

جودة البرامج التدريبية المقدمة لعلمي اللغة العربية في مركز التدريب

والإنماء المهني بمحافظة شمال الباطنة

THE QUALITY OF THE TRAINING PROGRAMS OFFERED AT THE TRAINING AND PROFESIONAL DEVELOPMENT CENTER FOR TEACHES OF THE ARABIC LANGUAGE IN NORTH BATINAH GOVERNORATE

إعداد

عبد الله بن علي بن سيف العيمائي

د. محمد بن طالب الكيومي

جامعة صحار- سلطنة عُمان

Doi: 10.21608/jasep.2020.117892

قبول النشر: ١٥ / ٩ / ٢٠٢٠

استلام البحث: ٥ / ٩ / ٢٠٢٠

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في مركز التدريب والإنماء المهني بمحافظة شمال الباطنة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها، وتكونت عينة الدراسة من ١٦٠ معلمًا ومعلمة موزعين على ٢٦ مدرسة من مدارس محافظة الباطنة شمال، تم اختيارهم بالتعيين الاحتمالي العشوائي باستخدام التقنية العنقودية. صمم الباحث استبانة مكونة من ٣٤ فقرة اعتمادًا على نموذج دونالد كيرك باترك موزعة على أربعة مجالات وهي: تقييم رد فعل المتدربين، والتعلم، وتقييم السلوك، وتقييم النتائج، وتم قياس صدق محتوى الاستبانة من خلال صدق البند وصدق التعيين. وبلغ معامل ثبات اتساقها الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ $\alpha = 0.78$. وأظهرت النتائج أن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في مركز التدريب والإنماء المهني بمحافظة شمال الباطنة جاء بدرجة عالية بمتوسط حسابي ٣,٤١٣٨. كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بالاستفادة من نموذج دونالد كيرك باترك في تقييم مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة بمركز التدريب والإنماء المهني، والاستعانة بمقيم خارجي للحصول على مصداقية أكثر في قياس عائد التدريب، وزيادة عدد البرامج التدريبية لتشمل الشريحة الأكبر من المعلمين، وإعادة النظر في أوقات تقديم البرامج التدريبية بما يتناسب مع المعلمين وظروف عملهم.

Abstract:

This study aimed at investigating the quality of the training programs offered at the Training and Professional Development Center for teachers of the Arabic language in North Al Batinah Governorate. The descriptive approach was adopted in this study to achieve its objectives. The study consists of 160 male and female teachers, distributed in 26 schools in Al Batinah North Governorate which were randomly selected by using cluster technique. The researcher designed a 34 items questionnaire based on the Donald Kirk-Patrick model, distributed across four areas: the evaluation of the reaction of the trainees, the learning, the evaluation of the behavior and the evaluation of the results. The validity of the questionnaire content was measured through the validity of the item and the validity of the reliability. The coefficient of its internal consistency was $\alpha = 0.78$. The results showed that the quality of the training programs provided at the Professional Training and Development Center for teachers of the Arabic language in North Batinah governorate reached a high degree in a rethmatic average of 3.4138. The results also showed no significant differences with regard to the sex variable and there were no statistical differences with regard to the variable years of experience. The study recommended; using the Donald Creek Patrick model to assess the quality of the training programs offered by the Training and Professional Development Center, consulting an external evaluator to obtain more credibility in measuring the return of training, increasing the number of training programs to include the largest segment of teachers and reconsidering the times when training programs are conducted to suit teachers' academic schedules.

المقدمة

ما يشهده العالم من تطور متسارع؛ وما صاحبه من تغيرات مختلفة في جوانب الحياة، يؤكد أهمية التركيز على المنظومة التعليمية، لما لها من دور في بناء المجتمعات، وصقل الأفراد لتنمية قدراتهم ومهاراتهم؛ لمواكبة مستجدات العصر المختلفة. وبما أن المعلم أحد أهم ركائز العملية التعليمية التعلمية وجودة تنفيذها؛ وهو القائد التربوي الذي يوصل

الخبرات للمتعلمين، ويرتقي بمستوياتهم الفكرية والمعرفية والعلمية، لذا كان من المهم تأهيله وتدريبه حتى يتمتع بدرجة عالية من الكفاية ليتمكن من أداء مهامه وممارسة وظائفه بصورة فاعلة.

ويعد التدريب أو الإنماء المهني للمعلم أثناء الخدمة عنصرًا أساسيًا لمواكبة المستجدات الحديثة والمتسارعة في المجال التربوي. والتدريب " هو مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تحسين المعارف والقدرات المهنية، مع الأخذ في الاعتبار دائمًا إمكانية تطبيقها في العمل، كما أنه النشاط الخاص باكتساب وزيادة معرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين" (رضوان، 2014، ص39).

وتعتبر البرامج التدريبية هي البرامج التي خططت وصممت لزيادة وصقل الإنتاجية لدى المعلمين من خلال رفع كفاءتهم في المعارف والمعلومات والاتجاهات الحديثة أو لمعالجة جوانب الضعف لديهم (الأحمد، 2005). ويجب أن تتسم هذه البرامج التدريبية المقدمة بالجودة ليكون لها أثر واضح في المعلم، وأدائه في التدريس، وملميةً لاحتياجاته التدريبية، وتتسم بالفاعلية وتعود بالأثر الإيجابي على المعلم. ويؤدي مركز التدريب التربوي دوره في إكساب المهارات والمعارف التي تعين المعلم على مواجهة التحديات، وتدريبه على الاستراتيجيات التدريسية الحديثة في مختلف المجالات العلمية المختلفة وغيرها من المعارف التربوية المتجددة.

ومن هذا المنطلق؛ تسعى وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان إلى الاهتمام بتدريب المعلمين أثناء الخدمة، وهذا يأتي تأكيدًا لخطاب جلالة السلطان قابوس المعظم لعام 2012 م أمام مجلس عُمان للقطاعات التعليمية بضرورة مراجعة سياسيات التعليم وخطته وبرامجه؛ من أجل إعداد جيل قادر على مواكبة المستجدات على الساحتين الدولية والإقليمية في المجالات المختلفة (وزارة التربية والتعليم، 2018 ب).

وحرصًا من وزارة التربية والتعليم على تطوير مسار التدريب للمعلمين والهيئات الإدارية والتدريسية أثناء الخدمة ونوعية البرامج المخصصة لهم وجودتها، ومتابعة أثرها على أدائهم والرفع من جودة المعلم وتأهيله، سعت إلى إعداد هيكلية خاصة معنية بالتدريب تتبع وكيل الوزارة للتخطيط التربوي وتنمية الموارد البشرية، ممثلة في المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية التي تقوم بإعداد ومتابعة التدريب سواء على المستوى المركزي أو اللامركزي في المحافظات التعليمية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٨ أ).

وإيمانًا بأهمية التدريب سعت وزارة التربية والتعليم إلى تأسيس المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، والذي يعنى بالارتقاء بالمعلم وصقل مهاراته وقياس أدائه، وإيجاد آليات وخطط واضحة لتدريبه ومتابعته وتحليل أدائه في الحقل التربوي. وقد ظلت المراكز التدريبية سواء على المستوى المركزي (مركز التدريب الرئيسي) أو اللامركزي بالمحافظات التعليمية المختلفة قائمة بمهامها التدريبية بما لا يتعارض مع مهام المركز

التخصصي. ومركز التدريب والإنماء المهني بمحافظة شمال الباطنة أحد الوحدات اللامركزية الذي يقوم بدوره في تدريب المعلمين بمختلف التخصصات التعليمية والتربوية. ومن ضمن هذه التخصصات مادة اللغة العربية، حيث يتم تنفيذ الكثير من البرامج التدريبية لمعلمي اللغة العربية، موزعة إلى: المادة العلمية 65%، وطرائق التدريس 15%، وأساليب التقويم 15%، والتربوي العام 5%، وتنفذ هذه البرامج في مدة زمنية لا تتعدى عن خمسة أيام (وزارة التربية والتعليم، 2017 أ).

إلا أن جودة التدريب هو قياس كفاءة البرامج التدريبية، ومدى نجاحها في تحقيق الأهداف التي تم تحديدها مسبقاً وفقاً للاحتياجات التدريبية الفعلية، والتأثير الذي أحدثه التدريب في المعلمين من خلال البرامج التدريبية، وقياس القدرات والمهارات والمعارف المكتسبة، وتأثير ذلك في العمل، والتطوير الذي أحدثه التدريب في سلوك المشاركين واتجاهاتهم، وأداء المنظمة (الخطيب، 2006). لذا من المهم معرفة مدى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في مركز التدريب والإنماء المهني بمحافظة شمال الباطنة؛ وما إذا كانت تخدم الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين أم لا.

مشكلة الدراسة

مع تسارع العلم والمعرفة في المجالات التربوية والثقافية والفكرية والتكنولوجية المختلفة، احتاج المعلم إلى التأهيل والتدريب لمواكبة هذه المتغيرات المتسارعة أثناء الخدمة. لذلك؛ أنشأت وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان مراكز تدريبية للمعلمين في المحافظات التعليمية، سعياً منها لتقديم الدعم اللازم للمعلم وتدريبه تدريباً جيداً ليمتلك المهارات والمعارف المختلفة لتعيّنه على أداء رسالته التعليمية في رفع مستويات الطلبة، وخصّصت وزارة التربية والتعليم موازنة سنوية كبيرة لتنفيذ البرامج التدريبية لكافة التخصصات.

لذا تعد البرامج التدريبية مهمة في صقل المعلم بالمهارات والمعارف المتجددة التي تعينه على القيام بمهامه التدريسية. هذا ما أكدته دراسة الصايغ (2012) التي استقصت دور البرامج التدريبية في تطوير المهارات التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عُمان من وجهة نظرهم، التي أوضحت نتائجها أن البرامج التدريبية أثناء الخدمة مهمة بدرجة عالية لمعلمي الدراسات الاجتماعية، وأن البرامج التدريبية تسهم في تطوير المهارات التدريسية لدى المعلمين بدرجة عالية.

ومن خلال عمل الباحث كمعلم أول لغة عربية وحضوره الكثير من البرامج التدريبية ومشاركته في إعداد وتنفيذ العديد من هذه البرامج، لاحظ أن بعض البرامج التدريبية بحاجة إلى معرفة مستوى جودتها للوقوف على مدى فاعليتها، وهذا ما أكدته دراسة البلوشي (2007) لواقع برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بسلطنة عُمان، التي أظهرت أن 51.5% من العينة أكدوا أن محتوى البرامج التدريبية يرتبط بطبيعة العمل الذي يقوم به المعلم داخل المدرسة، أما 48.5% أكدوا على أن البرامج التدريبية المقدمة لا ترتبط بالأعمال التي يقوم بها المعلمون داخل المدرسة، وهذا يتنافى مع أهداف البرامج التدريبية.

وأشار المشيخي (2009) في دراسته حول تقييم برامج وسياسات التدريب للموارد البشرية من منظور إدارة الجودة الشاملة بالتطبيق على المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار سلطنة عُمان، أن 60.8% من أهداف البرنامج راعت تنمية المهارات المهنية المختلفة للمعلمين المتدربين اللازمة لهم، مما يوضح أن العينة المتبقية 39.2% يرون عدم مراعاة أهداف البرنامج في تنمية المهارات الفنية اللازمة لهم.

أما فيما يتعلق بجودة البرامج التدريبية فقد توصلت نتائج دراسة الشكلي (٢٠١٠) إلى أن برامج تدريب المعلمين الحالية بسلطنة عُمان بحاجة إلى مزيد من التطوير، لأنها تفتقر إلى الجودة المنشودة. ودراسة العلوي (٢٠١١) إلى أن فاعلية البرامج التدريبية جاءت بدرجة متوسطة ٣١،٣.

أما دراسة الحوسني (2013) عن واقع البرامج التدريبية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان، فأظهرت أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة جاءت معظمها منخفضة بدرجة كبيرة في جميع مجالات محور البرامج التدريبية لمديري المدارس.

كما أشارت نتائج دراسة (الكاف، 2014) حول تقييم البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عُمان، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير عدد البرامج التدريبية التي شارك بها المعلم لصالح مستوى (٣ برامج فأكثر). ودراسة أحمد (2014) عن واقع تدريب معلمي اللغة العربية بمرحلة التعليم الأساسي بالسودان في ضوء معايير الجودة الشاملة أن التدريب الحالي لمعلمي اللغة العربية بمرحلة التعليم الأساسي لا يراعي ظروف المكان والزمان المناسبين، ولا يراعي الجديد في التربية، كما لا يليب رغبات المعلم المهنية والأكاديمية.

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى:

١. معرفة مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان.
٢. استقصاء ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان تعزى لمتغير الجنس.
٣. استقصاء ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أسئلة الدراسة

حاولت الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة التالية:

س1: ما مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان؟

س2: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان تعزى لمتغير النوع؟

س3: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان تعزى لمتغير سنوات الخبرة المهنية؟

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تناولته، وهو استقصاء مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية. وتوضح أهمية الدراسة في جانبين:

أ. الأهمية النظرية:

- استقصاء جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة.

- توظيف نظرية دونالد كيرك باترك التي استخدمت في الدراسة لتقييم جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة.

ب. الأهمية التطبيقية:

- تقدم أداة جديدة قائمة على نظرية دونالد كيرك باترك لمعرفة جودة البرامج التدريبية.

- الاستفادة من الأداة في تقييم البرامج الأخرى للمواد المختلفة.

- ستقدم رؤية واضحة لمتخذي القرار بمحافظة شمال الباطنة ومن لهم علاقة حول جودة البرامج التدريبية.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: شملت هذه الدراسة مدارس الحلقة الثانية وما بعد الأساسي في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان.

الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام 2018-2019م.

الحدود البشرية: شملت هذه الدراسة معلمي اللغة العربية بمدارس محافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان لصفوف الحلقة الثانية وما بعد الأساسي بمختلف فئاتهم.

التعريفات الإجرائية

البرامج التدريبية: هي عملية تستهدف إحداث تغيير في المعلومات والخبرات والمعارف والسلوك واتجاهات المتدربين، للرفع من كفاءتهم وممارساتهم داخل المنظمة (الصيرفي، ٢٠٠٩).

ويعرف الباحث البرامج التدريبية بأنها: البرامج المخططة التي تقدم من قبل مركز التدريب والإنماء المهني لمعلمي اللغة العربية، بغرض تحسين أدائهم أثناء ممارسته للمهنة، وهي المشاغل والدورات والورش التدريبية.

جودة البرامج التدريبية: "هي البرامج التي تصمم بمحتوى وعمق معينين، ومدى زمني محدد لتغطي الاحتياجات التدريبية. فإذا كانت مصممة بالاتساع والعمق المناسبين، فهي تسهم في تكامل وفعالية المدخلات، ومن ثم جودة عملية التدريب" (توفيق، 2014، ص43).

ويعرف الباحث الجودة بأنها التجويد في العمل الذي تقوم به من خلال التحسين المستمر على ما تقدمه للوصول إلى جودة في أعمالك. وجودة البرامج التدريبية يعني تقديم برامج تدريبية لمعلمي اللغة العربية مناسبة وذات مستوى عالٍ من الدقة والجودة تناسب الفئة المقدمة لهم وتبدأ الجودة من تحديد الاحتياجات ونوعية البرامج ومحتواها المعرفي والمدرّب والوقت والمكان والمدة الزمنية، حسب نموذج باترك للتدريب.

مركز التدريب والإنماء المهني: وحدة غير مركزية تتبع المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة، يقوم بإعداد خطة الإنماء المهني للمعلمين وتنفيذها، وفق الاحتياجات التدريبية بالتعاون مع الأقسام المعنية بذلك، وتسهيل كافة مستلزمات التدريب.

معلمو اللغة العربية: هم الذين يقومون بتدريس مادة اللغة العربية من الذكور والإناث في المدارس الحلقة الثانية من (٥-١٠)، وما بعد الأساسي من (١١-١٢)

منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن مشكلة موضوع الدراسة لتفسيرها والوقوف على دلالتها، باستخدام أسلوب الحصر الشامل في اختيار العينة، والاستبانة في جمع البيانات الأولية، والوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لمشكلة الدراسة، ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضوع الدراسة، والأنسب لاستقصاء مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب والإنماء المهني بمحافظة شمال الباطنة المقدمة، ومناسبتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، والكشف عن الحقائق المرتبطة بالمتغيرات الديموغرافية (الجنس، وسنوات الخبرة).

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي اللغة العربية بمحافظة شمال الباطنة للمدارس الحكومية للعام 2018/2019، في صفوف الحلقة الثانية وما بعد الأساسي البالغ

عددهم 690 معلما ومعلمة منهم 371 معلما بنسبة 53,8% و 319 معلمة بنسبة 46,2%، موزعين على 103 مدرسة، وذلك حسب إحصائية دائرة الإحصاء التربوي بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة (وزارة التربية والتعليم، 2018ج).

عينة الدراسة
تكونت عينة لدراسة من 160 معلما ومعلمة بنسبة 23,2% من مجتمع الدراسة، وتم اختيارهم بالتعيين الاحتمالي عشوائياً باستخدام التقنية العنقودية، والعناقيد هي المدارس بافتراض أن بكل مدرسة 7 معلمين، لذلك تحددت العينة باختيار 26 مدرسة؛ تم اختيار هذه المدارس بالتعيين العشوائي البسيط من خلال موقع في الانترنت generator.org، توزعت هذه الـ 26 مدرسة على 12 مدرسة للذكور، و 14 مدرسة للإناث.

جدول 1 توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية للدراسة

نوع المتغير	العدد	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	46.3%
	أنثى	53.8%
	المجموع	100%
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	31.3%
	10 سنوات فأكثر	68.8%
	المجموع	100%

ويشير الجدول 1 أن عينة الدراسة تكونت من 160 معلما ومعلمة بنسبة 23,2% من مجتمع الدراسة موزعين على حسب متغير النوع الاجتماعي، إذ بلغ عدد الذكور 74 بنسبة 46,3%، وبلغ عدد الإناث 86 بنسبة 53,8% أي النسبة الأعلى في العينة. أما توزيع عينة الدراسة على متغير سنوات الخبرة فقد بلغ عدد الذين تقل خبرتهم عن 10 سنوات 50 معلما ومعلمة بنسبة 31,1%، وبلغ عدد الذين يمثلون سنوات الخبرة 10 سنوات فأكثر 110 معلما ومعلمة بنسبة 68,8%.

أداة الدراسة

بعد الاطلاع على الأدب التربوي، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع مستوى جودة البرامج التدريبية، والاستفادة من المقاييس التي أعدت في هذا المجال، قام الباحث بإعداد استبانة بهدف قياس مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة في مركز التدريب والإنماء المهني بمحافظة شمال الباطنة لمعلمي ومعلمات اللغة العربية وذلك وفق الخطوات التالية:

- تحديد الهدف من الاستبانة، وهو قياس مستوى جودة البرامج التدريبية بمركز التدريب والإنماء المهني بمحافظة شمال الباطنة لمعلمي اللغة العربية.

- الاطلاع على الأدب النظري في الموضوع والدراسات السابقة حول جودة البرامج التدريبية، وأيضا المقاييس المعدة لقياس الجودة.
- الاطلاع على نموذج كيرك باترك لقياس جودة البرامج التدريبية لأنه من أشهر المقاييس المستخدمة لقياس جودة البرامج التدريبية.
- إعداد استبانة بصورتها الأولية موزعة على ٣٧ فقرة وفق أربعة محاور: تقييم رد فعل المتدربين وتضمنت ١٠ فقرات، التعلم شمل ١٠ فقرات، تقييم السلوك تضمن ٨ فقرات، تقييم النتائج شمل ٩ فقرات، بناء على نظرية دونالد كيرك باترك. مستخدما مقياس ليكرت الخماسي لدرجة الموافقة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق محتوى الأداة من خلال قياس صدق الفقرة وصدق التعيين، وذلك بعرضها على ١٤ من المحكمين ذوي الاختصاص، للتأكد من صدق الأداة ومدى شمولية الفقرات، وسلامة صياغتها اللغوية والعلمية، حيث تكونت الأداة من ٣٧ فقرة موزعة على أربعة محاور بناء على نظرية باترك لتقييم التدريب، وبعد عرضها على المحكمين تم أخذ ملاحظاتهم وأراءهم حول فقرات الاستبانة، وتم تغيير الصياغة اللغوية لبعض فقرات الاستبانة، ونقل فقرة "تثري البرامج التدريبية المجال التخصصي الأكاديمي للمعلمين" من محور تقييم النتائج إلى محور التعلم ونقل فقرة "يهتم المعلمون بتنمية ذاتهم مهنيا" من محور تقييم النتائج إلى تقييم السلوك. وحذف فقرتين في محور التعلم وفقرة من محور تقييم السلوك، لتصبح الأداة بصورتها النهائية تتكون من ٣٤ فقرة موزعة على أربعة محاور.

قياس الثبات

للتأكد من ثبات الأداة، تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من ٢٧ معلما ومعلمة من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وتم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة باستخدام معامل ارتباط ألفا كرونباخ، وأظهرت النتائج أن مقياس الثبات العام لمتوسط الأداة $\alpha = 0.78$ وهو معامل ثبات مرتفع لذلك تم اعتماد جميع فقرات المقياس وعددها ٣٤ فقرة، ويؤكد ذلك صلاحية الاستبانة للتطبيق.

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

١. المتغيرات المستقلة:

- النوع الاجتماعي (ذكر - أنثى).
- سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)

٢. المتغير التابع: مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة في مركز التدريب والإتماء المهني بمحافظة شمال الباطنة لمعلمي اللغة العربية.

المعالجات الإحصائية للبيانات

استخدم الباحث المعالجات الإحصائية والوصفية والتحليلية المناسبة في استخراج النتائج لكل سؤال من أسئلة الدراسة باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) على النحو التالي:

١. تم استخدام معامل الارتباط كرونباخ الفا (Alpha Cronbach)؛ لحساب ثبات أداة الدراسة.

٢. تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة للإجابة عن السؤال الأول، ما مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان.

٣. تم استخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة، للإجابة على السؤالين؛ الثاني، والثالث، هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان تعزى لمتغيري النوع، وسنوات الخبرة.

أولاً: الإحصاء الوصفي لبيانات الدراسة

قام الباحث بداية بحساب الإحصاء الوصفي لمتغير الدراسة الرئيس وهو مستوى جودة البرامج التدريبية من خلال حساب: مقاييس النزعة المركزية، ومقاييس التشتت، والتوزيع الطبيعي للبيانات.

مقاييس النزعة المركزية

تم حساب مقاييس النزعة المركزية للمتغير وهي: المتوسط، والوسيط، والمنوال. نتائج هذه المقاييس يوضحها الجدول ٢.

جدول ٢ مقاييس النزعة المركزية لعينة جودة البرامج التدريبية

مقاييس النزعة المركزية	المتوسط الحسابي	الوسيط	المنوال
المستوى العام	٣,٤٠٧٧	٣,٤٦٥٣	1.00

يبين الجدول ٢ مقاييس النزعة المركزية لاستجابات عينة الدراسة حول جودة البرامج التدريبية المقدمة في مركز التدريب والإتماء المهني بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان لمعلمي اللغة العربية، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام $M = 3.4077$ ، كما بلغ الوسيط $MD = 3.4653$ ، في حين بلغت قيمة المنوال $= 1,00$ ، ويتضح من القيم السابقة لمقاييس النزعة المركزية وجود تقارب في قيم المتوسط والوسيط، وعدم وجود تباعد بينها.

مقاييس التشتت

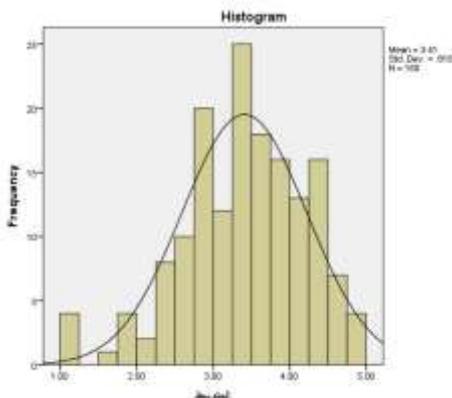
تم حساب مقاييس التشتت للمتغير الرئيسي للدراسة وهي: التباين، والانحراف المعياري، والمدى الذي يتضمن أعلى قيمة وأقل قيمة، وكذلك التقلطح والالتواء. الجدول ٢،٤ يوضح نتيجة مقاييس التشتت.

جدول ٣ مقاييس التشتت لعينة جودة البرامج التدريبية.

التباين	الانحراف المعياري	الالتواء	التقلطح	الخطأ المعياري	المدى	الحد الأدنى للقيم	الحد الأعلى للقيم
٠,٦٦٩	٠,٨١٧٨٢	-0.571	0.369	٠,٠٦٤٦٥	3.89	1.00	4.89

يبين الجدول ٣ مقاييس التشتت لاستجابات عينة الدراسة حول جودة البرامج التدريبية المقدمة في مركز التدريب والإنماء المهني بمحافظة شمال الباطنة لمعلمي اللغة العربية، إذ بلغت قيمة التباين $V = 0.669$ ، كما بلغ الانحراف المعياري $SD = 0.81782$ ، وهاتان القيمتان متقاربتان من بعضهما، كما تقل عن الواحد الصحيح؛ مما يدل على أن القيم قريبة من وسطها الحسابي كما لا يوجد تشتت بينها، كما يوضح الجدول القيمة المناسبة للالتواء والتي بلغت -0.57 ، وهي قيمة انحصرت بين $+1$ و -1 ، أي أن توزيع الاستجابات يقترب من التوزيع الطبيعي، مع وجود ميل في الاستجابات للاتجاه السالب، وكذلك الحال بالنسبة للتقلطح، فقد بلغت قيمته 0.369 ، وهي قيمة أيضا انحصرت بين $+1$ و -1 ، وهذا يعني عدم وجود تقلطح في القيم، وهو دليل على مناسبة انتشار الاستجابات حول وسطها الحسابي، وهذا يتضح في الشكل التوزيع الطبيعي ١،٤. لذا سيقوم الباحث بالإجابة عن أسئلة الدراسة باستخدام الاختبارات البارامترية.

شكل ١ التوزيع الطبيعي لبيانات



أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، ومناقشتها
ما مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب في محافظة
شمال الباطنة في سلطنة عُمان؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لتقديرات عينة الدراسة حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية
بمركز التدريب في محافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان حسب محاور الدراسة والأداة
ككل. ولتوضيح نتائج الإجابة على السؤال، اعتمد الباحث معيار الحكم التالي.
جدول ٤ معيار الحكم على نتائج السؤال الأول

المدى	درجة التقدير
من ١ إلى ١,٧٩	منخفضة جداً
من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩	منخفضة
من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩	متوسطة
من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩	عالية
من ٤,٢٠ إلى ٥	عالية جداً

(أبوعلام، ٢٠٠٦).

والجدول التالي يوضح نتائج الإجابة على السؤال.

جدول ٤ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أداة الدراسة.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	28	يهتم المعلمون بتنمية ذاتهم مهنياً.	3.92	1.015	عالية
2	27	يستطيع المعلم نقل التدريب الذي حصل عليه إلى المعلمين الآخرين.	3.82	1.045	عالية
3	17	تربط البرامج التدريبية بين الجانبين النظري والعملية.	3.71	1.019	عالية
4	11	تهدف البرامج التدريبية إلى إعداد المعلمين للتكيف مع ظروف العمل المختلفة.	3.7	1.086	عالية
5	14	يشمل محتوى البرامج التدريبية المجالات المعرفية والمهنية والوجدانية.	3.62	0.964	عالية
6	33	يطور المعلمون أدوات وأساليب متعددة لتقييم أداء الطلبة بعد تنفيذها ما تدرب عليه.	3.62	1.081	عالية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
7	13	تراعي البرامج التدريبية عناصر العملية التعليمية المختلفة (كالتقويم، والمناهج، وطرائق التدريس... الخ).	3.6	1.106	عالية
8	26	يدرك المعلم التغيير الذي حدث في سلوكه ومعرفة ومهاراته بسبب التدريب.	3.58	1.031	عالية
9	2	تبنى البرامج التدريبية بناء على حاجات المعلمين المختلفة.	3.51	1.04	عالية
10	15	ترتبط البرامج التدريبية بأهداف المراحل التعليمية المختلفة.	3.51	1.116	عالية
11	19	تثري البرامج التدريبية المجال التخصصي الأكاديمي للمعلمين.	3.5	1.064	عالية
12	12	تلبى البرامج التدريبية حاجات المعلمين الأكاديمية والتربوية.	3.49	1.127	عالية
13	16	تراعي البرامج التدريبية التسلسل المنطقي والتكامل بين موضوعات التدريب المختلفة.	3.47	1.11	عالية
14	5	يهتم مركز التدريب بتقييم المعلمين أساليب التدريب المستخدمة في البرامج التدريبية.	3.46	1.008	عالية
15	8	تتم عملية تقييم المعلمين حول مدى ملاءمة البيئة التدريبية لطبيعة التدريب.	3.46	1.057	عالية
16	3	يهتم مركز التدريب بتقييم المعلمين لمحتوى البرامج التدريبية.	3.44	1.103	عالية
17	18	يحفز محتوى البرامج التدريبية على الإبداع والابتكار.	3.44	1.039	عالية
18	20	ينفذ المعلمون ما تدربوا عليه بعد عودتهم إلى العمل.	3.41	1.151	عالية
19	9	تتم عملية تقييم المعلمين في مدى ملاءمة الأدوات والوسائل التدريبية لموضوع التدريب.	3.39	1.041	متوسط
20	29	يقيم مركز التدريب مستوى البرامج التدريبية قبل التدريب وبعده.	3.34	1.075	متوسط
21	32	يهتم مركز التدريب بتقديم المعلومات عن أداء المتدربين.	3.34	1.087	متوسط
22	7	يحرص مركز التدريب على تقييم المعلمين لمعرفة مدى نجاح تنظيم العملية التدريبية.	3.33	1.097	متوسط
23	24	يستخدم مركز التدريب نتائج التقييم الذاتي لتقييم أثر البرامج التدريبية في سلوك المعلمين.	3.32	1.042	متوسط

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
24	34	يوظف مركز التدريب المعلومات الواردة من المسؤولين والجهات المعنية الأخرى حول نتائج التدريب.	3.32	1.107	متوسط
25	1	يحظى تقييم رد فعل المعلمين باهتمام كبير لدى مركز التدريب.	3.29	1.136	متوسط
26	6	يوظف مركز التدريب تقييم المعلمين لقياس قدرة المدربين على تنفيذ التدريب.	3.29	1.048	متوسط
27	22	يستخدم مركز التدريب ملاحظة أداء المعلمين لتقييم أثر البرامج التدريبية.	3.23	1.094	متوسط
28	25	يستخدم مركز التدريب نتائج التقييم الخارجي لتقييم أثر البرامج التدريبية على سلوك المعلمين.	3.23	1.041	متوسط
29	4	يعتمد مركز التدريب على ملاحظة المعلمين في تطوير الخطط السنوية لديه.	3.21	1.084	متوسط
30	23	يقيم مركز التدريب أداء المعلمين بعد حضورهم للبرامج التدريبية.	3.18	1.102	متوسط
31	31	يتم تحليل مستويات أداء المدارس قبل وبعد التدريب.	3.18	1.125	متوسط
32	30	يقارن مركز التدريب مستوى أداء المعلمين قبل التدريب وبعده.	3.12	1.14	متوسط
33	10	يقيم مركز التدريب مناسبة مواعيد تنفيذ البرامج التدريبية.	3.04	1.215	متوسط
34	21	يستخدم مركز التدريب المقابلات لتقييم أثر البرامج التدريبية على أداء المعلمين.	3.01	1.174	متوسط
		متوسط الأداة	3.4138	0.81347	عالية

يبين الجدول ٤ إن المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لتقديرات عينة الدراسة حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب في محافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان حسب فقرات أداة الدراسة ككل، إذ بلغ المتوسط العام للأداة ٣,٤١٣٨، وانحراف معياري عام ٠,٨١٣٤٧، وبدرجة تقدير عالية. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة البلوشي (٢٠٠٧) التي أكدت أن محتوى البرامج التدريبية ترتبط بطبيعة العمل الذي يقوم به المعلم داخل المدرسة، ودراسة المشيخي (٢٠٠٩) التي أوضحت نتائجها أن أهداف البرنامج راعت تنمية المهارات المهنية المختلفة للمعلمين المتدربين اللازمة لهم، ودراسة أوليفيا (O'sullivan, ٢٠١٠)، التي توصلت إلى اتفاق جميع المعلمين على الفائدة التي حصلوا عليها من البرامج التدريبية المقدمة لهم، وأن

مستوى البرامج التدريبية الجيدة خلقت لديهم الدوافع الذاتية والتحفيزية، ودراسة الكاف (٢٠١٤) التي أظهرت درجة تقييم البرامج التدريبية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية جاءت بدرجة عالية، بينما اختلفت هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (الشكلي، ٢٠١٠) التي توصلت إلى أن برامج تدريب المعلمين الحالية بسلطنة عُمان بحاجة إلى مزيد من التطوير، وافقارها إلى الجودة المنشودة، ويعزو الباحث هذا الاختلاف إلى تغيير بيئات التدريب والأساليب المتبعة، واختلفت أيضا مع دراسة العلوي (٢٠١١) التي أشارت نتائجها إلى أن فاعلية البرامج التدريبية جاءت بدرجة متوسطة ٣,٣١. وكذلك دراسة الحوسني (٢٠١٣) التي جاءت منخفضة في جميع مجالات محور البرامج التدريبية لمديري المدارس وقد يعود ذلك للاختلاف بين عيني الدراسة، وبيئة وظروف التطبيق، ونوعية البرامج المقدمة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة العالية حول رضا معلمي اللغة العربية عن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة بمركز التدريب والإنماء المهني بمحافظة شمال الباطنة التي شاركوا بها، إلى حرص القائمين على البرامج التدريبية وتقديرهم لأهميتها من أجل تطوير وتحسين مهارات المعلمين ومعارفهم وأدائهم بما ينعكس على أداء طلبتهم وتنمية شخصيتهم من الجوانب المعرفية والسلوكية. وإلى تطور أساليب واستراتيجيات التدريب المتبعة، واهتمام الجهة المنفذة بأن تكون برامجها تلامس احتياجات المعلمين الفعلية.

وكما أن هذه البرامج جاءت مخططا لها وفق الاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية، ومصممة لتراعي الفئة المستهدفة لهذه البرامج، وتشمل المجالات المعرفية والمهنية، والوجدانية، ومواكبة مستجدات القرن ٢١ وطرائق التدريس الحديثة، موزعة إلى: المادة العلمية ٦٥%، وطرائق التدريس ١٥%، وأساليب التقويم ١٥%، والتربوي العام ٥% (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧ أ). وصممت هذه البرامج بهدف إعداد المعلمين أكاديميا وتربويا، وامتلاكهم للمعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي تعينهم على أداء مهامهم والرفع من مستواهم، مما حققت الأهداف المرجوة من التدريب.

وقد يعود ذلك أن مركز التدريب والإنماء المهني يعمل على إكساب المعلمين المهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة خلال عملية التدريب، حيث إنه يعمل على متابعة المعلمين من ناحية التقييم سواء قبل أو بعد الانتهاء من البرامج التدريبية، كما يسعى المركز إلى بناء كادر مهني قادر على القيام بالمهام بأفضل صورة ممكنة من خلال تطويع وتعزيز برامج التدريب والمتابعة والتقييم المستمر للبرامج التدريبية، إلا أن جميع ما سبق بحاجة إلى تعزيز.

ويعود ذلك أيضا إلى قناعة المعلمين بفائدة البرامج التدريبية المقدمة لهم، وكفاءة المدرسين وخبرتهم في تنفيذ البرامج، وامتلاكهم لأساليب مشوقة مثل إنتاج الأفلام أو عرض الصور والشرائح، وإلمامهم بالاتجاهات المعاصرة في المجال التربوي والأكاديمي، وعدم الاعتماد على الأساليب التقليدية في تقديم البرامج، حيث خضع المدرب لدورات تدريبية

شاملة ومكثفة بحيث استطاع تولي مهامه كمدرّب بشكل جيد. واهتمام مركز التدريب والإتماء المهني بتهيئة البيئة المناسبة وتقديم التسهيلات ومستلزمات العملية التدريبية التي يحتاجها المتدربون.

وبهذه النتيجة العالية يكون مركز التدريب والإتماء المهني، يعكس ما تركّز عليه نظريات التدريب وبالأخص نموذج باترك في جودة البرامج التدريبية، الذي يسعى لمعرفة مدى رضا المعلمين عن محتوى البرامج التدريبية ومدى استجاباتهم لاحتياجاتهم، وحصيلة التعلم التي حازها المشاركون من البرنامج، والتغيرات التي تحدث في سلوك المعلمين، ومدى التغيرات التي أحدثها المعلمون في الأداء التعليمي.

حيث جاءت الفقرة ٢٨ في محور تقييم السلوك والتي تنص على " يهتم المعلمون بتنمية ذاتهم مهنيًا" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ ٣,٩٢، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة المحاسنة (٢٠٠٤) بدرجة عالية نحو توجيه سلوك المتدربين لتحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة، ودراسة الصالحية (٢٠١٠) الذي أكد أفراد العينة على أن التنمية المهنية الذاتية لها دور كبير جدا في تحسين ممارسات المعلم، وأن التدريب والثقافة الذاتية وسيلتان للتنافس لبذل مزيد من الجهد لتطوير الذات. كما يؤكد ذلك على أن البرامج التدريبية يتم التخطيط لها بشكل جاد ومنظم داخل المركز، وأن ما يتم اكتسابه من برامج ودورات تدريبية يؤدي إلى تحسين اتجاهات المعلمين نحو مهنتهم، وهذا ما أكدته دراسة الشلبي (٢٠١٠) على أن البرامج التدريبية ساهمت في تحسين اتجاهات أفراد العينة نحو مهنتهم.

ويمكن أيضا تفسير ذلك بسبب مدى الفائدة التي انعكست على سلوك المعلمين بعد مشاركتهم في البرامج التدريبية التي عززت لديهم التعلم الذاتي، ورفع من مستواهم مهنيًا، وهذا ما ركزت عليه نظريات التدريب كنموذج باترك ونموذج جاك فيلبس وهو التغيير الذي يحصل لسلوك الفرد بعد حضوره للبرنامج التدريبي على المستوى الشخصي والمنظمة (رضوان، ٢٠١٤).

تلتها في المرتبة الثانية الفقرة ٢٧ من محور تقييم السلوك ونصها " يستطيع المعلم نقل التدريب الذي حصل عليه إلى المعلمين الآخرين" بمتوسط حسابي بلغ ٣,٨٢، ويعود ذلك على نوعية المعارف والمفاهيم والطرائق الحديثة التي تقدم في البرامج التدريبية بما يتناسب مع احتياجات المعلمين المختلفة، وأن محتوى هذه البرامج وتصميمها وتنفيذها كان لها الأثر الإيجابي على مستوى المعلمين، وبالتالي حرص المعلمين على نقل التدريب لزملائهم خاصة بالبرامج التي ترتبط مباشرة بمهنة التدريس كطرائق التدريس الحديثة أو ما يسمى بالتعلم النشط وتوظيف التقانة وغيرها. وهذا ما ركز عليه نموذج باترك وهو التغيير الذي يحصل لسلوك الفرد بعد حضوره للبرنامج التدريبي ونقله إلى أقرانه في مجال تخصصه.

تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة ١٧ من محور التعلم ونصها " تربط البرامج التدريبية بين الجانبين النظري والعملي" بمتوسط حسابي بلغ ٣,٧١، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة

الغيثي (٢٠١٨) بأن جودة محتوى البرامج التدريبية المقدمة من قبل دائرة التعليم والمعرفة للمعلمين بمستوى مرتفع، واختلفت الدراسة مع دراسة الفرا (٢٠١٣) إلى أن محتوى البرامج التدريبية جاء بدرجة متوسطة، ويعزى ذلك إلى الاختلاف في عينة ومجتمع الدراسة. مما يدل على أن محتوى البرامج التدريبية متنوعة بين الجانبين النظري والعملي ويتم تنفيذه بجودة عالية من ذوي الاختصاص في المجال، ومناسبة لمستويات جميع الفئات والخبرات، مما أكسب المتدرب المهارات والمعارف والاستراتيجيات الحديثة التي تعينه على أداء مهامه التدريسية، ومحفزة على الإبداع والابتكار، وتجمع بين البرامج الأكاديمية والتربوية، وإن المدرسين من ذوي الكفاءة في تنفيذ البرامج من خلال الجمع بين الجانب النظري والتطبيقي أثناء التدريب، ومستخدمين أساليب مشوقة في التدريب ساعدت المعلمين على الاستفادة من البرامج المقدمة.

وجاءت الفقرة ١٠ من محور رد فعل المتدربين ونصها "يقيم مركز التدريب مواعيد مناسبة لتنفيذ البرامج التدريبية" في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ ٣,٠٤، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الكاف (٢٠١٤) التي جاءت بدرجة متوسطة في توقيت تنفيذ البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية، واختلفت مع دراسة العلوي (٢٠١١) التي أشارت إلى توقيت التدريب لرؤساء الأقسام الإدارية والفنية بالمناطق التعليمية بدرجة عالية. ويعود ذلك للاختلاف بين الدراستين إلى عينة الدراسة.

ربما يعود ذلك إلى ارتفاع أنصبة المعلمين من الحصص الدراسية والأنشطة والواجبات الأخرى مما يشعرهم أن توقيت تنفيذ البرامج غير مناسب، أو يعود إلى سوء التخطيط من قبل الجهة المسؤولة عن توقيت التنفيذ. ويرى الباحث أن يكون وقت تنفيذ البرامج يتناسب مع المعلم بحيث يكون في الأوقات التي تسبق دوام الطلبة في بداية العام الدراسي أو بعد امتحانات الفصل الدراسي الأول أو الثاني بحيث لا يؤدي إلى خلل في الجدول الدراسي.

بينما جاءت الفقرة ٢١ من محور تقييم السلوك ونصها "يستخدم مركز التدريب المقابلات لتقييم أثر البرامج التدريبية على أداء المعلمين" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ ٣,٠١، وتتفق مع دراسة المصدر (٢٠١٠) ودراسة الكاف (٢٠١٤) اللتان جاءت نتائجهما بدرجة متوسطة في تقييم أثر البرامج التدريبية.

مما يدل على وجود ضعف لدى مركز التدريب في تقييم أثر التدريب أو ما مدى اكتساب المعلمين من المعارف والمهارات من البرامج المنفذة، بحيث لا يقوم بمتابعة التغيير في سلوك المعلمين بعد تنفيذ البرامج التدريبية، ويمكن أن يعود ذلك إلى حاجة المركز إلى وقت طويل في متابعة تقييم التدريب وأثره على الأداء التعليمي وعلى مستوى أداء المعلم والتكاليف المالية العالية التي يحتاجها من توظيف مقيمين داخليين في متابعة المعلمين بالمدارس بعد التدريب ومتابعة أداء المدرسة، أو يحتاجون إلى مقيم خارجي للقيام بهذه

الوظيفية كأفراد أو مؤسسات، وهذا يختلف مع المقاييس العالمية في قياس سلوك الفرد والمؤسسة ومتابعة أثر التدريب بعد ذلك، الذي يدعو إليه نموذج باترك في تقييم السلوك، وهو معرفة التغيير الذي يحصل للمتدرب بعد التدريب لتأكد من فاعلية البرنامج التدريبي.

لذلك يرى الباحث بأن يتم مقابلة المعلمين لتقييم أثر البرامج التدريبية على أدائهم، بعد عودتهم إلى المدارس، من خلال أخصائي التدريب والمشرف التربوي والمعلم الأول لمعرفة مدى ما اكتسبه المعلم من هذه البرامج، ويكون بمتابعة أدائه في الحصة الدراسية وتحديد نقاط القوة وألويات التطوير، للحصول على نتائج ومؤشرات عن تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب وفاعليته، لأن النتائج تعتبر مؤشرا على فاعلية التدريب ومبررات استمراريته، كما يوضح سير البرامج ونجاحها أو فشلها.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستجابة أفراد العينة حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان تعزى لمتغير الجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة؛ للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان، والتي تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، والجدول التالي يوضح ذلك جدول ٥، ٤.

جدول ٥ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لمتغير الجنس

محاور الدراسة	الجنس	العدد ن=١٦٠	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
متوسط	ذكر	74	3.2٧٣١	0.86518	0.10058
الأداة	أنثى	86	3.5236	0.76084	0.08204

يلاحظ من الجدول ٥ أن عدد عينة أفراد عينة ذكور $N = 74$ ، أما الإناث $N = 86$ ، والمتوسط الحسابي للذكور $M = 3.2731$ ، أما متوسط الحسابي للإناث $M = 3.5236$ ، الانحراف المعياري للذكور $SD = 0.86518$ ، والانحراف المعياري للإناث $SD = 3.5236$ ، والخطأ المعياري للذكور $SED = 0.10058$ ، والخطأ المعياري للإناث $SED = 0.08204$.

جدول ٦ اختبار (T-Test) لأثر متغير الجنس

فرض	F	Sig.	قيمة (ت) T	درجة الحرية Df	مستوى الدلالة Sig. (2.tailed) p	فرق المتوسطات	الخطأ المعياري	95% لحدود الثقة
								أعلى أدنى
افتراض تنجاس التباين	1.294	.0257	-1.949	158	0.053	-25053	0.12855	0.0337
افتراض عدم تنجاس التباين			-1.930	146.692	0.056	-25053	.12979	00598

يوضح جدول ٦ نتائج اختبار (T-Test) لأثر متغير النوع الاجتماعي حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان، حيث يظهر أن قيمة $F = 1.294$ ، $P = 0.257$ ، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ومعنى ذلك أنه لا توجد فروق في التباين بين الذكور والإناث؛ مما يحتم الاعتماد على بيانات الصف الأول. توضح نتيجة اختبار عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات عينة الدراسة حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان حسب متغير النوع الاجتماعي (ذكر/أنثى) في جميع محاور الدراسة حيث أظهرت النتائج أن $P = 0.053$ ، $df = 158$ ، $t = 1.949$ ، كما يوضح الجدول ٦، ٤ أن أكبر وأصغر قيمة لفترات الثقة تقع بين -0.5044 و 0.00337 وبالتالي فإن قيمة $P = 0.053$ وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان تعزى لمتغير الجنس.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة العلوي (٢٠١١) ودراسة الكاف (٢٠١٤) ودراسة الحنة ٢٠١٦، بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع في كافة محاور الدراسة. واختلفت مع دراسة الصالحية ٢٠١٠ ودراسة المصدر (٢٠١٠) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تعزى إلى صالح الإناث، ويعود هذا الاختلاف إلى أفراد عينة الدراستين، والسنة التي تم فيها تقييم البرامج التدريبية.

تعزى هذه النتيجة إلى وجود نظام تدريبي معتمد لدى مركز التدريب، ووضوح الأهداف التدريبية، واهتمام المركز بجميع المعلمين في مجال التدريب دون التمييز بين

الجنسين، ومشاركة جميع المعلمين في برامج وأنشطة المركز منها العملية والتدريبية والتخطيط لها وتقييمها، وخضوعهم إلى نفس البرامج التدريبية والمعارف المتساوية للجنسين، ولارتباطها بمجال عملهم وتخصصهم، واهتمام المركز بجودة البيئة التدريبية في توفير كافة المستلزمات لتحقيق الأهداف المنشودة من التدريب التي يقدمها مركز التدريب والإنماء المهني، وحرصه على الارتقاء بالبرامج التدريبية من خلال الاعتماد على الأساليب الحديثة في تقديم محتوى البرامج، والتنوع في وسائل التدريب التي تحث على المطالعة والبحث، وتلبي احتياجاتهم، وتعالج أوجه القصور لديهم، وتعزز جوانب القوة في أدائهم، كما يشير إلى تقارب وقت تنفيذ البرامج للجنسين، وتركت نفس الأثر لديهم، بغض النظر عن الجنس.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، ونصه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستجابة أفراد العينة حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة؛ للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان، والتي تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر)، والجدول التالي يوضح ذلك ٧ جدول ٧ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لمتغير سنوات الخبرة

محاور الدراسة	سنوات الخبرة	العدد ن=١٦٠	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
متوسط	أقل من ١٠ سنوات	50	3.5185	0.92578	0.13093
الأداة	١٠ سنوات فأكثر	110	3.26	0.76300	0.7275

يلاحظ من الجدول ٧ أن عدد عينة أفراد عينة أقل من ١٠ سنوات $N=50$ ، والمتوسط الحسابي $M=3.5185$ ، الانحراف المعياري $SD=0.92578$ ، عدد عينة أفراد عينة أكثر من ١٠ سنوات $N=110$ ، والمتوسط الحسابي $M=3.26$ ، الانحراف المعياري $SD=0.76300$ والخطأ المعياري للذكور $SED=0.13093$ ، والخطأ المعياري للإناث $SED=0.7275$.

جدول ٨ اختبار (T-Test) لأثر متغير سنوات الخبرة

95% لحدود الثقة	الخطأ المعياري	فرق المتوسطات	مستوى الدلالة Sig. (2.tailed) p	درجة الحرية df	قيمة (ت) T	Sig.	F	
أعلى	أدنى							افتراض تجانس التباين
-.11411	.43631	.13934	.16110	158	1.156	.٠٣٥	٤,٥٠١	افتراض عدم تجانس التباين
-.13694	.45914	.14978	.16110	80.480	-1.076			

يوضح جدول ٨ نتائج اختبار (T-Test) لأثر متغير النوع الاجتماعي حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان، حيث يظهر أن قيمة $F = 4.501$ ، $F = 0.249$ وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ومعنى ذلك أنه لا توجد فروق في التباين بين الذكور والاناث؛ مما يحتم الاعتماد على بيانات الصف الأول. نتيجة اختبارات توضيح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات عينة الدراسة حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان حسب متغير سنوات الخبرة في جميع محاور الدراسة حيث أظهرت النتائج أن $df = 158$ ، $P = 0.249$ ، $t = -1.156$ ، كما يوضح الجدول ٨، ٤ أن أكبر وأصغر قيمة لفترات الثقة تقع بين 0.11411 - 0.43631 وبالتالي فإن قيمة $P = 0.249$ وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان تعزى لمتغير سنوات الخبرة. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة المصدر (٢٠١٠)، ودراسة العلوي (٢٠١١)، ودراسة الحنة (٢٠١٦)، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. واختلفت الدراسة مع دراسة الكاف (٢٠١٤) أي وجود دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة العالية، ويعود ذلك إلى كثرة البرامج التدريبية التي تلقاها ذوو الخبرات العالية.

وتعزى هذه النتيجة إلى اهتمام المسؤولين في مركز التدريب والإنماء المهني بالعملية التدريبية في جميع مراحلها التصميم والتنفيذ والتقييم، ولوجود خطة تدريبية تستهدف المعلمين جميعهم باختلاف سنوات الخبرة، وملبية لاحتياجاتهم التدريبية، ومناسبة المحتوى لمؤهلات المعلمين وخبراتهم التدريسية وشعور المعلمين في المراحل التعليمية بحاجاتهم للتدريب لمواكبة المستجدات المعرفية والتكنولوجية المتسارعة في التعليم، ويعود هذا التوافق في وجهات النظر لأفراد العينة بأنهم يخضعون لنظام تدريبي واحد، ويقدم لهم نفس الخدمات التعليمية والبرامج التدريبية بنفس مستوى الجودة على اختلاف سنوات الخبرة، كما أن المدربين على مستوى عالٍ من الخبرات والكفاءة العلمية، وقادرين على طرح المادة

التدريبية بطريقة سهلة وسلسلة، وأن جميع العاملين في الحقل التربوي يشاركون في التخطيط للبرامج التدريبية دون التمييز لسنوات الخبرة. كما يعود إلى توفير بيئة تدريبية تفاعلية مدعمة بأحدث الأجهزة والتقنيات الحديثة في التدريب، ومناسبتها لجميع المعلمين سواء ذوي الخبرة العالية أو الأقل مما يقدم لهم من تسهيلات تساعدهم على فهم المادة التدريبية والاستفادة منها، والتعامل معهم بشكل جيد، وتطبيق منظومة تقييم واضحة، وتطوير برامج التدريب المستقبلية بناء على تقييم النتائج بشكل مستمر، وتأثيرها على سلوك المعلمين. كما أن المادة التدريبية تسمح لتبادل الأفكار والمعارف والخبرات، مما يوفر عنصر الأثارة والتشويق بين المعلمين على اختلاف سنوات خبرتهم.

خلاصة النتائج

جاءت نتائج مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية بمركز التدريب في محافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان بدرجة تقدير عالية، وبلغ المتوسط العام للأداة ٣,٤١٣٨، وانحراف معياري عام ٠,٨١٣٤٧. معامل ارتباط ألفا كرونباخ، $\alpha = 0.78$. وبينت نتائج تحليل اختبارات العينات عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

التوصيات

- التركيز على تنوع مجالات البرامج التدريبية التي يخضع لها معلمو اللغة العربية، بما يتناسب ويتوافق مع الدراسات العالمية والتطور السريع في مجال المعرفة.
- متابعة أثر التدريب في المدارس من قبل مقيمي البرامج التدريبية، لمعرفة مدى تطبيق المشاركين للبرامج التدريبية التي خضعوا لها وما الفائدة منها وأوجه القصور ليتم تطوير البرامج مستقبلاً.
- التطوير المستمر للبرامج التدريبية بما يتناسب مع الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
- إعداد اختبارات كأداة من أدوات التقييم قبل وبعد التدريب.
- الاستفادة من التجارب الدولية الناجحة في تقييم البرامج التدريبية للمعلمين والاستعانة بالخبراء والمتخصصين بالمناهج وطرائق التدريس والأكاديميين لتجويد التدريب.
- الاستعانة بمقيم خارجي للحصول على مصداقية أكثر في قياس عائد التدريب.
- زيادة عدد البرامج التدريبية لتشمل الشريحة الأكبر من المعلمين.
- الاستفادة من نموذج دونالد كريك باترك في تقييم مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة بمركز التدريب والإثراء المهني.
- إعادة النظر في أوقات تقديم البرامج التدريبية بما يتناسب مع ظروف المعلمين.

المقترحات

- إجراء دراسة مستقبلية تتعلق بقياس واقع العائد من التدريب لدى وزارة التربية والتعليم وأثره على تخطيط التدريب.
- إجراء دراسة حول أثر البرامج التدريبية في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي اللغة العربية.
- إجراء دراسة حول التنمية المهنية الذاتية للمعلم وعلاقتها بتطور الأداء الوظيفي.
- إجراء دراسة مماثلة في جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي المواد الأخرى غير اللغة العربية.
- إجراء دراسة مماثلة في جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في المراكز التدريبية الأخرى بالمحافظات السلطنة.
- دراسة جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية باستخدام البحث النوعي وليس الكمي.
- إجراء دراسة حول جودة أداء المدربين بمركز التدريب والإنماء المهني بمحافظة شمال الباطنة أو المراكز التدريبية المختلفة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ابن منظور، (٢٠٠٥). معجم لسان العرب. الجزء الأول. تونس: الدار المتوسطة للنشر والتوزيع.
- أبو الرب، عماد، قداه، عيسى، الوادي، محمود، الطائي، رعد. (٢٠١٠). ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي بحوث ودراسات. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- أبو النصر، مدحت. (٢٠٠٩). مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو الضيعات، زكريا. (2009). إعداد وتأهيل المعلمين الأسس التربوية والنفسية، القاهرة: دار الفكر.
- أبو علام، رجاء محمود. (٢٠٠٦). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- أحمد. محمد النور. (٢٠١٤). واقع تدريب معلمي اللغة العربية بمرحلة التعليم الأساسي بالسودان في ضوء معايير الجودة الشاملة: دراسة ميدانية بمحلية أم درمان. رسالة ماجستير. جامعة أم درمان الإسلامية. السودان.
- الأحمد، خالد. (2005). تكوين المعلمين من الأعداد إلى التدريب، العين: دار الكتاب الأسطى، الخالدي. (2005). مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل، العين: دار الكتاب الجامعي.
- البلوشي، عبد العزيز. (2007). تطوير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بسلطنة عُمان في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير في التربية، جامعة الدول العربية.
- البلوي، لافي بن ناصر. (٢٠١٨). جودة البيئة المدرسية. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- توفيق، عبد الرحمن. (2014). تقييم العملية التدريبية. مركز الخبرات المهنية. بميك. القاهرة.
- توفيق، عبد الرحمن. (2018). التدريب الفعال بالأهداف والنتائج. مركز الخبرات المهنية. بميك. القاهرة.
- الحتة، أحمد عمر. (٢٠١٦). واقع قياس عائد التدريب لدى معاهد ومراكز التدريب بوزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثره على التخطيط والتدريب. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية بغزة.
- الحوسني، بدر بن هلال بن عبد الله. (2013). واقع البرامج التدريبية لمديري المدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان من وجهة نظر المدراء أنفسهم، رسالة ماجستير، جامعة نزوى: سلطنة عُمان.
- الخطيب، رادح أحمد. (2006). التدريب الفعال، الأردن: جدار للكتاب العالمي، عالم الكتب.

- الربيعي، سعيد. (2004). إعداد المعلمين وتدريبهم في سلطنة عُمان إنجازات وطموحات، وزارة التعليم العالي. سلطنة عُمان.
- رضوان، محمود. (2014) إدارة الجودة الشاملة في التدريب من البداية إلى النهاية. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك.
- الزيادات، عواد، مجيد، سوسن. (٢٠٠٨). الجودة في التعليم دراسات تطبيقية. عمان الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- السالم، مؤيد (٢٠٠٩). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي. عمان: إثراء للنشر والتوزيع.
- السعيدة، حمدة (٢٠١٠). التدريب التربوي في سلطنة عُمان رؤية مستقبلية لتنمية الموارد البشرية. مجلة الإداري، ١٢١، ٨٧-١٠٥.
- السكرانه، بلال (٢٠١١). تصميم البرامج التدريبية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الشكلي، أحمد (٢٠١٠). تطوير برامج تدريب المعلمين بسلطنة عُمان في ضوء التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الدول العربية، جمهورية مصر العربية.
- الشلبي، إلهام. (٢٠١٠). أثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين (تجربة وكالة الغوث الدولية- الأردن). مجلة جامعة دمشق، ٦ (٤)، ٤٣٧-٤٨٤.
- شويطر، عيسى (٢٠٠٩). إعداد تدريب المعلمين. عمان: دار ابن الجوزي.
- الصالحية، فاطمة. (2010). واقع تطبيق برامج التنمية المهنية المستدامة في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم بسلطنة عُمان، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة: الأردن.
- الصايغ، عبد الله بن سعيد بن ناصر. (2012). دور البرامج التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عُمان من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس: سلطنة عُمان.
- الصيرفي، محمد (٢٠٠٩). التدريب الإداري: تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- الطعاني، حسن. (٢٠٠٢). التدريب مفهومه وفعاليته: بناء البرامج التدريبية وتقويمها. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- عبيد، جمانة. (٢٠٠٦). المعلم إعداد - تدريبه - كفايته. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- العزاوي، نجم؛ جواد، عباس (٢٠١٠). الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عطية، محسن علي. (٢٠١٩). الجودة والاعتماد اتجاه حديث في التربية والتعليم. عمان: دار وائل لنشر والتوزيع.

العلوي، صالحة مبارك. (٢٠١١). تقييم فاعلية البرامج التدريبية لرؤساء الأقسام الإدارية والفنية بالمناطق التعليمية في سلطنة عُمان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة.

عليمات، صالح. (٢٠٠٨). إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية (التطبيق ومقترحات التطوير). عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

عوض الله، عصام الدين. (٢٠١٠). جودة التعليم وأهداف الألفية الثالثة للتنمية. العين: الناشر: دار الكتاب الجامعي.

عيدروس، أسماء. (2009). التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي بسلطنة عُمان، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، القاهرة.

الغسانية، ريام. (٢٠١١). دور المؤسسات التدريبية الخاصة في تدريب الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان.

الغيثي، مريم. (٢٠١٨). مستوى البرامج التدريبية لدائرة التعليم والمعرفة في التنمية المهنية للمعلمين في إمارة أبو ظبي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة صحار، سلطنة عُمان.

الفتلاوي، سهيلة. (2008). الجودة في التعليم (المفاهيم - المعايير - الموصفات)، القاهرة: دار الشروق.

الفراء، غادة. (٢٠١٣). تقييم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث الدولية في غزة (دراسة مقارنة). (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

الكاف، خديجة بنت محمد بن عقيل. (2014). تقييم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عُمان في ضوء برنامج جاك فيليبس، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس: سلطنة عُمان.

الكندي، خميس. (٢٠١٥). التدريب المهني ماهيته، كفاءته، وأساليبه قياسها. (ص ٢٠). العين: دار الكتاب الجامعي.

اللامي، غسان، الربيعي، هدى. (٢٠١٧). إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية معايير وتطبيقات ونماذج. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

لطفي، صلاح. (2018). المعايير الدولية لتدريب. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك.

المحاسنة، أحمد. (٢٠٠٤). تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا والتنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، المملكة الأردنية الهاشمية.

- مدبولي، محمد. (2002). التنمية المهنية للمعلمين - الاتجاهات المعاصرة - المداخل الاستراتيجية العينية: دار الكتاب الجامعي.
- المشيخي، سهيل بن سالم بن أحمد. (2009). تقييم برامج وسياسيات التدريب للموارد البشرية من منظور إدارة الجودة الشاملة بالتطبيق على المديرية العامة للتربية والتعليم محافظة ظفار - سلطنة عُمان، (رسالة ماجستير غير منشورة)، معهد الإنتاجية والجودة: الإسكندرية.
- المصدر، أيمن عبد الرحمن. (٢٠١٠). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- المعولي، ليلي بنت حمود بن سيف. (2014). الحاجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ونسب ورودها في خطط البرامج التدريبية الموجهة لهم، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس: سلطنة عُمان.
- المقبالي، نوال سعيد. (٢٠٠٩). دور التدريب في تنمية الأداء الوظيفي دراسة ميدانية مطبقة على العاملين بالجهاز الإداري بجامعة السلطان قابوس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان.
- ميا، علي؛ وديب، صلاح؛ والشامسي، سالم. (2009). قياس أثر التدريب على أداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عُمان، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 31 العدد ١).
- وزارة التربية والتعليم، (٢٠١٦). التقرير السنوي للأداء المهني. مسقط، وثيقة: سلطنة عُمان.
- وزارة التربية والتعليم، (٢٠١٧ أ). التقرير السنوي للأداء المهني. مسقط، وثيقة: سلطنة عُمان.
- وزارة التربية والتعليم، (٢٠١٧ ب). تقييم البرامج التدريبية. مسقط، وثيقة: سلطنة عُمان.
- وزارة التربية والتعليم، (٢٠١٧ ج). دليل المركز التخصصي. مسقط، وثيقة: سلطنة عُمان.
- وزارة التربية والتعليم، (٢٠١٨ أ). الهيكل التنظيمي لوزارة التربية والتعليم. مسقط، وثيقة: سلطنة عُمان.
- وزارة التربية والتعليم، (٢٠١٨ ب). دليل المركز التخصصي. مسقط، وثيقة: سلطنة عُمان.
- وزارة التربية والتعليم، (٢٠١٨ ج). دليل الإحصاء التربوي. مسقط، وثيقة: سلطنة عُمان.
- وزارة التربية والتعليم، (٢٠١٨ د). العائد من الاستثمار. مسقط، وثيقة: سلطنة عُمان.
- البيلاوي، حسن، طعيمه، رشدي، سليمان، سعيد، النقيب، عبد الرحمن، سعيد، محسن، البندري، محمد، عبد الباقي، مصطفى. (2006). الجودة الشاملة في التعليم بين

مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد الأسس والتطبيقات. عمان الأردن: دار المسيرة
لنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية

- Bramley, Peter. (1996). *Evaluating training effectiveness*. London. Mc Graw- Hill.
- Clark, L. C. (2009). *The next educational wave (NEW) teachers' collaborative: A study of inquiry-oriented professional collaborative: A study of inquiry-oriented professional development for beginning teachers*. (doi. 3393914. Harvard University). ProQuest Dissertations and theses.
- Granger, k. H. (2009). *The relationship between training environments and the personal teaching efficacy of teachers: Does it exist?* (doi. 3374319, La Sierra University). ProQuest Dissertations and Theses, 123-n/a.
- Kirkpatrick, Donald. (2009). *Evaluating Training Programs*. America: by Barrett-Koehler Publishers.
- Kirkpatrick, Donald. (2009). *Implementing the Four Levels: A Practical Guide for Effective Evaluation of Training Programs*. America: by Barrett-Koehler Publishers.
- Ngala, f., & odebero, s. (2010). Teacher s perceptions of staff development programmers as it relates to teacher's effectiveness: A study of rural primary schools in Kenya. *Educational Research and review*, 5(1), pp. 001-009.doi:1990-3839.
- Noe, Raymond. (1999). *employee training & Development*. America. Publisher: Craig s. Beytien.
- O' Sullivan, H., McConnell, B., & McMillan, D. (2010). *Continuous professional development and its impact on practice: A north-south comparative study of Irish teacher's perceptions, experiences and motivations*. Informally published manuscript, Trinity college Dublin, stranmillis University College, Retrieved from <http://scotens.org/wp-content/uploads/final-report.pdf>.