

البحث (١٢)

أنموذج مقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام

المصادر :

د. محمد سليمان الجرايدة

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية / جامعة نزوى سلطنة عمان سابقا

د. سعيد بن خلفان المياحي

محاضر في جامعة نزوى / سلطنة عمان

أ. وليد سالم عبد الله الكندي

معلم في منطقة العين التعليمية / دولة الامارات العربية المتحدة

أ. عبد الله علي الريسي

أخصائي تدريب اول / وزارة التربية والتعليم / سلطنة عمان

نموذج مقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام

د. محمد سليمان الجرايدة

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية / جامعة نزوى سلطنة عمان سابقا

د. سعيد بن خلفان المياحي

محاضر في جامعة نزوى / سلطنة عمان

أ. وليد سالم عبد الله الكندي

معلم في منطقة العين التعليمية / دولة الامارات العربية المتحدة

أ. عبد الله علي الريسي

أخصائي تدريب اول / وزارة التربية والتعليم / سلطنة عمان

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى بناء أنموذج مقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام، والتحقق من صدقه وقابلية تطبيقه. حيث تضمن الأنموذج في صورته النهائية (٧٧) معيارا تستوفي معايير الصدق والثبات، وتغطي (٧) أبعاد رئيسية. تم تطبيق الأنموذج على (١٥) من الخبراء والمختصين في الجامعات وزارة التربية والتعليم في الأردن وسلطنة عمان للعام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥، حيث بلغ معامل الثبات (٩٢). وفي ضوء هذه النتائج يوصي الباحثون بالإفادة من هذا الأنموذج لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام، من منطلق أنه لم يكن أنموذج لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام. الكلمات المفتاحية: أنموذج، فاعلية، البرامج التدريبية.

Model Suggested for increase the effectiveness of Training Programs in the Institutions of Public Education

Dr. Mohammed Suleiman Al-garaidih, Said bin Khalfan Ahmed Almayyahi,
Waleed Salem Abdulla Alkindi & Abdullah Ali AL REASI

Abstract:

This study aims at developing a suggested Model for increase the effectiveness of Training Programs in the Institutions of Public Education to verify credibility' and applicability in these Institutions. The measure includes in its final version (٧٧) criteria which meet the standard criteria for credibility. It also covers seven key dimensions The measure has been applied to It was applied to (15) experts and specialists in the Universities and ministry of Education in Jordan and Sultanate of Oman for the academic year 2024/2025 the reliability coefficient of tool is (92). Based on the findings of this research, it is recommended to applying of a suggested Model for increase The Effectiveness of Training Programs in the Institutions of Public Education as there is no model for r increase the effectiveness The Effectiveness of Training Programs in the Institutions of Public Education.

Keywords: Model, Effectiveness. Training Programs

• المقدمة:

يشهد العالم تطوراً تكنولوجياً ومعرفياً في الوقت الحاضر، بحيث أصبحت هناك ضرورة ملحة لتطوير النظام التربوي والارتقاء بمدخلاته وعملياته ومخرجاته؛ لمواجهة المستجدات العلمية والتعليمية والتقنية، مما دفع العديد من المؤسسات التربوية المهتمة بالتعليم لعمل العديد من الأبحاث والدراسات العلمية للارتقاء بمهنة التعليم؛ كونها ركناً أساسياً للنهوض بالمجتمعات والأمم، ووسيلة مهمة للأجيال القادمة (أبو قلبين، ٢٠٢١)

لقد أصبح تدريب المعلم ضرورة ملحة لتطوير أدائه من خلال تضيق الفجوة بين التنظير والممارسة التربوية، لغرض بلوغ أداء قائم على المعايير المهنية، مما جعل كثير من الدول تسارع إلى وضع معايير للإداء وذلك من أجل مواجهة التحديات والمستجدات خاصة التكنولوجية منها وتوظيفها في خدمة العملية التعليمية التعليمية وتحقيق أهدافها (الجراح، ٢٠٢٠). لقد اختلف علماء الإدارة حول تعريف مفهوم التدريب، لكنهم اتفقوا على أنه عملية إدارة مستمرة ومستهدفة ومنظمة ويهدف التدريب إلى "تزويد العاملين بمهارات معينة تساعدهم على تصحيح أوجه القصور في أدائهم (Gomez and others, ٢٠١٩).

يعد المعلم أحد الركائز الأساسية للعملية التعليمية التعليمية، وهو أحد المدخلات في المنظومة التربوية واللبنة الأولى التي يتوقف عليه تحقيق الأهداف التعليمية، ونظراً لأهمية المعلم في العملية التعليمية اهتمت دول العالم بتدريب المعلمين بصورة مستمرة بهدف النمو المهني وإطلاعه على كل ما هو جديد في مجال التعليم (السحيمي والعنزي، ٢٠٢٤).

ولكي يحقق البرنامج التدريبي أهدافه؛ لا بد من تهيئته الخبرات المناسبة في المراكز التدريبية، ووجود خطة تدريبية واضحة المعالم يتم من خلالها اكتساب المعلمين المعرفة والمهارة والسلوك المنشود (Kristy, 2020). كذلك لا بد من تزويده بكافة الفرص التعليمية سواء داخل المدرسة أو خارجها، والتركيز على التعلم المستمر واكتشاف الأساليب الجديدة لتنمية السلوك المهاري للمعلم (Noe, and others 2016).

وإذا كان التدريب أثناء الخدمة يشكل ضرورة ملحة في كافة الوظائف والمهن، فإنه في مهنة التعليم يشكل ضرورة أكثر إلحاحاً؛ لذا لا بد من أن يمتد إلى جميع العاملين في المنظومة التعليمية لا يقتصر على فئة معينة. وإذا كان التدريب مهماً للمعلمين فإنه أكثر أهمية للمدرسين؛ لأن نجاح العملية التعليمية التعليمية يكون مرهوناً بالمعلمين الذين يعدون قادة المستقبل في مجتمعاتهم. إن الأعداد والنمو المستمرين يصبحان أمراً لازماً نتيجة التغيرات والتطورات التي تسهدها المؤسسات التعليمية، الذي جعل من المعارف والمهارات السابقة التي تلقاها المعلمين غير مناسبة مع التطور الحاصل في المناهج (ياسين، ٢٠١٥).

وتتم مراحل العملية التدريبية بعدة مراحل وهي: تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال الملاحظة المباشرة، وأجراء المناقشات مع المعلمين، وملاحظات المشرفين التربويين، وتحديد الأهداف التدريبية وفي هذه المرحلة يتم ترجمة الاحتياجات التدريبية الى أهداف تدريبية قابلة للتحقق وتكون كمية ونوعية وزمنية بهدف اكساب المعلمين المهارات الجديدة في مجال تخصصهم لتنمية قدراتهم العلمية، وتصميم البرامج التدريبية وفي هذه المرحلة يتم تحديد اهداف البرنامج التدريبي، وتحديد مفرداته، وتحديد الأساليب التدريبية، ومكان البرنامج التدريبي واختيار المدربين الكفؤين، وتنفيذ البرنامج التدريبي وفي هذه المرحلة يتم تحديد ومكان وزمان انعقاد البرنامج، ومتابعة دوام المعلمين المتدربين، وأعداد شهادات المتدربين، والمرحلة الأخيرة هي تقويم البرنامج التدريبي للتأكد من تحقيق البرنامج التدريبي للأهداف التي صمم من أجلها والمتمثلة في اكتساب المتدربين المعارف والمهارات والاتجاهات الحديثة في مجال عملهم مما يساهم في تحسين العملية التعليمية (Abdelhamied, 2019 & Dowdle, 2020 & Goll, Rasheed, 2017).

وتتأثر فاعلية عملية التنفيذ بمجموعة من العوامل، بما في ذلك التوقيت: تاريخ بدء البرنامج وانتهائه وتوزيع الوقت المخصص للوحدات التدريبية، المكان: والمتطلبات الأخرى للتدريب إشراف متخصصين علميين أكفاء وجهاز إداري قادر على التنظيم والتدريب وتزويد كوادره بالمستلزمات اللازمة، تولي المدرب دوره كعامل أساسي في نجاح عملية التنفيذ (Colombo & Stance, 2008).

• **الدراسات السابقة:**

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، وفي حدود معرفة الباحثون واطلاعهم، لم يجدوا دراسة مباشرة في هذا الموضوع الا ان هناك بعض الدراسات العربية والأجنبية والتي تناولت الموضوع والتي تندرج الدراسة في إطارها، وفيما يأتي استعراض للدراسات الأكثر قربا وصلة بموضوع الدراسة:

هدفت دراسة (الحراشة المقابلة، ٢٠٠٥) الى التعرف علي واقع البرامج التدريبية التي تعقدها وزارة التربية والتعليم للمعلمين والمعلمات بشكل عام، كما تهدف إلى تقييم البرنامج التدريبي من وجهة نظر المتدربين العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد، وكذلك التعرف على نقاط القوة والضعف في تنفيذ البرنامج التدريبي الذي تم تطبيقه والتعرف على مدى استفادة المتدربين الملتحقين بالبرنامج التدريبي ومدى انعكاس هذا التدريب على عملهم الفعلي. ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحثان استبانة وزعت على عينة بلغت (٧٨٥) معلما ومعلمة، استخدم الباحثان الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار وإعادة الاختبار وتحليل التباين الثنائي (ANOVA) ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: ١ - أظهرت النتائج عدم وجود حوافز، سواء مادية أو

معنوية يقدمها البرنامج التدريبي للمتدربين مما يؤثر سلباً على فاعلية البرنامج من وجهة نظر المتدربين. ٢ - أوضحت النتائج بأن أبرز المظاهر السلبية للبرنامج التدريبي اختيار يوم السبت للتدريب على مدار العام الدراسي غير مناسب للمتدربين ولظروفهم المختلفة. ٣ - أوضحت النتائج بأن هناك عدم مشاركة للمتدربين في إعداد المادة التدريبية. ٤ - دلت النتائج بأن الخبرة الطويلة لدى المتدربين وكذلك العمر، له اتجاه سلبي على فاعلية البرنامج التدريبي مما يقلل الإقبال على التدريب برغبة ٥ - دلت النتائج بأن المتدربين من حملة الدبلوم لديهم الرغبة في التدريب، نظراً لقلة الخبرة لديهم وكذلك قلة المعلومات والمهارات لديهم في مجال تخصصاتهم.

بينما هدفت دراسة (الزيادات وبني خالد، ٢٠١١) إلى التعرف إلى تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن وفقاً لمتغيرات المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات، وتكونت عينة البحث من (١٣٣) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أغراض البحث تم تطوير أداة مكونة من (٣٠) فقرة. وقد كشفت النتائج عن: - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن تعزى لأثر المؤهل العلمي. - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن تعزى لأثر عدد سنوات الخبرة. - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن تعزى لأثر عدد الدورات التي سبق وأن تم الالتحاق بها.

كما هدفت دراسة (ياسين، ٢٠١٥) إلى تقييم فاعلية البرامج التدريبية لمعلمي الجغرافيا أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتم تطوير أداة على شكل استبانة مكونة من (٥٠) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وتكونت عينة الدراسة من جميع معلمي مادة الجغرافيا في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبه اربد والبالغ عددهم (٥٤) معلماً ومعلمة. وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المعلمين لمستوى فاعلية البرامج التدريبية أثناء الخدمة بشكل عام جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في تقديرات المعلمين لفاعلية البرامج التدريبية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الخبرة في جميع المجالات ولصالح تقديرات المعلمين من ذوي الخبرة (أقل من ٦ سنوات)، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير عدد مرات المشاركة في برامج التدريب، ولصالح المعلمين الذين عدد مشاركتهم (أقل من ٦ دورات).

كذلك هدفت دراسة (موسى، ٢٠١٨) التعرف على فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق،

كما هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين فاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين ومستوى أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس. وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لمناسبته وطبيعة هذه الدراسة وأهداف، حيث قام الباحث باختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية؛ حيث بلغ حجم عينة الدراسة (٢٢٤) مديرا ومديرة، ليتوزعوا إلى (٩٥) مديرا و(١٢٩) مديرة. ولتحقيق هدف الدراسة تطبيق استبانة قياس فاعلية محتوى الدورات التدريبية، وتكونت من (٣٢) فقرة، واستبانة لقياس مستوى أداء المعلمين وتكونت من (٢٨) فقرة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن فاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين والمجالات التابعة له من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق قد كانت (متوسطة)، وعدم وجود فرق دال إحصائي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الوسطين الحسابيين لفاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين، والمجالات التابعة له من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق، يعزى لمتغيرات للجنس وللمرحلة الدراسية، ووجود فرق دال إحصائي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الوسطين الحسابيين لفاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين، من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق يعزى لمتغير الخبرة. كما بينت النتائج أن مستوى أداء المعلمين والمجالات التابعة له، من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق قد جاء (متوسطا)، وعدم وجود فرق دال إحصائي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الوسطين الحسابيين لأداء المعلمين، والمجالات التابعة له من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق، يعزى للجنس وللمرحلة الدراسية ولمديرية اللواء، في حين وجود فرق دال إحصائي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الوسطين الحسابيين لأداء المعلمين، من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق يعزى لمتغير الخبرة. وبينت النتائج وجود علاقات موجبة (طرديّة الاتجاه) بين فاعلية مجالات محتوى الدورات التدريبية للمعلمين، من جهة وبين مجالات أداء المعلمين من جهة أخرى.

كما هدفت دراسة (مرجي، ٢٠١٨) التعرف على مدي فاعلية الدورات التدريبية على الأداء التدريسي لمعلمي المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة البلقاء. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت اداه الدراسة في استبانة مكونة من ١٥ فقرة يجيب عليها المعلم في ضوء مقياس خماسي التدرج. وتم توزيعها على ٦٠ معلم ومعلمة من معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في محافظة البلقاء. وتوصلت الدراسة الي عدة نتائج منها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدي فاعلية الدورات التدريبية على الأداء التدريسي لمعلمي المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة البلقاء تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الدراسات العليا. واوصت الدراسة بتنفيذ برامج تدريبية لتنمية الأداء التدريسي للمعلمين والمعلمات لتكوين اتجاهات إيجابية تنعكس علي طلبة

المرحلة الأساسية وذلك عن طريق تطوير آلية برامج التدريب بحيث يقبل عليها المعلم بدافع ذاتي.

كذلك هدفت دراسة (الشمري، ٢٠١٩) إلى معرفة فاعلية الدورات التدريبية لمعلمين الرياضيات أثناء الخدمة من وجهة نظرهم، ولتحقيق هذا الهدف تم إعداد مقياس لفاعلية الدورات التدريبية على وفق مقياس ليكرت الخماسي، يتكون من (٥٣) فقرة موزعة على سبعة مجالات وهي: (البرنامج التدريبي يخص المتدرب، المادة التدريبية، الجانب التنظيمي، بيئة التدريب ومكان أقامته، ترشيح المتدرب، المدرب، المادة العلمية)، وقد أظهرت النتائج وجود فروق كانت ذات دلالة إحصائية أي انه توجد فاعلية لبرامج التدريب لمعلمين الرياضيات أثناء الخدمة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (١٧٠.٢٢) والذي يعادل (٦٤.٢٣٪) أي بمستوى متوسط، حيث كانت المجالات المتحققة والتي تخص (المتدرب، الأنشطة التدريبية، الجانب التنظيمي، بيئة التدريب) إذ كانت القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ولصالح المتوسط الحسابي لها. أما المجالات الغير متحققة والتي تخص (ترشيح المتدرب، المدرب، المادة التدريبية) إذ كانت القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ولصالح المتوسط الفرضي لها، والسبب يعود إلى حاجة المعلمين من كلا الجنسين (ذكور/ إناث) وبنفس الدرجة إلى إعطائهم المزيد من البرامج التدريبية أثناء الخدمة في الرياضيات، حيث أن البرامج الحالية تلبى تماما حاجة المتدربين من كلا الجنسين إلى معرفة الجديد في المجالات التي تناولتها، ومن ثم فإنهم يحتاجون إلى مزيد من التدريب في شتى ميادين التدريب.

وهدف دراسة الدوسري وآخرون (٢٠٢٠) إلى ما يأتي: -تعرف دور البرامج التدريبية في تنمية المهارات التدريسية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض. -تعرف أهم الجوانب التي تحد من دور هذه البرامج التدريبية. -تعرف أبرز المقترحات التي قد تسهم في تعزيز دور برامج التدريب في تنمية مهارات التدريس. منهجية الدراسة: استخدم الباحثون المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة. عينة الدراسة: اشتملت عينة دراسة على (١٨٩) معلما من مختلف معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض. نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي: -أن هناك دورا كبيرا للبرامج التدريبية في تنمية المهارات التدريسية لمعلمي مدينة الرياض. -أن من أبرز جوانب القصور التي قد تحد من دور هذه البرامج التدريبية تكمن في (عدم تقويم البرامج التدريبية بصورة مستمرة). - بعد تزويد المتدربين بالحقائق والمستلزمات التدريبية قبل بداية البرامج التدريبية من أهم الأمور التي يجب التنبيه لها عند إقامة البرامج التدريبية.

هدفت دراسة (الجراح، ٢٠٢٠) التعرف إلى فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث قامت الباحثة باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات لتحقيق أهدافها، من خلال تطبيقها على عينة تكونت من (٥٠٠) مشرفا ومديرا ومعلما في مديريات تربية

وتعليم محافظة إربد، تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة. أظهرت النتائج أن درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد ودرجة أداءهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت فروقا في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث وفي درجة أدائهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس، وعدم وجود فروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد تعزى لمتغير المتغيري: المؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وفي درجة أدائهم تعزى لمتغيري: الجنس، والمسمى الوظيفي، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيا بين درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد ودرجة أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين.

وهدف دراسة (أبو قلبين، ٢٠٢١) التعرف إلى دور البرامج التدريبية أثناء الخدمة في تطوير الكفايات التدريسية لمعلمي المرحلة الأساسية في ضوء المعايير العالمية للموهوبين، واتبعت الدراسة المنهج الكمي والكيفي متمثلا في تصميم أداتي الدراسة الاستبانة والمقابلة، حيث اشتملت الاستبانة على (٦٠) فقرة موزعة على محوري الدراسة وهما: مكونات البرامج، والكفايات التدريسية في ضوء المعايير العالمية للموهوبين، كما اشتملت على المقابلة، وجرى التحقق من صدق الأداتين وثباتهما، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الأساسية في مدارس وزارة المعارف في مدينة القدس، حيث بلغ عددهم (١٥٥٠) معلما ومعلمة، حيث تم توزيع الاستبانة الكترونيا على عينة قوامها (٢٧٠) مبحوثا، وفقا لأسلوب العينة العشوائية البسيطة، موزعين على (٤٥) مدرسة في مدينة القدس، كما تم إجراء مقابلات مع مركزي المواد العاملين بمدارس القدس البالغ عددهم (٨) معلمين، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام ٢٠٢٠ - ٢٠٢١ م. وأظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات معلمي المرحلة الأساسية نحو مكونات البرامج التدريبية ومكونات الكفايات التدريسية أثناء الخدمة جاءت بدرجة متوسطة، كما تبين وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في تقديرات المبحوثين بين مجالات مكونات البرامج التدريبية وبين الكفايات التدريسية، وأشارت النتائج بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محور (مكونات البرامج التدريبية) لمجال أهمية البرامج التدريبية تعزى إلى متغير الجنس، وجاءت الفروق لصالح الإناث، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي (محتوى البرامج التدريبية، وأهمية البرامج التدريبية) تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وجاءت الفروق لصالح ماجستير فأعلى لكلا المجالين، في حين تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات البرامج التدريبية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات محور البرامج التدريبية تعزى لمتغير عدد الساعات التدريبية، فيما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة أفراد الدراسة في مجالات الكفايات التدريسية تعزى لمتغيرات "الجنس، والمؤهل العلمي، عدد الساعات التدريبية"، بينما توجد فروق ذات

دلالة إحصائية في مجالات مكونات الكفايات التدريسية تعزى لتغير سنوات الخبرة.

كما هدفت دراسة (النوايسة، ٢٠٢١) إلى الكشف عن فاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية تربية لواء المزار الجنوبي، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطوير استبانة تضمنت (٢٩) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وتكونت عينة الدراسة من (٩٥) مدير تم اختيارهم بطريقة قصدية، وأظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لتقديرات الباحثين لفاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر مديري المدارس، جاءت على المستوى الكلي بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (٣.٩٢) وانحراف معياري (٠.٥٨)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية لفاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية (التربية والتعليم في الأردن، أخلاقيات المهنة، الاتصال والتواصل، الانفتاح على الآخرين، التفكير الناقد والبحث العلمي) تعزى للمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

بيد أن واقع البحث التربوي المعاصر يشير إلى ندرة الدراسات العربية التي ركزت على بناء نموذج مقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام؛ ومن هنا جاءت ضرورة القيام بمثل هذه الدراسة.

• مشكلة الدراسة وأسئلتها:

انطلاقاً من الأهمية الاستراتيجية للبرامج التدريبية وتأثيراتها الممتدة في كافة المستويات التعليمية والإدارية في مؤسسات التعليم العام، إذ إن الاهتمام بالمعلم الجديد وتدريبه وتحسين مستوى أدائه يعد محور الارتكاز لنجاح المنظومة التعليمية؛ لأنه العنصر الأساسي الذي تقوم عليه العملية التعليمية التعليمية التي لا يمكن نجاحها إلا بوجوده ويكون مؤهلاً تربوياً وتخصصياً؛ ولهذا يعد التدريب من الأساليب المهمة في تحسين أداء المعلم وتطويره في مختلف مراحل عمله وهو سبيل لتعزيز نقاط القوة لديه، وعلاج ما يعاني من قصور في ممارساته التعليمية (الجراح، ٢٠٢٠). وعلى الرغم من أهمية البرامج التدريبية في رفع كفاءة العملية التعليمية التعليمية وتحسين قدرات المعلمين ومهارتهم إلا أن بعض الدراسات بينت وجود جوانب قصور في هذه البرامج والتي من أبرزها: عدم وضوح مفهوم التدريب وأهدافه، وتركيز البرامج التدريبية على اكتساب المتدربين على معلومات نظرية كالمخاضرة كأسلوب تدريبي، وقلة تناسب محتويات البرامج التدريبية مع مؤهلات المتدربين، وإهمال الجانب العملي، وقلة توفر التقنيات والوسائل الحديثة في المركز التدريبي وعدم متابعة وتقويم ما تعلمه المتدربون (الرميحي، ٢٠٢٢؛ ياسين، ٢٠١٥؛ النوايسة، ٢٠٢١؛ البدري، ٢٠١٤). وبناء على توصيات بعض الباحثين جاءت فكرة إجراء هذه الدراسة من خلال الإجابة عن

السؤال الرئيس الآتي: ما الخصائص السيكومترية للأنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام؟

• أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى بناء أنموذج مقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام، والتحقق من صدقه.

• أهمية الدراسة:

- ترتبط أهمية البحث بالجوانب الآتية:
- « حاجة مؤسسات التعليم العام خاصة في الأقطار العربية لنماذج تقيدها مقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام
- « من المتوقع ان تكون نتائج هذه الدراسة مفيدة للقائمين على إدارة مؤسسات التعليم العام، ومتخذي القرار بشكل عام.
- « من المتوقع ان تقدم هذه الدراسة تصورات عملية تعزز تفعيل البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام.
- « إمكانية أن تقدم هذه الدراسة إطاراً شاملاً ليوضح اهم مرتكزات فاعلية البرامج التدريبية التي ينبغي ممارستها في مؤسسات التعليم العام مما يحسن مستوى الأداء فيها.
- « يمكن أن تستفيد من نتائجه المدارس الحكومية والخاصة. والمسؤولين عن البرامج التدريبية في وزارات التربية والتعليم في الدول العربية.
- « تبرز أهمية الدراسة في أنها من الدراسات العربية القليلة، في مجال بناء أنموذج مقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام؛ وذلك لعدم وجود نماذج في هذا الإطار.

• حدود الدراسة:

- تحدد الدراسة الحالية ضمن الابعاد التالية: تخطيط البرامج التدريبية، واهداف البرامج التدريبية، ومحتوى البرامج التدريبية، والبيئة التدريبية، وكفاءة المدرسين، والأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية، وتقويم البرامج التدريبية.
- « تقتصر الدراسة على بناء أنموذج مقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام.
- « تعتمد الدراسة على الاستبانة كأداة لتقصي درجة جودة كل معيار من معايير الأنموذج، مع الأخذ بدرجة صدقها وثباتها.
- « يقتصر الأنموذج على الابعاد الرئيسة الآتية: تخطيط البرامج التدريبية، واهداف البرامج التدريبية، ومحتوى البرامج التدريبية، والبيئة التدريبية، وكفاءة المدرسين، والأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية، وتقويم البرامج التدريبية.

• مصطلحات الدراسة:

• الأنموذج:

مخطط مقترح يتضمن مجموعة من المعايير التي تستخدم أنموذج مقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام.

• فاعلية:

الأثر الذي تحدثه البرامج التدريبية لدى المعلمين وتزويدهم بالمعلومات والاتجاهات والقيم والمهارات لتحقيق اهداف العملية التعليمية (ياسين، ٢٠١٥).

• البرامج التدريبية:

وهو نشاط مخطط وموجه الى تطوير المهارات لفئات معينة من العاملين بهدف اكسابهم القدرات والمهارات والمعارف والخبرات لتطوير عملهم ولتحسين أدائهم ولتمكينهم من اجراء أداء فعال وذات مغزى يقودهم الى تحقيق أهدافهم الشخصية واهداف المنظمة بأعلى كفاءة بشكل يحقق الأهداف التربوية المحددة مسبق (Arasanmi, 2020) & Waqanimaravu).

وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها مجموعة من الابعاد التي ينبغي الاخذ بها من قبل المسؤولين في مؤسسات التعليم العام والتي قد تسهم في زيادة فاعلية البرامج التدريبية بين جميع العاملين في هذه المؤسسات والتي تتمثل في ابعاد تخطيط البرامج التدريبية، واهداف البرامج التدريبية، ومحتوى البرامج التدريبية، والبيئة التدريبية، وكفاءة المدربين، والأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية، وتقويم البرامج التدريبية.

• منهجية الدراسة وإجراءاتها:

• منهج الدراسة:

« تم استخدام المنهج (الكمي، والكمي)، وهو المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة.

« تكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الخبراء والمختصين في الجامعات ووزارة التربية والتعليم في الأردن وسلطنة عمان وعددهم (١٥) فردا للعام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥.

• خطوات إعداد أنموذج مقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام

اتبع الباحثون الخطوات الإجرائية الآتية لإعداد الأنموذج:

« الخطوة الأولى: تحديد معايير الأنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام

« قام الباحثون بالاطلاع على الأبعاد الرئيسة المستخدمة في دراسات كل من (مخادمة، ٢٠٠٧؛ الجراح، ٢٠٢٠؛ ياسين، ٢٠١٥).

• والأبعاد الرئيسة هي:

« اهداف البرامج التدريبية

- «الإدارة الصفية
- «محتوى البرامج التدريبية
- «الحوافز.
- «كفاءة المدربين
- «الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية
- «تقويم البرامج التدريبية
- «تنفذي البرامج التدريبية
- «تخطيط البرامج التدريبية
- «البيئة التدريبية

ولغرض فرز معايير أنموذج مقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام. تم تأطير هذه الأبعاد في (٧) أبعاد رئيسة هي:

• أولاً: تخطيط البرامج التدريبية:

وتقيس عبارات هذا البعد درجة أهمية بعد تخطيط البرامج التدريبية كأحد ابعاد الأنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام من حيث التخطيط للبرامج التدريبية على أسس ومبادئ تربوية واضحة، ومشاركة المعلمون في التخطيط للبرامج التدريبية، وتصميمها وفقاً للحاجات الفعلية للمعلمين وارتباط التخطيط للبرامج بمعايير الجودة الشاملة، ومناسبة عدد الساعات التدريبية مع احتياجات المعلمين من التدريب، وتضمنها دورات تدريبية طويلة وأخرى قصيرة، وإشراك الخبراء المتخصصين عند تخطيط البرامج التدريبية، واعتماد عملية تخطيط البرامج التدريبية وتصميمها على الاتجاهات الحديثة في العملية التربوية، وتوزيع الدورات التدريبية بين المعلمين وفقاً لمعايير محددة، وتوزيع المهام والمسؤوليات والصلاحيات بين المسؤولين في البرنامج التدريبي بطريقة مناسبة.

• ثانياً: أهداف البرامج التدريبية:

وتقيس عبارات هذا البعد درجة أهمية بعد اهداف البرامج التدريبية كأحد ابعاد الأنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام من حيث انبثاق اهداف البرامج التدريبية من حاجات المعلمين الفعلية، واتسامها بالوضوح، وتحقيقها حل المشكلات المهنية للمعلمين، وتطوير قدراتهم العلمية والتكنولوجية بما يتلاءم مع المستجدات الحديثة، وقابليتها للتطبيق والقياس، وارتباطها بأهداف المراحل التعليمية، وتنمية مهارات التفكير الناقد والابداعي لدى المعلمين، وارتباطها بمشكلات الطلبة التعليمية والسلوكية التي يواجهها المعلمين، واكسابها فائدة قيمة حول المهارات التدريبية، وانسجامها مع التشريعات والسياسات التربوية، وتعزيزها الدافعية لدى المعلمين الجدد.

• ثالثاً: الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية:

وتقيس عبارات هذا البعد درجة أهمية بعد الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية كأحد ابعاد الأنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في

مؤسسات التعليم العام من حيث اسهامها في تفعيل دور المشاركين في البرامج التدريبية، وامكانات المعلمين وقدراتهم وتنوعها وعدم اقتصرها على المحاضرة واللقاء، واستخدامها ورش العمل والتطبيقات العملية، وأسلوب الحوار والمناقشة، وتحقيقها الأهداف المنشودة، واستخدامها التقنيات الحديثة مثل الحاسوب وشبكات المعلومات وأجهزة العرض المناسبة، وعرضها للمادة التدريبية بتسلسل منطقي، واثارتها دافعية المعلمين نحو اكتساب المهارات والخبرات.

• رابعاً: محتوى البرامج التدريبية:

وتقيس عبارات هذا البعد درجة أهمية بعد محتوى البرامج التدريبية كأحد ابعاد الأنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام من حيث مناسبتها مع قدرات المعلمين وحاجاتهم الفعلية، وأهداف البرامج التدريبية في العملية التعليمية، وموازنتها بين الجوانب النظرية والعملية، وتضمنها استراتيجيات ذات صلة بتنمية مهارات التدريس ومواكبتها التطورات العلمية في المستجدات التربوية، ومراعاتها التنوع في الأنشطة المقدمة، وتعزيزها الانماء المهني للمعلمين ومساعدتها المعلمين الجدد على العمل بدقة وموضوعية، واعتمادها نتائج تقييم الأداء لترشيح العاملين للبرامج التدريبية، وتضمنها الموضوعات الأكثر أهمية للمعلمين، وتماشياً مع ميول المعلمين واحتياجاتهم.

• خامساً: بيئة البرامج التدريبية:

وتقيس عبارات هذا البعد درجة أهمية بعد بيئة البرامج التدريبية كأحد ابعاد الأنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام من حيث اسهامها في تحسين أداء المعلمين وتطويرهن وتعزيز العلاقات الايجابية بين المعلمين، وتوفير المواصلات من وإلى مكان التدريب، وتحقيقها الراحة النفسية للمعلمين، وعدم وجود داخل قاعات التدريب وخارجها حتى لا يؤثر على التركيز، ومناسبة انعقاد زمن انعقاد البرنامج التدريبي، وتوفير كافة التسهيلات اللازمة لعملية التدريب مثل الانارة الجيدة والتهوية المناسبة، وارتباط بيئة التدريب بواقع العمل بحيث يكون مناسب لانعقاد الدورات التدريبية، ومناسبة القاعات المستخدمة في البرامج التدريبية بحيث تكون واسعة ومعدة بشكل مناسب.

• سادساً: كفاءة المدربين في البرامج التدريبية:

وتقيس عبارات هذا البعد درجة أهمية بعد كفاءة المدربين في البرامج التدريبية كأحد ابعاد الأنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام من حيث تنوع تنوعه للأساليب التدريبية لتحقيق الأهداف التربوية، وامتلاكه مهارات تنظيم البرامج التدريبية، ومراعاته الفروق الفردية بين المعلمين، واستثماره معلومات المعلمين لتحقيق اهداف البرامج التدريبية، وتوضيحه اهداف البرامج التدريبية أولاً بأول قبل مباشرتهم العمل، واستخدامه اساليب مشوقة اثناء عرض المادة، واساليب عملية تطبيقية في تنفيذ

البرامج التدريبية، وطرحه أسئلة محددة ومثيرة لتفكير المعلمين، وتقديمه ملخصاً للمادة التدريبية في نهاية عرض المادة، وابدائه المرونة الكافية في تقبل ملاحظات المعلمين حول التدريب، وامتلاكه مهارات العمل الجماعي أثناء التدريب.

• سابعاً: تقويم البرامج التدريبية:

وتقيس عبارات هذا البعد درجة أهمية بعد تقويم البرامج التدريبية كأحد أبعاد الأنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام من حيث الاعتماد في تقديرات الأداء على ما يبذله العاملون من جهد، استعمال طرق حديثة وموضوعية في عملية تقييم الأداء، وإتاحة الفرصة لهم على الاعتراض على التقويم في حالة الاعتراض عليه، وإطلاعهم على معايير تقييم الأداء مسبقاً، وتوضيح نقاط القوة والضعف لديهم عند تقييم أدائهم، وتقديم مكافآت عند تميز أدائهم، والسماح لهم بتقييم أدائهم ذاتياً، والاعتماد على نتائج تقييم الأداء لترشيحهم للبرامج التدريبية

ويمكن تلخيص الأبعاد الأساسية والمعايير الفرعية لنموذج زيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام في الجدول التالي:

جدول (١) الأبعاد الرئيسية والمعايير الفرعية للنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام

ت	البعد الأساسي	معايير يالبعد
١	تخطيط البرامج التدريبية	- تخطيط البرامج التدريبية على أسس ومبادئ تربوية واضحة - مشاركة المعلمون في التخطيط للبرامج التدريبية. - تصميم البرامج التدريبية وفقاً للحاجات الفعلية للمعلمين. - ارتباط تخطيط البرامج التدريبية بمعايير الجودة الشاملة. - مناسبة عدد الساعات التدريبية مع احتياجات المعلمين. - تضمين البرامج التدريبية دورات تدريبية طويلة وقصيرة. - إشراك خبراء متخصصين في التخطيط للبرامج التدريبية. - اعتماد تخطيطها على الاتجاهات الحديثة التربوية. - توزيع الدورات التدريبية بين المعلمين وفقاً لمعايير محددة. - توزيع المهام بين المسؤولين في البرنامج بطريقة مناسبة. - أن تتفق أهداف البرامج التدريبية من حاجات المعلمين الفعلية. - أن تتسم أهداف البرامج التدريبية بالوضوح. - تحقق أهداف البرامج التدريبية حل المشكلات المهنية للمعلمين. - تعمل أهداف البرامج التدريبية على تطوير قدرات المعلمين العلمية والتكنولوجية بما يتواءم مع المستجدات الحديثة. - تكون أهداف البرامج التدريبية قابلة للتطبيق والقياس. - ترتبط أهداف البرامج التدريبية بأهداف المراحل التعليمية. - تنمي أهداف البرامج التدريبية مهارات التفكير الناقد والإبداعي لدى المعلمين. - ترتبط أهداف البرامج التدريبية بمشكلات الطلبة التعليمية والسلوكية التي يواجهها المعلمين. - تكسب البرامج التدريبية المعلمين فائدة قيمة حول المهارات التدريبية. - تتسجم أهداف البرامج التدريبية مع التشريعات والسياسات التربوية. - تعزز أهداف البرامج التدريبية الدافعية لدى المعلمين الجدد. - تسهم الأساليب المستخدمة في تفعيل دور المشاركين في البرامج التدريبية. - تناسب الأساليب التدريبية إمكانيات المعلمين وقدراتهم. - أن تتنوع الأساليب التدريبية ولا تقتصر على المحاضرة والالقاء.
٢	أهداف البرامج التدريبية	
٣	الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية	

- أن يستخدم في الأساليب التدريبية ورش العمل والتطبيقات العملية.
- تستخدم بعض أساليب التدريب في الدورات التدريبية مثل أسلوب الحوار والمناقشة.
- تحقق الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية الأهداف المنشودة.
- استخدام التقنيات الحديثة مثل الحاسوب وشبكات المعلومات وأجهزة العرض المناسبة.
- عرض المادة التدريبية بتسلسل منطقي.
- أن يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع قدرات المعلمين وحاجاتهم الفعلية.
- يتناسب محتوى البرامج مع أهداف البرامج التدريبية في العملية التعليمية.
- يوازن محتوى البرامج التدريبية بين الجوانب النظرية والعملية.
- تحتوي البرامج التدريبية على استراتيجيات ذات صلة بتبني مهارات التدريس.
- يواكب محتوى البرامج التدريبية التطورات العلمية في المستجدات التربوية.
- يراعى محتوى البرامج التدريبية التنوع في الأنشطة المقدمة.
- يعزز محتوى البرامج التدريبية الانتماء المهني للمعلمين
- يساعد محتوى البرامج التدريبية المعلمين الجدد على العمل بدقة وموضوعية.
- يعتمد على نتائج تقييم الأداء لترشيح العاملين للبرامج التدريبية.
- يتضمن محتوى البرامج التدريبية الموضوعات الأكثر أهمية للمعلمين.
- يتماشى محتوى البرامج التدريبية مع ميول المعلمين واحتياجاتهم.
- تسهم بيئة التدريب في البرنامج التدريبي على تحسين أداء المعلمين وتطويره.
- تعزز بيئة التدريب العلاقات الإيجابية بين المعلمين
- توافر المواصلات من وإلى مكان التدريب
- تحقق بيئة التدريب الراحة النفسية للمعلمين.
- عدم وجود ضوضاء داخل قاعات التدريب وخارجها حتى لا يؤثر على التركيز
- زمن انعقاد البرنامج التدريبي مناسب.
- توفر كافة التسهيلات اللازمة لعملية التدريب مثل الانارة الجيدة والتهوية المناسبة.
- ترتبط بيئة التدريب بواقع العمل بحيث يكون مناسب لانعقاد الدورات التدريبية.
- القاعات المستخدمة في البرامج التدريبية واسعة ومعدة بشكل مناسب.
- ينوع المدرب من أساليبه التدريبية لتحقيق الأهداف التربوية
- يمتلك المدرب مهارات تنظيم البرامج التدريبية.
- يعمل المدرب على مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين
- يستثمر المدرب معلومات المعلمين لتحقيق أهداف البرامج التدريبية.
- يوضح المدرب أهداف البرامج التدريبية أولاً بأول قبل مباشرتهم العمل
- يستخدم المدرب أساليب مشوقة أثناء عرض المادة التدريبية.
- يستخدم المدرب أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ البرامج التدريبية.
- يطرح المدرب أسئلة محددة ومثيرة لتفكير المعلمين
- يقدم المدرب ملخصاً للمادة التدريبية في نهاية عرض المادة
- يبدي المدرب مرونة كافية في تقبل ملاحظات المعلمين حول التدريب
- يمتلك المدرب مهارات العمل الجماعي أثناء التدريب.
- توفر الموضوعية في تقويم البرامج
- استخدام أساليب متنوعة في الموقف التدريبي الواحد
- المدرب من تشخيص نقاط القوة والضعف لدى المعلمين
- يشمل التقويم على جميع عناصر البرامج التدريبية
- استخدام التقويم المستمر بعد كل خطوة من خطوات التدريب.
- تستمر عملية المتابعة بعد الانتهاء من تنفيذ البرامج التدريبية
- يعتمد التقويم على التغذية الراجعة لزيادة فاعلية البرامج التدريبية
- تعقد امتحانات فعلية أثناء وبعد انتهاء البرامج التدريبية
- الاستفادة من تحليل نتائج التقويم في تحسين البرامج التدريبية المستقبلية.

٤ محتوى البرامج التدريبية

٥ البيئة التدريبية

٦ كفاءة المدربين

٧ تقويم البرامج التدريبية

• الخطوة الثانية: صياغة فقرات النموذج:

وفي هذه الخطوة قام الباحثون بكتابة معايير النموذج موزعة ضمن (١٠) أبعاد رئيسية، وقد روعي فيها الوضوح، والدقة، وارتباطها الوثيق بالبعد الأساسي في النموذج، وقد تمت صياغة (٧٧) معياراً موزعة في (٧) أبعاد رئيسية، وأُرفق بكل معيار سلم خماسي يعبر عن مدى مناسبة المعيار الذي تتراوح خافته بين ممتاز وضعيف.

• الخطوة الثالثة: التأكد من صدق النموذج:

وللتأكد من صدق المقياس تم عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين في الجامعات ووزارة التربية والتعليم في الأردن وسلطنة عمان وعددهم (١٥) فرداً للعام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥. وطلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم على معايير النموذج من حيث سلامة صياغتها وسهولة فهمها، ودرجة شموليتها، واتساق عباراتها، وانسجامها مع أهداف الدراسة. وقد تم الأخذ ببعض المقترحات التي أدلى بها المختصون، وإجراء بعض التعديلات في صياغة بعض المعايير، وحذف بعض المعايير غير المناسبة، والتي لم يجمع على ملاءمتها لموضوع الدراسة والبعد الذي وضعت فيه ٩٠٪ من المحكمين، وإضافة عدد من المعايير حسب ورودها في الملاحظات من أعضاء المحكمين، ويعد أن استقر النموذج بصورته النهائية، أصبح عدد معايير هذا النموذج (٧٧) معياراً.

• الخطوة الرابعة: تطبيق النموذج:

تكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الخبراء والمختصين في الجامعات ووزارة التربية والتعليم في الأردن وسلطنة عمان وعددهم (١٥) فرداً للعام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥. تم تطبيق النموذج في صورته النهائية على (١٥) خبيراً ومختصاً، قد طلب منهم أن يمنح تقديره الذاتي لمدى جودة المعيار ومناسبته للنموذج باعتبارهم على دراية ومعرفة بالبرامج التدريبية.

وجرت معالجة البيانات المستوفاة من النموذج باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS). وقد منح كل بند الدرجات التالية على المقياس الخماسي، وتم تصحيح تقديرات أفراد عينة الدراسة على جودة كل معيار من معايير الأداة على النحو التالي:

- ◀ أعطيت الدرجة (٥) للاستجابة التي تمثل "ممتازة".
- ◀ أعطيت الدرجة (٤) للاستجابة التي تمثل "جيدة".
- ◀ أعطيت الدرجة (٣) للاستجابة التي تمثل "متوسطة".
- ◀ أعطيت الدرجة (٢) للاستجابة التي تمثل "مقبولة".
- ◀ أعطيت الدرجة (١) للاستجابة التي تمثل "ضعيفة".

بحيث كلما زادت درجة التقدير زادت درجة جودة البعد في النموذج والعكس صحيح، وقد تم تقسيم درجة جودة المعيار في النموذج إلى ثلاثة مستويات بناء على تقديرات الإجابات، وقد استخدم الباحثون في تفسير نتائجه السلم التصنيفي، كما هو موضح في الجدول التالي:

المتوسط	درجة الموافقة	المعيار
٢.٣٣ - ١	منخفضة	انحراف معياري واحد عن المتوسط الحسابي
٣.٦٧ - ٢.٣٤	متوسطة	المتوسط
٥ - ٣.٦٨	كبيرة	انحراف معياري واحد عن المتوسط الحسابي

ويمكن تبرير هذا السلم التصنيفي للاستجابات بما يلي:

قام الباحثون باعتماد هذا المقياس من خلال تقسيم الدرجة العظمى (٥) على ثلاث فئات متساوية ضمن المدى (١ - ٥)، وفقاً للمعادلة الآتية: القيمة العليا لبدائل الإجابة في أداة الدراسة - القيمة الدنيا لبدائل الإجابة في أداة الدراسة مقسومة على عدد المستويات الثلاثة (كبيرة، ومتوسطة، ومنخفضة) أي:

« (٥ - ١) ÷ ٣ = ١.٣٣ وهذه القيمة تساوي طول الفئة بين المستويات الثلاثة (كبيرة، ومتوسطة، ومنخفضة). د

$$٢.٣٣ = ١.٣٣ + ١$$

$$٣.٦٦ = ١.٣٣ + ٢.٣٣$$

$$٥.٠٠ = ١.٣٣ + ٣.٦٦$$

« وبالتالي تعد قيم المتوسطات الحسابية لدرجة التمكين التي تتراوح ما بين:

$$١.٥ - ٢.٣٣ \text{ درجة منخفضة}$$

$$٢.٠ - ٣.٦٦ \text{ درجة متوسطة}$$

$$٣.٦٧ - ٥.٠٠ \text{ درجة كبيرة}$$

• المعالجة الإحصائية:

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل معيار في النموذج، كذلك تم استخراج معامل الارتباط بين معايير النموذج وأبعاده والنموذج من جهة، وبين الأبعاد ببعضها أو بين الأبعاد والنموذج ككل.

• عرض النتائج ومناقشتها:

• للإجابة عن سؤال الدراسة والذي ينص على " ما الخصائص السيكمترية للنموذج المقترح لزيادة

فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام ":

تم احتساب معاملات الارتباط بين معايير النموذج وأبعاده من جهة، والمعايير والنموذج من جهة، وبين الأبعاد والنموذج من جهة أخرى، وقد استمد الباحثون وجود ارتباط دال إحصائي لا يقل عن (٠.٢٥) بين المعيار وبعده، أو بين المعيار والنموذج، أو بين الأبعاد ببعضها، أو بين الأبعاد والنموذج ككل، وذلك كمعيار لصدق النموذج، وقد كانت جميع الأبعاد دالة إحصائياً، وهذا يشير إلى أن النموذج يتمتع بمستوى عالٍ من الصدق، ويقيس صدق النموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام بدقة. والجدول (٧ - ٣) توضح الارتباطات بين المعايير والأبعاد والنموذج ككل.

• أولاً: نتائج البعد الأول: تخطيط البرامج التدريبية، موضحة في الجدول التالي.

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات ارتباط (ر) بين معايير النموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام للبعد الأول والمقياس ككل

بنود النموذج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مع البعد	مع الأداة
البعد الأول - تخطيط البرامج التدريبية	٣.٥٠	٠.٩٢		٠.٩٤
١- أن تخطط البرامج التدريبية على أسس ومبادئ تربوية واضحة.	٤.٠٢	١.٢١	٠.٩٥	٠.٨٤
٢- أن يشارك المعلمون في التخطيط للبرامج التدريبية.	٣.٢٢	٠.٩٠	٠.٧٤	٠.٩٢
٣- أن تصمم البرامج التدريبية وفقاً للحاجات الفعلية للمعلمين.	٣.٧٠	٠.٨٥	٠.٨١	٠.٨٠
٤- أن يرتبط تخطيط البرامج التدريبية بمعايير الجودة الشاملة.	٢.٣١	٠.٩٣	٠.٨٥	٠.٨٧
٥- أن تتناسب عدد الساعات التدريبية مع احتياجات المعلمين من التدريب.	٤.٧٣	٠.٨٥	٠.٨١	٠.٧٥
٦- أن تتضمن البرامج التدريبية دورات تدريبية طويلة وأخرى قصيرة.	٢.٢٢	٠.٨٥	٠.٨٢	٠.٨١
٧- أن يتم إشراك خبراء متخصصين في البرامج التدريبية بعملية التخطيط.	٤.٨٠	٠.٦٥	٠.٦٥	٠.٨٠
٨- أن يعتمد تخطيط البرامج التدريبية وتصميمها على الاتجاهات الحديثة في العملية التربوية.	٢.٩٤	٠.٧٧	٠.٧٢	٠.٧٥
٩- أن توزع الدورات التدريبية بين المعلمين وفقاً لمعايير محددة.	٣.٤٠	٠.٨٥	٠.٧٠	٠.٧٥
١٠- أن توزع المهام والمسؤوليات والصلاحيات بين المسؤولين في البرنامج التدريبي بطريقة مناسبة.	٣.٦٧	٠.٧٠	٠.٧٣	٠.٧٥

يتضح من الجدول رقم (٣) السابق أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت بين (2.22 - 4.80) وبانحراف معياري ما بين (0.85 - 1.21)؛ إذ نال المعيار رقم (٧) " أن يتم إشراك خبراء متخصصين في البرامج التدريبية بعملية التخطيط " أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (٤.٨٠) وانحراف معياري (٠.٦٥)، يليه البعد رقم (٥) " أن ان تتناسب عدد الساعات التدريبية مع احتياجات المعلمين من التدريب. " بمتوسط حسابي (٤.٧٣) وانحراف معياري (٠.٨٥). كما أظهر التحليل أن أدنى وسط حسابي للأبعاد كان للبعد (٦) " أن تتضمن البرامج التدريبية دورات تدريبية طويلة وأخرى قصيرة " بمتوسط حسابي (٢.٢٢) وانحراف معياري (٠.٨٥). بينما جاء البعد (٤) " أن يرتبط تخطيط البرامج التدريبية بمعايير الجودة الشاملة " في المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٣١) وانحراف معياري (٠.٩٣). وبشكل عام بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٥٠) وبانحراف معياري (٠.٩٢) مما يشير إلى أن تقديرات أفراد مجتمع الدراسة متوسطة فيما يتعلق بأهمية معايير بعد تخطيط البرامج التدريبية.

• ثانياً: نتائج البعد الثاني: اهداف البرامج التدريبية، موضحة في الجدول التالي.

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات ارتباط (ر) بين معايير الأنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم للبعد الثاني والمقياس ككل

البعد الثاني: اهداف البرامج التدريبية	٣.٧٢	٠.٧٥	٠.٧٩
١١- أن تتبثق اهداف البرامج التدريبية من حاجات المعلمين الفعلية.	٢.٨٩	٠.٦٦	٠.٦٩
١٢- أن تتسم اهداف البرامج التدريبية بالوضوح.	٣.٨٤	٠.٧٧	٠.٧٣
١٣- أن تحقق اهداف البرامج التدريبية حل المشكلات المهنية للمعلمين.	٤.٥٠	٠.٧١	٠.٧٩
١٤- أن تعمل اهداف البرامج التدريبية على تطوير قدرات المعلمين العلمية والتكنولوجية بما يتلاءم مع المستجدات الحديثة.	٣.٧٥	٠.٩٢	٠.٨٠
١٥- أن تكون اهداف البرامج التدريبية قابلة للتطبيق والمقياس.	٣.٤٤	٠.٤٢	٠.٩٠
١٦- أن ترتبط اهداف البرامج التدريبية بأهداف المراحل التعليمية.	٣.٠٠	٠.٨٤	٠.٧٥
١٧- أن تنمي اهداف البرامج التدريبية مهارات التفكير الناقد والابداعي لدى المعلمين.	٣.٨٥	٠.٧٧	٠.٧٧
١٨- أن ترتبط اهداف البرامج التدريبية بمشكلات الطلبة التعليمية والسلوكية التي يواجهها المعلمين.	٣.٧٢	٠.٧٣	٠.٧١
١٩- أن تكتسب البرامج التدريبية المعلمين فائدة قيمة حول المهارات التدريبية.	٣.٩٢	٠.٨٥	٠.٨٧
٢٠- أن تتسجم اهداف البرامج التدريبية مع التشريعات والسياسات التربوية.	٤.٠٣	٠.٨٢	٠.٨٣
٢١- أن تعزز اهداف البرامج التدريبية الدافعية لدى المعلمين الجدد.	٤.٠١	٠.٨٥	٠.٧٣

يتضح من الجدول رقم (٤) السابق أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت بين (0.70- 4.50) وبانحراف معياري ما بين (٠.٦٦ - ٠.٧١)؛ إذ نال المعيار رقم (١٣) " أن تحقق اهداف البرامج التدريبية حل المشكلات المهنية للمعلمين " أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (٤.٥٠) وانحراف معياري (٠.٧١)، يليه البعد رقم (٢٧) " أن تتسجم اهداف البرامج التدريبية مع التشريعات والسياسات التربوية " بمتوسط حسابي (٤.٠٣) وانحراف معياري (٠.٨٢). كما أظهر التحليل أن أدنى وسط حسابي للأبعاد كان للبعد (١١) " أن تتبثق اهداف البرامج التدريبية من حاجات المعلمين الفعلية " بمتوسط حسابي (٢.٨٩) وانحراف معياري (٠.٦٦). بينما جاء البعد (١٦) " أن ترتبط اهداف البرامج التدريبية بأهداف المراحل التعليمية " في المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٠٠) وانحراف معياري (٠.٨٤). وبشكل عام بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٧٢) وبانحراف معياري (٠.٧٥) مما يشير إلى أن تقديرات أفراد مجتمع الدراسة عالية فيما يتعلق بملائمة معايير بعد اهداف البرامج التدريبية.

• ثالثاً: نتائج البعد الثالث: الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية، موضحة في الجدول التالي:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات ارتباط (ر) بين معايير النموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم للبعد الثالث والمقياس ككل

٠.٨٢		٠.٩٩	٣.٥٤	البعد الثالث: الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية
٢.٧١	٠.٨٠	٠.٦٨	٤.٣٠	٢٩- أن تسهم الأساليب المستخدمة في تفعيل دور المشاركين في البرامج التدريبية.
٠.٩٥	٠.٧٩	٠.٧٧	٤.٠٢	٣٠- أن تناسب الأساليب التدريبية إمكانات المعلمين وقدراتهم.
٠.٨٣	٢.٨٨	٠.٧١	٣.٠٤	٣١- أن تتوفر الأساليب التدريبية ولا تقتصر على المحاضرة واللقاء.
٠.٨٣	٠.٧٤	٠.٧٠	٢.٨٨	٣٢- أن يستخدم في الأساليب التدريبية ورش العمل والتطبيقات العملية.
٠.٦٦	٠.٧٥	٠.٩٦	٢.٩٩	٣٣- أن تستخدم بعض أساليب التدريب في الدورات التدريبية مثل أسلوب الحوار والمناقشة.
٠.٧٩	٠.٨٥	٠.٨٨	٣.٨٧	٣٤- أن تحقق الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية الأهداف المنشودة.
٠.٨٤	٠.٧٣	٠.٧٤	٣.٢٢	٣٥- أن يتم استخدام التقنيات الحديثة مثل الحاسوب وشبكات المعلومات وأجهزة العرض المناسبة.
٠.٦٦	٠.٨٤	٠.٧٥	٣.٧٤	٣٦- أن يتم عرض المادة التدريبية بتسلسل منطقي.
٠.٧٤	٠.٧٢	٠.٧٥	٣.٧٢	٣٧- أن يؤثر المدرب دافعية المعلمين نحو اكتساب المهارات والخبرات.

يتضح من الجدول رقم (٥) السابق أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت بين (٢.٩٩ - ٤.٣٠) وانحراف معياري ما بين (٠.٩٦ - ٠.٦٨)؛ إذ نال المعيار رقم (٢٩) " أن تسهم الأساليب المستخدمة في تفعيل دور المشاركين في البرامج التدريبية " أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (٤.٣٠) وانحراف معياري (٠.٦٨)، يليه البعد رقم (٣٠) " أن تناسب الأساليب التدريبية إمكانات المعلمين وقدراتهم " بمتوسط حسابي (٤.٠٢) وانحراف معياري (٠.٧٧). كما أظهر التحليل أن أدنى وسط حسابي للأبعاد كان للبعد (٣٢) " أن يستخدم في الأساليب التدريبية ورش العمل والتطبيقات العملية " بمتوسط حسابي (٢.٨٨) وانحراف معياري (٠.٧٠). بينما جاء البعد (٣٣) " أن تستخدم بعض أساليب التدريب في الدورات التدريبية مثل أسلوب الحوار والمناقشة " في المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٩٩) وانحراف معياري (٠.٩٦). وبشكل عام بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٥٤) وانحراف معياري (٠.٩٩) مما يشير إلى أن تقديرات أفراد مجتمع الدراسة متوسطة فيما يتعلق بملائمة معايير بعد الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية.

• رابعاً: نتائج البعد الرابع: محتوى البرامج التدريبية، موضحة في الجدول التالي.

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات ارتباط (ر) بين معايير الأنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم للبعد الرابع والمقياس ككل

البعد الرابع: محتوى البرامج التدريبية	٣.٦٨	٠.٩٩	٠.٩٥
٣٨- أن يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع قدرات المعلمين وحاجاتهم الفعلية.	٤.١١	٠.٨٥	٠.٧٠
٣٩- أن يتناسب محتوى البرامج مع أهداف البرامج التدريبية في العملية التعليمية.	٣.٥٢	٠.٩٩	٠.٩٣
٤٠- أن يوازن محتوى البرامج التدريبية بين الجوانب النظرية والعملية.	٣.٥٥	٠.٨٥	٠.٧١
٤١- أن تحتوي البرامج التدريبية على استراتيجيات ذات صلة بتسمية مهارات التدريس.	٣.٠٣	٠.٩٠	٠.٧١
٤٢- أن يواكب محتوى البرامج التدريبية التطورات العلمية في المستجدات التربوية.	٤.٠١	١.٠١	٠.٧٢
٤٣- أن يراعى محتوى البرامج التدريبية التنوع في الأنشطة المقدمة.	٣.٩٧	٠.٨٧	٠.٧٥
٤٤- أن يعزز محتوى البرامج التدريبية الانتماء المهني للمعلمين	٣.٧٨	٠.٩٩	٠.٧٥
٤٥- أن يساعد محتوى البرامج التدريبية المعلمين الجدد على العمل بدقة وموضوعية.	٣.٧٥	٠.٨١	٠.٧٥
٤٦- أن يعتمد على نتائج تقييم الأداء لترشيح العاملين للبرامج التدريبية.	٤.٠١	٠.٧٥	٠.٨٧
٤٧- أن يتضمن محتوى البرامج التدريبية الموضوعات الأكثر أهمية للمعلمين.	٤.٠٣	٠.٨٤	٠.٧٦
٤٨- أن يتماشى محتوى البرامج التدريبية مع ميول المعلمين واحتياجاتهم.	٢.٧٥	٠.٨٠	٠.٧٦

يتضح من الجدول رقم (٦) السابق أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت بين (٢.٧٥ - ٤.١١) وبانحراف معياري ما بين (٠.٨٠ - ٠.٨٥)؛ إذ نال المعيار رقم (٣٨) " أن يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع قدرات المعلمين وحاجاتهم الفعلية " أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (٤.١١) وانحراف معياري (٠.٨٥)، يليه البعد رقم (٤٧) " أن يتضمن محتوى البرامج التدريبية الموضوعات الأكثر أهمية للمعلمين " بمتوسط حسابي (٤.٠٣) وانحراف معياري (٠.٨٤). كما أظهر التحليل أن أدنى وسط حسابي للأبعاد كان للبعد (٤٨) " أن يتماشى محتوى البرامج التدريبية مع ميول المعلمين واحتياجاتهم " بمتوسط حسابي (٢.٧٥) وانحراف معياري (٠.٨٠). بينما جاء البعد (٤١) " أن يراعى محتوى البرامج التدريبية التنوع في الأنشطة المقدمة " في المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٠٣) وانحراف معياري (٠.٩٠). وبشكل عام بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٦٨) وبانحراف معياري (٠.٩٩) مما يشير إلى أن تقديرات أفراد مجتمع الدراسة عالية فيما يتعلق بملائمة معايير بعد محتوى البرامج التدريبية.

• خامساً: نتائج البعد الخامس: البيئة التدريسية، موضحة في الجدول التالي.

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات ارتباط (ر) بين معايير الأنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريسية في مؤسسات التعليم للبعد الرابع والمقياس ككل

البيئات التدريسية	٣.٦٣	٠.٨٨	٠.٩١
٤٩- أن تسهم بيئة التدريب في البرنامج التدريبي على تحسين أداء المعلمين وتطويره.	٢.٩٩	٠.٧٠	٠.٨٢
٥٠- أن تعزز بيئة التدريب العلاقات الإيجابية بين المعلمين	٣.٨٩	٠.٨٥	٠.٧٨
٥١- أن تتوافر المواصلات من وإلى مكان التدريب	٤.٠٢	٠.٩٠	٠.٩٣
٥٢- أن تحقق بيئة التدريب الراحة النفسية للمعلمين.	٣.٨٥	٠.٧٧	٠.٩٠
٥٣- أن لا يوجد ضوضاء داخل قاعات التدريب وخارجها حتى لا يؤثر على التركيز	٣.٥٠	٠.٨٨	٠.٧٢
٥٤- أن يكون زمن انعقاد البرنامج التدريبي مناسب.	٢.٩٠	٠.٨٨	٠.٧٥
٥٥- أن تتوفر في القاعة التدريسية كافة التسهيلات اللازمة لعملية التدريب مثل الإضاءة الجيدة والتهوية المناسبة.	٣.٧٨	٠.٩٩	٠.٧٦
٥٦- أن ترتبط بيئة التدريب بواقع العمل بحيث يكون مناسب لانعقاد الدورات التدريسية.	٣.٧٥	٠.٨١	٠.٧٥
٥٧- أن تكون القاعات المستخدمة في البرامج التدريسية واسعة ومعدة بشكل مناسب.	٤.٠١	٠.٧٥	٠.٨٨

يتضح من الجدول رقم (٧) السابق أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت بين (٢.٩٠ - ٤.٠٢) وبانحراف معياري ما بين (٠.٨٨ - ٠.٩٠)؛ إذ نال المعيار رقم (٥١) " أن تتوافر المواصلات من وإلى مكان التدريب " أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (٤.٠٢) وانحراف معياري (٠.٩٠)، يليه البعد رقم (٥٧) " أن تكون القاعات المستخدمة في البرامج التدريسية واسعة ومعدة بشكل مناسب " بمتوسط حسابي (٤.٠١) وانحراف معياري (٠.٧٥). كما أظهر التحليل أن أدنى وسط حسابي للأبعاد كان للبعد (٥٤) " أن يكون زمن انعقاد البرنامج التدريبي مناسب " بمتوسط حسابي (٢.٩٠) وانحراف معياري (٠.٨٨). بينما جاء البعد (٤٩) " أن تسهم بيئة التدريب في البرنامج التدريبي على تحسين أداء المعلمين وتطويره " في المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٩٩) وانحراف معياري (٠.٧٠). وبشكل عام بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٦٣) وبانحراف معياري (٠.٧٠) مما يشير إلى أن تقديرات أفراد مجتمع الدراسة متوسطة فيما يتعلق بملائمة معايير بعد البيئة التدريسية.

• سادساً: نتائج البعد السادس: كفاءة المدرسين، موضحة في الجدول التالي.

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات ارتباط (ر) بين معايير الأنموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريسية في مؤسسات التعليم للبعد الرابع والمقياس ككل

البيئات التدريسية	٣.٧٧	٠.٩٤	٠.٩٢
٥٨- أن ينوع المدرس من أساليب التدريس لتحقيق الأهداف التربوية	٣.٩٩	٠.٩٠	٠.٨٢
٥٩- أن يمتلك المدرس مهارات تنظيم البرامج التدريسية.	٤.٠١	٠.٧٨	٠.٨١
٦٠- أن يعمل المدرسين على مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين	٤.٠٢	٠.٨٠	٠.٦٦
٦١- أن يستثمر المدرس معلومات المعلمين لتحقيق أهداف البرامج التدريسية.	٣.٨٨	٠.٩٠	٠.٥٥
٦٢- أن يوضح المدرسون أهداف البرامج التدريسية أو لا يأول قبل مباشرتهم العمل	٢.٩٩	١.٠١	٠.٧٢
٦٣- أن يستخدم المدرس أساليب مشوقة أثناء عرض المادة التدريسية.	٣.٩٩	٠.٨٨	٠.٩٠
٦٤- أن يستخدم المدرس أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ البرامج التدريسية.	٣.٧٨	٠.٩١	٠.٧٧
٦٥- أن يطرح المدرس أسئلة محددة ومثيرة لتفكير المعلمين	٣.٧١	٠.٨١	٠.٧٥
٦٦- أن يقدم المدرس ملخصاً للمادة التدريسية في نهاية عرض المادة	٤.٠٢	٠.٧٥	٠.٧٧
٦٧- أن يبدي المدرس مرونة كافية في تقبل ملاحظات المعلمين حول التدريب	٤.٠٣	٠.٨٢	٠.٩٤
٦٨- أن يمتلك المدرس مهارات العمل الجماعي أثناء التدريب.	٢.٧٣	٠.٨٠	٠.٩٠

يتضح من الجدول رقم (٨) السابق أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت بين (٢.٧٣ - ٤.٠٣) وبانحراف معياري ما بين (٠.٨٠ - ٠.٨٢)؛ إذ نال المعيار رقم (٦٧) أن يبدي المدرب مرونة كافية في تقبل ملاحظات المعلمين حول التدريب " أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (٤.٠٣) وانحراف معياري (٠.٨٢)، يليه البعد رقم (٦٦) " أن يقدم المدرب ملخصاً للمادة التدريبية في نهاية عرض المادة " بمتوسط حسابي (٤.٠٢) وانحراف معياري (٠.٧٥). كما أظهر التحليل أن أدنى وسط حسابي للأبعاد كان للبعد (٦٨) " أن يمتلك المدرب مهارات العمل الجماعي أثناء التدريب " بمتوسط حسابي (٢.٧٣) وانحراف معياري (٠.٨٠). بينما جاء البعد (٦٢) " أن يوضح المدربون أهداف البرامج التدريبية أولاً بأول قبل مباشرتهم العمل " في المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٩٩) وانحراف معياري (١.٠١). وبشكل عام بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٧٧) وبانحراف معياري (٠.٩٤) مما يشير إلى أن تقديرات أفراد مجتمع الدراسة عالية فيما يتعلق بملائمة معايير بعد كفاءة المدربين.

• سابعاً: نتائج البعد السابع: تقويم البرامج التدريبية، موضحة في الجدول التالي.
جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات ارتباط (r) بين معايير النموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم للبعد الرابع والمقياس ككل

البعد السابع: تقويم البرامج التدريبية	٣.٧٧	٠.٩١	٠.٩٣
٦٩- أن تتوفر الموضوعية في تقويم البرامج	٣.٩٠	٠.٧٠	٠.٧٥
٧٠- أن يتم استخدام أساليب متنوعة في الموقف التدريبي الواحد	٤.٠١	٠.٨٥	٠.٨٨
٧١- أن تمكن المدرب من تشخيص نقاط القوة والضعف لدى المعلمين	٤.٠٢	٠.٩٦	٠.٩٠
٧٢- أن يشمل التقويم على جميع عناصر البرامج التدريبية	٣.٨٩	٠.٧٠	٠.٦٦
٧٣- أن يتم استخدام التقويم المستمر بعد كل خطوة من خطوات التدريب.	٣.٧٠	٠.٨٠	٠.٦٧
٧٤- أن تستمر عملية المتابعة بعد الانتهاء من تنفيذ البرامج التدريبية	٢.٩٩	٠.٨٨	٠.٩٠
٧٥- أن يعتمد التقويم على التغذية الراجعة لزيادة فاعلية البرامج التدريبية	٣.٧٨	٠.٩٩	٠.٨٨
٧٦- أن تعقد امتحانات فعلية أثناء وبعد انتهاء البرامج التدريبية	٣.٧٥	٠.٨١	٠.٧٥
٧٧- أن يتم الاستفادة من تحليل نتائج التقويم في تحسين البرامج التدريبية المستقبلية.	٤.٠٤	٠.٧٥	٠.٧١

يتضح من الجدول رقم (٩) السابق أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت بين (٢.٩٩ - ٤.٠٤) وبانحراف معياري ما بين (٠.٨٨ - ٠.٧٥)؛ إذ نال المعيار رقم (٧٧) " أن يتم الاستفادة من تحليل نتائج التقويم في تحسين البرامج التدريبية المستقبلية " أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (٤.٠٤) وانحراف معياري (٠.٧٥)، يليه البعد رقم (٧١) " أن تمكن المدرب من تشخيص نقاط القوة والضعف لدى المعلمين " بمتوسط حسابي (٤.٠٢) وانحراف معياري (٠.٩٦). كما أظهر التحليل أن أدنى وسط حسابي للأبعاد كان للبعد (٧٤) " أن تستمر عملية المتابعة بعد الانتهاء من تنفيذ

البرامج التدريبية " بمتوسط حسابي (٢.٩٩) وانحراف معياري (٠.٨٨). بينما جاء البعد (٧٦) " أن تعقد امتحانات فعلية اثناء وبعد انتهاء البرامج التدريبية " في المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٧٥) وانحراف معياري (٠.٨١). وبشكل عام بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٧٧) وبانحراف معياري (٠.٩١) مما يشير إلى أن تقديرات أفراد مجتمع الدراسة عالية فيما يتعلق بملائمة معايير بعد تقويم البرامج التدريبية.

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين أبعاد أنموذج زيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العام من جهة وبين الأبعاد والأنموذج من جهة أخرى

الأبعاد	تخطيط البرامج التدريبية	اهداف البرامج التدريبية	أساليب البرامج التدريبية	محتوى البرامج التدريبية	البيئة التدريبية	كفاءة المدربين	تقويم البرامج التدريبية	الأداة ككل
تخطيط البرامج التدريبية	٠.٦٩							
اهداف البرامج التدريبية	٠.٧١	٠.٦٤						
أساليب البرامج التدريبية	٠.٥٧	٠.٥٨	٠.٥٩					
محتوى البرامج التدريبية	٠.٥٩	٠.٥٩	٠.٦٧	٠.٧٨				
البيئة التدريبية	٠.٧٠	٠.٧٠	٠.٩٠	٠.٦٦	٠.٧٣			
كفاءة المدربين	٠.٨٠	٠.٨٠	٠.٧٠	٠.٨٥	٠.٨٠	٠.٩١		
تقويم البرامج التدريبية	٠.٩٠	٠.٧٧	٠.٩٦	٠.٨٥	٠.٦٦	٠.٨٦	٠.٧٠	
الأداة ككل	٠.٧٥	٠.٦٧	٠.٧١	٠.٧٧	٠.٧٢	٠.٨٣	٠.٩٠	١.٠٠

♦ عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

يتضح لنا من الجدول السابق رقم (١٠) أن معاملات الارتباط بين ابعاد الأنموذج تتراوح ما بين (٠.٥٨ - ٠.٩٠)، وقد حاز بُعد (تقويم البرامج التدريبية) على أعلى ارتباط بالدرجة الكليات (٠.٩٠)، فيما نال بُعد (أساليب البرامج التدريبية) على أدنى ارتباط (٠.٥٧).

• ثبات الأنموذج:

تم احتساب معامل ثبات الاتساق الداخلي للنموذج باستخدام معادلة (كرونباخ ألفا)، وقد بلغ معامل ثبات الأداة (٠.٩٢)، وهي قيمة تؤكد الاتساق الداخلي للأنموذج المطور، كما وقعت قيم الثبات للأبعاد الفرعية للأنموذج في المدى (٠.٧٧ - ٠.٩٢) والجدول التالي يبين معامل الثبات لكل بعد من أبعاد الأداة الستة:

جدول (١١) معامل الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس السبعة

البعد	معامل الثبات
تخطيط البرامج التدريبية	٠.٨١
اهداف البرامج التدريبية	٠.٨٦
أساليب البرامج التدريبية	٠.٧٧
محتوى البرامج التدريبية	٠.٩٠
البيئة التدريبية	٠.٨٩
كفاءة المدربين	٠.٨٤
تقويم البرامج التدريبية	٠.٩٢
الأداة ككل	٠.٩٢

• الخلاصة والتوصيات:

لقد تم تطوير النموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم في هذه الدراسة بالرجوع إلى إطار نظري واسع، واقتصر المقياس على (٧٧) معياراً تستوفي معايير الصدق، وتغطي (٧) أبعاد رئيسية في الأداة. في ضوء دلالات الصدق والثبات يمكن القول بأن معايير النموذج المقترح لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم يتمتع بخصائص سيكومترية تجعله أداة موثوقة بها يمكن استخدامها لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم، والعمل على اتخاذ الإجراءات اللازمة لتطويرها. إن ما يميز هذا النموذج المطور لقلّة وجود نماذج لزيادة فاعلية البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم في الدول العربية حتى الآن. ويوصي الباحثون بأن تقوم مؤسسات التعليم في الدول العربية بتطبيق النموذج والإفادة منه في زيادة فاعلية البرامج التدريبية فيها بشكل يساهم في تجويد أدائها؛ نظراً لحاجتها لنماذج تحقق فاعلية البرامج التدريبية.

• المراجع:

• أولاً: المراجع العربية:

- أبو قلبن، حسين أحمد (٢٠٢١). دور البرامج التدريبية أثناء الخدمة في تطوير الكفايات التدريسية لمعلمي المرحلة الأساسية في ضوء المعايير العالمية للموهوبين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.
- بدري، سليمة بنت خميس بن سيف (٢٠١٤). مدى فاعلية برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- الجراح، ولاء محمد ماجد (٢٠٢٠). فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- الحراحشة، محمد عبود موسى والمقابله، محمد قاسم محمد (٢٠٠٥). فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد من وجهة نظر المتدربين. مجلة القراءة والمعرفة- جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع (٤٢)، ٧٨-١٠٥
- الدوسري، عبد
- عبد الرحمن (٢٠٢٢). تطوير برامج تدريب مديري مدارس المرحلة المتوسطة في مدينة بريدة في ضوء مجتمعات التعلم بالملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، العزيز بن سالم ثقل والعيزري، عبد الواحد أحمد والحبيب، محمد ناصر والأحمري، عبد الله مشيب (٢٠٢٠). دور البرامج التدريبية في تنمية المهارات التدريسية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية- جامعة الكويت، ٤٦، (١٧٩)، ١٨٩-٢٢٤.
- الرميحي، صالح بن - الأكاديمية العربية للعلوم الإنسانية والتطبيقية، ١٢ - ٧٤.
- الزيدات، ماهر مفلح أحمد وبني خالد، خالد علي محمد (٢٠١١). تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن من وجهة نظر المتدربين وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية- الجامعة الإسلامية، بغزة، ١٩، (١)، ٣٧٣-

- السحيمي، تركي بن مشعل بن سليمان والعنزي، سعود بن عيد بن مشحن الحثري (٢٠٢٤) درجة إسهام البرامج التدريبية في التطوير المهني لمعلمي المرحلة الثانوية بمدارس تبوك. مجلة جامعة الحديدة - كلية التربية بالحديدة، ١١(٢)، ١٢٣٦-١٢٠٦.
 - الشمري، إخلاص صباح عبد الأمير (٢٠١٩). فاعلية الدورات التدريبية لمعلمين الرياضيات أثناء الخدمة من وجهة نظرهم. المجلة التربوية الدولية المتخصصة- دار سمات للدراسات والأبحاث، ١٨(٦)، ٦٨٠-٧٧.
 - المخادمة، بدر عبد الرحمن (٢٠٠٧). تقدير درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد في محافظة إربد من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.
 - مرجي، دانا سليمان (٢٠١٨). مدى فاعلية الدورات التدريبية على الأداء التدريسي لمعلمي المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة البلقاء. العلوم التربوية- جامعة القاهرة، ٢٦(٢)، ٢١٦-٢٣٣.
 - موسى، رزق سالم (٢٠١٨). فاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين وعلاقتها بأدائهم من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
 - النوايسة، وصال محمد (٢٠٢١). فاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية تربية لواء المزار الجنوبي. مجلة رماح للبحوث والدراسات- مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، ع (٥٤)، ١-٢٦.
 - ياسين، ثائر عبد السادة (٢٠١٥). تقويم فاعلية البرامج التدريبية لمعلمي الجغرافيا أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت، الأردن.
- ثانيًا: المراجع الانجليزية:

- Abdelhamied, H. H. (2019). *The Impact of Training Activities on Quality of Service, Customer Satisfaction and Behavioral Intention*
- Colombo, E, & Stanca, L. (2008). 'The Impact of Training on Productivity: Evidence from a Large Panel of Firms', Working Papers 134, University of Milano- Bicocca, Department of Economics
- Dowdle, M. (2000). The Knowledge and skills required of effective schools administrative as perceived by elementary school's principals whiten the state of Alabama. *Education Leadership*.29(8):36-42.
- Goll, L. & Rasheed, A. (2007). Knowledge Capability, Strategic Change, and Firm Performance: The Moderating Role of the Environment. *Management Decision*, 45(2):161-179.
- Gomez, M.; Balkin, D.; Cardy, R. (201^٩). *Managing Human Resources*, 12 ed, New Jersey.

- Kristy, J. (2010). Training effective Leaders. *Dale Carnegie & Associates*, (212),34-41.
- Nor, R.; Gerhart. B. and Wrigit, P. (2016). Human Resource Management. New York: Mc Graw- Hill Irwin.
- Waqanimaravu, M, Arasanmi, C. (2020) Employee training and service quality in the hospitality industry. *Journal of Foodservice Business Research*, VOL. 23, NO. 3, 216–227

