



جامعة المنصورة
كلية التربية



واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهد

إعداد

د. / عبد الرحمن بن مذيكر المطيري
دكتوراه الفلسفة في المناهج وطرق التدريس

د. / صالح بن مشعل الغامدي
دكتوراه الفلسفة في أصول التربية

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١١٨ – أبريل ٢٠٢٢

واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي

د. د / عبدالرحمن بن منيكر المطيري

دكتوراه الفلسفة في المناهج وطرق التدريس

د. د / صالح بن مشعل الغامدي

دكتوراه الفلسفة في أصول التربية

مستخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي، وبيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظ المهدي والتي تعزى لمتغيري (سنوات الخبرة، ساعات التدريب)، واستُخدم المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من (1801) معلماً ومعلمة، وتمثلت عينة الدراسة المشاركة في (317) معلماً ومعلمة، واستُخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن درجة موافقة المعلمين والمعلمات في تعليم محافظة المهدي على واقع البرامج التدريبية المقدمة لهم، والتي جاءت بدرجة عالية بشكل عام من وجهة نظرهم، كما أسفرت نتائج الدراسة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، في استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير ساعات التدريب لصالح أفراد الدراسة الذين حصلوا على 50 ساعة تدريبية إلى 100 ساعة تدريبية.

Abstract

The study aimed to reveal the reality of the training programs provided to the teachers of cradle governorate education, and to show the statistically significant differences at the significance level ($\alpha = 0.05$) in the reality of the training programs provided to the teachers of cradle governorate education, which are attributed to the variables (years of experience, hours of training). The survey descriptive approach, and the study population consisted of (1801) male and female teachers, and the participating study sample consisted of (317) male and female teachers, and the questionnaire tool was used to collect data. The results of the study resulted in the degree of approval of male and female teachers in the education of Al-Mahd Governorate on the reality of the training programs provided to them, which came to a high degree in general from their point of view. The responses of the study sample according to the variable years of experience, and there were statistically significant differences in the responses of the study sample,

according to the variable hours of training in favor of the study members who received 50 to 100 training hours.

المقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة أنماطاً متسارعة من التطور المعرفي والتكنولوجي، أضافت مسؤوليات وواجبات متعددة على صعيد تنمية الموارد البشرية، وتعد التنمية المهنية بكافة مجالاتها ركيزة أساسية في تنمية الموارد البشرية، ويخصص لها مخصصات مالية رغبة في تحسين الأداء ورفع الكفاءة والجودة.

ويعد التدريب من أحدث الاتجاهات التي تساعد على تزويد الفرد بالمهارات، والأساليب، والخبرات اللازمة في أي منظمة، بالإضافة إلى الاتجاهات المرغوبة علمياً وعملياً، بهدف الاستفادة منها واستخدامها من أجل تقديم أداء أفضل في وظيفة الفرد أو مجال عمله، كما يتم من خلالها إعداد لوظائف مستقبلية بحسب أهداف واحتياجات تلك المنظمة (عبوي، ٢٠١٥).

وفي النظم التعليمية يعد التدريب هدفاً رئيساً لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات والإداريين وغيرهم، وهذا ما يؤكد الحرملية (٢٠٢٠، ص ٣٩) بأن التدريب جزء لا يتجزأ من النظام التعليمي لأي دولة، ويعتمد نجاحه على تطويع نظام التدريب المهني، طبقاً للاحتياجات والظروف الثقافية والاقتصادية والاجتماعية لأي دولة، وقد صدر عن الجامعة العربية، أن الاستثمار في التدريب والتعليم في البلاد العربية قد زاد خلال العقد الماضي، بهدف التمكن من أداء خدمات أفضل لكافة فئات المجتمع، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتمكين مجتمع المعرفة.

ومنذ انطلاق برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، والذي كان من ضمن غاياته الكبرى رفع جودة الموظف الحكومي وإنتاجيته في العمل، عبر عدد من برامج التدريب والتطوير المهني، والتوجيه والدعم النفسي والوجداني، وإدارة المواهب وتطوير القيادات، حرصت وزارة التعليم على التطوير والتنمية المهنية لمنسوبيها؛ إذ أنها إحدى الجهات المستهدفة من هذا البرنامج ضمن مرحلته الثانية، فالنظام التربوي الناجح هو الذي يحقق أهدافه وفق تطلعات المجتمع إليه، وأي تقدم علمي ومعرفي في أي مجتمع مرتبط بجودة مخرجات نظامه التربوي (الغريز، والتويجري، ٢٠١٩).

ومن المسلم به أن تعزيز جودة أداء المعلمين والمعلمات عنصر أساسي للارتقاء بالعملية التعليمية التعليمية؛ لأن وجود معلم أو معلمة مؤهلاً تأهيلاً عالياً يسهم في إيجاد مخرجات تعليمية تسهم في تنمية النشء مما ينعكس بدوره على المجتمعات بصورة فعالة، ويعد التدريب من أهم المداخل لتنمية مهارات المعلمين والمعلمات في التخطيط والتنفيذ والتقييم داخل غرفة الصف، إذ يكونوا قادرين على تنفيذ المهام التدريسية بفاعلية عالية من خلال تهيئة بيئة تعليمية مشجعة على الإبداع، مما يؤثر بشكل إيجابي على تحصيل الطلبة وتنمية مهاراتهم وتعزيز قدراتهم (خصاونة، ٢٠١٨).

وتأكيداً لدور التدريب وأهمية للمعلمين والمعلمات، يشير (Alvermann, 2019) & Sanders إلى أن التعليم في القرن الحادي والعشرين يتطلب إعادة صياغة المهارات اللازمة للمعلمين والمعلمات، وذلك من خلال التدريب الذي يعد أبرز روافد التطوير المستمر لهم، فدوره حيوي في تطوير الأداء التدريسي، وتنويع الممارسات التدريسية بصورة تتواءم مع التطورات المتسارعة في القرن الحادي والعشرين.

ونظراً لأهمية التدريب سعت وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، ممثلة في المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي إلى التركيز على البرامج التدريبية باعتبارها جزءاً أساسياً من استثماراتها الإستراتيجية في تنمية الموارد البشرية، ولكي تكون البرامج ناجحة ومؤثرة في فاعلية التدريب ينبغي أن تبدأ بالتقويم وتنتهي به، من خلال تقدر الاحتياجات التدريبية، ثم تصميمها وتنفيذها وتقويمها؛ لقياس مدى فاعليتها وكفاءتها (السحبياني، ٢٠١٨).

وقد أكدت العديد من الدراسات كدراسة كل من: (الحرملية، ٢٠٢٠؛ الزهراني، ٢٠١٨؛ خصاونة، ٢٠١٨؛ السحبياني، ٢٠١٨) على أهمية دراسة واقع البرامج التدريبية، وقياس مخرجاتها، والتي تظهر في المهارات والاتجاهات الجديدة التي استقاها المعلم من التدريب أو قياس نقل مهارة التدريب إلى البيئة الصفية، وجميع ما سبق يعد إدراكاً لأهمية دور المعلم والمعلمة، والتي تعكس ضرورة الاهتمام بإعداده، وتأهيله بشكل مستمر، عن طريق برامج التدريب والتي تعد قناة رئيسة من قنوات التنمية المهنية لهم، ومن هنا تأتي هذه الدراسة بهدف تعرف واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

عطفاً على ما سبق ذكره حول أهمية التدريب، ودوره الفعال في رفع مستوى كفاءة المعلمين، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، ومواكبتهم للتطورات المتسارعة في القرن الحادي والعشرين، وفي ظل توجه وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية إلى تنمية قدرات منسوبيها من خلال إطلاق حزمة من البرامج التدريبية بشكل مستمر أثناء العام الدراسي والإجازة الصيفية؛ وذلك استثماراً للوقت وإيماناً منها بقدرة التدريب على التطوير المهني للمعلمين، بما ينعكس إيجاباً على طلابهم من خلال الممارسات التدريسية المتطورة، وفق ما يقدم في تلك البرامج، وأنت الدراسة الحالية استمراراً لتطوير تلك البرامج والكشف عن واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي، من حيث أوجه قوتها وضعفها، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤالين الآتيين:

١- ما واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات محافظ المهدي تعزى لمتغيري سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، وعدد ساعات الدورات التدريبية؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

- ١- الكشف عن واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي.
- ٢- بيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آراء عينة الدراسة في واقع البرامج التدريبية تبعاً لمتغيرات (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، وعدد ساعات الدورات التدريبية).

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من خلال:

- ١- ندرة الدراسات التي تناولت واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي، فقد تشكل هذه الدراسة إضافة جديدة لتطوير البرامج التدريبية بمحافظة المهدي.
- ٢- قد تسهم هذه الدراسة في تحديد جوانب القوة والضعف للبرامج التدريبية المقدمة بتعليم محافظة المهدي، مما يساعد القائمين على إعدادها وتنفيذها في تدعيم مواطن القوة، ومعالجة أوجه النقص.

٣- يأمل الباحثان أن تستفيد الجهات ذات العلاقة بوجه عام وإدارة التدريب والابتعاث بتعليم محافظة المهدي بوجه خاص من نتائج هذه الدراسة وتوصياتها، وذلك في بناء البرامج التدريبية وتنفيذها لتتسجم مع رؤى المعلمين واحتياجاتهم.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود زمانية: طُبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (١٤٤٣م - ٢٠٢١م).
- الحدود البشرية: طُبقت هذه الدراسة على عينة من معلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي.
- الحدود المكانية: إدارة تعليم محافظة المهدي التابعة لوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي.

مصطلحات الدراسة: تحددت مصطلحات الدراسة في المصطلحات الآتية:

البرامج التدريبية:

"هي مجموعة من العناصر والإجراءات والأنشطة المنظمة والمتكاملة فيما بينها، تهدف إلى تزويد الأفراد بمعارف ومهارات محددة لتطوير أدائهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية" (اليامي، ٢٠٢٠، ص ٢٠).

وعرفها القحطاني (٢٠١٩) بأنها "مجموعة من الأنشطة التدريبية التي يتم إعدادها وتصميمها بغرض إكساب المعلمين مجموعة من المهارات والمعارف والمعلومات التعليمية" (ص ١٣٣).

ويقصد بها في الدراسة الحالية: بأنها مجموعة من الأنشطة التدريبية المنظمة والمعدة وفق الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي؛ لإحداث التغييرات المطلوبة في كفاياتهم المعرفية، وتطوير أدائهم التدريسي.

أدبيات الدراسة:

أولاً- الإطار النظري:

١. التدريب

مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

يعرف بأنه "عملية تعلم مستمر يسهم في نمو وتغذية مهارات وكفايات المعلم المهنية" (McGee, 2012.P26 & Petrie).

ويعرفه فريج (٢٠١٩) بأنه "نشاط مقصود ومنظم يهدف إلى جعل أداء المعلم أكثر فاعلية ومواكبة للتطور الحاصل في المناهج وطرق التدريس نتيجة التطور الاجتماعي والتكنولوجي المستمر" (ص ٢٧).

أهمية التدريب للمعلمين:

يعد التدريب أحد أهم الركائز الأساسية التي تدعم النمو والتطور المهني للمعلمين، من خلال برامج تستهدف احتياجاتهم على الصعيد الشخصي والمهني، وتوفر المعارف والمهارات والخبرات اللازمة أثناء إعداد وتصميم البرامج التدريبية بما يحقق الأهداف المرجوة (الغري، والتويجري، ٢٠١٩).

كما أن تنفيذ برامج التدريب التربوي بناء على مجموعة من الأسس والمبادئ تحقق عديد من الأهداف التربوية، واتفقت بعض الدراسات كدراسة كل من: (النجار، ٢٠١١، ص ١٥؛ المدني، ٢٠١١، ص ٣٨؛ القحطاني، ٢٠١٩، ص ١٣٧) على أهمية البرامج التدريبية للمعلمين والمعلمات، وتظهر تلك الأهمية في بعض الجوانب منها:

- يساعد التدريب على إظهار المهارات والأشياء الإيجابية لدى المعلمين وغيرهم في المؤسسات التعليمية نحو العملية التعليمية.
- زيادة الأداء داخل المؤسسة التعليمية، حيث إن حصول المعلمين أو غيرهم على المعارف والمهارات والخبرات المطلوبة للقيام بأعمالهم يمكنهم من تنفيذ المهام المنوطة إليهم بكفاءة وسيطرة على الوقت الضائع والإمكانات المادية المستخدمة في العملية التعليمية.
- الإفصاح عن الأهداف العامة للعملية التعليمية، وبذلك يرتفع أداء المعلمين وغيرهم في المؤسسات التعليمية.

- إمكانية إطلاع المعلمين على التجارب العالمية في تخصصاتهم ومدى الاستفادة منها.
- بناء قاعدة قوية للاتصالات والاستشارات الداخلية، وبذلك يعمل على تطوير أساليب التنافس بين المعلمين وغيرهم في المؤسسات التعليمية وإدارتهم.
- تنمية التفكير والإبداع الوظيفي لتطوير الاختصاص من العلوم الحديثة.
- التعامل مع المتغيرات ومواكبة التطورات والتفكير بأسس علمية وتطبيقية حديثة.
- القدرة على التخطيط والتفكير الاستراتيجي واتخاذ القرارات.
- تعويض ما فاتهم من مهارات لم يتسنى لهم اكتسابها في مجال التعليم التقليدي.

فيتضح من خلال ما سبق ذكره حول أهمية التدريب للمعلمين، بأنه يسهم في تحسين مهاراتهم الأدائية، ويساعدهم على تنفيذ الأهداف التعليمية بفاعلية، ويمكنهم من استخدام الأساليب الحديثة في طرق التدريس، واستخدام التقنية في التعليم، فهو في الواقع استثمار في الكادر التعليمي الذي يعد رأس المال الحقيقي للمؤسسة التربوية والتعليمية، فبتطور أدائه وزيادة ثقافته ونموه المهني المستمر ينعكس إيجاباً على تحصيل طلابه، ورفع مستوياتهم ونمو مهاراتهم المختلفة.

أهداف التدريب:

حددت الإدارة العامة للتدريب والابتعاث، التابعة لوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، الهدف العام للتدريب بأنه: تحقيق النمو المهني المستمر لشاغلي وشاغلالات الوظائف التعليمية، ورفع مستوى أدائهم في العملية التعليمية، وزيادة الطاقة الإنتاجية لدى جميع العاملين، وإعداد الكوادر الوطنية المدربة في شتى التخصصات التي تحتاجها الوزارة، وقد حددت مجموعة من الأهداف التفصيلية أبرزها:

- تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته؛ مما يساعد ذلك في رفع الروح المعنوية لديه.
- تنمية بعض الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والعلاقات الإنسانية بين العاملين.
- تزويد المتدربين بالمعلومات التربوية والمهارات والمستحدثات العلمية والتقنية والنظريات التربوية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة هذه المتغيرات.
- إكساب المتدربين القدرة على تطبيق الأفكار والآراء والحلول النابعة من نتائج الدراسات بما يؤدي إلى ردم الفجوة بين النظرية والتطبيق العملي.

- زيادة قدرة المتدربين على التفكير المبدع بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية، ومواجهة مشكلاتهم المستقبلية، والتغلب عليها من ناحية أخرى.

- إكساب المتدربين أساليب التعليم المستمر من خلال تمكينهم من مهارات التعلم الذاتي المستمر، أو من خلال إيجاد اتجاهات إيجابية نحو استمرار الالتحاق بالبرامج التدريبية لتطوير قدراتهم وإمكانياتهم. (الغريز، والتويجري، ٢٠١٩).

فمن خلال ما سبق يتضح اهتمام وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية بالبرامج التدريبية كونها ركيزة أساسية من ركائز تطوير منسوبيها، فتطوير قدراتهم الذاتية يساعدهم على التفكير والتبصر والتحليل، وبالتالي المشاركة في حركة المعرفة ورفدها وتعزيزها، مما ينعكس على أدائهم وممارساتهم نحو التجديد المستمر لقدراتهم، وهذا بدوره ينعكس على الطالب في الميدان التربوي.

ثانياً- الدراسات السابقة:

نظراً لأهمية التدريب وأثره الإيجابي على المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة فقد أجريت العديد من الدراسات عن واقع الدورات والبرامج التدريبية، وفيما يلي عرضاً لتلك الدراسات مرتبة وفقاً لتسلسلها الزمني:

هدفت دراسة خصاونة (٢٠١٧) إلى الكشف عن واقع البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة في محافظة أربد للعام (٢٠١٦/٢٠١٧)، وذلك من خلال استطلاع وجهة نظر عينة من معلمي الدراسات الاجتماعية في المدارس التابعة لمحافظة أربد بلغت (٥٢) معلماً ومعلمة، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء الاستبانة حيث تكون في صورته النهائية من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي (تجهيزات التدريب، المهارات المستهدفة بالتدريب، تقييم التدريب)، وبعد التأكد من صدقها وثباتها طبقت على أفراد العينة، حيث أظهرت النتائج أن تقديرات المعلمين لواقع البرامج التدريبية كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجالات الأداة تعزي لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، وخلصت الدراسة إلى وضع مجموعة من التوصيات من أبرزها ضرورة تحديد الاحتياجات الفعلية لمعلمي الدراسات الاجتماعية قبل بناء أي برنامج تدريبي، وضرورة إشراك معلمي الدراسات الاجتماعية في التخطيط للبرامج التدريبية.

ودراسة السحبياني (٢٠١٨) والتي هدفت إلى تعرف واقع الدورات التدريبية المقدمة لمرشدي الطلاب في إدارة التدريب التربوي بالرياض من وجهة نظر المتدربين الذين التحقوا بالدورات التدريبية، ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي باعتباره أنسب المناهج لطبيعة الدراسة، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين الطلابيين الذين أنهوا البرنامج التدريبي خلال الفصل الدراسي الثاني العام (١٤٣١-١٤٣٢هـ)، والذي أقيم في إدارة التدريب التربوي بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (٩٠) مرشداً، وفق سجلات إدارة التدريب، وكانت أداة الدراسة المستخدمة الاستبانة وهي مكونة من (٣٤) فقرة، وتم التأكد من صدق البناء بعرضه على مجموعة من المحكمين، وبعد جمع البيانات تم إدخالها في الحاسب الآلي على برنامج (SPSS) مع إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن محتوى البرنامج التدريبي يجمع بين الجانب النظري والتطبيقي وبدرجة متوسطة، أن أهداف البرنامج التدريبي قابلة للقياس ظهرت بدرجة ضعيفة، تشجع الأساليب التدريبية على التفاعل والمشاركة ظهرت بدرجة ضعيفة، موقع إدارة التدريب مناسب ويسهل الوصول إليه ظهر بدرجة منخفضة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة نحو محاور البرنامج التدريبي تبعا لاختلاف التخصص في الإرشاد الطلابي - سنوات الخبرة في التعليم - عدد الدورات التدريبية التي التحق بها المتدرب بإدارة التدريب التربوي).

كما هدفت **دراسة الزهراني (٢٠١٨)** إلى رصد واقع البرامج التدريبية التخصصية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية بمدينة الدمام في ضوء احتياجاتهم التدريبية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي؛ لرصد البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة واستقراء الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، الأمر الذي يمكنه من إعداد استبانة، واشتملت عينة الدراسة على معلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية بمدارس مدينة الدمام الحكومية والأهلية، واختيرت هذه العينة بطريقة مقصودة، بعد استبعاد العينة الاستطلاعية تأكيدا لثباتها، وقد روعي عدة ضوابط في إعداد الاستبانة: (هدفها، ومصادر بنائها، ووصفها)، وتحقق صدق الأداة بعرض الاستبانة على المحكمين من بعض أساتذة الجامعات وبعض المتخصصين في التربية لمعرفة صدقها، وتحقق الباحث من ثباتها بالخطوات المتبعة في البحث العلمي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن الاحتياجات التدريبية التي بنيت عليها الاستبانة هي احتياجات تدريبية مهمة بدرجة كبيرة، للاحتياجات التدريبية في مجالات التخصص الأكاديمي، وقد أوصت الدراسة

بضرورة القيام بدراسات عملية تتناول معلم المرحلة الثانوية بمدينة الدمام من أجل رفع كفاءته أكاديمياً.

وهدفت دراسة الغامدي والتويجري (٢٠١٨) إلى تعرف واقع البرامج التدريبية من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية، وترشيح المتدربين للبرامج التدريبية واختيار المدربين، وتصميم البرامج التدريبية وتقييمها من وجهة نظر المشرفين والمشرفات في قسم الإشراف التربوي في إدارة التعليم بمحافظة الخرج، كما هدفت إلى الكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات تقدير المشرفين والمشرفات في إدارة التعليم بمحافظة الخرج؛ لواقع البرامج التدريبية المقدمة لهم والتي تعزي لمتغير الجنس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي في وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها؛ لمناسبتها لمثل هذا النوع من الدراسات، وقد تكون مجتمع الدراسة من المشرفين والمشرفات في قسم الإشراف التربوي بإدارة التعليم بمحافظة الخرج خلال العام الدراسي ١٤٣٨هـ / ١٤٣٩هـ ، والبالغ عددهم (١٤٥) مشرفاً ومشرفة ، واشتملت عينة الدراسة على عينة عشوائية طبقية (٤٥ مشرفاً ومشرفة) بنسبة (٣١٪) من مجموع مجتمع الدراسة . ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء أداة لجمع البيانات (استبانة)، وتم التحقق من صدقها وثباتها. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان منها: جاء واقع تحديد الاحتياجات التدريبية وواقع تقييم البرامج التدريبية بدرجة منخفضة، وجاء واقع ترشيح المتدربين للبرامج التدريبية وواقع اختيار المدربين وتصميم البرامج التدريبية بدرجة متوسطة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0,05$) في واقع البرامج التدريبية في إدارة التعليم بمحافظة الخرج من وجهة نظر أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الجنس. وكانت الفروق في بعد واحد وهو (اختيار المدربين لصالح المشرفات التربويات وفي ضوء النتائج خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات كان من أهمها: اعتماد معايير علمية متنوعة في تقييم البرامج التدريبية لتحديد مدى فعاليتها، وأن يتم التقييم على مراحل (قبل وأثناء وبعد التدريب لقياس أثر التدريب)، ضرورة التخطيط لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين والمشرفات والالتزام بمعايير علمية في ذلك.

و**دراسة الغرير والتويجري (٢٠١٩)** التي هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى استفادة الممارسات التربويات من البرامج التدريبية التي قدمها المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية من وجهة نظر المستفيدات من البرامج التدريبية الصيفية، ومدى ملائمة البيئة الميدانية للتطبيق، والتوصل إلى مقترحات يمكن أن تسهم في تطوير البرامج التدريبية التي يقدمها، ولتحقيق أهداف

هذه الدراسة استخدم المنهج الوصفي، وتطبيق الاستبانة كأداة للدراسة على عينة بلغت (٩٥) ممارسة تربوية ممن استقن من البرامج التدريبية الصيفية التي قدمها المركز، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: درجة الاستجابة لمحوري أسئلة الدراسة: (مدى استفادة المعلمات من الدورات التدريبية ومدى ملاءمة البيئة الميدانية لتطبيق وممارسة ما تم التدرّب عليه) جاءت بدرجة عالية، تقديم عدد من المقترحات التطويرية من الأفراد عينة الدراسة، وربط المدرب المعلومات والأنشطة التي قدمت بالواقع المهني للمتدربين، ومناسبة كمية المعلومات والأنشطة لزمان الدورة المقرر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) على متغيرات الدراسة ككل وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة، الوظيفة، المؤهل العملي، وقدد الدورات التدريبية) وبناء على نتائج الدراسة فقد أوصى الباحثان بالعديد من التوصيات أبرزها: وضع المحاور المناسبة لاختيار مصممي البرامج التدريبية والمدربين وتقييم أدائهم؛ لتحقيق جودة المخرجات التدريبية، وتصنيف البرامج التدريبية وفق المهام والتخصصات العلمية والمراحل الدراسية المختلفة.

كما هدفت دراسة الحرملية (٢٠٢٠) إلى تقييم واقع دور مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم في تحقيق التنمية المستدامة بسلطنة عُمان في ضوء مجتمع المعرفة، تعرف تقديرات الموظفين بتلك المراكز حول واقع دور هذه المراكز التدريبية، أعدت الباحثة استبانة لجمع البيانات، وبلغ عدد العينة (١٣٦) متدرّباً في ضوء متغيرات النوع الاجتماعي، والوظيفة وسنوات الخبرة، والمؤهل الدراسي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: تقديرات الموظفين بمراكز التدريب حول واقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة جاء بدرجة متوسطة بمتوسط عام، وجاء محور البرامج المنفذة في مراكز التدريب بمتوسط حسابي عالٍ، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات موظفي مراكز التدريب لواقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة تبعاً لمتغير الوظيفة، وأوصت الدراسة ببعض التوصيات منها: تفعيل منصات التدريب الإلكتروني، ومنح مراكز التدريب الاستقلالية الإدارية والمالية، وإنشاء مراكز تدريب تفاعلية مجهزة بأحدث التكنولوجيا.

باستعراض الدراسات السابقة، يلاحظ أهمية التدريب في أثناء الخدمة، ودوره في تعزيز مهارات المعلمين والمعلمات وتطوير أدائهم، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تشكل إضافة مهمة في مجال تعرف جوانب القوة والضعف في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي، مما يساهم في تقديم تغذية راجعة من الميدان إلى القائمين

على برامج تدريب المعلمين بإدارة تعليم المهدي بشكل عام، ولإدارة التدريب التربوي والابتعاث بشكل خاص، والذي يسهم في بناء برامج تدريبية تتسجم مع احتياجات المعلمين الفعلية.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي، نظراً لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة، ويعرف العساف (٢٠٠٦) هذا المنهج بأنه "ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها" (ص ١٩١).

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي، والبالغ عددهم (١٨٠١) معلماً ومعلمة، وتم اختيار عينة الدراسة بناءً على أسلوب الرابطة الأمريكية لتحديد حجم عينة الدراسة وبناءً على ذلك فإن عينة الدراسة الحالية تبلغ (٣١٧) معلماً ومعلمة، وفي الجدول (١) توضيح لخصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الوظيفية.

جدول (١) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المؤهل	التكرار	النسبة	عدد ساعات التدريب	التكرار	النسبة	الخبرة	التكرار	النسبة
بكالوريوس	٢٧٩	٨٨,٠	أقل من ٥٠ ساعة	٧٥	٢٣,٧	أقل من ٥ سنوات	٦٣	١٩,٩
ماجستير	٢٦	٨,٢	من ٥٠ إلى ١٠٠ ساعة	١١٢	٣٥,٣	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٣٦	٤٢,٩
دبلوم	١٢	٣,٨	من ١٠٠ سنة فأكثر	١٣٠	٤١,٠	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٥٩	١٨,٦
المجموع	٣١٧	١٠٠%	المجموع	٣١٧	١٠٠%	من ١٥ سنة فأكثر	٥٩	١٨,٦
						المجموع	٣١٧	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن (٢٩٦) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٩٣,٤%) من حملة المؤهلات التربوية، كما أن (٢٧٩) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٨٨%) من حملة البكالوريوس، و(١٣٦) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٤٢,٩%)، من تبلغ خدمتهم من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، وهم الفئة الأكبر في عينة الدراسة، بالإضافة إلى أن (١٣٠) من عينة

الدراسة يمثلون ما نسبته (٤١%)، تدريبوا لمدة ١٠٠ ساعة فأكثر، وهم الفئة الأكبر في عينة الدراسة.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة في جمع البيانات، إذ أُعدت بعد الاطلاع على الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة كدراسة كل من: (خصاونة، ٢٠١٧؛ الغرير والتويجري، ٢٠١٩؛ الحرملية، ٢٠٢٠، وغيرها)، وتكونت الاستبانة من جزأين: **الجزء الأول:** وتضمن البيانات الأساسية الخاصة بأفراد العينة وهي: (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، وعدد ساعات الدورات التدريبية).

الجزء الثاني: استبانة للكشف عن واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي، مكونة من (٤٧) فقرة، موزعة على (٦) معايير، وهي: الأهداف، وتكون من (٦) فقرات، ومحتوى البرامج التدريبية، وتكون من (١١) فقرة، والمدرّبون، وتكون من (١٠) فقرات، والتنوع في البرامج التدريبية، وتكون من (٧) فقرات، بيئة التدريب الافتراضية، وتكون من (٨) فقرات، واستخدام التقويم العلمي، وتكون من (٥) فقرات.

وقد استخدم مقياس ليكرت الثلاثي للجزء الثاني من الاستبانة لقياس استجابات العينة. ويقابل كل فقرة من فقرات المحاور في الجزء الثاني من الاستبانة قائمة تحمل العبارات التالية: (عال - متوسط - ضعيف) وقد أعطيت كل عبارة من العبارات السابقة درجات؛ لتتم معالجتها إحصائياً على النحو الآتي: عال (٣) درجات، متوسط (٢) درجتان، ضعيف (١) درجة.

صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

١- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

قام الباحثان بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص؛ للحكم على مدى صلاحية الاستبانة وقياس ما وضعت لقياسه، من حيث مدى انتماء العبارة للمحور، ومدى وضوح اللغة، مع التعديل المقترح في حال وجود إضافات أو ملاحظات، وعُدلت الاستبانة وفقاً لملاحظاتهم.

٢- صدق الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق الاستبانة، وذلك من خلال حساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه، وتبين أن جميع العبارات دالة عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكونة للاستبانة تتمتع بدرجة صدق عالية، تجعلها صالحة للتطبيق الميداني وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٢) معاملات ارتباط بنود محور الدراسة بالمحور الذي تنتمي إليه وكذلك بالدرجة الكلية للاستبانة

م	فقرات محاور الاستبانة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالاستبانة
المحور الأول			
١	تتصف أهداف البرامج التدريبية بأنها واضحة ومحددة منذ بداية الدورة	**٠,٦٧١	**٠,٥٥٧
٢	تتصف أهداف البرامج التدريبية بأنها قابلة للتحقيق والتنفيذ	**٠,٦٨٧	**٠,٦٣٣
٣	تعمل البرامج التدريبية على إعداد المعلمين والمعلمات إعداداً جيداً في مجال العملية التعليمية	**٠,٨٢٠	**٠,٧٠٩
٤	يشترك المعلمون والمعلمات في صياغة أهداف البرامج التدريبية	**٠,٧٣٧	**٠,٦٢٩
٥	تنمي البرامج التدريبية روح الإبداع والابتكار لدى المعلمين والمعلمات	**٠,٧٩٨	**٠,٦٥٠
٦	يتم عرض محتوى البرامج التدريبية بشكل متسلسل ومنطقي	**٠,٧٣٤	**٠,٧٢٠
المحور الثاني			
١	يتواءم محتوى البرامج التدريبية مع التطورات العلمية والتربوية	**٠,٧٤٢	**٠,٦٩٥
٢	يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع حاجات المعلمين والمعلمات مهنيًا وأكاديميًا	**٠,٨٠١	**٠,٧٤٠
٣	يسمح محتوى البرامج التدريبية باستخدام الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة (السمعية والبصرية)	**٠,٦٥٣	**٠,٦١٠
٤	يراعى محتوى البرامج التدريبية الفروق الفردية بين المعلمين والمعلمات	**٠,٧٣٣	**٠,٦٦٢
٥	يتماشى محتوى البرامج التدريبية مع ميول واحتياجات المعلمين والمعلمات المستقبلية	**٠,٨٠٩	**٠,٧٤٥
٦	يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع أهداف البرامج التدريبية في العملية التعليمية	**٠,٨١١	**٠,٧٨٤
٧	يوازن محتوى البرامج التدريبية في التركيز على الجوانب النظرية والعملية	**٠,٧٢٤	**٠,٦٧٣
٨	يسهم محتوى البرامج التدريبية في معالجة المشكلات التربوية التي تواجه المعلمين أثناء عملية التعليم	**٠,٨٠٦	**٠,٧٦٧

م	فقرات محاور الاستبانة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالاستبانة
٩	يتلاءم محتوى البرامج التدريبية مع الساعات المخصصة له	**٠,٦٨٩	**٠,٦٣١
١٠	يراعي محتوى البرامج التدريبية مبدأ التكامل بين المواد المختلفة	**٠,٧٧٦	**٠,٧٠١
١١	يتم عرض محتوى البرامج التدريبية بشكل متسلسل ومنطقي	**٠,٧٩٠	**٠,٧٨١
المحور الثالث			
١	يتوفر مدربون مؤهلون من ذوي التخصصات المناسبة لتدريب المعلمين والمعلمات	**٠,٨٤٣	**٠,٧٧٩
٢	يتوفر لدى المدربين الخبرات الكافية في ميدان التعليم العام	**٠,٨٧٣	**٠,٧٩٧
٣	يتوفر تقييم مستمر لأداء المدربين	**٠,٧٧٨	**٠,٧١٧
٤	توجد برامج تدريبية لإعداد مدربين مؤهلين	**٠,٨٠١	**٠,٧٤٥
٥	يمكن المدربين من تدريب المعلمين والمعلمات باستخدام التقنية	**٠,٨٣٢	**٠,٧٤٩
٦	يستخدم المدربون أساليب تدريبية متنوعة تمكن المعلم والمعلة من الاستفادة من القدرات والخبرات الفردية للمدرب	**٠,٨٤٧	**٠,٨٠٥
٧	توجد أساليب تدريب جماعي حسب طبيعة البرامج تشجع على العمل الجماعي وروح الفريق	**٠,٦٨٨	**٠,٦٨٠
٨	ينوع المدربون في أساليب التدريب بين أساليب ذات طابع نظري، وأساليب ذات طابع عملي	**٠,٨٣٢	**٠,٧٦٠
٩	تتوفر أساليب موجهة للمعلم والمعلة لاستخدام التدريب الذاتي، كالتدريب عن بعد، والتدريب بالتعليم المبرمج، والقائم على الحاسب الآلي وغيرها	**٠,٨٢٩	**٠,٧٨٣
١٠	يستثمر المدربون خبرة المعلمين والمعلمات لتحقيق أهداف البرامج التدريبية	**٠,٨١٥	**٠,٧٤٧
المحور الرابع			
١	تتوفر برامج تأهيلية للمعلمين والمعلمات تركز على الجانب التربوي والأكاديمي	**٠,٨١٧	**٠,٧٥٧
٢	توجد برامج تدريبية للمعلمين والمعلمات تراعى فيها التحديد المسبق لطبيعة البرنامج، والشريحة المستهدفة، والأهداف المراد تحقيقها	**٠,٨٢٦	**٠,٧٨٨
٣	تهدف البرامج التدريبية تزويد المعلمين والمعلمات بأحدث الاتجاهات والمفاهيم والخبرات التربوية	**٠,٨٢٣	**٠,٧٨٥
٤	تستهدف البرامج التدريبية تنقيف المعلمين والمعلمات بالمستجدات في محتوى النظام التعليمي وسياسته وخطته وقوانينه ومناهجه	**٠,٨٣١	**٠,٨٠٠
٥	توجد برامج خاصة بالمعلمين والمعلمات المرشحين للتشكيلات الإشرافية	**٠,٧٦٢	**٠,٦٢١

م	فقرات محاور الاستبانة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالاستبانة
٦	توجد خيارات متنوعة متاحة للمعلمين والمعلمات من حيث المساقات التدريبية؛ لتلبية الاحتياجات التدريبية	**٠,٨٣٨	**٠,٧٤١
المحور الخامس			
١	توفر بيئة التدريب الافتراضي الدعم الفني والإداري في حال حدوث خلل طارئ في أثناء البرنامج التدريبي	**٠,٧٧٧	**٠,٧٧٧
٢	تولد بيئة التدريب الافتراضي الدافعية لدى المعلمين والمعلمات أكثر منها في التدريب الحضوري	**٠,٨٢٢	**٠,٧٠٦
٣	توفر قاعة التدريب الافتراضية بيئة تعليمية تحقق أهداف البرامج التدريبية	**٠,٨٤٠	**٠,٧٥٨
٤	تساعد بيئة التدريب الافتراضي على التفاعل بين المتدربين في البرامج التدريبية	**٠,٧٨٢	**٠,٧٠٠
٥	تحقق بيئة التدريب عن بعد التفاعل بين المدرب والمتدرب في البرامج التدريبية	**٠,٨٣٢	**٠,٦٨٩
٦	تناسب قاعات التدريب الافتراضية لأغراض التعلم مع عدد الحاضرين.	**٠,٨٠٣	**٠,٧٠١
٧	يسهل الدخول لقاعات التدريب الافتراضية	**٠,٧٥٣	**٠,٦٠٦
٨	تعد بيئة التدريب الافتراضي آمنة من الفيروسات والاختراق الإلكتروني	**٠,٧٨٢	**٠,٦٨٨
المحور السادس			
١	يستوفي البرنامج التقويمي نقاط التقويم المتعددة التي تضمن نجاح التقويم في قياس البرنامج التدريبي	**٠,٨٣١	**٠,٧٩١
٢	تستخدم أساليب تقويمية متنوعة للمعلمين والمعلمات مثل: (اختبارات تحريرية وشفوية - أوراق عمل - مشاريع - ملخصات وأبحاث...الخ).	**٠,٨٨٥	**٠,٦٦٨
٣	يتم عرض وشرح الوحدات التدريبية من قبل المعلمين والمعلمات (تطبيق عملي)	**٠,٨٥٩	**٠,٧٢١
٤	يتاح التقويم بعد نهاية كل برنامج تدريبي (تقويم نهائي)	**٠,٨٦٢	**٠,٦٧٥

**** عبارات دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل.**

من الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكونة للاستبانة تتمتع بدرجة صدق عالية، تجعلها صالحة للتطبيق الميداني.

ثبات الأداة:

تم التأكد من ثبات الأداة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ، حيث تراوحت قيمة معامل الثبات بين (٠,٨٣٤ إلى ٠,٩٤٢)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لجميع محاور الدراسة (٠,٩٧٨)، وهي جميعها قيم معاملات ثبات مرتفعة توضح صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

تصحيح أداة الدراسة:

لتسهيل تفسير النتائج استخدم الباحثان الأسلوب الآتي؛ لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة ويتضح ذلك في الجدول (٣):

جدول (٣) تصحيح أداة الدراسة

الاستجابة	بدرجة عالية	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة
الدرجة	٣	٢	١

ثم صنفنا الإجابات إلى (3) مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = (3 - 1) \div 3 = 0,67$$

لنحصل على التصنيف الآتي:

جدول (٤) توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

مدى المتوسطات	درجة التأثير
من ٢,٣٤-٣,٠٠	بدرجة عالية
من ١,٦٨-٢,٣٣	بدرجة متوسطة
من ١,٠٠-١,٦٧	بدرجة ضعيفة

❖ نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

إجابة السؤال الأول: ما واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة

المهد؟

للتعرف على واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي، قام الباحثان بحساب التكرارات، والنسب المئوية والمتوسطات، والانحرافات المحورية، لعبارات

محاور واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول الآتية:

المحور الأول: الأهداف

جدول (٥): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور الأهداف

مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	التكرار %	الاستجابة			الانحراف المحوري	المتوسط الحسابي*	الرتبة
			درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة			
١	تتصف أهداف البرامج التدريبية بأنها واضحة ومحددة منذ بداية الدورة	ك	١٨٤	١٢٦	٧	٠,٥٤٠	٢,٥٦	١
		%	٥٨,٠	٣٩,٧	٢,٢			
٦	يتم عرض محتوى البرامج التدريبية بشكل متسلسل ومنطقي	ك	١٧٧	١٢٨	١٢	٠,٥٧١	٢,٥٢	٢
		%	٥٥,٨	٤٠,٤	٣,٨			
٣	تعمل البرامج التدريبية على إعداد المعلمين والمعلمات إعداداً جيداً في مجال العملية التعليمية	ك	١٦٦	١٢٧	٢٤	٠,٦٣٢	٢,٤٥	٣
		%	٥٢,٤	٤٠,١	٧,٦			
٥	تنمي البرامج التدريبية روح الإبداع والابتكار لدى المعلمين والمعلمات	ك	١٥٣	١٣٤	٣٠	٠,٦٥٤	٢,٣٩	٤
		%	٤٨,٣	٤٢,٣	٩,٥			
٢	تتصف أهداف البرامج التدريبية بأنها قابلة للتحقيق والتنفيذ	ك	١٢٤	١٨٤	٩	٠,٥٣٧	٢,٣٦	٥
		%	٣٩,١	٥٨,٠	٢,٨			
٤	يشارك المعلمون والمعلمات في صياغة أهداف البرامج التدريبية	ك	٧٨	١٤٠	٩٩	٠,٧٤٥	١,٩٣	٦
		%	٢٤,٦	٤٤,٢	٣١,٢			
المتوسط العام			٠,٤٥٧	٢,٣٧	بدرجة عالية			

*المتوسط الحسابي من (٣,٠٠).

من الجدول السابق يتبين أن أهداف البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي، تحققت بدرجة عالية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٧ من ٣,٠٠)، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الغزير والتويجري (٢٠١٩) والتي

توصلت إلى أن مدى استفادة المعلمين والمعلمات من الدورات التدريبية ومدى ملاءمة البيئة الميدانية لتطبيق وممارسة ما تم التدريب عليه جاءت بدرجة عالية، وقد يعزى السبب في ذلك إلى الاهتمام الكبير الذي شهدته البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين والمعلمات في السنوات الثلاث الأخيرة من قبل وزارة التعليم والمعهد الوطني للتدريب المهني التعليمي المسؤول عن الدورات التدريبية وتطوير المتدربين.

وأوضحت نتائج الدراسة أن أكثر مؤشرات أهداف البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهد تمثلت في العبارة رقم (١) والتي تنص على (تتصف أهداف البرامج التدريبية بأنها واضحة ومحددة منذ بداية الدورة) حيث جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة (٢,٥٦ من ٣,٠٠)، يليها العبارة رقم (٦) والتي تنص على (يتم عرض محتوى البرامج التدريبية بشكل متسلسل ومنطقي)، بمتوسط موافقة (٢,٥٢ من ٣,٠٠).

المحور الثاني: محتوى البرامج التدريبية

جدول (٦): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور محتوى البرامج التدريبية مرتبة

تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	التكرار %	الاستجابة			المتوسط الحسابي*	الانحراف المحوري	الاستجابة	الرتبة
			درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة				
٣	يسمح محتوى البرامج التدريبية باستخدام الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة (السمعية والبصرية)	ك	١٩٠	١١٧	١٠	٢,٥٧	٠,٥٥٦	درجة عالية	١
		%	٥٩,٩	٣٦,٩	٣,٢				
١١	يتم عرض محتوى البرامج التدريبية بشكل متسلسل ومنطقي	ك	١٨٤	١٢٧	٦	٢,٥٦	٠,٥٣٤	درجة عالية	٢
		%	٥٨,٠	٤٠,١	١,٩				
١	يتواءم محتوى البرامج التدريبية مع التطورات العلمية والتربوية	ك	١٨٦	١١٩	١٢	٢,٥٥	٠,٥٧٠	درجة عالية	٣
		%	٥٨,٧	٣٧,٥	٣,٨				
٦	يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع أهداف البرامج التدريبية في العملية التعليمية	ك	١٧٢	١٣٤	١١	٢,٥١	٠,٥٦٦	درجة عالية	٤
		%	٥٤,٣	٤٢,٣	٣,٥				

م	العبارة	التكرار %	الاستجابة			المتوسط الحسابي*	الانحراف المحوري	الاستجابة	الرتبة
			درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة				
٧	يوازن محتوى البرامج التدريبية في التركيز على الجوانب النظرية والعملية	ك	١٢	١٦٣	١٤٢	٢,٤١	٠,٥٦٤	درجة عالية	٥
		%	٣,٨	٥١,٤	٤٤,٨				
١٠	يراعي محتوى البرامج التدريبية مبدأ التكامل بين المواد المختلفة	ك	١٧	١٥٥	١٤٥	٢,٤٠	٠,٥٩١	درجة عالية	٦
		%	٥,٤	٤٨,٩	٤٥,٧				
٩	يتلاءم محتوى البرامج التدريبية مع الساعات المخصصة له	ك	١٨	١٥٧	١٤٢	٢,٣٩	٠,٥٩٤	درجة عالية	٧
		%	٥,٧	٤٩,٥	٤٤,٨				
٢	يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع حاجات المعلمين والمعلمات مهنيًا وأكاديميًا	ك	٣١	١٣٤	١٥٢	٢,٣٨	٠,٦٥٨	درجة عالية	٨
		%	٩,٨	٤٢,٣	٤٧,٩				
٥	يتماشى محتوى البرامج التدريبية مع ميول واحتياجات المعلمين والمعلمات المستقبلية	ك	٢٩	١٥٠	١٣٨	٢,٣٤	٠,٦٤٠	درجة عالية	٩
		%	٩,١	٤٧,٣	٤٣,٥				
٤	يراعى محتوى البرامج التدريبية الفروق الفردية بين المعلمين والمعلمات	ك	٣٧	١٥٥	١٢٥	٢,٢٨	٠,٦٦٠	درجة متوسطة	١٠
		%	١١,٧	٤٨,٩	٣٩,٤				
٨	يسهم محتوى البرامج التدريبية في معالجة المشكلات التربوية التي تواجه المعلمين أثناء عملية التعليم	ك	٣٧	١٥٦	١٢٤	٢,٢٧	٠,٦٥٩	درجة متوسطة	١١
		%	١١,٧	٤٩,٢	٣٩,١				
المتوسط العام						٢,٤٢	٠,٤٥٥	درجة عالية	

*المتوسط الحسابي من (٣,٠٠).

من الجدول السابق يتبين أن درجة موافقة المعلمين والمعلمات في تعليم محافظة المهد على محتوى البرامج التدريبية المقدمة لهم جاءت بدرجة عالية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٢ من ٣,٠٠)، وتتفق هذه النتائج إلى حد ما مع دراسة السحيباني (٢٠١٨) والتي توصلت إلى أن محتوى البرنامج التدريبي يجمع بين الجانب النظري والتطبيقي، وقد يعزى حصول محور محتوى البرامج التدريبية لدرجة عالية في الدراسة الحالية إلى مدى الاستفادة من التطور البحثي والتقني في إعداد البرامج التدريبية والتحصير لها والتي تراعي حداثة المعلومات والمهارات، وفي سهولة الوصول للمعلومة والحصول عليها بأيسر الطرق، ومن ذلك ما تقدمه منصات البحث المتاحة كالمكتبات الشاملة ومكتبات الجامعات والمواقع البحثية المختلفة.

وأوضحت نتائج الدراسة أن أكثر مؤشرات محتوى البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهد تمثلت في العبارة رقم (٣)، والتي تنص على (يسمح محتوى البرامج التدريبية باستخدام الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة (السمعية والبصرية) حيث جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة (٢,٥٧ من ٣,٠٠)، يليها العبارة رقم (١١) والتي تنص على (يتم عرض محتوى البرامج التدريبية بشكل متسلسل ومنطقي)، بمتوسط موافقة (٢,٥٦ من ٣,٠٠).

المحور الثالث: المدربون

جدول (٧): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المدربون مرتبة تنازلياً حسب

المتوسط الحسابي

م	العبارة	التكرار %	الاستجابة			المتوسط الحسابي*	الانحراف المحوري	الاستجابة	الرتبة
			درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة				
٩	تتوفر أساليب موجهة للمعلم والمعلمة لاستخدام التدريب الذاتي، كالتدريب عن بعد، والتدريب بالتعليم المبرمج، والقائم على الحاسب الآلي وغيرها	ك	١٧٩	١٢١	١٧	٢,٥١	٠,٥٩٩	درجة عالية	١
		%	٥٦,٥	٣٨,٢	٥,٤				
١٠	يستثمر المدربون خبرة المعلمين والمعلمات لتحقيق أهداف البرامج التدريبية	ك	١٦٥	١٣٤	١٨	٢,٤٦	٠,٦٠٣	درجة عالية	٢
		%	٥٢,١	٤٢,٣	٥,٧				
٥	يمتلك المدربون القدرة على تدريب المعلمين والمعلمات باستخدام التقنية	ك	١٥١	١٤٩	١٧	٢,٤٣	٠,٥٩٤	درجة عالية	٣
		%	٤٧,٦	٤٧,٠	٥,٤				
٢	يتوفر لدى المدربين الخبرات الكافية في ميدان التعليم العام	ك	١٦٣	١٢٣	٣١	٢,٤٢	٠,٦٦٣	درجة عالية	٤
		%	٥١,٤	٣٨,٨	٩,٨				
٦	يستخدم المدربون أساليب تدريبية متنوعة تمكن المعلم والمعلمة من الاستفادة من القدرات والخبرات الفردية للمدرب	ك	١٥٢	١٤٥	٢٠	٢,٤٢	٠,٦٠٩	درجة عالية	٤م
		%	٤٧,٩	٤٥,٧	٦,٣				
١	يتوفر المدربون المؤهلين من ذوي التخصصات المناسبة لتدريب المعلمين والمعلمات	ك	١٦١	١١٨	٣٨	٢,٣٩	٠,٦٩٢	درجة عالية	٥
		%	٥٠,٨	٣٧,٢	١٢,٠				

م	العبارة	التكرار %	الاستجابة			المتوسط الحسابي*	الانحراف المحوري	الاستجابة	الرتبة
			درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة				
٧	توجد أساليب تدريب جماعي حسب طبيعة البرامج تشجع على العمل الجماعي وروح الفريق	ك	٢٥	١٤٦	١٤٦	٢,٣٨	٠,٦٢٨	درجة عالية	٦
		%	٧,٩	٤٦,١	٤٦,١				
٨	ينوع المدربون في أساليب التدريب بين أساليب ذات طابع نظري، وأساليب ذات طابع عملي	ك	٢٣	١٥٤	١٤٠	٢,٣٧	٠,٦١٦	درجة عالية	٧
		%	٧,٣	٤٨,٦	٤٤,٢				
٣	يتوفر تقييم مستمر لأداء المدربين	ك	٤٢	١٣٠	١٤٥	٢,٣٢	٠,٦٩٧	درجة متوسطة	٨
		%	١٣,٢	٤١,٠	٤٥,٧				
٤	تتوفر برامج تدريبية لإعداد مدربين مؤهلين	ك	٥٥	١٢٨	١٣٤	٢,٢٥	٠,٧٣٢	درجة متوسطة	٩
		%	١٧,٤	٤٠,٤	٤٢,٣				
			المتوسط العام			٢,٣٩	٠,٥٢٣	درجة عالية	

*المتوسط الحسابي من (٣,٠٠).

من الجدول السابق يتبين أن درجة موافقة المعلمين والمعلمات في تعليم محافظة المهدي على كفاءة المدربين جاءت بدرجة عالية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٩ من ٣,٠٠)، وقد يعزى هذا إلى ما يتمتع به المدربون من معرفة علمية محيطية بموضوعات التخصص التي يتولى التدريب فيها، والخبرة العلمية والتطبيقية بأساليب استخدام تلك المعلومات وتوظيفها، وكذلك القدرة على توصيل المعاني والمفاهيم إلى المتدربين بطريقة مناسبة وبلغة سليمة، إضافة إلى غيرها من مهارات الإصغاء والعرض والملاحظة التي يجدر أن يلم بها المدربون في مثل هذه البرامج التدريبية، كما أوضحت نتائج الدراسة أن العبارة رقم (٩)، والتي تنص على (توافر أساليب موجهة للمعلم والمعلمات لاستخدام التدريب الذاتي، كالتدريب عن بعد، والتدريب بالتعليم المبرمج، والقائم على الحاسب الآلي وغيرها) جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة (٢,٥١ من ٣,٠٠)، يليها العبارة رقم (١٠)، والتي تنص على (يستثمر المدربون خبرة المعلمين والمعلمات لتحقيق أهداف البرامج التدريبية)، بمتوسط موافقة (٢,٤٦ من ٣,٠٠).

المحور الرابع: التنوع في البرامج التدريبية

جدول (٨): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور التنوع في البرامج

التدريبية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبرة	التكرار %	الاستجابة			المتوسط الحسابي*	الانحراف المحوري	الاستجابة	الرتبة
			درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة				
٣	تهدف البرامج التدريبية تزويد المعلمين والمعلمات بأحدث الاتجاهات والمفاهيم والخبرات التربوية	ك	١٦٧	١٣٤	١٦	٢,٤٨	٠,٥٩٣	درجة عالية	١
		%	٥٢,٧	٤٢,٣	٥,٠				
٤	تستهدف البرامج التدريبية تثقيف المعلمين والمعلمات بالمستجدات في محتوى النظام التعليمي وسياسته وخطته وقوانينه ومناهجه	ك	١٦٤	١٢٧	٢٦	٢,٤٤	٠,٦٤١	درجة عالية	٢
		%	٥١,٧	٤٠,١	٨,٢				
٢	توجد برامج تدريبية للمعلمين والمعلمات تراعى فيها التحديد المسبق لطبيعة البرنامج، والشريحة المستهدفة، والأهداف المراد تحقيقها	ك	١٤٨	١٥١	١٨	٢,٤١	٠,٥٩٧	درجة عالية	٣
		%	٤٦,٧	٤٧,٦	٥,٧				
١	تتوفر برامج تأهيلية للمعلمين والمعلمات تركز على الجانب التربوي والأكاديمي	ك	١٤٣	١٥٢	٢٢	٢,٣٨	٠,٦١٣	درجة عالية	٤
		%	٤٥,١	٤٧,٩	٦,٩				

٥	بدرجة عالية	٠,٦١٦	٢,٣٥	١٣٤	١٥٩	٢٤	ك	توجد خيارات متنوعة متاحة للمعلمين والمعلمات من حيث المساقات التدريبية؛ لتلبية الاحتياجات التدريبية	٦
				٤٢,٣	٥٠,٢	٧,٦	%		
٦	بدرجة متوسطة	٠,٧١٩	٢,٢٥	١٣١	١٣٤	٥٢	ك	توجد برامج خاصة بالمعلمين والمعلمات المرشحين للتشكيلات الإشرافية	٥
				٤١,٣	٤٢,٣	١٦,٤	%		
بدرجة عالية			٠,٥١٣	٢,٣٨	المتوسط العام				

*المتوسط الحسابي من (٣,٠٠).

من الجدول السابق يتبين أن درجة موافقة المعلمين والمعلمات في تعليم محافظة المهدي على التنوع في البرامج التدريبية المقدمة لهم جاءت بدرجة عالية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٨ من ٣,٠٠)، وقد يعزى هذا إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين والمعلمات والتي تتمثل في تحديد نواحي القوة والضعف الموجودة لدى المتلقي فيمكن أن يسهم التنوع في البرامج التدريبية إلى مراعاة هذه الجوانب، أو تحديد النواحي المتوقع وجودها فيساعد التنوع التدريبي في تعزيزها أو علاجها، وكذلك تحديد النواحي التي يراد تكوينها لدى المتلقي، وذلك لا يتم إلا من خلال التنوع في مثل هذه البرامج، وأوضحت نتائج الدراسة أن أكثر مؤشرات التنوع في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي تمثلت في العبارة رقم (٣)، والتي تنص على (تهدف البرامج التدريبية تزويد المعلمين والمعلمات بأحدث الاتجاهات والمفاهيم والخبرات التربوية) حيث جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة (٢,٤٨ من ٣,٠٠)، يليها العبارة رقم (٤)، والتي تنص على (تستهدف البرامج التدريبية تثقيف المعلمين والمعلمات بالمستجدات في محتوى النظام التعليمي وسياسته وخطته وقوانينه ومناهجه)، بمتوسط موافقة (٢,٤٤ من ٣,٠٠).

المحور الخامس: بيئة التدريب الافتراضي

جدول (٩): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور بيئة التدريب

الافتراضي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبرة	التكرار %	الاستجابة			المتوسط الحسابي*	الانحراف المحوري	الاستجابة	الرتبة
			درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة				
٧	يسهل الدخول لقاءات التدريب الافتراضية	ك	١٢٦	١١٩	١٢	٢,٥٥	٠,٥٧٠	درجة عالية	١
		%	٥٨,٧	٣٧,٥	٣,٨				
٨	تتوفر بيئة التدريب الافتراضي آمنة من الفيروسات والاختراق الإلكتروني	ك	١٨٢	١٢٠	١٥	٢,٥٣	٠,٥٨٧	درجة عالية	٢
		%	٥٧,٤	٣٧,٩	٤,٧				
٣	توفر قاعة التدريب الافتراضية بيئة تعليمية تحقق أهداف البرامج التدريبية	ك	١٦٨	١٢٩	٢٠	٢,٤٧	٠,٦١٣	درجة عالية	٣
		%	٥٣,٠	٤٠,٧	٦,٣				
٢	تولد بيئة التدريب الافتراضي الدافعية لدى المعلمين والمعلمات أكثر منها في التدريب الحضوري	ك	١٦٨	١٢٥	٢٤	٢,٤٥	٠,٦٣٣	درجة عالية	٤
		%	٥٣,٠	٣٩,٤	٧,٦				
٥	تحقق بيئة التدريب عن بعد التفاعل بين المدرّب والمتدرب في البرامج التدريبية	ك	١٦٠	١٤١	١٦	٢,٤٥	٠,٥٩٢	درجة عالية	٤م
		%	٥٠,٥	٤٤,٥	٥,٠				
٤	توفر بيئة التدريب الافتراضي التفاعل بين المتدربين في البرامج التدريبية	ك	١٥٩	١٣٩	١٩	٢,٤٤	٠,٦٠٦	درجة عالية	٥
		%	٥٠,٢	٤٣,٨	٦,٠				
٦	تناسب قاعات التدريب الافتراضية لأغراض التعلم مع عدد الحاضرين.	ك	١٥٦	١٤٣	١٨	٢,٤٤	٠,٦٠٠	درجة عالية	٥م
		%	٤٩,٢	٤٥,١	٥,٧				
١	توفر بيئة التدريب الافتراضي الدعم الفني والإداري في حال حدوث خلل طارئ في أثناء البرنامج التدريبي	ك	١٥٨	١٣٦	٢٣	٢,٤٣	٠,٦٢٥	درجة عالية	٦
		%	٤٩,٨	٤٢,٩	٧,٣				
			المتوسط العام			٢,٤٧	٠,٤٨٢	درجة عالية	

*المتوسط الحسابي من (٣,٠٠).

من الجدول السابق يتبين أن درجة موافقة المعلمين والمعلمات في تعليم محافظة المهدي على بيئة التدريب الافتراضي في البرامج التدريبية المقدمة لهم جاءت بدرجة عالية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٧ من ٣,٠٠) ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى ما تتمتع به التقنية الحديثة من تنوع في تطبيقات وبرامج افتراضية تساعد في تقديم البرامج التدريبية ببسر وسهولة، ويساعد في ذلك سرعة الاتصال من مقدمي الخدمة، إضافة إلى ذلك قد تجنب البيئة الافتراضية المتدرب عناء ومشقة التنقل بين مراكز التدريب، مما يؤدي لتوفير وتقليص الكلفة المادية للبرامج التدريبية، وصادف تطبيق هذه الدراسة جائحة كورونا التي ألجأت الأنظمة التعليمية وما يتبعها من مراكز تدريبية إلى الاتجاه نحو التدريب الافتراضي وقد ساعد ذلك في استثمار التقنية في مجال التدريب الافتراضي ووفرة البرامج التدريبية. وأوضحت نتائج الدراسة أن أكثر مؤشرات بيئة التدريب الافتراضي في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي تمثلت في العبارة رقم (٧) والتي تنص على (سهولة الدخول لقاعات التدريب الافتراضية) حيث جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة (٢,٥٥ من ٣,٠٠)، يليها العبارة رقم (٨) والتي تنص على (بيئة التدريب الافتراضي آمنة من الفيروسات والاختراق الإلكتروني)، بمتوسط موافقة (٢,٥٣ من ٣,٠٠).

المحور السادس: التقويم العلمي

جدول (١٠): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور استخدام التقويم

العلمي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبرة	التكرار %	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المحوري	الاستجابة	الرتبة
			درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة				
١	يستوفي البرنامج التقويم نقاط التقويم المتعددة التي تضمن نجاح التقويم في قياس البرنامج التدريبي	ك	١٤٨	١٥٣	١٦	٢,٤٢	٠,٥٨٧	درجة عالية	١
		%	٤٦,٧	٤٨,٣	٥,٠				
٤	يتاح التقويم بعد نهاية كل برنامج تدريبي (تقويم نهائي)	ك	١٣٧	١٤٦	٣٤	٢,٣٢	٠,٦٦٠	درجة متوسطة	٢
		%	٤٣,٢	٤٦,١	١٠,٧				
٢	تستخدم أساليب تقييمية متنوعة للمعلمين والمعلمات مثل: (اختبارات تحريرية وشفوية - أوراق عمل - مشاريع - ملخصات وأبحاث...الخ)	ك	١١٩	١٦٢	٣٦	٢,٢٦	٠,٦٤٩	درجة متوسطة	٣
		%	٣٧,٥	٥١,١	١١,٤				
٣	يتم عرض وشرح الوحدات التدريبية من قبل المعلمين والمعلمات (تطبيق عملي)	ك	١٢١	١٥٨	٣٨	٢,٢٦	٠,٦٥٩	درجة متوسطة	٣م
		%	٣٨,٢	٤٩,٨	١٢,٠				
			المتوسط العام			٢,٣٢	٠,٥٤٩	درجة متوسطة	

*المتوسط الحسابي من (٣,٠٠).

من الجدول السابق يتبين أن درجة موافقة المعلمين والمعلمات في تعليم محافظة المهد على استخدام التقويم العلمي في البرامج التدريبية المقدمة لهم جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٢ من ٣,٠٠)، وقد يعود هذا إلى ما تمنحه إدارة التدريب التربوي والابتعاث من وسائل تقييمية متنوعة؛ لقياس كفاءة العمل التدريبي ومقدار ما تم تحقيقه من أهداف الخطة التدريبية، ويؤكد على هذا أيضاً ما حصلت عليه المحاور السابقة من متوسطات عالية في الدراسة الحالية .

وقد أوضحت نتائج الدراسة أن أكثر مؤشرات استخدام التقويم العلمي في البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهد تمثلت في العبارة رقم (١)، والتي تنص على (يستوفي البرنامج التقويمي نقاط التقويم المتعددة التي تضمن نجاح التقويم في قياس البرنامج التدريبي) حيث جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة (٢,٤٢ من ٣,٠٠)، يليها العبارة رقم (٤)، والتي تنص على (يتاح التقويم بعد نهاية كل برنامج تدريبي (تقويم نهائي)، بمتوسط موافقة (٢,٣٢ من ٣,٠٠)، وفيما يلي ترتيب جميع هذه المحاور على النحو الآتي:

جدول (١١): استجابات أفراد الدراسة على جميع المحاور

الترتيب	الاستجابة	الانحراف المحوري	المتوسط الحسابي	المحور
٥	بدرجة عالية	٠,٤٥٧	٢,٣٧	الأهداف
٢	بدرجة عالية	٠,٤٥٥	٢,٤٢	محتوى البرامج التدريبية
٣	بدرجة عالية	٠,٥٢٣	٢,٣٩	المدرّبون
٤	بدرجة عالية	٠,٥١٣	٢,٣٨	التنوع في البرامج التدريبية
١	بدرجة عالية	٠,٤٨٢	٢,٤٧	بيئة التدريب الافتراضي
٦	بدرجة متوسطة	٠,٥٤٩	٢,٣٢	استخدام التقويم العلمي
	بدرجة عالية	٠,٤٤٤	٢,٤٠	الدرجة الكلية لجميع المحاور



شكل (١): تمثيل بياني لاستجابات أفراد الدراسة على جميع المحاور

من الجدول السابق يتبين أن درجة موافقة المعلمين والمعلمات في تعليم محافظة المهدي على واقع البرامج التدريبية المقدمة لهم جاءت بدرجة عالية بشكل عام من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، بمتوسط حسابي عام لجميع المحاور (٢,٤٠ من ٣,٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي والذي يشير إلى (بدرجة عالية)، كما تبين أن بعد بيئة التدريب الافتراضي) جاء في المرتبة الأولى، بمتوسط (٢,٤٧ من ٣,٠٠)، يليه بعد محتوى البرامج التدريبية، بمتوسط (٢,٤٢ من ٣,٠٠)، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد المدربين بمتوسط (٢,٣٩ من ٣,٠٠)، وفي المرتبة الرابعة جاء بعد التنوع في البرامج التدريبية بمتوسط (٢,٣٨ من ٣,٠٠)، وفي المرتبة الخامسة جاء بعد الأهداف بمتوسط (٢,٣٧ من ٣,٠٠)، وفي المرتبة السادسة والأخيرة جاء بعد استخدام التقويم العلمي بمتوسط موافقة (٢,٣٢ من ٣,٠٠).

إجابة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات محافظ المهدي تعزى لمتغيري سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، وعدد ساعات الدورات التدريبية؟

أولاً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة:

جدول (١٢) يوضح نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في

استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	محور الدراسة
0.05 غير دالة	2.566	0.498	3	1.493	بين المجموعات	واقع البرامج التدريبية
		0.194	313	60.699	داخل المجموعات	
			316	62.192	المجموع	

* فروق دالة عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$)

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة البحث نحو واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي باختلاف متغير سنوات الخبرة حيث أن قيمة الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، وبالتالي غير دالة إحصائياً، وقد يعود ذلك لنوعية الدورات المقدمة لعينة الدراسة والتي ما تركز عادة على

المهارات الأساسية في التدريب التربوي ويتقنها معظم أفراد العينة بدرجة متساوية، وبالتالي غياب تأثير متغير الخبرة وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

الجدول (١٣) نتيجة اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis) للفروق

إجابات عينة الدراسة باختلاف متغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	مربع كاي	متوسط الرتب	العدد	المؤهل العلمي	محور الدراسة
0.066 غير دالة	2	5.426	158.88	279	بكالوريوس	واقع البرامج التدريبية
			136.40	26	ماجستير	
			210.83	12	دبلوم	

* فروق دالة عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة البحث نحو واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي باختلاف متغير المؤهل العلمي حيث أن قيمة الدلالة أكبر من $(0,05)$ ، وبالتالي غير دالة إحصائياً، وقد يعود ذلك لتمكن عينة الدراسة من أساسيات المهارات التدريبية والتربوية المقدمة لهم ما أدى لغياب تأثير المؤهل العلمي بين أفراد العينة.

ثالثاً: الفروق باختلاف متغير ساعات التدريب:

جدول (١٤) يوضح نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في

استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير ساعات التدريب

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	معايير الدراسة
*,0,000 دالة	٨,٥٨٤	١,٦١٢	٢	٣,٢٢٤	بين المجموعات	واقع البرامج التدريبية
		٠,١٨٨	٣١٤	٥٨,٩٦٨	داخل المجموعات	
			٣١٦	٦٢,١٩٢	المجموع	

* فروق دالة عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة البحث نحو واقع البرامج التدريبية تبعاً لمتغير (ساعات التدريب)، ولتحديد صالح الفروق بين كل فئة من فئات ساعات التدريب استخدم الباحثان اختبار "LSD" وجاءت النتائج كالآتي:

جدول (١٥)

نتائج اختبار "LSD" للفروق بين فئات ساعات التدريب

المحور	ساعات التدريب	ن	المتوسط	أقل من ٥٠ ساعة	من ٥٠ إلى ١٠٠ ساعة	من ١٥ سنة فأكثر
واقع البرامج التدريبية	أقل من ٥٠ ساعة	٧٥	٢,٥١٦٤	-	*	*
	من ٥٠ إلى ١٠٠ ساعة	١١٢	٢,٤٦٥١		-	*
	من ١٠٠ ساعة فأكثر	١٣٠	٢,٢٨٤٤			-

* فروق دالة عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ بين أفراد الدراسة الذين حصلوا على أقل من ٥٠ ساعة تدريب، وأفراد الدراسة من الذين حصلوا على ١٠٠ ساعة تدريب فأكثر نحو واقع البرامج التدريبية لصالح أفراد الدراسة الذين حصلوا على أقل من ٥٠ ساعة تدريب، كما يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ بين أفراد الدراسة الذين حصلوا على ٥٠ ساعة تدريب إلى ١٠٠ ساعة تدريب، وأفراد الدراسة من الذين حصلوا على ١٠٠ ساعة تدريب فأكثر نحو معايير (الأهداف، محتوى البرامج التدريبية، المدربون، التنوع في البرامج التدريبية، واستخدام التقويم العلمي، وكذلك الدرجة الكلية لجميع المحاور) لصالح أفراد الدراسة الذين حصلوا على ٥٠ ساعة تدريب إلى ١٠٠ ساعة تدريب، ويرجع ذلك إلى أنه كلما زادت ساعات التدريب المقدمة لعينة الدراسة أدى ذلك إلى زيادة خبراتهم ومهارتهم وقدرتهم على التعرف على معايير بيئة التعليم الافتراضية بوجه عام.

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة فإن الباحثين يوصيان بالآتي:

- ١- تعرف الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات تعليم المهدي قبل إعداد أي برنامج تدريب حتى يكون التدريب منسجماً مع الاحتياجات الفعلية للمعلم.
- ٢- إشراك معلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي في مرحلة التخطيط للبرامج التدريبية.
- ٣- الاستمرار في تقييم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي حيث تساعد عملية التقييم المستمرة على تلافي أوجه القصور التي تنشأ في أثناء التدريب.
- ٤- إجراء المزيد من الدراسات على عينات أخرى مختلفة عن العينة الحالية وذلك للوصول إلى صورة متكاملة عن واقع التدريب لمعلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي.
- ٥- وضع خطة سنوية مجدولة بمختلف أنواع البرامج التدريبية التي يجب تنفيذها في مواعيدها بعد إجراء دراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية السنوية على مستوى إدارات التعليم التابعة لوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.
- ٦- متابعة التحسن المتوقع على أداء الموظفين وأداء مدارسهم نتيجة اشتراكهم في البرامج التدريبية، وتفعيل محفزات مادية أو معنوية يمكن الحصول عليها نتيجة المشاركة في التدريب؛ لأن هذا يعزز من مدى التفاعل والاستفادة.
- ٧- توفير موازنة للبرامج التدريبية تضمن قدرة الوزارة على اختيار مدربين ذوي خبرة عالية من داخل أو خارج الوزارة أو إدارات التعليم التابعة لها.
- ٨- منح مراكز التدريب الاستقلالية الإدارية والمالية.

المقترحات:

- ١- واقع الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين.
- ٢- نموذج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التدريس لدى معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في ضوء معايير التنمية المهنية.
- ٣- قياس الأثر التدريبي على المتدربين بعد الالتحاق بالبرنامج التدريبي.
- ٤- تصور مقترح للتغلب على معوقات التنمية المهنية التي تواجه معلمي ومعلمات تعليم محافظة المهدي.

المراجع:

- الغريز، مشاعل بنت محمد عبد الله، والتويجري، أنس بن إبراهيم حمد. (٢٠١٩). دور برامج المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية التدريسية في تحقيق النمو المهني لدى الممارسات التربويات. المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سمات للدراسات والأبحاث، مج ٨، ع ١١٤، ٦٣ - ٧٩.
- الغامدي، رحاب بنت حمود بن حامد، والتويجري، أريج بنت محمد بن عبد العزيز. (٢٠١٨). واقع البرامج التدريبية في قسم الإشراف التربوي بإدارة تعليم الخرج من وجهة نظر المشرفين التربويين والمشرفات. مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع ١٩٤، ج ١٦، ٤٥٧ - ٤٨٤.
- اليامي، هدى بنت يحيى ناصر. (٢٠٢٠). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التدريس الرقمي لدى معلمات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، ع ١٨٥، ج ٢، ١١ - ٦١.
- خصاونة، زكريا مصطفى على. (٢٠١٨). واقع البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة في محافظة اربد. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية: جامعة حسية بن بو علي بالشلف، ع ٢٠٤، ١٧ - ٢٨.
- الزهراني، عتيق بن علي بن عطية. (٢٠١٨). واقع البرامج التدريبية التخصصية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية بمدينة الدمام في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة الراسخون: جامعة المدينة العالمية، مج ٤، ع ٢٤٥ - ٢٦٧.
- القحطاني، على بن سعيد سعد. (٢٠١٩). التحديات التي تواجه إقامة برامج تدريب لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية: جامعة الفيوم - كلية التربية، ع ١١٤، ج ٤، ١٢٧ - ١٧٤.
- الحرملية، أمل عبد الله بشير. (٢٠٢٠). واقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في ظل مجتمع المعرفة بسلطنة عمان من وجهة نظر موظفي تلك المراكز. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، مج ٤، ع ١٢٤، ٣٧ - ٢٧٢.

السحىبانى، على بن حمد. (٢٠١٨). واقع الدورات التدريبية المقدمة لمرشدي الطلاب في إدارة التدريب التربوي بالرياض من وجهة نظر المتدربين. مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع١٩٤، ج١٥، ٢٧٧ - ٣٢٥.

عبوي، زيد. (٢٠١٥). الاتجاهات الحديثة في إدارة التدريب والتطوير والتعلم. دار المعترف للنشر والتوزيع.

المدني، أبوبكر. (٢٠١٤). مفهوم التدريب بين الأهمية والأهداف. مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية: جامعة الزيتونة. ع٤٤، ٣٠٣-٣٢١.

Alvermann,D.E.,& Sanders,R.K(2019).Adolescent Iieracy in a digital world.The international encyclopedia of media Iiteracy,1-6.