



# دراسة تقييمية لدورة تهيئة المعلمين الجدد في مديرية تربية بيرزيت

An evaluation study of the training course for new teachers  
in the Birzeit Education Directorate

إعداد

فداء ماهر مرار  
Fida Maher Murrar

طالبة دكتوراة في جامعة القدس – فلسطين

نفين محمد حماد  
Niveen Mohammad Hammad  
طالبة دكتوراة في جامعة القدس – فلسطين

أ.د/ عفيف زيدان  
Dr. Afif Zidan

بروفسور ومساعد نائب رئيس الشؤون الأكاديمية في جامعة القدس – فلسطين

*Doi: 10.21608/jasep.2024.391152*

استلام البحث: ٢٠٢٤/٨/٢٠

قبول النشر: ٢٠٢٤/٩/٢٠

مرار، فداء ماهر وحماد، نفين محمد وزيدان، عفيف (٢٠٢٤). دراسة تقييمية لدورة تهيئة المعلمين الجدد في مديرية تربية بيرزيت. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٨(٤٢)، ٣٨٥ – ٤١٢.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

## دراسة تقويمية لدورة تهيئة المعلمين الجدد في مديرية تربية بيرزيت

### المستخلص:

هدفت هذه الدراسة للتعرف الى درجة فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت ومقترحات تطويرها من وجهة نظرهم. تم استخدام المنهج الوصفي في إجراء هذه الدراسة. وتكونت عينة الدراسة من المعلمين الجدد في مديرية بيرزيت. والبالغ عددهم (٨١) معلمًا ومعلمة. حيث تم اختيار العينة بشكل عشوائي من مجتمع الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم أداة الدراسة المتمثلة بالاستبانة. وأجابت الدراسة عن السؤال الرئيس: ما درجة فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت ومقترحات تطويرها من وجهة نظرهم؟ والذي انبثق عنه الأسئلة الآتية: هل توجد فروق في مستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت تعزى للجنس؟ هل توجد فروق في مستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت تعزى لتخصص المعلمين؟ ما مقترحات تطوير دورة التهيئة من وجهة نظر المعلمين الجدد في مديرية بيرزيت؟ وأشارت نتائج الدراسة بعد تحليل أداة الدراسة على البرنامج الإحصائي (spss) واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الرئيس، أنّ درجة فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد جاءت بدرجة قليلة ومتوسط حسابي (٢.٢) وذلك لعدم جدوى اقتناع المعلمين بأهمية دورة التهيئة، لتأثرهم بآراء من سبقوهم من المعلمين، في أنها لم تحقق التنمية المهنية في الجوانب الأكاديمية والشخصية كافة، إضافةً إلى أنها لم تساعدهم في تنمية اتجاهاتهم نحو العمل وتطوير كفاياتهم التدريسية. تم استخدام اختبار (independent sample T.test) للإجابة عن السؤال الفرعي المتعلق بالجنس، وكانت النتائج عدم وجود فروق في تقييم المعلمين لمستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت تعزى للجنس؛ لأنّ كلا الجنسين يخضعان للتدريب ذاته وللمشرف نفسه. وتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Anova) للإجابة عن السؤال الفرعي المتعلق بالتخصص، وكانت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في تقييم المعلمين لمستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت تعزى للتخصص، فنقبل الفرضية الصفرية، ونرفض الفرضية البديلة؛ لأنّ محتوى التدريب في دورة التهيئة للمعلمين الجدد واحد، والأهداف التدريسية واحدة للمباحث التدريسية كافة. ومن أهم المقترحات لتطوير دورة التهيئة ضرورة التركيز على التطبيق العملي لمهارات المبحث كافة، وتوظيف مهارات القرن (٢١) في التدريس، والاطلاع على مهارات التنمية المستدامة

وتطبيقها، والاهتمام ببرامج تكنولوجيا التعليم التي تخدم العملية التعليمية الوجيهة الحضورية وفي التعليم عن بعد، تأهيل المدرسين وتدريبهم على الأساليب المتطورة في إعطاء الدورة وتدريبهم على تقبل وجهات النظر المعارضة، وأن يتم إعادة النظر بمحتوى الدورة التدريبية لتلائم احتياجات المعلمين الجدد، وألا تكون فترتها مؤقتة، والحرص على متابعة المعلمين على الأقل مدة عامين.

### Abstract:

This study aims to identify the new teachers preparation course effectiveness within Birzeit Directorate, and to get their suggestions for the course improvement. A descriptive approach will be adopted through distributing a questionnaire to a random sample consisting of 81 new teacher from Birzeit Directorate, in order to meet the research aim and to answer it's questions. Moreover, the study answered the main question; What are the effectiveness of the new teachers preparation course within Birzeit Directorate and what are their suggestions to improve the course? In addition, it answered the sub-questions that emerged from the main one; Are there differences in the course level of effectiveness attributed to sex? Are there differences in the course level of effectiveness attributed to specialization? what are the birzeit directorate new teachers suggestions to improve the course? Furthermore, the results demonstrated that the effectiveness of the new teachers preparation course is low, and it demonstrated that there are no differences in the course level of effectiveness related to sex and specialization.

### مقدمة

تعد مهنة التدريس من أقدم المهن وأعظمها، وبالنظر إلى الوضع الذي نعيشه حالياً من الترهل من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية، وما ينادي به المربون من شعارات للنهوض بالوضع المتردي دون أي تنفيذ على أرض الواقع، كل هذا أدى إلى انهيار الروح المعنوية لدى المعلم وخاصة المعلم الجديد (عبيدات، ٢٠٠٧). فكان لا بد من اتخاذ مجموعة من الإجراءات الناجعة ذات التأثير الفعال على أداء المعلمين، أولها: التدريب؛ لأنه أساس متعلق بتطوير عناصر العملية التربوية وبالأخص

المعلمين، وذلك بهدف تزويدهم بالمهارات والمعارف حتى يستطيعوا أداء أدوارهم بنجاح، ويكونوا قادرين على مواكبة التغيرات التربوية الحديثة (الجراح، ٢٠٢٠).  
لعل الإدراك والوعي الشديدين بأهمية التطوير المهني للمعلمين وخاصة المعلم الجديد وما يُعقد له من دورات، كان الباعث الرئيس في اختيار الموضوع، لما لهذه الدراسة من تأثير إيجابي على عملية التعلم، وذلك لأن التدريب الفعال للمعلمين الجدد يهيئ الفرصة أمامهم لاكتساب المعارف والمهارات الجديدة، كما يساعد على كسر الهوة بين ما تلقاه في الجامعة ومتطلبات العمل مع الطلاب في غرفة الصف، إضافةً إلى أنّ التدريب يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة فاعلية عملية التدريس. (باشات، ٢٠٠٧)

حيث تسهم هذه الدراسة في الكشف عن فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت، وبالتالي يمكن المسؤولين في التعليم في التعرف إلى فاعليتها، وتزويدهم بالمقترحات التي قد تزيد من فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد. لقد استعانت الباحثة في هذه الدراسة بعدة دراسات سابقة تحدثت عن هذا الموضوع، تمثلت جوانب النقص في الدراسات السابقة في عدم اهتمامها بمعرفة مدى فاعلية الدورات والبرامج التدريبية للمعلمين الجدد، حيث كانت معظم دراساتهم تتحدث عن فاعلية البرامج والدورات التدريبية أثناء الخدمة للمعلمين القدامى، ومعظم الدراسات ركزت على فاعلية التربية العملية للطلبة المعلمين، ولم تعطِ اهتماماً كبيراً لفاعلية ما يعطى من برامج ودورات تهيئة للمعلم الجديد في بداية انخراطه في مهنة التعليم وخاصة الدراسات المحلية، وهذا هو ما ستضيفه الدراسة. هناك العديد من الجهات المستفيدة من هذه الدراسة، أولى هذه الجهات المشرفون التربويون في مدارس مديرية بيرزيت لمعرفة مدى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد، والأخذ بالمقترحات اللازمة لتطويرها، كما أنّ هذه الدراسة تساعد مديري المدارس في معرفة احتياجات المعلمين الجدد وطرق التعامل معهم؛ والصعوبات التي تواجههم.

#### مشكلة الدراسة

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بشكل عام وللجديد بشكل خاص أمراً في غاية الأهمية، باعتبارهم العنصر الأساس للنهوض في العملية التعليمية، حيث إنّ تحسين كفاياتهم وتطويرها للقيام بأعمالهم على أحسن وجه يسهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف العملية التربوية والتعليمية. ووزارة التربية والتعليم مهتمة بهذه البرامج التدريبية من خلال تفعيل دورة التهيئة للمعلمين الجدد بشكل سنوي. وكون الباحثين مشرفتان في مديرية بيرزيت، ومن خلال خبرتهما ومعاشتهما للميدان التربوي والوعي بأهمية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد؛ لتحقيق رؤيا وزارة

التربية والتعليم المنشودة، وبعد استطلاع آراء عينة من أفراد الدراسة الذين أكدوا على وجود مؤشرات تحذُر من فاعلية البرامج التدريبية المقدمة لهم، حالت دون الاستفادة المرجوة من دورة التهيئة للمعلمين الجدد، فمن هنا تتلخص مشكلة الدراسة في فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت ومقترحات تطويرها من وجهة نظرهم".

#### أسئلة الدراسة

حاولت الباحثة في هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الرئيس:

ما درجة فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت، وما المقترحات لتطويرها من وجهة نظرهم؟

وانبثق عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

السؤال الأول: هل توجد فروق في مستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت تعزى للجنس؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق في مستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت تعزى لتخصص المعلمين؟

السؤال الثالث: ما مقترحات تطوير دورة التهيئة من وجهة نظر المعلمين الجدد في مديرية بيرزيت؟

#### أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى:

- 1- درجة فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت.
- 2- الفروق في مستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت التي تعزى للجنس.
- 3- الفروق في مستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت التي تعزى للتخصص.
- 4- المقترحات لتطوير دورة التهيئة من وجهة نظر المعلمين الجدد في مديرية بيرزيت.

#### فرضيات الدراسة

قامت الباحثة بفحص الفرضيات الآتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في تقييم المعلمين لمستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت تعزى للجنس.



- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في تقييم المعلمين لمستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت تعزى للتخصص.  
أهمية الدراسة

تسهم هذه الدراسة في الكشف عن فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت ومقترحات تطويرها من وجهة نظرهم. وبالتالي تسهم في مساعدة المعنيين على تلبية احتياجات المعلمين الجدد، من خلال تطبيق الإجراءات المناسبة، وتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد؛ من أجل ملاءمة دورة التهيئة المقدمة لواقع عملية التدريس التي تؤثر ايجابيا على رفع كفاياتهم المهنية وتطويرها. إضافة إلى إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في الأخذ باقتراحات المعلمين الجدد لتقديم تعديلات على دورة التهيئة لزيادة فاعليتها وكفاءتها.

#### مصطلحات الدراسة

التقويم (إجرائيا): مدى تحقيق دورة التهيئة لأهدافها بتطوير مهارات وكفايات المعلمين الجدد في العملية التعليمية ويتم تحديد فعاليتها اعتمادا على تقديرات المعلمين باستخدام الأداة (الاستبانة) التي أعدتها الباحثتان لذلك.

دورة التهيئة: مادة تدريبية تنسجم مع توجهات الوزارة في مجال إعداد المعلمين الجدد وتهيئتهم ليكونوا قادرين على القيام بأدوارهم والمهام المنوطة بهم بكفاءة واقتدار (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٠).

دورة التهيئة (إجرائيا): دورة تعقد للمعلمين الجدد في بداية تعيينهم في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم.

المعلم الجديد: هو المعلم الذي يمارس مهنة التعليم لأول مرة، فهو بحاجة الى برامج تتضمن أساليب التدريس وتحليل المناهج والتخطيط والقياس والتعامل مع الصف وإدارته. (عبيدات، ٢٠٠٧)

المعلم الجديد (إجرائيا): هو المعلم الذي لم تتجاوز مدة تعيينه في وزارة التربية والتعليم العامين.

#### حدود الدراسة

١. الحد الموضوعي: دراسة تقويمية لدورة التهيئة للمعلمين الجدد في مدارس مديرية بيرزيت ومقترحات تطويرها من وجهة نظرهم.

٢. الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤

٣. الحد المكاني: مدارس الحكومة في مديرية بيرزيت.

٤. الحدُّ البشري: المعلمون الجدد في مدارس مديرية بيرزيت.

٥. حدُّ الاداء: تمَّ التأكد من ثبات الاداء وصدقها.

### محددات الدراسة

هناك صعوباتٌ واجهت الباحثة أثناء إجراء الدراسة منها:

١- قلة الدراسات التي تحدتت عن الدورات التدريبية للمعلمين الجدد.

٢- صعوبة الوصول إلى عينة الدراسة؛ بسبب حالة الطوارئ التي تمرّ بها فلسطين.

### مُسلّمات الدراسة

١- جميع المعلمين الذين تم الأخذ بمقترحاتهم هم من المعلمين الجدد الذين تم تعيينهم في وزارة التربية والتعليم.

٢- جميع المعلمين الجدد هم من المدارس الحكومية في مديرية بيرزيت.

٣- جميع المعلمين الجدد خضعوا لدورة التهيئة.

### الإطار النظري والدراسات السابقة

تعمل التربية على تنشئة الأفراد وتنمية شخصياتهم في جميع جوانبها الإنسانية وذلك من خلال مؤسسات تربوية عديدة. وللمدرسة دور كبير في هذا المجال حيث يقوم المعلم بتحقيق الأهداف التربوية التي رسمها المجتمع، فهو رأس التغيير في المنظومة التربوية. والمعلم المؤهل أكاديمياً وتربوياً ولديه الخبرة يكون أقدر من غيره على تحقيق الأهداف. (أبو كشك، ٢٠١٣).

فيعمل التدريب المستمر للمعلم على رفع قدراته ومهاراته ومستواه التحصيلي نظرياً وعملياً، فكلما دُرّب المعلم التدريب الصحيح وأعطى مفاهيم جديدة تفيده في مهنته أصبح عطاؤه مثمراً ذا نتيجة ومرود حسن على الطلاب. (الترتوري؛ القضاة، ٢٠٠٦)

فللمعلم رسالة وتأثير هي الأبلغ والأجدى، فهو الذي يشكل العقول والثقافات ويحدد القيم والتوجهات ويرسم إطار مستقبل الأمة (دعمس، ٢٠٠٩). فمن هذا المنطلق يجب الاهتمام بالمعلمين الجدد وبرامج تدريبهم لتأهيلهم للدور الذي يشغلونه وتعريفهم بواجباتهم المهنية في المحيط المدرسي، ومتطلبات المهنة فنياً ومهنياً لجعلهم أكثر تكيفاً مع المناخ التربوي والبيئة المحيطة بالمدرسة (شعبان، ٢٠١٨).

ولكن في البداية علينا أن نتعرف إلى دورة التهيئة ومتطلباتها وأشكالها.

### مفهوم دورة التهيئة

مادة تدريبية تحوي إطاراً نظرياً يتعلق بالمفاهيم الخاصة بالتخطيط، وإدارة الصف، واستراتيجيات التدريس، والتقويم، والمعايير المهنية للمعلم، وأخلاقيات التدريس، إضافة إلى نماذج تطبيقية ومهام يقوم المشاركون بتنفيذها بهدف تعميق

الفهم لديهم، ومساعدتهم ليكون لديهم القدرة والاستعداد لتنفيذ المواقف التعليمية. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٠).

### أهداف دورة التهيئة

هناك العديد من الأهداف التي تحققها دورة التهيئة للمعلمين الجدد منها؛ رفع الكفايات المهنية للمعلمين الجدد في مجال التربية العامة، إضافة إلى توعية المعلمين الجدد بحقوقهم وواجباتهم وأدوارهم، الأمر الذي يؤدي إلى تطوير مهارات المعلمين الجدد في التعامل مع المواقف التعليمية وبناء الأنشطة التعليمية، وإثارة دافعيتهم نحو تكوين مجتمعات التعلم المهنية، وإيجاد مناخ إيجابي بينهم، كما أنه أحد أبرز أهداف هذه الدورة هو مساعدة المعلمين الجدد في توظيف مصادر التعلم المختلفة في العملية التعليمية، وتطوير طرائق التدريس، والوسائل التعليمية، وتكنولوجيا التعليم، وكيفية تطبيقها في المواقف التعليمية. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٠)

### أهمية تدريب المعلمين الجدد

تتضح أهمية التدريب للمعلمين الجدد من خلال عدة جوانب؛ فهو يساعد على تمكين المعلمين من القيام بمهامهم المتجددة والمتطورة بكفاءة أفضل، إضافة إلى تمكين المعلمين الجدد من مواكبة المستجدات العالمية في التعليم، كما أنه يساعد المعلمين على تحقيق ذواتهم، ويشعرهم بأنهم أصبحوا على درجة من التميز، فالتدريب التربوي وسيلة جيدة لتغيير الاتجاهات السلبية نحو التجديد في المهنة، وبناء اتجاهات إيجابية. (حسونة، ٢٠١٤)، كما أنه يبديد الصعوبات التي تواجه المعلمين الجدد في تطبيق استراتيجيات التدريس الحديثة.

### المبادئ الأساسية في تدريب المعلمين

حتى يحقق التدريب أهدافه لا بد من وجود مبادئ ينطلق منها كما أوضحهما (السيد؛ الجمل، ٢٠١٦) وهي:

أولاً: أن يكون التدريب هادفاً؛ فوضوح الهدف يعني إمكانية التخطيط والتنفيذ للوصول للهدف والوقوف على التقدم الحادث وتقييمه كنتيجة للنشاط التدريبي.

ثانياً: الواقعية؛ أي يلبي التدريب احتياجات المعلمين في المضمون والمحتوى واستخدام الأساليب المناسبة.

ثالثاً: التأثير؛ هذا المبدأ يتطلب الموازنة بين اتجاهات المستهدفين وما يقدم إليهم من معلومات ومهارات ومعارف جديدة.

رابعاً: التدرج؛ ويعني بداية التدريب من المستوى الحقيقي للمعلمين واعتماد الأسلوب العلمي من حيث تقديم الفكرة، ثم الأسس والقواعد، ثم الانتقال لعملية التطبيق.



### الأساليب والأنشطة المستخدمة لتدريب المعلمين الجدد

الوصول إلى الأهداف والنتائج المختلفة للتدريب يتطلب بطبيعته استخدام أساليب وأنشطة متنوعة متناسبة؛ كأسلوب المحاضرة، فهي تعدّ من أقدم الأساليب في نقل المعلومات، وأكثر ما يساعد في جعل المحاضرة أكثر تشويقاً هو فعالية الصوت والحركات المعبرة وروح المرح، إضافة إلى توظيف أسلوب المناقشة؛ حيث يتم التفاعل بين أعضاء جماعة صغيرة حول موضوع معين لتحسين الفهم وتعميقه، وقد يلجأ المدربون أيضاً إلى القراءة؛ من خلال تشجيع المعلمين على القراءة وتعريفهم بالكتب والمراجع المفيدة لهم، وقد يستخدمون أيضاً أسلوب المشاهدة؛ وذلك من خلال مراقبة المعلمين في مواقف عملية كزيارتهم في الصفوف وهم يعلمون الطلاب، ثم عمل اجتماع لعقد المناقشة والتحليل والتوصل إلى وسائل وأساليب تؤدي إلى التحسين والتطوير. وكثير من المدربين يحبذون استخدام العروض التطبيقية؛ وهي مجموعة من الأعمال التي تعرض على المعلمين ويُطلب منهم تسجيل ملاحظاتهم وتحليلها للوصول إلى النتائج التي تفيدهم، كما قد يلجأ المدربون لاستخدام التسجيلات الصوتية والمرئية؛ حيث يتم تسجيل جوانب من حصة دراسية لمعلم مبحث معين لإثارة النقاش من أجل تنمية المهارات وتطويرها، وأكثر ما يشجع عليه المدرب تبادل الزيارات بين المعلمين؛ وذلك من خلال زيارة معلم ومشاهدة الحصة في الموقف الطبيعي ثم عقد المناقشة لإعطاء التغذية الراجعة. (صلاح، ٢٠٠٤)

### تحديات التدريب للمعلمين الجدد

تواجه عملية تدريب المعلمين العديد من التحديات التي تقلل من فاعليتها في تأهيل المعلمين الجدد، الأمر الذي يحول دون تحقيق الأهداف المنشودة للتدريب المعطى ومنها؛ الوقت المختار لا يناسب المعلم للتدريب، إضافة إلى الأعباء الجديدة التي تضاف على المعلم من خلال ما يطلبه المدرب من تدريبات وما شابه، كما أن المكان المختار للتدريب قد يكون غير مناسب وبالتالي يحول دون تحقيق الأهداف المرجوة للتدريب. وقد تكون الطريقة المستخدمة أثناء التدريب مملة، أو تحمل سمة العشوائية، وبالتالي يصبح التدريب غير مجدٍ للمعلم، ويمكن القول أنّ المعلم نفسه قد يكون سبباً في عدم تحقيق الأهداف المرجوة، من خلال اللامبالاة التي يظهرها البعض من المعلمين، أو رفض التدريب وعدم الإقتناع به. (محمد؛ حوالة، ٢٠٠٥)

### مقترحات لزيادة فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين

هناك العديد من المقترحات التي تزيد من فاعلية الدورات التدريبية وتحد من المشكلات التي قد تواجهها، وهي كما ذكرها (محمد؛ حوالة، ٢٠٠٤) :

١- طرح موضوعات التدريب على المعلمين قبل البدء بالتدريب.

- ٢- أخذ رأي المعلمين في مكان انعقاد الدورة.
- ٣- أن يكون المدرب على درجة كبيرة من الإلمام بموضوع التدريب.
- ٤- أن يكون التدريب قائما على أساس تغيير أسلوب الأداء والسلوك والتفكير للأفضل.
- ٥- متابعة المتدربين بعد عودتهم لأعمالهم وذلك لمساعدتهم على حل المشكلات التي تواجههم من جراء تطبيق ما تدربوا عليه.
- ٦- أن ينظر للتدريب على أنه عملية أو نشاط مستمر.
- ٧- أن يكون التدريب قائما على أساس احتياجات العمل والمعلمين من المهارات والقدرات.

### الدراسات السابقة

هناك عدد من الدراسات التي بحثت في البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين الجدد، ودورها في تطويرهم مهنيا وتحسين أدائهم، وتحدثت هذه الدراسات عن البرامج التدريبية للمعلمين الجدد، وأهدافها، والمعوقات التي تواجهها ، ودورها في تطوير المعلمين مهنيا وتحسين أدائهم .

ولدراسة فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد ودورها في تحسين أدائهم، قامت الباحثة بمراجعة الأدبيات من الدراسات التربوية التي تناولت هذا الموضوع، وتم تقسيمها إلى عدة محاور منها:

١- دراسات تتعلق نتائجها بمستوى فاعلية مرتفعة للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين الجدد.

٢- دراسات تتعلق نتائجها بمستوى فاعلية متوسط للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين الجدد.

٣- دراسات تتعلق بمستوى فاعلية متدني للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين الجدد.  
**المحور الأول: دراسات تتعلق نتائجها بمستوى فاعلية مرتفعة للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين الجدد.**

هدفت دراسة الجراح (٢٠٢٠) للتعرف إلى فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واشتملت العينة على (٥٠٠) مشرفا ومديرا ومعلما في محافظة اربد، وأظهرت النتائج أن درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد ودرجة أدائهم جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت فروقا في تقديرات أفراد العينة لدرجة الفاعلية تعزى لصالح الإناث. كما هدفت دراسة هواش (٢٠١٧) إلى تقويم برامج تدريب المعلمين الجدد في الصفوف الثلاثة الأولى على مناهج الرياضيات المطورة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واشتملت العينة على (١٢٠) معلمة، وأظهرت النتائج أن تقديرات المعلمات

التقويمية للبرامج المقدمة لهن في مجال الرياضيات كانت مرتفعة. وبحثت دراسة (Ingersoll,2011) بشكل نقدي خمسة عشر دراسة تجريبية أجريت حول تأثيرات برامج الدعم والتوجيه للمعلمين الجدد، فأظهرت نتائج الدراسات أن المعلمين المشاركين في التدريب كان أدائهم مرتفعا في الجوانب المختلفة من التدريس. وهدفت دراسة (villar&strong,2007) تحليل التكلفة والمنفعة للبرنامج التوجيهي للمعلمين الجدد في كاليفورنيا، وأظهرت النتائج أن هناك فعالية مرتفعة في التوجيه الشامل للمعلمين من الناحيتين المادية والأدائية للمعلمين. وهدفت دراسة (smith,2004) الى التعرف على اثار البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين الجدد على البقاء في وظيفتهم، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج أن البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين الجدد تساهم بدرجة مرتفعة في تحسين أداء المعلمين والاحتفاظ بوظيفتهم وعدم تركها. وهدفت دراسة (Davis,2009) للتعرف الى اثار الشراكة بين المدرسة والجامعة في تقديم البرامج التدريبية للمعلمين الجدد، استخدمت الدراسة المنهج الكمي والكيفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٠) معلمين، أظهرت نتائج الدراسة أن شراكات التهيئة المدرسية والجامعية تساهم بدرجة مرتفعة في تطوير فعالية المعلم خلال السنة الاولى من التدريس. وكان الهدف من دراسة (leagers,2018) التعرف على اثار مشاركة المعلمين الجدد في البرامج التدريبية، وأظهرت النتائج أن هناك درجة مرتفعة في زيادة دافعية المعلمين الجدد للتدريس وأن المدة الزمنية التي تراوحت خمس سنوات كان لها الأثر في الحصول على هذه النتيجة. وهدفت دراسة (Roehrig,2008) للتعرف على دور البرامج التدريبية في تحسين أداء المعلمين الجدد، واستخدمت الدراسة المنهج الكيفي، وتكونت عينة الدراسة من ستة معلمين، أظهرت النتائج أن البرامج التدريبية كان لها الدور الفعال في تحسين نتائج الأداء لدى المعلمين الجدد. وهدفت دراسة (Duke&karson&wheeler,2005) التعرف على تأثير البرامج التدريبية على الاحتفاظ بالمعلمين الجدد، فأظهرت النتائج أن المعلمين الحاصلين على التدريب هم أكثر التزاما في وظيفتهم.

**المحور الثاني: دراسات تتعلق نتائجها بمستوى فاعلية متوسط للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين الجدد.**

هدفت دراسة حسونة (٢٠١٤) للتعرف على واقع برنامج تدريب المعلمين الجدد ومدى تحقيق البرنامج للأهداف المتوقعة منه، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٤٠) معلما ومشرفا، وأظهرت النتائج أن نسبة الموافقة على فاعلية برنامج تدريب المعلمين الجدد كانت متوسطة، وأن هناك

العديد من الصعوبات التي تواجه عملية تدريب المعلمين الجدد ومنها نقص الكوادر البشرية والإمكانات المادية للقيام بالتدريب. وهدفت دراسة الكيلاني (٢٠٠٩) الى تقويم البرنامج التدريبي لمعلمي التربية الاسلامية الجدد من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (٨٨) معلما ومعلمة للتربية الاسلامية، وأظهرت النتائج أن درجة تقويم البرنامج التدريبي كان بدرجة متوسطة. وهدفت دراسة كساسبة؛ ابداح (٢٠٢٠) للتعرف على درجة فاعلية برنامج المعلمين الجدد في تطبيق الاستراتيجيات التدريسية الحديثة لدى معلمي الصفوف الأولى، تكونت عينة الدراسة من ١٨٦ معلم ومعلمة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة فاعلية برنامج المعلمين الجدد في تطبيق الاستراتيجيات الحديثة جاء بدرجة متوسطة، ودراسة الحجازين (٢٠١٨) ودراسة أن فاعلية برامج التدريب للمعلمين الجدد كانت متوسطة، وأجمع الباحثون أن هذه النتائج كانت لعدة أسباب منها عدم مراعاة وزارة التربية والتعليم للزمان أو المكان للدورة، إضافة لنقص الإمكانيات المادية والكوادر البشرية المؤهلة للقيام بالتدريب.

#### المحور الثالث: دراسات تتعلق بمستوى فاعلية متدنية للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين الجدد.

هدفت دراسة المخادمة (٢٠٠٧) إلى تقدير درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد في محافظة إربد، واشتملت عينة البحث على (٣٥٤) معلما ومعلمة ، واعتمد الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة الى تدني مستوى فاعلية البرامج التدريبية ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الفاعلية لصالح المعلمات الجديديات مقارنة بالمعلمين الجدد. وهدفت دراسة شريفات؛ العليمات (٢٠٠٣) إلى التعرف إلى مدى اكتساب البرنامج التدريبي للمعلمين الجدد للمهارات التدريسية، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٢) مشرفا من إربد ، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي، وكانت نتائج الدراسة تتمثل في تدني مستوى اكتساب المهارات التدريسية للمعلمين الجدد وعزى الباحثان السبب في هذه النتيجة لعدم الرضى عن محتوى الدورة التدريبية.

#### التعقيب على الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تحدثت عن فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد، ولكن لم تكن هناك دراسة محلية تتحدث عن فاعلية الدورات والبرامج التدريبية للمعلمين الجدد، حيث تركزت معظمها على فاعلية التدريب للمعلمين أثناء الخدمة فقط. واتبعت الدراسات السابقة المنهج الكمي في إجراء الدراسات ما عدا دراسة (Davis,2009) التي استخدم فيها المنهج الكمي

والكيفي، وفيما يتعلق بالنتائج فقد أظهرت الدراسات السابقة أنّ هناك فاعلية بدرجة مرتفعة ومتوسطة للدورات التدريبية التي تعطى للمعلمين الجدد، ولكن اختلفت مع هذه النتيجة دراسة شريفات؛العليمات(٢٠٠٣)، ودراسة المخادمة(٢٠٠٧)، حيث بينت نتائج دراستهم أن درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد كانت متدنية. وعلى الرغم من اختلاف الزمان والمكان لكل دراسة من هذه الدراسات يمكن تقديم نتائج هذه الدراسات إلى المعنيين في التعليم العام في بلادنا فلسطين، وذلك بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد؛ من أجل ملاءمة البرامج التدريبية المقدمة لواقع عملية التدريس، والتغلب على مشكلات اندماجهم في العملية التربوية.

### إجراءات الدراسة

#### منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي التربوي ، وذلك لوصف نتائج استجابات المعلمين الجدد وتحليلها وتفسيرها في مدارس مديرية بيرزيت لفاعلية دورة التهيئة.

#### مجتمع الدراسة

يأتلف مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس مديرية بيرزيت الجدد والبالغ عددهم (٢٨٠) معلم ومعلمة .

#### عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية ، وتكونت عينة الدراسة من (٨١) معلماً ومعلمة. ويظهر الجدول رقم (١) خصائص العينة.

#### جدول رقم (١) خصائص العينة

النسبة	التكرار	المستويات	المتغير
٤٤.٤	٣٦	ذكر	الجنس
٥٥.٦	٤٥	أنثى	
١٠٠	٨١	المجموع	
٢٢.٢	١٨	مرحلة أساسية	التخصص
١٧.٣	١٤	لغة عربية	
١٢.٣	١٠	رياضيات	
٩.٩	٨	علوم	
١٣.٦	١١	دين	
١٢.٣	١٠	اجتماعيات	
١٢.٣	١٠	لغة انجليزية	
١٠٠	٨١	المجموع	

## أدوات الدراسة

جمعت الباحثان بياناتها من خلال استبانة شبه مغلقة، وقد قامت بتطويرها كأداة لجمع المعلومات، من خلال مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدورات التدريبية للمعلمين الجدد. حيث أخذت الفقرات ( الأولى والثانية والثالثة والخامسة والسادسة والثامنة والعاشر ) من دراسة (الجراح، ٢٠٢٠) ، وأخذت الفقرات الأولى والسابعة من دراسة (مخادمة؛عليمات، ٢٠٠٧)، والفقرة العشرون من دراسة (حسونة، ٢٠١٤) ، والفقرة السادسة عشر والسابعة عشر من دراسة (هواش، ٢٠١٨)، وأخذت الفقرة (السادسة والعشرون والسابعة والعشرون) من دراسة (ingersoll,2004)، وأخذت الفقرة (الثامنة والعشرون والتاسعة والعشرون والثلاثون) من دراسة (الطاهر، ٢٠١٠).

تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٣٠) فقرة موزعة على خمسة مجالات وهي (أهداف دورة التهيئة، محتوى دورة التهيئة، كفاءة المدرسين، المجال المهني للمعلم الجديد، المجال الاجتماعي والشخصي للمعلم). ذات تدرج خماسي وتكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: يشمل المعلومات الأولية عن المعلم الذي قام بتعبئة الاستبانة.  
الجزء الثاني: اشتمل على (٣٠) فقرة موزعة على خمسة مجالات كما تم توضيحهم. وتم الاستجابة على الفقرات من خلال مقياس ليكرت الخماسي، حيث يبدأ بالدرجة الكبيرة جدا وتعطى (٥) درجات، ثم الدرجة الكبيرة وتعطى (٤) درجات، ثم الدرجة المتوسطة وتعطى (٣) درجات، ثم الدرجة القليلة وتعطى درجتين (٢)، ثم الدرجة القليلة جدا وتعطى درجة (١).

الجزء الثالث: استجابة مفتوحة يقترح فيها المعلم الجديد طرق وأساليب لزيادة فاعلية دورة التهيئة.

## صدق الأداة

للتأكد من صدق المحتوى فتم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين تضمنوا ( الدكتور المشرف، وأستاذ متخصص في اللغة العربية)، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة من حيث صياغة الفقرات، ومناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، وتم الأخذ برأيهم وأجريت التعديلات بناء على ملاحظاتهم.

## ثبات الأداة

للتأكد من ثبات الأداة تم حساب معامل الثبات كرونباخ ألفا، والجدول رقم (٢) يوضح قيم معامل الثبات كرومباخ ألفا لمجالات الأداة والأداة كاملة.

جدول رقم (٢) قيم معامل الثبات كرومباخ الفا لمجالات الأداة والاداة كاملة

المجال	عدد الفقرات	قيمة كرومباخ الفا
أهداف دورة التهيئة	٥	٩٢.٠%
محتوى دورة التهيئة	٦	٧٦.٠%
كفاءة المدربين	٧	٩٤.٠%
المجال المهني للمعلم الجديد	٧	٨٧.٠%
المجال الاجتماعي والشخصي	٥	٩٣.٠%
الاداة كاملة	٣٠	٩٤.٠%

يتضح من الجدول رقم (٢) أنّ معامل الثبات للأداة كاملة تراوح ٩٤% وهو معامل ثبات مرتفع يفي بأغراض إجراء هذه الدراسة، وبالنسبة لمجالات الاستبانة يتضح من الجدول أنّ معاملات الثبات تراوحت بين (٩٤.٠%-٧٦.٠%) وهو معدل ثبات مرتفع ويفي بأغراض البحث العلمي.

آلية جمع البيانات

تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على المعلمين الجدد، وتم الحصول على (٨١) استجابة.

متغيرات الدراسة

تضمن الدراسة المتغيرات الآتية:

أ- المتغير التابع: فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية تربية بيرزيت.  
ب- المتغيرات المستقلة:

١- الجنس وله مستويان (ذكر، أنثى).

٢- التخصص وله سبعة مستويات (المرحلة الأساسية، اللغة العربية، الرياضيات، العلوم، التربية الإسلامية، الاجتماعيات، اللغة الإنجليزية).

التحليلات الإحصائية

بعد تفريغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب، ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة:

١. تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع بنود الاستبانة للإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس.

٢. تم استخدام اختبار independent sample T.test للإجابة عن السؤال الفرعي المتعلق بالجنس.

٣. تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One – Way Anova) للإجابة عن السؤال الفرعي المتعلق بالتخصص.

### نتائج الدراسة ومناقشتها

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة وفقاً لترتيب أسئلتها.

### نتائج الدراسة

أولاً: نتائج سؤال الدراسة الرئيس الذي ينص على: "ما درجة فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت وما المقترحات لتطويرها من وجهة نظرهم؟" وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية دورة التهيئة الخاصة بمجال أهداف دورة التهيئة، ومحتوى دورة التهيئة، وكفاءة المدرسين، والمجال المهني للمعلم الجديد، والمجال الاجتماعي والشخصي، واعتمدت الباحثة المقياس الآتي لتحديد درجة الفاعلية، والأرقام من (٥-١) للتدرجات الخمسة الواردة في الاستبانة.

( بدرجة كبيرة جداً ، بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة قليلة جداً ، بدرجة قليلة).

### المقياس المعتمد في الحكم على المتوسطات الحسابية :

بدرجة قليلة جداً	١.٨ – ١
أكثر من ١.٨ – ٢.٦	بدرجة قليلة
أكثر من ٢.٦ – ٣.٤	بدرجة متوسطة
أكثر من ٣.٤ – ٤.٢	بدرجة كبيرة
أكثر من ٤.٢ – ٥	بدرجة كبيرة جداً

والجدول رقم (٣) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية دورة التهيئة الخاصة بمجال أهداف دورة التهيئة، ومحتوى دورة التهيئة، وكفاءة المدرسين، والمجال المهني للمعلم الجديد، والمجال الاجتماعي والشخصي.



جدول رقم (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية دورة التهيئة الخاصة بمجال أهداف دورة التهيئة، ومحتوى دورة التهيئة، وكفاءة المدربين، والمجال المهني للمعلم الجديد، والمجال الاجتماعي والشخصي، مرتبة تنازلياً

نوع المجالات	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
كفاءة المدربين	٨١	٢.٦٨	٠.٨٩	متوسطة
أهداف دورة التهيئة	٨١	٢.٥٠	٠.٨٨	قليلة
محتوى دورة التهيئة	٨١	٢.٠٧	٠.٤٦	قليلة
المجال الاجتماعي والشخصي	٨١	٢.٠٥	٠.٥٦	قليلة
المجال المهني للمعلم الجديد	٨١	٢.٠١	٠.٥١	قليلة
المجالات كاملة	٨١	٢.٢	٠.٥٠	قليلة

يظهر من الجدول رقم (٣) أنّ المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن الأداة ككل جاءت بدرجة قليلة، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة شريفات؛ العليمات (٢٠٠٣) والمخادمة (٢٠٠٧)، وتغزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدم جدوى اقتناع المعلمين بأهمية دورة التهيئة، لتأثرهم بأراء من سبقوهم من المعلمين، في أنها لم تحقق التنمية المهنية في الجوانب الأكاديمية والشخصية كافة، إضافة إلى أنها لم تساعدهم في تنمية اتجاهاتهم نحو العمل وتطوير كفاياتهم التدريسية، لذلك على وزارة التربية والتعليم أن تأخذ بعين الاعتبار الاهتمام بمثل هذه الدورات من النواحي كافة؛ لأنها تسهم في اكتساب المعلمين المعارف والمهارات التدريسية الجديدة. تدني كفاءة المدربين في استقطاب طاقات المعلمين الجدد في تحفيزهم وخلق روح الابتكار لديهم. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الجراح (٢٠٢٠) التي أظهرت نتائجها أن درجة فاعلية الدورات التدريبية جاءت بدرجة مرتفعة.

أما بالنسبة لمجالات أداة الدراسة تراوحت بين (٢.٠١-٢.٦٨) على مقياس درجة فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مدارس مديرية بيرزيت، إذ جاء في المرتبة الأولى مجال "كفاءة المدربين" بمتوسط حسابي (٢.٦٨) وبدرجة فاعلية متوسطة، وجاء في المرتبة الثانية مجال "أهداف دورة التهيئة" بمتوسط حسابي (٢.٥٠) وبدرجة فاعلية قليلة، وجاء في المرتبة الثالثة مجال "محتوى دورة التهيئة" بمتوسط حسابي (٢.٠٧) وبدرجة فاعلية قليلة، وجاء في المرتبة الرابعة المجال "الاجتماعي والشخصي" بمتوسط حسابي (٢.٠٥) وبدرجة فاعلية قليلة، وجاء في

المرتبة الخامسة "المجال المهني للمعلم" بمتوسط حسابي (٢.٠١) وبدرجة فاعلية قليلة.

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات مقياس درجة فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية ببرزيت ، والجداول (٤-٨) توضح ذلك.

**جدول رقم (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "أهداف دورة التهيئة" مرتبة تنازليا**

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
٤	تهدف دورة التهيئة لتحسين كفاية المعلمين الجدد ورفع مستوى أدائهم.	٢.٦٢	١.٠١	متوسطة
٢	تتسم أهداف الدورة بالوضوح.	٢.٦٠	١.٠٣	قليلة
٥	أهداف دورة التهيئة متناسبة مع تخصصات المعلمين العلمية	٢.٥٩	١.٠٧	قليلة
٣	تكسب دورة التهيئة المعلمين الجدد فائدة قيمة حول المهارات التدريبية.	٢.٤٢	٠.٩٠	قليلة
١	تتنبق أهداف دورة التهيئة من حاجات المعلمين الفعلية.	٢.٣٠	٠.٩٦	قليلة

يظهر من الجدول رقم (٤) أنّ المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال "أهداف دورة التهيئة" تراوحت بين (٢.٣٠-٢.٦٢)، وكان أعلى متوسط حسابي للفقرة الرابعة التي تنص على: "تهدف دورة التهيئة لتحسين كفاية المعلمين الجدد ورفع مستوى أدائهم" وبدرجة فاعلية متوسطة، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة حسونة (٢٠١٤) ودراسة الكيلاني (٢٠٠٩). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدم كفاية التدريب؛ لأنه لم يصف جديداً للمعلمين الجدد باعتبارهم تلقوا تدريباً جامعاً كل حسب جامعته، فمثلاً يتلقى الطلبة المعلمون في الكلية الجامعية للعلوم التربوية- الماصيون تدريباً في كل فصل دراسي على مدار أربعة سنوات متتالية.

أما أدنى متوسط حسابي للفقرة الأولى فينصّ على " تتنبق أهداف دورة التهيئة من حاجات المعلمين الفعلية" وبدرجة فاعلية قليلة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ المدربين لا يشركون المعلمين الجدد بالأهداف المرجو تحقيقها من التدريب، وعدم معرفتهم بالحاجات التدريبية الفعلية للمعلمين الجدد، كما أنهم يعاملون المعلمون الجدد بالمستوى ذاته، فلا يراعوا أي فروق فردية بينهم حتى تساعد في تسهيل مهمتهم في إعطاء كل معلم ما يحتاجه من هذه الدورة التدريبية، فمثلاً هناك معلمون لديهم إشكاليات في صياغة الخطط والأهداف مقابل معلمين لديهم باعٌ طويل بكتابتها

وصياغتها على أحسن وجه من خلال خبرته كبديل في ميدان مدارس التربية والتعليم. فمن هنا تكمن أهمية إشراف المعلمين بالحاجات التدريبية التي يحتاجونها. جدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "محتوى دورة التهيئة" مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
١١	يتضمن محتوى دورة التهيئة على استراتيجيات ذات صلة بتنمية مهارات التدريس.	٢.٢٦	٠.٧٧	قليلة
٧	يراعي محتوى دورة التهيئة الفروق الفردية بين المعلمين.	٢.١٧	٠.٧٣	قليلة
٩	يسهم محتوى دورة التهيئة في إعداد المعلمين تربوياً ومهنيًا.	٢.١٠	٠.٧١	قليلة
٦	محتوى البرامج التدريبية للمعلمين الجدد يتماشى مع احتياجات المعلمين المستقبلية.	٢.١٠	٠.٧٣	قليلة
٨	يوازن محتوى دورة التهيئة بين الجوانب النظرية والعملية	١.٩٤	٠.٦١	قليلة
١٠	ينسجم محتوى دورة التهيئة مع التطورات العلمية في المستجدات التربوية	١.٨٠	٠.٥١	قليلة جدا

يظهر من الجدول رقم (٥) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال "محتوى دورة التهيئة" تراوحت بين (٢.٢٦-١.٨٠)، وكان أعلى متوسط حسابي للفقرة الحادية عشر التي تنص على "يتضمن محتوى دورة التهيئة على استراتيجيات ذات صلة بتنمية مهارات التدريس" وبدرجة فاعلية قليلة، على الرغم أن هذه الفقرة حصلت على أعلى متوسط حسابي ولكن كانت درجتها قليلة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اهتمام المدرسين بالجانب النظري أكثر من الجانب العملي، إضافة إلى أن المدرسين لم يطبقوا بشكل كافٍ نماذج من الحصص التي توظف الاستراتيجيات الحديثة في التدريس، كما لم يعرض المدربون مهارات التنمية المستدامة التي تهتم بها دول العالم، فينبغي أن تكون جزءاً وثيقاً لا ينفصم من التدريب والتعليم ككل، وأخيراً إغفال جانب الشراكة المحلية والدولية في تبادل الخبرات المهنية والاستراتيجيات التربوية والتعليمية التي من شأنها تعزيز دور المعلم الجديد، وفتح الأفاق لديه نحو معرفة كل ما هو جديد ومستجد. وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة شريفات؛ العليمات (٢٠٠٣)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Ingersoll, 2011) و دراسة (villar&strong, 2007) التي أظهرت أن المعلمين أظهروا أداءً مرتفعاً في الجوانب التدريسية المختلفة.

وأدى متوسط حسابي للفقرة العاشرة التي تنص على " ينسجم محتوى دورة التهيئة مع التطورات العلمية في المستجدات التربوية " ودرجة فاعلية قليلة جداً، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدم مواكبة دورة التهيئة لكل ما هو مستجد في عالم التكنولوجيا، إضافة إلى قلة المدربين المتخصصين في مجال تكنولوجيا التعليم، كما أنّ العلم في تطور مستمر والبرامج التي تهتمّ التعليم لا حصر لها، فعلى المعلم أن يندفع من تلقاء نفسه إلى الاطلاع على كل ما هو جديد واللاحق بركب التكنولوجيا خاصة ما يشهده التعليم عن بعد في الوقت الحاضر، واهتمام الطلاب بالأجهزة الإلكترونية بشكل كبير فكان لا بدّ من كسر الفجوة بين المدرسة والبيت، كما أنّ إغفال هذا الجانب قد يكون لعدم جهوزية المدارس من بنى تحتية وحواسيب وأدوات تكنولوجية.

#### جدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مجال "كفاءة المدربين" مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
١٦	يملك المدربون القدرة على بث روح المشاركة والتعاون.	٢.٨٩	١.١١	متوسطة
١٧	يتمتع المدربون بقدرة عالية على توصيل المعلومات الى المعلمين.	٢.٨١	١.٠٦	متوسطة
١٢	يملك المدربون مهارات تنظيم دورة التهيئة.	٢.٧٩	٠.٩٩	متوسطة
١٤	يبيد المدربون مرونة كافية في تقبل ملاحظات المتدربين حول التدريب.	٢.٧٥	١.١١	متوسطة
١٣	يراعي المدربون الفروق الفردية بين المعلمين.	٢.٦٩	١.٠٥	متوسطة
١٨	يملك المدربون أساليب ووسائل جديدة وطرق حديثة تحقق أهداف التدريب.	٢.٤٢	٠.٩٩	قليلة
١٥	يستخدم المدربون أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ التدريب.	٢.٤١	٠.٨٩	قليلة

يظهر من الجدول رقم (٦) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال "كفاءة المدربين" تراوحت بين (٢.٨٩-٢.٤١)، وكان أعلى متوسط حسابي للفقرة السادسة عشر التي تنص على "يملك المدربون القدرة على بث روح المشاركة والتعاون" ودرجة فاعلية متوسطة، وتعزو الباحثة السبب إلى أنّ المدرب ليس المشرف المباشر على تقييم أداء المعلم الجديد، حيث أنّ المعلمين قد أتوا من مناطق مختلفة وهذا من شأنه التأثير على طبيعة الاتصال والتواصل والتعاون فيما بين المشرفين والمعلمين.

وأدى متوسط حسابي للفقرة الخامسة عشر التي تنص على " يستخدم المدربون أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ التدريب" وبدرجة فاعلية قليلة، وتعزو الباحثة السبب في توقع المدرب في مادة تدريبية لا يحيد عنها، وعدم التجديد في المادة التدريبية تبعاً لمتطلبات القرن ٢١.

وهذه النتيجة تتشابه مع دراسة الحجازين (٢٠١٨) حيث أشارت النتائج إلى أن المدربين لا يمتلكون أساليب تطبيقية في تنفيذ التدريب وبحاجة إلى تطوير قدراتهم في هذا المجال، وأيضا تتشابه مع دراسة (هواش، ٢٠١٧) التي أظهرت نتائجها أن المدربين بحاجة إلى تأهيل لاعطاء برامج التدريب.

#### جدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مجال "المجال المهني للمعلم الجديد" مرتبة تنازليا

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
٢٥	ساعدت دورة التهيئة على تنمية قدرتك في إعداد خطة للدرس.	٢.١٥	٠.٨٥	قليلة
٢٠	ساعدت دورة التهيئة على تعرفك على الجديد في أساليب التقويم ونظم الامتحانات	٢.١٢	٠.٧١	قليلة
٢٣	ساعدت دورة التهيئة على تحسين معارفك الاكاديمية ومهاراتك التدريسية.	٢.٠٧	٠.٧٣	قليلة
١٩	رفعت درة التهيئة من كفاءتك التدريسية	٢.٠٦	٠.٦٣	قليلة
٢٤	ساعدت دورة التهيئة على تعرفك على خصائص الطالب واحتياجاته ومشكلاته	١.٩٤	٠.٦٣	قليلة
٢١	ساعدت دورة التهيئة في إكسابك مهارة استخدام الأساليب الحديثة في التدريس.	١.٩٠	٠.٤٩	قليلة
٢٢	ساعدت دورة التهيئة في تنمية مهاراتك في استخدام تكنولوجيا التعليم.	١.٨٠	٠.٦٠	قليلة جدا

يظهر من الجدول رقم (٧) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات "المجال المهني للمعلمين" تراوحت بين (٢.١٥-١.٨٠)، وكان أعلى متوسط حسابي للفقرة الخامسة والعشرون التي تنص على "ساعدت دورة التهيئة على تنمية قدرتك في إعداد خطة للدرس" وبدرجة فاعلية قليلة، وتعزو الباحثة السبب في اهتمام المدربين بإعطائها وعرضها لنماذج من الخطط اليومية فقط، ولا يتم عمل تغذية راجعة للخطط التي ينفذها المعلمون، وإغفالها للخطط العلاجية والتشخيصية، إضافة إلى الخطط المستحدثة لتغيير نظام التعليم في المدارس كالخطط الربعية وخطط الفترات.

وأدنى متوسط حسابي للفقرة الثانية والعشرين التي تنص على " ساعدت دورة التهيئة في تنمية مهاراتك في استخدام تكنولوجيا التعليم" وبدرجة فاعلية قليلة جدا، وتعزو الباحثة السبب في أن الهدف من دورة التهيئة للمعلمين الجدد لم يكن تطوير المعلمين على برامج تكنولوجيا التعليم، بل تهيئتهم للتدريس بشكل عام.

**جدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مجال "المجال الشخصي والاجتماعي" مرتبة تنازليا**

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
٢٧	ساعدت دورة التهيئة على تنمية مهاراتك كقائد وموجه لطلابك.	٢.١١	٠.٧٢	قليلة
٢٦	ساعدت دورة التهيئة على تنمية مهارات العمل الجماعي والتعامل بروح الفريق مع زملائك وطلابك.	٢.١٠	٠.٦٦	قليلة
٣٠	ساعدت دورة التهيئة في تنمية بعض الصفات الشخصية التي تساعدك في أدائك لعملك.	٢.٠٥	٠.٥٦	قليلة
٢٩	ساعدت دورة التهيئة على تشجيعك على النمو الذاتي في المهنة.	٢.٠٢	٠.٦١	قليلة
٢٨	ساعدت دورة التهيئة على اكتشاف قدراتك ومواهبك وكيفية توظيفها.	٢.٠٠	٠.٦٣	قليلة

يظهر من الجدول رقم (٨) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات "المجال المهني للمعلمين" تراوحت بين (٢.١١-٢.٠٠)، وكان أعلى متوسط حسابي للفقرة السابعة والعشرون التي تنص على "ساعدت دورة التهيئة على تنمية مهاراتك كقائد وموجه لطلابك" وبدرجة فاعلية قليلة، وتعزو الباحثة السبب في عدم اهتمام المدرربين لمثل هذا المجال في إعداد معلم قائد وموجه لطلابه، فقد صبوا اهتمامهم في تنفيذ الحصة من البداية حتى نهايتها بالاستعانة بالاستراتيجيات وأساليب التقويم المختلفة، دون إرشاد لخطوات الإدارة الصفية الفعالة.

وأدنى متوسط حسابي للفقرة الثامنة والعشرين التي تنص على " ساعدت دورة التهيئة على اكتشاف قدراتك ومواهبك وكيفية توظيفها" وبدرجة فاعلية قليلة، وتعزو الباحثة السبب في أن المدرب بالأغلب يكون محور العملية التدريبية، غير مرن في اكتشاف الميول والمواهب، لأنه مرتبط بمادة تدريبية معينة لا يريد الحياد عنها. كما أن المدرربين يعتمدون على معلم خبير من كل تخصص يساعدهم في مجال

التدريب فلم تبقى هناك فرصة للمعلم الجديد لاكتشاف ميوله ومواهبه، إضافة إلى عدم توظيف مهارات التفكير الناقد في التدريب، فنرى هذا المجال يُدرَّب بشكل نظري بحت دون أن يكون هناك مجال للتفكير وحل المشكلات وعصف الذهن لاستمطار الأفكار والمهارات.

• ثانياً: لفحص نتائج الفرضية الأولى المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول والتي تنص على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في تقييم المعلمين لمستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت تعزى للجنس".

لفحص هذه الفرضية تم استخدام اختبار (independent sample T.test) كما يظهر في الجدول رقم (٩)

جدول رقم (٩) اختبار (independent sample T.test) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (الجنس)

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة
ذكر	٣٦	٢.٢٤	٠.٥٧	٠.٧٥
أنثى	٤٥	٢.٢٨	٠.٤٥	

تشير نتائج اختبار (T-test) أنّ مستوى الدلالة يساوي ٠.٧٥ وهو أكبر من مستوى الدلالة المحدد في الفرضية الصفرية، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، مما يدل على عدم وجود فروق في تقييم المعلمين لمستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت تعزى للجنس؛ لأنّ كلا الجنسين يخضعان للتدريب ذاته وللمشرف نفسه.

وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة الكيلاني (٢٠٠٩)، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الجراح (٢٠٢٠) حيث أثبتت نتائج الدراسة أنه توجد فروق في درجة الفاعلية لصالح الإناث.

ثالثاً: لفحص نتائج الفرضية الثانية المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني والتي تنص على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في تقييم المعلمين لمستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت تعزى للجنس". تم استخدام اختبار (one way anova) كما يظهر في الجدول رقم

(١٠)

جدول رقم (١٠) اختبار (one way anova) للكشف عن الفروق تبعا لمتغير الدراسة (التخصص)

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	معدل التباين	مستوى الدلالة
الخطأ بين الأفراد	٢.٦١٤	٦	٠.٤٣٦	٠.١١
الخطأ لدى الأفراد	١٨.٠٢١	٧٤	٠.٢٤٤	
الخطأ الكلي	٢٠.٦٣٥	٨٠		

يلاحظ من جدول رقم (١٠) أن مستوى الدلالة = ٠.١١ وهو أكبر من ٠.٠٥، لذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في تقييم المعلمين لمستوى فاعلية دورة التهيئة للمعلمين الجدد في مديرية بيرزيت تعزى للتخصص فنقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة؛ لأن محتوى التدريب في دورة التهيئة للمعلمين الجدد واحد، والأهداف التدريبية واحدة للمباحث التدريسية كافة. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة الكيلاني (٢٠٠٩) حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص ولصالح تخصص التربية الإسلامية.

رابعاً: للإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على " ما مقترحات تطوير دورة التهيئة من وجهة نظر المعلمين الجدد في مديرية بيرزيت؟

تمّ رصد استجابات المعلمين الجدد وسيتم تلخيصها فيما هو آتٍ:

ضرورة التركيز على التطبيق العملي لمهارات المبحث كافة، وتوظيف مهارات القرن ٢١ في التدريس، والاطلاع على مهارات التنمية المستدامة وتطبيقها، والاهتمام ببرامج تكنولوجيا التعليم التي تخدم العملية التعليمية الوجيهة الضرورية وفي التعليم عن بعد، تأهيل وتدريب المدربين على الأساليب المتطورة في إعطاء الدورة وتدريبهم على تقبل وجهات النظر المعارضة، وأن يتم إعادة النظر بمحتوى الدورة التدريبية لتلائم احتياجات المعلمين الجدد، وألا تكون فترتها مؤقتة، والحرص على متابعة المعلمين على الأقل مدة عامين.

#### التوصيات

- ١- ضرورة دراسة الاحتياجات الفعلية للمعلمين الجدد قبل تصميم محتوى دورة التهيئة، ومراعاة أن يكون محتوى البرامج التدريبية ذات صلة بالتخصص العلمي للمعلم.
- ٢- رفع مستوى المشرفين المسؤولين عن تدريب المعلمين الجدد من الناحيتين المعرفية والتطبيقية.



- ٣- دعوة المعلمين والمعلمات الجدد إلى إعطاء أنفسهم فرصة أكبر للاستفادة القصوى من دورة التهيئة.
- ٤- تضمين محتوى دورة التهيئة استراتيجيات ذات صلة بتنمية مهارات التدريس لدى المعلمين الجدد.
- ٥- عمل شراكة دولية ومحلية عنوانها "تهيئة المعلمين الجدد" لتزويدهم بالخبرات اللازمة لتطويرهم مهنيًا.
- ٦- مراعاة توقيت الدورة التدريبية بحيث يكون تعيين المعلمين الجدد قبل بدء العام الدراسي حتى يتسنى لهم التعرف إليهم، والاطلاع الأكبر على احتياجاتهم وتطويرها.

### المصادر والمراجع

- التورتوري، محمد؛ القضاة، محمد (٢٠٠٦). المعلم الجديد دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة. عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الجراح، ولاء (٢٠٢٠). فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها بتحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمعلمين في مدارس محافظة إربد. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- الحجازين، عطا. (٢٠١٨). فاعلية البرنامج التدريبي للمعلمين الجدد من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك. مجلة كلية التربية. بورسعيد، ٢٣ (٢٣)، ١٤٥-١٧٥.
- حسونة، نورة (٢٠١٤). فاعلية برنامج تدريب المعلمين الجدد في مدارس وزارة التربية والتعليم الأردنية والصعوبات التي يواجهونها أثناء التدريب من وجهة نظر المعلمين المساندين والمعلمين المتدربين والمشرفين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- زامل، مجدي (٢٠٢١). درجة اسهامات البرنامج التدريبي لمعلمي الصفوف من (١-٤) أثناء الخدمة في تطورهم المهني. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٣٣ (١٢).
- السيد، أسامة؛ الجمل، عباس (٢٠١٦). التدريب والتنمية المهنية المستدامة. الأردن، عمان: دار العلم والايمان للنشر والتوزيع.
- شديفات، يحيى؛ العليمات، علي (٢٠٠٣). مدى اكساب البرنامج التدريبي للمعلمين الجدد للمهارات التدريسية من وجهة نظر المشرفين التربويين في اقليم الشمال في الاردن. مجلة كلية التربية، ١٠٠، ٥٣-١٢٨.
- الشرع، أسعد (٢٠١٨). الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/إربد في الأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢ (١٨)، ٩٥-١١٢.
- الشهري، خالد؛ قطب، إيمان (٢٠٢٠). تصور مقترح لتنمية كفايات الإدارة الصفية لدى المعلمين الجدد في المدارس الأهلية من وجهة نظر المشرفين التربويين وقادة المدارس في مكة المكرمة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤ (١٠)، ٨٦-١١٨.
- صلاح، لبيبة (٢٠٠٤). المعلم ونموه المهني قبل الخدمة وفي أثنائها. عمان، الأردن: أزمنة للنشر والتوزيع.

- كساسبية، ميس؛ ابداح، علاء (٢٠٢٠). درجة فاعلية برنامج المعلمين الجدد في تطبيق الاستراتيجيات التدريسية الحديثة لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مديرية تربية عمان الثانية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤ (٤٣)، ١-١٨.
- الكيلاي، أحمد (٢٠٠٩). تقويم البرنامج التدريبي لمعلمي التربية الإسلامية الجدد من وجهة نظرهم في بعض المديريات التربوية في الأردن. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١ (٢)، ١٩٥-٢٣٢.
- محمد، مصطفى؛ حوالة، سهير (٢٠٠٥). إعداد المعلم تنمية وتدريبه. عمان، الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- المخادمة، بدر؛ عليمات صالح. تقدير فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد في محافظة اربد من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- هواش، دلال (٢٠١٧). تقويم برامج تدريب المعلمين الجدد في الصفوف الثلاثة الأولى في المدارس الحكومية على مناهج الرياضيات المطورة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٦ (١)، ٥١٥-٥٣٥.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠٢٠). دورة التهيئة للمعلم الجديد.
- Davis, B., & Higdon, K. (2008). **The effects of mentoring/induction support on beginning teachers' practices in early elementary classrooms (K-3)**. Journal of research in childhood education, 22(3), 261-274.
- Duke, L., Karson, A., & Wheeler, J. (2006). **Do mentoring and induction programs have greater benefits for teachers who lack preservice training?**. JOURNAL OF PUBLIC AND INTERNATIONAL AFFAIRS-PRINCETON-, 17, 61.
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). **The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research**. Review of educational research, 81(2), 201-233.
- Leugers, L. L. (2018). **The effects of mentoring and induction programs and personal resiliency on the retention of early career teachers** (Doctoral dissertation, Antioch University).

- Roehrig, A. D., Bohn, C. M., Turner, J. E., & Pressley, M. (2008). **Mentoring beginning primary teachers for exemplary teaching practices.** Teaching and Teacher Education, 24(3), 684-702.
- Smith, T. M., & Ingersoll, R. M. (2004). **What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover?.** American educational research journal, 41(3), 681-714.
- Villar, A., & Strong, M. (2007). **Is mentoring worth the money? A benefit-cost analysis and five-year rate of return of a comprehensive mentoring program for beginning teachers.** Ers Spectrum, 25(3), 1-17.