

# فاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية تربية لواء المزار الجنوبي

وصال محمد النوايسة  
المملكة الأردنية الهاشمية

## الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن فاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية تربية لواء المزار الجنوبي، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطوير استبانة تضمنت (29) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وتكونت عينة الدراسة من (95) مدير تم اختيارهم بطريقة قصدية، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لفاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر مديري المدارس، جاءت على المستوى الكلي بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (0.58)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية لفاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية (التربية والتعليم في الأردن، أخلاقيات المهنة، الاتصال والتواصل، الانفتاح على الآخرين، التفكير الناقد والبحث العلمي) تعزى للمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي، وقد أوصت الدراسة بضرورة تكثيف عدد برامج تدريب المعلمين وزيادة أعداد المعلمين في هذه البرامج نظرًا لأثرها وفعاليتها الواضحة في تطوير المعلمين وتأهيلهم بالشكل الصحيح.

## Abstract

The study aimed to reveal the effectiveness of teacher training programs in their professional development in light of professional standards from the point of view of basic school principals in the Education Directorate of the Southern Mazar District, and to achieve the objective of the study, the descriptive and analytical approach was used by developing a questionnaire that included (29) items distributed into five fields, and the study sample consisted of (95) managers who were deliberately chosen. The results of the study showed that the arithmetic averages of the respondents' estimates of the effectiveness of teacher training programs in their professional development in light of professional standards from the point of view of school principals, came at the macro level with a high degree,

with a mean (3.92) and a standard deviation (.58), and there were no statistically significant differences at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ) from the point of view of basic school principals for the effectiveness of teacher training programs in their professional development in light of professional standards (education in Jordan, professional ethics, communication, openness to others, critical thinking and scientific research). The study recommended that the necessity of intensifying the number of teacher training programs and increasing the number of teachers in these programs due to their apparent impact and effectiveness in developing teachers and qualifying them properly.

### المقدمة:

يواجه النظام التربوي في الأردن العديد من التحديات ، مما أدى إلى زيادة الحاجة إلى تطوير التعليم، لذا التزمت وزارة التربية والتعليم بالمراجعة المستمرة لخططها وبرامجها، بهدف تطوير سياساتها الحالية وتوجهاتها وتوثيقها، وذلك بتحديد أولويات وأهداف ومعايير تربوية، يرسم معالم السياسة التربوية والتوجهات الإستراتيجية للوزارة لتواكب وتيرة التغيير الاقتصادي والاجتماعي العالمي المتسارع. وقد استجابت وزارة التربية والتعليم للنداءات التي طالبت بضرورة وضع مستويات معيارية (Standards) يتم في ضوئها تقويم وتطوير النظام التربوي. ومن ثم أصبح الإصلاح القائم على المعايير (Standards Based Reform) بمثابة القوة الدافعة لكثير من السياسات التربوية، التي تؤكد على ضرورة الارتقاء بمستوى أداء الطلاب، وتوفير الفرصة لكل طالب لتعلم المحتوى المناسب وصولاً إلى مستوى الأداء المطلوب، وانطلاقاً من هذه الرؤية ظهرت حركة المعايير في التعليم ، وانتشرت بقوة في الآونة الأخيرة ، حتى إنه يكاد أن يطلق على هذا العقد، عقد المعايير (Era of Standards) (Al-Tweisi, et al, 2016 ).

يلعب المعلم دوراً كبيراً كأحد الركائز الأساسية في المنظومة التعليمية، إذ يتفاعل معه المتعلم ويكتسب عن طريق هذا التفاعل الخبرات والمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم. ويذهب الكثير من التربويين إلى أن المعلم الجيد حتى مع المناهج المتخلفة يمكن أن يحدث أثراً طيباً في تلاميذه ، فعن طريق الاتصال بالمعلم يتعلم الطلاب كيف يفكرون ، وكيف يستفيدون مما تعلموه في سلوكهم. لذلك يجمع أغلب التربويون على أنه مهما تطورت تكنولوجيا التربية، فلن يأتي اليوم الذي نجد فيه شيئاً يعوض تماماً عن وجود المعلم. كما أنه لم يعد دور المعلم مقصوراً على التعليم، خبيراً بالمعلومات يقدمها للطلاب التي يحتاج إليها من أجل التعلم، بل أصبح دوره متعدد ، كالقدرة على التفاعل مع الطلاب داخل الصف وخارجه، ومنظماً للمناخ الاجتماعي والنفسي لديهم، وهو يعد الدروس والأسئلة ومنظم للتعلم، وهو معني بكل ما يواجه طلابه من مشكلات تعليمية أو سلوكية، وبذلك يكون أيضاً موجهاً ومرشداً للطلاب" (Al-Ajiz, 2005,p.2).

كي يتمكن المعلم من تلبية متطلبات العصر، فإنه ينبغي تخريج نوعية من المتعلمين القادرين على تنمية أنفسهم باستمرار ، ولا يتم ذلك إلا بتوفير المناخ التعليمي المناسب وتوفير المعلمين المؤهلين، وهذا ما تسعى إليه الدول المتقدمة. وتعد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين التعليم ، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم ، وتطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى

تحقيق مجتمع التعلم، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية ، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية ، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي ، ولقد ساعدت الطفرة الهائلة في نظم المعلومات والالكترونيات والحاسبات وأساليب الاتصالات إلى ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم ، وظهور الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه مهنيًا كنتيجة مباشرة لتفاعل مؤسسات إعداد وتدريب المعلم مع المتغيرات المعاصرة (Al-Naqa, Abu Al-Warid, 2009).

إن الحاجة إلى النمو المهني حاجة قائمة باستمرار نظرا لان المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات ، فتحت ضغط الحاجات الداخلية والتقدم المعرفي الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي ، هذا الأمر يتطلب ضرورة أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور وفي ظل التكنولوجيا والمعلومات، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد. ونظرا لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان ، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات أصبح التخطيط التربوي أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية ، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي (الأدائي) وتطلب عملية النمو المهني جهدا كبيرا ووقتا كافيا ومساعدة مستمرة، في تعلم أي سلوك تعليمي جديد، يعدل أو يضيف أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت، الموجود عند المعلمين ، وهذا بدوره يتطلب مشرفين تربويين مقتدرين يعملون لتغيير سلوك المعلم الصفي ونموه مهنيًا، ويختارون الأسلوب الملائم الذي يتطلبه الموقف التعليمي (Al- Momani, 2007).

### مشكلة الدراسة:

لقد ترتبت على التغيرات الحديثة التي باتت تجتاح العالم في السنوات الأخيرة أن أخذت جميع الدول في إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكل خاص، من خلال برامج تزودهم بالمعارف التربوية التعليمية، وإكسابهم المهارات المهنية، وذلك استجابة للعديد من العوامل التي من أبرزها الوعي بالتغيرات الحادثة والتكيف معها، وأصبح التخطيط التربوي أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية، وبما يستجد من أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي (الأدائي)، وتتطلب عملية النمو المهني جهداً كبيراً، ووقتاً كافياً ومساعدة مستمرة، في تعلم أي سلوك تعليمي جديد، يُعدل أو يُضيف أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت، الموجود عند المعلمين، وهذا بدوره يتطلب برامج تدريبية قادرة إكساب المعلم المهارات والكفايات والتي تنعكس على تعلم الطلبة. لذا تأتي هذه الدراسة للكشف عن فاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية تربية لواء المزار الجنوبي من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

**السؤال الأول:** ما فاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية (التربية والتعليم في الأردن، أخلاقيات المهنة، الاتصال والتواصل، الانفتاح على الآخرين، التفكير الناقد والبحث العلمي) من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية تربية لواء المزار الجنوبي؟

**السؤال الثاني:** هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية لفاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية (التربية والتعليم في الأردن، أخلاقيات المهنة، الاتصال والتواصل، الانفتاح على الآخرين، التفكير الناقد والبحث العلمي) تعزى للمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

## أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة الآتي:

- دور المعايير المهنية في التنمية المهنية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية.
- معرفة على وجهة نظر مديري المدارس الأساسية حسب متغير الجنس.
- معرفة على وجهة نظر مديري المدارس الأساسية حسب متغير المؤهل العلمي.
- معرفة على وجهة نظر مديري المدارس الأساسية حسب متغير الخبرة.

## أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة ممايلي:

- 1- ستضيف هذه الدراسة بعداً جديداً على البحث في التنمية المهنية للمعلمين الجدد، خاصةً وأنّ الدراسات العربية التي تناولت دور المعايير في التنمية المهنية للمعلمين الجدد قليلة جداً- حسب علم الباحثة- .
- 2- إثراء المكتبة التربوية العربية بدراسة على قدر كبير من الأهمية تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين الجدد في ضوء المعايير وهي الأساس الذي تنطلق منه جل عمليات التدريب التربوي في العالم المتقدم.

## حدود الدراسة:

يمكن تعميم نتائج الدراسة في ضوء الآتي:

- الحد المكاني: مديرية التربية والتعليم للواء المزار الجنوبي
- الحد البشري: مديري المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الجنوبي في العام الدراسي 2021/2020

- الحد الزماني: تطبيق إجراءات الدراسة خلال العام الدراسي 2021/2020

- حدود الأداة والعينة: تتحدد الدراسة بصدق الأداة وثباتها وصدق المستجيبين لها.

## مصطلحات الدراسة:

**المعايير المهنية:** ويعرف كمال عبد الحميد زيتون (AbdulHamid Zaitoon, 2004 ,p.115) المعيار بأنه: "تحديد للمستوى الملائم والمرغوب من إتقان المحتوى والمهارات والأداءات وفرص التعلم ومعايير إعداد المعلم وعرفت المعايير على أنها "النماذج التي يتم الاتفاق عليها و يحتذى بها لقياس درجة اكتمال أو كفاءة شيء ما وهي عبارات وصفية تحدد الصورة المثلى التي نبغي أن تتوفر في الشيء الذي توضع له المعايير، أو التي نسعى إلى تحقيقها".

## التنمية المهنية:

مجموعة من الأهداف التي تترجم على شكل وسائل وأنشطة، والتي تتخذها المؤسسة التربوية لتخطيط وتطوير مهارات العاملين فيها، من خلال رفع الكفاءة والكفاية المستمرة لهم، تلبية للحاجات الحالية والمستقبلية للتطور الكمي والنوعي والتقني المستمر في الوظائف وفقاً لمتطلبات ومعايير عالمية ( AI-Deeb, 2007).

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

### التنمية المهنية:

تعرف التنمية المهنية بأنها مجموعة من الخبرات والمهارات التي تنطلق من برامج إعداد المعلم، وتهدف إلى تنمية الكفايات التعليمية التربوية للمعلمين الموجودين فعلاً في المهنة، ورفع طاقاتهم الإنتاجية الحالية إلى حدّها الأقصى، وتأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية وعلمية في مجالات

تخصصاتهم، وذلك من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الكيفي والتقييم المستمر Shooq and Sa'id, (1995).

والتنمية المهنية هي عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة، تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي، لتغيير وتطوير أدائهم، وممارساتهم، ومهاراتهم، وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية، إذ يتم من خلالها تحقيق الآتي (Obaid and Al-Diri, 2007):

1. تنمية ثقافة التمهين في المؤسسة التربوية.
2. الارتقاء بمستوى أداء المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي.
3. تحسين فرص التميز العلمي والإنجاز الدراسي للمتعلمين.
4. رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة التربوية.
5. إحداث تغييرات إيجابية في سلوك واتجاهات المعلمين وسائر العاملين في العملية التعليمية التعليمية في الحقل التربوي.
6. إتاحة الفرص أمام المتميزين والمبدعين للتدرج والترقي الوظيفي.
7. تجويد العملية التعليمية التعليمية.
8. ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي والمستمر لضمان ديمومة التطوير والنماء التربوي.
9. تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي.
10. تعميق الإحساس بالانتماء المهني للعاملين في الحقل التربوي.
11. بناء القدرات الوطنية القادرة على تلبية التنمية الشاملة.
12. تنمية الزمالة المهنية.

وهي بذلك تكون عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين لقيامهم الفعال بالمسؤوليات اليومية، أو ترميم ما يتوفر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى وهو تحسين فعالية المعلمين، وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين (Nasir, 2004).

#### مفهوم التدريب:

لقد تعددت التعاريف حول مفهوم التدريب إلا أنها متفقة على الركائز الأساسية لعملية التدريب فقد عرفه الدرة بأنه: "الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وتغيير سلوكياتها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء، مما يساعد على أداء وظائفها الحالية والمستقبلية بفاعلية" (Al-Taani, 2002).

ويعرفه الهيبي بأنه جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل (Al-Hiti, 1999, p. 25).

والتدريب عبارة عن عملية تشمل تنمية مهنية للمعلم تتضمن أبعاد معرفية ومهارية تترجم على شكل سلوكيات يمارسها المعلم داخل غرفة الصف لتحقيق الهدف الأسمى للتربية والتعليم وهو تحقيق تعلم فعال لطلبة يواكب التطورات والتغيرات المتسارعة في العالم مما يجعل التعليم أكثر متعة لدى الطلبة

#### أهمية التدريب :

أن من أبرز سمات العصر الحديث تلك التغيرات الهائلة والمستمرة في المعارف الإنسانية وما يترتب على ذلك من تغيرات مستمرة من نظم العمل، ما يستتبعه ذلك من ضرورة إعادة تنمية القوى العاملة لمواجهة تلك التغيرات واستيعابها والتكيف مع مقتضياتها، ولاشك أن أجهزة التعليم الجامعية

والأجهزة التربوية الأخرى لاتسطيع وحدها ملاحظة هذا التقدم السريع المتلاحق ، لذلك تزيد الحاجة إلى التدريب الفعال المستمر الذي يستجيب لهذه التغيرات المستمرة في مختلف المجالات وأصبح تدريب العاملين في التربية والتعليم بشكل مستمر ضرورة ملحة تقتضيها التطورات أنفة الذكر ( Al-Khateeb and Al-Khateeb 2006,p.156 ).

وتبدو أهمية التدريب من خلال الآتي :

- 1- "ما يصيب المعرفة والمهارة من تقادم نتيجة للتغيرات السريعة والمتعاقبة في مجالات العلم والتكنولوجيا والنظم الحياتية .
- 2- لتدعيم مكتسبات الإعداد الأولي في برنامج السنة التمهيدية وتكييف المستجد في المهنة للعمل واثبات الصلاحية قبل التعيين أو التثبيت في المهنة .
- 3- لتأهيل من لم يعدوا تربويا ، إما لتعين وإما لدوام تعيينهم إذا كانوا ممارسين لتدريس
- 4- لتوفير فرص الدراسة من أجل الحصول على درجات علمية تنعكس ايجابيا في تحسين الكفاءة أو تغيير الوضع الوظيفي .
- 5- لإشباع متطلبات الدور الخاص للمعلم بصفته تربويا وسيكولوجيا أو باحثا أو تقنيا وتأهله للنهوض بمسؤوليات جديدة لها كفاءات وصلاحيات خاصة بها .
- 6- لتبادل الخبرات وتجريب المستحدثات وتذليل وحل المشكلات وتنفيذ وتعميم انجح المشروعات .
- 7- لإحداث تنمية ذاتية على المستوى الفردي والمحلي والعام للمعلم كإنسان وللمدرسة كمؤسسة وللمعلمين كجماعة مهنية" (Al-Saif, 2004).

#### أهداف التدريب:

يهدف التدريب بشكل عام إلى تحسين مناخ العمل وذلك من خلال إسهامه في التخطيط لقوى العاملة وسعيه الحثيث لرفع مستوى أدائها الفعلي عن طريق تنمية مهارات العاملين وقدراتهم واتجاهاتهم من أجل تحقيق التنمية الشاملة .

ويمكن إيجاز الأهداف الأساسية التي يسعى التدريب إلى تحقيقها بالآتي :

- زيادة كفاية المعلمين وتحسين أدائهم عن طريق إعدادهم لأداء العمل بمهارة ودقة .
- صقل معلومات العاملين وتنمية قدراتهم ، ومهاراتهم في مجال العمل .
- تحقيق أدوار التكامل بين ادوار العاملين في المدرسة لتحسين نوعية التعليم ضمن بيئة تربوية تشاركية .
- الإسهام في إحداث التغيرات التي تساعد في حل عدد كبير ومتنوع من المشكلات التي تواجهها المؤسسات التربوية المختلفة .
- إكساب الكوادر الفنية والإدارية المهارات العلمية والضرورية لتحسين أدائهم وتطوير عملهم .

(Al-Hashimi, 2003).

أما بالنسبة للمعلم بشكل خاص فأن التدريب يهدف إلى تحقيق الآتي لديه :

- أعداد المعلم المناسب للتعليم في المرحلة المناسبة .
- تحسين الأوضاع في المراحل التعليمية المختلفة وفقا لمستويات كفاية معينة لكل مرحلة تعليمية .
- رفع مستوى المعلم إلى الحد الذي يحقق أهداف المرحلة التي يعمل بها .
- استكمال تأهيل المعلم في المادة إذا كان هناك قصورا في ذلك .
- تأهيل المعلم تربويا حتى يتمكن من مقابلة احتياجات مراحل النمو التي يمر بها الطلبة حتى يتمكن من تهيئة المناخ المناسب لهم نفسيا .
- تدريب المعلم على أساليب البحث العلمي والنمو الذاتي .

- توعية المعلم بالبحوث الحديثة والمراجع الأساسية في فرع تخصصه والوقوف على مهارات القياس ووسائل تقويم الطلبة.
- إعداد المعلم للقيادة التعليمية وتدريبه عليها نظريا وعمليا وتمكينه من القيام بأدواره المختلفة ) (Abu Al-Ghanam, 22003 p.5).

### الدراسات السابقة:

هدف كوفمان (Coffman,2004) من دراسته تحديد مدى نقل المعلمين المهارات المستفادة من برنامج التنمية المهنية في المجتمع التخلي عبر الانترنت إلى ممارسات صفية داخل الفصول، واستخدم الباحث المقابلات الشخصية والاختبارات والملاحظة المباشرة لجمع البيانات من المعلمين لتحديد مدى فهم الخبرات، ومستوى مشاركة المعلمين، ومدى نقلهم المعرفة المتعلمة إلى فصولهم الدراسية، وتحديد كيفية إبداع المعلمين وفهمهم الخاص لما يتضمنه البرنامج التدريبي من خبرات وممارسات مثل تنظيم بيئة التعلم، واستخدم الباحث التحليل الكمي للبيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين استخدموا التكنولوجيا والاستراتيجيات التي تعلموها من برنامج التدريب عبر الانترنت، داخل فصولهم الدراسية بدرجة كبيرة، وإن برنامج التنمية المهنية المقدم عبر الانترنت يدعم الاعتماد على مداخل التعلم التي محورها المتعلم، والتي تشجع الاكتشاف الذاتي، والمشاركة الفعالة، والتعاون بين الأقران والخبراء، وإن برنامج التنمية المهنية المقدم عبر الانترنت يعد بديلاً مهماً في برامج التنمية المهنية للمعلمين.

أجرى القطاونة (Al-Qatawneh, 2000) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة أهمية الكفايات التدريسية اللازمة لتحسين التدريس الصفّي لمبحث اللغة العربية في المرحلة الأساسية العليا في مدارس محافظة الكرك الحكومية، ومعرفة درجة ممارستهم لهذه الكفايات، وقد بينت نتائج الدراسة ما يأتي: حصلت جميع الكفايات على تقديرات مرتفعة مما يدل أنها مهمة لتحسين التدريس الصفّي لمبحث اللغة العربية، وكذلك بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المعلمين لدرجة أهمية الكفايات التدريسية ودرجة الممارسة في كل من التخطيط، والوسائل، والأساليب، وإدارة الصف، والتقويم.

جرى ويبستر (Webster,2000) دراسة هدفت التعرف إلى برامج متابعة عدد من المعلمين الجدد

(11) معلم، كدراسة حالة وذلك منذ اليوم لخدمتهم وذلك بهدف التعرف على أثر برامج ما قبل الخدمة في إعداد المعلم، كما هدفت الدراسة متابعة تطور أدائهم في المدرسة، وقد تم ملاحظة المعلمين في ثلاثة مدارس في ولاية نيو جيرسي الأمريكية، واستخدم في الدراسة أدوات المقابلة والملاحظة المباشرة والاستبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة الآتي:

- تأثير برامج ما قبل الخدمة في أداء المعلم في المدرسة وبشكل واضح.
- قوة الارتباط بين الإطار التنظيمي للمدرسة والنمو المهني للمعلمين في السنة الأولى للخدمة.
- المدارس ذات التنظيم المدرسي الضعيف كان تطور أداء المعلمين فيها ضعيفاً ، والعكس في المدارس ذات التنظيم القوي.

وأجرى كاتشجنز (Catchings,2000) دراسة هدفت التعرف على بعض أساليب التطوير المهني

للمعلم، كما هدفت إلى اكتشاف العوامل التي تساعد في تطبيق التقنيات الحديثة في التدريب المهني في بعض مدارس ولاية لويزيانا الأمريكية ، وقد ركزت الدراسة على أربعة مدارس في الولاية كدراسة حالة، واستخدمت في الدراسات أدوات الملاحظة المباشرة والاستبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة الآتي:

- ضرورة استخدام التقنية الحديثة والتكنولوجيا في تدريب المعلمين داخل المدارس أثناء الخدمة.
- الاستعانة بخبراء لتدريب المعلمين على التقنيات الحديثة وتوظيفها في المواقف التعليمية.

وأجرى برامبليت (Bramblett, 2000) دراسة هدفت تقييم نجاح برامج المعلم الجديد في ولاية

أريزونا في الولايات المتحدة الأمريكية، لتحديد الاحتياجات التدريبية، تكون مجتمع الدراسة 122 معلم ومعلمة، واستخدمت في الدراسة الاستبانة وبطاقة ملاحظة، وقد أظهرت نتائج الدراسة تضمين برامج

المعلم الجديد الممارسات التدريسية والتدريبية قبل الاتخراط في مهنة التعليم، وتطبيق محتوى البرنامج التدريبي على الطلبة في الجامعة أثناء دراستهم وكذلك عند بداية التحاقهم بالتعليم، وتطوير البرنامج التدريبي ليشمل تنظيم وإدارة الموقف التعليمي.

## منهجية الدراسة

إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها.

### مجتمع وعينة الدراسة:

**مجتمع الدراسة:** يتألف مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الأساسية العاملين في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الجنوبي في العام الدراسي 2021/2020 والبالغ عددهم (100) مدير (حسب احصائيات مديرية التربية والتعليم للواء المزار الجنوبي عام 2021).

**عينة الدراسة:** مجتمع الدراسة الأصلي هو عينة للدراسة، والتي بلغ عددها (100) مدير، وقد تم توزيع (95) استبانة على افراد عينة الدراسة (نظرًا لاجراء دراسة استطلاعية على 5 مدراء)، وبلغت عدد الاستجابات المستردة بعد التطبيق استجابة تامة ويرجع ذلك لتعاون مسؤولي قسم الإشراف في توزيع الاستبانة وجمعها، والجدول التالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغيراتها الديموغرافية.

### جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغيراتها الديموغرافية

| المتغير       | الفئة          | التكرار | النسبة المئوية |
|---------------|----------------|---------|----------------|
| الجنس         | ذكر            | 41      | %43.2          |
|               | أنثى           | 54      | %56.8          |
|               | المجموع        | 95      | %100           |
| الخبرة        | أقل من 5 سنوات | 25      | %26.3          |
|               | 5-10 سنوات     | 36      | %37.9          |
|               | 11 سنة فأكثر   | 34      | %35.8          |
|               | المجموع        | 95      | %100           |
| المؤهل العلمي | بكالوريوس      | 35      | %36.8          |
|               | دبلوم عالي     | 48      | %50.5          |
|               | دراسات عليا    | 12      | %12.6          |
|               | المجموع        | 95      | %100           |

## أدوات الدراسة

قامت الباحثة بإعداد استبانة موجهة إلى مديري المدارس الأساسية والتي تضمنت المجالات الآتية (التربية والتعليم في الأردن، أخلاقيات المهنة، السمات المهنية، الاتصال والتواصل، الانفتاح على الآخرين، التفكير الناقد والبحث العلمي).

وقد تم استخراج صدق الأداء من خلال الصدق الظاهري من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين، وتم تقييم درجة ثبات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)، حيث تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة بلغت (5) أفراد، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم استخراج معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، والجدول رقم (2) معامل الثبات كرونباخ ألفا لأبعاد أداة الدراسة.

### جدول (2)

#### معامل الثبات كرونباخ ألفا لمهارة إدارة التوقعات

| البعد                         | معامل كرونباخ ألفا |
|-------------------------------|--------------------|
| التربية والتعليم في الاردن    | 0.81               |
| أخلاقيات المهنة               | 0.82               |
| الاتصال والتواصل              | 0.80               |
| المرونة والانفتاح على الآخرين | 0.78               |
| التفكير الناقد والبحث العلمي  | 0.75               |

تبين النتائج في الجدول (6) أن معاملات الثبات لأبعاد أداة الدراسة تراوحت بين (0.75-0.82)، وتُعد مثل هذه القيم مقبولة لأغراض البحث العلمي.

#### معيار الحكم

تم تطبيق الأداة بالطلب من مديري المدارس أن يجيبوا على الأداة بطريقة فردية، وفق تدرج ليكرت الخماسي، بحيث يختار خياراً من خمسة وهي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وتعطى الدرجات (5، 4، 3، 2، 1)، وتكون أعلى درجة يمكن الحصول عليها على المقياس (145) وأدنى درجة (29)، ويتم الحكم على المستوى في أداة الدراسة بالاعتماد على المعادلة التالية:

أعلى قيمة – أقل قيمة / المستويات

$$1.33 = 3 / 4 = 3 / 1 - 5 =$$

وبالتالي فإن معيار الحكم كما يلي:

| المتوسط الحسابي | المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي |
|-----------------|---------------------------------|
| 1-2.33          | منخفض                           |
| 3.67-2.34       | متوسط                           |
| 3.68 فما فوق    | مرتفع                           |

## المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical package For Social Sciences – SPSS 25).

- السؤال الأول: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- السؤال الثاني: تحليل التباين الأحادي (Univariate Anova).

## نتائج الدراسة

**الاجابة على السؤال الاول:** ما فاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية (التربية والتعليم في الأردن، أخلاقيات المهنة، الاتصال والتواصل، الانفتاح على الآخرين، التفكير الناقد والبحث العلمي) من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية تربية لواء المزار الجنوبي؟

للإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر مديري المدارس وذلك على مستوى كل مجال والمجال الكلي والجدول (3) يوضح نتائج ذلك:

### جدول (3)

**الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء**

**المعايير المهنية من وجهة نظر مديري المدارس**

| الترتيب | الأبعاد                      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|---------|------------------------------|-----------------|-------------------|--------|
| 1       | التربية والتعليم في الاردن   | 3.91            | .57               | مرتفعة |
| 1       | أخلاقيات المهنة              | 3.97            | .63               | مرتفعة |
| 2       | الاتصال والتواصل             | 3.87            | .69               | مرتفعة |
|         | المرونة الانفتاح على الآخرين | 3.94            | .65               | مرتفعة |
|         | التفكير الناقد والبحث العلمي | 3.89            | .73               | مرتفعة |
| -       | الكلي                        | 3.92            | .58               | مرتفعة |

يبين الجدول رقم (3) أنّ المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لفاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر مديري المدارس، جاءت على المستوى الكلي بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (.58)، وعلى مستوى المجالات فقد احتل مجال "أخلاقيات المهنة" المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (3.97) وانحراف معياري (.63)، وبدرجة موافقة مرتفعة، يليه في المرتبة الثانية مجال "المرونة الانفتاح على الآخرين" بمتوسط حسابي بلغ (3.94)، وانحراف معياري (.65)، وبدرجة موافقة مرتفعة، يليه مجال "التربية والتعليم في الاردن" بمتوسط حسابي بلغ (3.91)، وانحراف معياري (.57)، وبدرجة موافقة مرتفعة، يليه مجال "التفكير الناقد والبحث العلمي" بمتوسط حسابي بلغ (3.89)، وانحراف معياري (.73)، وبدرجة موافقة مرتفعة، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة جاء مجال "الاتصال والتواصل" بمتوسط حسابي بلغ (3.87)، وانحراف معياري (.63)، وبدرجة موافقة مرتفعة أيضًا.

وفيما يلي عرض تفصيلي لتقديرات المبحوثين لفاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر مديري المدارس على مستوى كل مجال من مجالات الدراسة وهي كما يلي:

**أولاً التربية والتعليم في الأردن**

### جدول (4)

**الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لتقديرات المعلمين لمجال التربية والتعليم في**

**الأردن**

| الترتيب | رقم الفقرة | الفقرة                                                                                                    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة بالنسبة للمتوسط |
|---------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|------------------------|
| 1       | 1.         | يُظهر معرفة بمرتكات التربية والتعليم في الأردن ويوضح انعكاساتها التعليمية والتعلمية.                      | 4.01            | .91               | مرتفعة                 |
| 4       | 2.         | يُظهر فهماً لأهداف التربية والتعليم في الأردن وللنتائج التربوية العامة التي تدل عليه.                     | 3.89            | .93               | مرتفعة                 |
| 6       | 3.         | يُظهر معرفة بالتشريعات التربوية المتعلقة بعمله.                                                           | 3.86            | .97               | مرتفعة                 |
| 3       | 4.         | يُظهر فهماً لمعايير المنهاج المدرسي ويسهم في تطويرها                                                      | 3.93            | .97               | مرتفعة                 |
| 5       | 5.         | يُظهر فهماً للنتائج التعليمية الخاصة بالمباحث التي يدرسها والمتوافقة مع المنهاج المدرسي ويسهم في تطويرها. | 3.89            | .97               | مرتفعة                 |

|        |      |      |                                                                                     |    |   |
|--------|------|------|-------------------------------------------------------------------------------------|----|---|
| مرتفعة | 0.99 | 3.98 | يُظهر فهما لاتجاهات التطوير التربوي بما فيها برامج تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة | 6. | 2 |
| مرتفعة | 1.12 | 3.83 | يظهر معرفة بواجباته وحقوقه في العمل المهني.                                         | 7. | 7 |
| مرتفعة | 0.57 | 3.91 | الكلية                                                                              | -  | - |

يظهر من الجدول (4) أنّ المتوسط العام لتقديرات المبحوثين لمجال التربية والتعليم في الأردن جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.91) وانحراف معياري (0.57)، وقد احتلت الفقرة رقم (1) والتي نصها "يُظهر معرفة بمرتكات التربية والتعليم في الأردن ويوضح انعكاساتها التعليمية والتعلمية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.01)، وانحراف معياري (0.91)، وبدرجة موافقة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة رقم (7) والتي نصها "يظهر معرفة بواجباته وحقوقه في العمل المهني" في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال، بمتوسط حسابي بلغ (3.83)، وانحراف معياري (0.57)، وهي تعكس درجة موافقة مرتفعة أيضاً.

#### ثانياً أخلاقيات المهنة

#### جدول (5)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لتقديرات المعلمين لمجال أخلاقيات المهنة

| الترتيب | رقم الفقرة | الفقرة                                                            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة بالنسبة للمتوسط |
|---------|------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|------------------------|
| 7       | 8.         | يلتزم بواجباته ومسؤولياته المهنية ويؤديها بإخلاص.                 | 3.88            | 1.07              | مرتفعة                 |
| 1       | 9.         | يتقبل الطلبة ويعاملهم باحترام.                                    | 4.12            | 0.925             | مرتفعة                 |
| 4       | 10.        | يؤمن بقدرة الطلبة على التعلم ويشجعهم على ذلك.                     | 3.98            | 1.07              | مرتفعة                 |
| 3       | 11.        | يلتزم القيم الحميدة في تعامله مع الطلبة والزملاء والمجتمع المحلي. | 3.98            | 1.02              | مرتفعة                 |
| 6       | 12.        | يتواصل مع أطراف العملية التعليمية التعلمية بإيجابية.              | 3.93            | 1.08              | مرتفعة                 |
| 2       | 13.        | يتعاون مع زملائه ويظهر اهتماماً بتنميتهم مهنيًا.                  | 4.04            | 1.04              | مرتفعة                 |
| 7       | 14.        | يستخدم مصادر المعلومات بمنهجية علمية ويوجه طلبته لذلك.            | 3.88            | 1.07              | مرتفعة                 |
| 5       | 15.        | يلتزم برسالة المؤسسة التي يعمل بها ويدافع عنها.                   | 3.95            | 1.14              | مرتفعة                 |
| -       | -          | الكلية                                                            | 3.97            | 0.63              | مرتفعة                 |

يظهر من الجدول (5) أنّ المتوسط العام لتقديرات المبحوثين لمجال أخلاقيات المهنة جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.97) وانحراف معياري (0.63)، وقد احتلت الفقرة رقم (9) والتي نصها "يتقبل الطلبة ويعاملهم باحترام" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.12)، وانحراف معياري (0.92)، وبدرجة موافقة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة رقم (8) والتي نصها "يلتزم بواجباته ومسؤولياته المهنية ويؤديها بإخلاص" والفقرة (14) والتي نصها "يستخدم مصادر المعلومات بمنهجية علمية ويوجه طلبته لذلك" في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال، بمتوسط حسابي بلغ (3.88)، وانحراف معياري (1.07)، وهي تعكس درجة موافقة مرتفعة أيضاً.

#### ثالثاً الاتصال والتواصل

#### جدول (6)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لتقديرات المعلمين لمجال الاتصال والتواصل

| الترتيب | رقم الفقرة | الفقرة                                                                                     | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة بالنسبة للمتوسط |
|---------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|------------------------|
| 2       | 16.        | يظهر معرفة بالهيكل التنظيمي للمدرسة والوصف الوظيفي وتوزيع المهام والمسؤوليات               | 4.03            | 1.00              | مرتفعة                 |
| 4       | 17.        | يظهر القدرة على التواصل مع زملائه ضمن الهيئة التدريسية والإدارية والإشرافية                | 3.86            | 1.14              | مرتفعة                 |
| 5       | 18.        | يُنوّع في وسائل التواصل لإيجاد بيئة عمل جاذبة موظفًا أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. | 3.76            | 1.13              | مرتفعة                 |
| 1       | 19.        | يبيّن علاقات إيجابية مع الطلبة قائمة على الود والاحترام المتبادل والثقة                    | 4.09            | 1.01              | مرتفعة                 |

|        |      |      |                                                                             |     |   |
|--------|------|------|-----------------------------------------------------------------------------|-----|---|
| متوسطة | 1.05 | 3.65 | يُعزّز علاقاته مع الطلبة ويستثمرها في توفير بيئة تعلّم وتعليم آمنة.         | 20. | 6 |
| مرتفعة | .97  | 3.86 | يبني علاقات إيجابية مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي بهدف دعم تعلّم الطلبة. | 21. | 3 |
| مرتفعة | .69  | 3.87 | الكلّي                                                                      | -   | - |

يظهر من الجدول (6) أنّ المتوسط العامّ لتقديرات المبحوثين لمجال الاتصال والتواصل جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.87) وانحراف معياري (0.69)، وقد احتلّت الفقرة رقم (19) والتي نصّها "يبني علاقات إيجابية مع الطلبة قائمة على الود والاحترام المتبادل والثقة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.09)، وانحراف معياري (1.01)، وبدرجة موافقة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة (20) والتي نصّها "يُعزّز علاقاته مع الطلبة ويستثمرها في توفير بيئة تعلّم وتعليم آمنة" في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال، بمتوسط حسابي بلغ (3.65)، وانحراف معياري (1.05)، وهي تعكس درجة موافقة متوسطة.

#### رابعاً المرونة والانفتاح على الآخرين

##### جدول (7)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لتقديرات المعلمين لمجال المرونة والانفتاح على الآخرين

| الترتيب | رقم الفقرة | الفقرة                                                                   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة بالنسبة للمتوسط |
|---------|------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|------------------------|
| 2       | 22.        | يتقبّل الرأي الآخر ويحاور بموضوعية                                       | 3.93            | .97               | مرتفعة                 |
| 3       | 23.        | يعزّز ثقافة الحوار لدى الطلبة ويضرب مثلاً جيداً في المرونة وتقبل الآراء  | 3.89            | .97               | مرتفعة                 |
| 1       | 24.        | يعمم الخبرات والتجارب الناجحة للاستفادة منها من خلال التشارك مع الآخرين. | 3.98            | .99               | مرتفعة                 |
| -       | -          | الكلّي                                                                   | 3.94            | .65               | مرتفعة                 |

يظهر من الجدول (7) أنّ المتوسط العامّ لتقديرات المبحوثين لمجال المرونة والانفتاح على الآخرين جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري (0.65)، وقد احتلّت الفقرة رقم (24) والتي نصّها "يعمم الخبرات والتجارب الناجحة للاستفادة منها من خلال التشارك مع الآخرين" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.98)، وانحراف معياري (0.99)، وبدرجة موافقة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة (23) والتي نصّها "يعزّز ثقافة الحوار لدى الطلبة ويضرب مثلاً جيداً في المرونة وتقبل الآراء" في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال، بمتوسط حسابي بلغ (3.89)، وانحراف معياري (0.97)، وهي تعكس درجة موافقة مرتفعة أيضاً.

#### خامساً التفكير الناقد والبحث العلمي

##### جدول (8)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لتقديرات المعلمين لمجال التفكير الناقد والمجال العلمي

| الترتيب | رقم الفقرة | الفقرة                                                                    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة بالنسبة للمتوسط |
|---------|------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|------------------------|
| 4       | 25.        | يوثق ملاحظات حول ممارساته التعليمية للاستفادة منها في تحسين تعلّم الطلبة. | 3.83            | 1.12              | مرتفعة                 |

|   |     |                                                                                 |      |      |        |
|---|-----|---------------------------------------------------------------------------------|------|------|--------|
| 2 | 26. | يعمل على إيجاد حلول عملية للمشكلات التي تواجه عمليات التعلم.                    | 3.95 | 1.14 | مرتفعة |
| 1 | 27. | يشارك ملاحظاته مع الطلبة والزلاء معزراً مهارة التفكير الناقد.                   | 4.03 | 1.00 | مرتفعة |
| 3 | 28. | ينفذ أنشطة تعليمية مع الطلبة والمعلمين لتعزيز مهارات التفكير الناقد.            | 3.86 | 1.14 | مرتفعة |
| 5 | 29. | يوظف أدوات التكنولوجيا في تطوير أنشطة تنمي مهارات البحث العلمي والتفكير الناقد. | 3.76 | 1.13 | متوسطة |
| - | -   | الكلية                                                                          | 3.89 | .73  | مرتفعة |

يظهر من الجدول (8) أنّ المتوسط العام لتقديرات المبحوثين لمجال التفكير الناقد والبحث العلمي جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.89) وبانحراف معياري (.73)، وقد احتلت الفقرة رقم (27) والتي نصها "يشارك ملاحظاته مع الطلبة والزلاء معزراً مهارة التفكير الناقد" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.03)، وانحراف معياري (1.00)، وبدرجة موافقة مرتفعة، في حين جاءت الفقرة (29) والتي نصها "يوظف أدوات التكنولوجيا في تطوير أنشطة تنمي مهارات البحث العلمي والتفكير الناقد" في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال، بمتوسط حسابي بلغ (3.76)، وانحراف معياري (1.13)، وهي تعكس درجة موافقة متوسطة.

**الإجابة عن السؤال الثاني:** هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية لفاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية (التربية والتعليم في الأردن، أخلاقيات المهنة، الاتصال والتواصل، الانفتاح على الآخرين، التفكير الناقد والبحث العلمي) تعزى للمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟  
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي)، والجدول (9) يبين نتائج ذلك.

### جدول (9)

#### الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

| المتغير       | العدد          | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---------------|----------------|-----------------|-------------------|
| الجنس         | ذكر            | 41              | 3.93              |
|               | أنثى           | 54              | 3.90              |
| الخبرة        | أقل من 5 سنوات | 25              | 3.99              |
|               | 5-10 سنوات     | 36              | 3.84              |
|               | 11 سنة فأكثر   | 34              | 3.94              |
| المؤهل العلمي | بكالوريوس      | 35              | 3.86              |
|               | دبلوم عالي     | 48              | 3.94              |
|               | دراسات عليا    | 12              | 3.98              |

نلاحظ من الجدول (9) أن هناك فروقاً ظاهرية بين المتوسطات الحسابية وللتعرف على هذه الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (Anova)، والجدول (10) يوضح نتائج ذلك.

### جدول (10)

#### نتائج استخدام تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالات الفروق متوسطات اجابات افراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي)

| مصدر التباين  | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|---------------|----------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| الجنس         | .114           | 1            | .114           | .299     | *.586         |
| الخبرة        | .083           | 2            | .042           | .109     | *.897         |
| المؤهل العلمي | .057           | 2            | .028           | .075     | *.928         |

|         |          |    |      |  |
|---------|----------|----|------|--|
| الخطأ   | 29.265   | 90 | .380 |  |
| المجموع | 1493.018 | 95 |      |  |

\* غير دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

تشير البيانات الواردة في الجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية لفاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية (التربية والتعليم في الأردن، أخلاقيات المهنة، الاتصال والتواصل، الانفتاح على الآخرين، التفكير الناقد والبحث العلمي) تعزى للمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

### مناقشة النتائج

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما فاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية (التربية والتعليم في الأردن، أخلاقيات المهنة، الاتصال والتواصل، الانفتاح على الآخرين، التفكير الناقد والبحث العلمي) من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية تربية لواء المزار الجنوبي؟

أن المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لمجال برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية من وجهة نظر مديري المدارس، جاءت على المستوى الكلي بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (0.58)، وعلى مستوى المجالات فقد احتل مجال "أخلاقيات المهنة" المرتبة الأولى، يليه في المرتبة الثانية مجال "المرونة الانفتاح على الآخرين" يليه مجال "التربية والتعليم في الأردن" يليه مجال "التفكير الناقد والبحث العلمي" وفي المرتبة الخامسة والأخيرة جاء مجال "الاتصال والتواصل".

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن برامج تدريب المعلمين المقدمة من قبل وزارة التربية والتعليم قادرة على تطوير المعلم وتأهيله بطريقة سليمة وفاعلة، حيث أن هذه البرامج ترتبط بشكل وثيق في مفهوم التعليم المستمر ومهمة تدريب وتطوير القدرات المعرفية والتربوية للمعلم، والعمل على إثراء معلوماته بأساليب متنوعة، وصقل خبراته وتقويم أدائه، وتعديل سلوكه التربوي الميداني بصورة مستمرة.

كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن برامج تدريب المعلمين تسهم بشكل كبير في إعداد معلم على قدر كبير من الكفاءة والفاعلية، بحيث يمتلك قدرًا كبيرًا من المعارف، والمهارات الفنية والقيادية التي تجعله قادرًا على التعامل مع الطلبة، وإحداث التغيير الإيجابي في سلوكهم، حيث إن هذه البرامج قادرة على معالجة نواحي النقص في إعداد المعلم قبل الخدمة (أثناء التعلم الجامعي) وتأهيله تربويًا وعلميًا.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى كفاءة برامج التدريب المعلمين ومساهمتها الكبيرة والفاعلة في اكساب المعلم معلومات ومهارات في التكنولوجيا، والتربية، والثقافة، والعلوم، والمعارف، بالإضافة إلى فاعليتها في مساعدة المعلمين الجدد على الانصهار في بوتقة مهنة التعليم، كما أن هذه البرامج تساعد المعلم على التعامل مع المناهج الجديدة، وتزودهم بمفاهيم واضحة حول أخلاقيات مهنة التعليم، وتُثَمِّي الممارسات والسلوكيات الإيجابية لديهم.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية لفاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية (التربية والتعليم في الأردن، أخلاقيات المهنة، الاتصال والتواصل، الانفتاح على الآخرين، التفكير الناقد والبحث العلمي) تعزى للمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية لفاعلية برامج تدريب المعلمين في تنميتهم مهنيًا في ضوء المعايير المهنية (التربية والتعليم في الأردن، أخلاقيات المهنة، الاتصال والتواصل، الانفتاح على الآخرين، التفكير الناقد والبحث العلمي) تعزى للمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن وجهة نظر مديري المدارس في لواء المزار الجنوبي متشابهة ولا تتأثر باختلاف متغيراتهم الديموغرافية (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي)، حيث إن تصورات مديري المدارس ارتبطت بشكل كلي بطبيعة ونوعية جودة برامج التدريب المقدمة للمعلمين، بغض النظر عن خصائصهم الشخصية، وهذا يدل على منطقيّة وحيدة مديري المدارس في الإجابة على أسئلة الدراسة.

كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الخصائص الديموغرافية لمديري المدارس لا تؤثر على تصوراتهم حول فاعلية برامج تدريب المعلمين، وقد يرجع ذلك إلى أن مديري المدارس يحكمون على هذه البرامج من واقع مشاهدتهم لما تحدثه من تطوير وتأهيل للمعلمين، وليس من واقع صفاتهم وخصائصهم الشخصية والوظيفية.

## التوصيات

بالاعتماد على ما تم التوصل إليه من نتائج، فإن الدراسة توصي بما يلي:

1. تكثيف عدد برامج تدريب المعلمين وزيادة أعداد المعلمين في هذه البرامج نظرًا لأثرها وفعاليتها الواضحة في تطوير المعلمين وتأهيلهم بالشكل الصحيح.
2. تطوير وتحديث برامج تدريب المعلمين باستمرار بما يتلائم مع متطلبات العصر، وخصوصًا المتطلبات التكنولوجية والتعليم الإلكتروني.
3. إجراء دراسات أخرى حول أثر برامج تدريب المعلمين على أداء المعلم أكاديميًا وإداريًا.

## References

### Arabic references:

- Al-Tweisi, Ziyad, Al-Nawaiseh, Ayish, et al (2016), educational leadership, the ministry of education, Amman, Jordan.
- Al-Ajiz, Fo'ad (2005), developing teachers' performance in the light of the school program as a development center, the University of Cairo.
- Naqa, Salah, Abu Ward, Eihab (2009), preparing teachers and developing them professionally in the light of the future challenges, submitted to the educational conference: the Palestinian teacher, the reality and prospects, 4-7 April.
- Al-Momani, Khaled (2007). Planning for Professional Growth for Teachers, Teacher Journal, Issue (47) pp. 54-60.
- Zaitoun, Abdul-Hamid (2004). Educational Research Methodology, The World of Books, First Edition, Amman, Jordan.
- Al-Deeb, Majid (2004). "The reality of educational supervision and the requirements for change in light of the new Palestinian curricula from the perspective of the educational supervisors and teachers in Gaza Governorate," a paper submitted to the first conference, Education in Palestine and the changes of the era, the Islamic University in Gaza, during 23-24 November. the first part .
- Shawq, Mahmoud, and Sa'id, Mohammad (1995), Teacher Education for the Twentieth Century, Al-Obeikan Library, Riyadh.
- Obaida, Sadiqa and Al-Diri, Ali, professional development for the teachers of the middle school, a paper submitted to the 21st educational conference: middle school education, development and aspiration for the future, the ministry of education, Al-Manama, 24-25 January.
- Nasir Najm Al-Deen, (2004),sustainable professional development for teachers during service for facing the challenges of globalization, the journal of the faculty of education, the University of Zaqaziq, Egypt.
- Al-Taani, Hassan Ahmad (2002), training, its concept, and effectiveness based on the evaluation of educational programs, Al-Sharouq House for publishing and distribution, Amman, Jordan.
- Al-Hiti, Khaled (2004), management of human resources, Amman, Jordan.
- Al-Khateeb, Ridah Al-Khateeb (1995), determining training needs, the journal of the faculty of education, the University of Assyout, Issue (2), p. 660-674.
- Al-Saif, Adel (2004), training needs in the domain of classroom management for the teachers of the first grades in the primary stage, unpublished master thesis, king Saud university, Riyadh.
- Al-Hishami, Rahma Abdullah (2003),the training needs required for teachers of Arabic language in the secondary school, unpublished master thesis, the University of sultan Qaboos, Muscat, Oman.

**Foreign references:**

- Bramblett,p, Cope (2000) .An Analysis of New Teacher Program
- Coffman, T.(2004). On Line professional development transferring skills learned to the class room, Capella university, (Dai-a65/03,p.895, Se.
- Webster Thomas.J(2000): .First year teacher: Their Evaluation From Perservice to the end of Organizational Frames.. AAT9973932, N, UMIPRO, Quest digital Dissertation- full Citation Abstract.
- Bramblett,p, Cope (2000) .An Analysis of New Teacher Program in Northern Arizona University DAL.. A611-3.P.824

