

دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد

خليفة مصطفى أبو عاشور
أستاذ في الإدارة التربوية - كلية التربية
جامعة اليرموك - الأردن

ولاء محمد ماجد الجراح
طالبة دكتوراة في قسم الإدارة التربوية
كلية التربية - جامعة اليرموك - الأردن
KULAEP_HN@YAHOO.COM

قبول البحث: 2020/5/1

مراجعة البحث: 2020 / 4/23

استلام البحث: 2020/4/9

DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2021.9.2.6>



دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد

ولاء محمد ماجد الجراح

طالبة دكتوراة في قسم الإدارة التربوية- كلية التربية- جامعة اليرموك- الأردن
KULAEP_HN@YAHOO.COM

خليفة مصطفى أبو عاشور

أستاذ في الإدارة التربوية- كلية التربية- جامعة اليرموك- الأردن

استلام البحث: 2020/4/9 مراجعة البحث: 2020/4/23 قبول البحث: 2020/5/1 DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2021.9.2.6>

الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف على دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد. تكونت عينة الدراسة من (500) معلم ومشرف ومدير في مديرية محافظة إربد، تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوب المسح، تكونت أداة الدراسة من جزئين، الجزء الأول: دور فاعلية الدورات التدريبية حيث أشتمل على (46) فقرة موزعة على أربعة مجالات، أما الجزء الثاني: أداء المعلمين الجدد وأشتمل على (36) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وتم التحقق من صدقها وثباتها، وأظهرت النتائج أن درجة فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد كانت بدرجة فاعلية مرتفعة، كما وأظهرت فروق تعزى للمتغير الجنس لصالح الإناث في دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد وعدم وجود فروق تعزى للمتغير المؤهل العلمي والمسعى الوظيفي، كما أظهرت درجة مرتفعة في أداء المعلمين الجدد، وأظهرت أيضاً عدم وجود فروق في أداء المعلمين الجدد تبعاً لمتغير الجنس، والمسعى الوظيفي، وأظهرت فروق في أداء المعلمين الجدد تبعاً للمتغير المؤهل العلمي لصالح بكالوريوس، وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد ودرجة أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين وأوصت الدراسة بضرورة الالتزام من قبل وزارة التربية والتعليم بإعطاء الدورات التدريبية للمعلمين الجدد.

الكلمات المفتاحية: البرامج التدريبية؛ المعلمين الجدد؛ تحسين الأداء؛ المشرفين؛ المديرين.

المقدمة:

يشهد العالم من تغيرات في كافة المجالات، خاصة في المجال التربوي، حيث سعت الدول الى مراجعة نظامها التربوي لأن ذلك يتطلب العديد من الإصلاحات والتغيرات، وذلك لتغييره وتطويره نحو الأفضل، ولن يتم ذلك إلا من خلال التدريب لأنه الأساس الذي يتعلق بتطوير عناصر العملية التربوية وبالأخص المعلمين وذلك بهدف تزويدهم بالمهارات والمعلومات والمعارف والقدرات والخبرات حتى يستطيعوا أداء أدوارهم بنجاح ويكونوا قادرين على مواكبة التغيرات التربوية الحديثة.

يعد التدريب في الوقت الحاضر من الممارسات والمفاهيم الذي يرتبط بالأساس بأهداف التنظيمات، والسعي لتحقيق التطوير والتغيير المستمر؛ وذلك من أجل مواكبة التغيرات والتطورات المتسارعة في العالم، ويتم ذلك من خلال الاهتمام بالعناصر الأساسية في التنظيمات، وهم الأفراد الذين يعتبرون الأداة الفاعلة في عمليات التطوير والتغيير، حيث يعتبر التدريب من السبل الأساسية في تكوين موارد بشرية مناسبة من حيث النوع والكم لأنه يعمل على تزويد الأفراد بالمهارات الفنية والإدارية والمعلومات والمعارف اللازمة لأداء عملهم بجدارة وكفاءة عالية، وهذا يعود بالنفع والفائدة على الأفراد

والمنظمات والمجتمع (حريم، 2013: 10). وتؤدي البرامج التدريبية والتدريب التربوي الدور الأهم في تحقيق الأهداف التعليمية، وتساعد في نمو التعليم بشكل ثابت ومتكامل إذ يشمل كافة المجالات التربوية والأكاديمية. حيث تسهم البرامج التدريبية في تزويد المعلمين بالكفاءات والخبرات والمهارات التي من شأنها ان تزيد من عنصر الإبداع لدى المعلمين، الأمر الذي ينعكس على النتائج التعليمية. وتساعد هذه البرامج في تعزيز الروابط الاجتماعية (27: 2011: Burghes).

تبنى البرامج التدريبية على خطة استراتيجية واضحة قادرة على توفير الموارد اللازمة والاستفادة من الموارد المتاحة بهدف تصميم برامج تدريبية ملائمة ومناسبة للعملية التربوية، وتساعد البرامج التدريبية التربوية في التنمية المستدامة، وتؤدي دوراً فعالاً في المساهمة في القضاء على الكثير من السلبات في العملية التعليمية، وتلبية الاحتياجات التربوية، وتنمية المعايير الحياتية للأفراد. وهذه الدورات تعتمد في تصميمها على التعليم الرسمي وغير الرسمي، والمهارات الحياتية، والجهود المبذولة لتنمية العملية التعليمية والنهوض بها وتحقيق المساواة في التعليم بين أفرادها (7: 2007: Samady). ومن هنا أصبح التدريب من أحد الأساليب المهمة التي تستخدمها الإدارة الحديثة والذي تسهم في رفع معنويات العاملين وزيادة كفاءاتهم، وكشف نقاط الضعف والقوة فيها، والعمل على توطيد العلاقات ما بين العاملين ورؤسائهم، والتدريب هو الجهد المنظم والمخطط له من قبل المؤسسة وذلك من أجل تطوير وتحسين مهارات العاملين وقدراتهم، وتزويدهم بمعارف معينة، وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم بشكل بناء (Al-hattami, Mummar & Elmahdi, 2013: 41).

يعد المعلم من أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية التربوية، فلا يستطيع أي نظام تعليمي أن يصل إلى أهدافه، إلا بوجود المعلم المؤهل أكاديمياً والمدرّب مهنيّاً، لذلك يمكننا القول أن المعلم هو البنية الأساسية في العملية التعليمية، وهذا يتطلب الجهد الكبير من أجل إكسابه مهارات متنوعة وتنمية معلوماته لبناء جيل واع ومبدع ومفكر (حماد وبهاني، 2011: 147).

ويجب أن يكون من اهتمامات التربويين أثناء سعيهم لتحسين العملية التعليمية في مجتمعاتهم، تطوير المعلمين واستمرار نموهم المهني، وذلك أن تعليم الطلبة بصورة أفضل يتوقف على إمكانيات وقدرات معلمهم، وما يجعل النمو المهني للمعلمين أمراً ضرورياً ارتباطه الشديد بتحسين مخرجات التعليم الذي يمارسه المعلم مع طلبته (الزهراني، 2010: 77).

ولنجاح البرامج التدريبية لا بد للمعلم من الإيمان بأهميته وفائدته بالنسبة له، لأنه مهما تحددت فلسفات وترجمت إلى طرق ومناهج وبرامج إعداد وتدريب وأساليب، ومهما استخدمت تقنيات جديدة، فهذا كله لا يحقق الأهداف المرجوة إذا لم يوجد المعلم المؤمن بهذه الفلسفات وهذه البرامج التدريبية، والذي يشعر بحاجته الضرورية إلى التدريب وإذا ما توافر ذلك فإن برامج التدريب تعمل على رفع كفاءة المعلم وممارسته للمهارات التي يمتلكها بمسؤولية وفعاليتها عالية (حجازي، 2002: 22).

وتقوم البرامج التدريبية بدور مهم في تنمية قدرات المعلمين من خلال إصلاح التعليم، ومواجهة العقبات والتحديات الجديدة لتوجيه الطلاب نحو مستويات عليا في التعلم، وتطوير واقع الأداء التعليمي، وذلك من خلال طريق منهجي شامل ومتكامل، حيث تعطي البرامج التدريبية للمعلمين فرص في الحصول على المزيد من الاهتمام وتزود المعلمين بالمهارات والمعلومات والمعارف الجديدة، وتعزز الكفايات المهنية لديهم، وهذا يسهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية (1: Omar, 2014).

ويجب أن يكون من الضرورة أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المهارات والمعلومات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، ولهاذا يكون التعليم بالنسبة له عملية نمو مستمرة ومتواصلة، ولذلك أصبح من الضرورة الإنماء المهني للمعلم من أجل توفير الخدمة التربوية، والتي تزود المعلم بالمستجدات التربوية، وبمواد التجديد في مجالات العملية التربوية، واستيعاب ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء وإنتاجيات المعلمين من خلال تطوير كفاءاتهم التعليمية من جوانبها السلوكية والمعرفية (سيد والجمال، 2014). والتدريب أثناء الخدمة أصبح يشكل ضرورة لازمة في الوقت الحاضر في جميع الوظائف والمهن، وخاصة في مهنة التعليم لأنه يشكل ضرورة كبيرة وخطورة أشد، وذلك لما يحفل به العصر الحالي من اكتشافات وتطورات مستمرة جعلت تدريب أعضاء العملية التعليمية أمراً مهماً تقتضيه طبيعة تطور المفاهيم التربوية وتحديدها تنوع أساليب التدريس والوسائل التعليمية، وذلك من أجل مواكبة التطورات الخبرات والمعارف الجديدة (رزق، 2001: 23).

ويجب الأخذ بعين الاعتبار مجموعة من المبادئ في تدريب المعلمين، وهي أن الأكثر فعالية في برنامج تدريب المعلمين هو الذي يركز على إطار أو نموذج نظري للتدريب له أصول وجذور في الحقائق التجريبية، لاعتماده كإطار مرجعي وذلك لتوجيه الممارسات والنشاطات التدريبية في البرنامج، ويجب أن تصاغ ما أمكن بلغة السلوك المتوقع عند المتدربين، كما أن برنامج تدريب المعلمين القائم على تلبية الحاجات المهنية للمتدربين يجعلهم يشعرون بأهمية هذا البرنامج للحياة العملية للمتدربين والمعلمين (الخطيب والخطيب، 2001: 14).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعد التدريب من الأساليب المهمة في تحسين وتطوير أداء المعلم في مختلف مراحل عمله، فهو السبيل نحو تعزيز نقاط القوة لديه، وعلاج ما يعاني منه من ضعف في أداء رسالته التعليمية، وكون أن وزارة التربية والتعليم مهتمة بهذه الدورات من خلال العمل على أقامتها بشكل فصلي للمعلمين في جميع أنحاء المملكة للمحاولة لتقدير الإمكان من رفع كفاءة المعلمين الجدد داخل الغرف الصفية، وأيضاً من خلال نتائج معظم الدراسات السابقة التي

أكدت على أهمية تدريب المعلمين مثل دراسة (الهياجنة، 2012؛ والرشيدي، 2017). ومن خلال أيضاً طبيعة عمل الباحثة في مجال التعليم ومتابعته للواقع التعليمي والتربوي للمدارس في محافظة إربد، فقد وجد أنه من الضروري عقد دورات تدريبية للمعلمين تتصف بالديمومة والاستمرارية وأن على الإدارات العليا أن تعطي أهمية كبيرة لمثل هذه الدورات، لأنها تساعد المعلمين على الاستمرار في مواكبة ما يطرأ من تجديرات وتحديثات تربوية وتعليمية على مستوى العالم، وتساعد مثل هذه الدورات التدريبية على مواءمة تلك النماذج وتطويرها بما يتناسب مع البيئة التعليمية المحلية، وبما يخدم المعلم ويجعله قادراً على أداء رسالته العلمية.

وقد حثت وزارة التربية والتعليم في الفترة الأخيرة على تقديم برامج تدريبية لمديري المدارس حول الدورات التدريبية يجب أن يخضع لها المعلمون، وذلك ليكون مدير المدرسة على دراية حول فاعلية الدورات التدريبية التي يجب أن يخضع لها المعلمين وذلك ليصبح لمدير المدرسة القدرة على متابعة معلميه في تطبيق ما تدربوا عليه، وإعطاء التغذية الراجعة لهم كمشرف مقيم في المدرسة، وعند اطلاع مديري المدارس على فاعلية الدورات التدريبية يجعل المدير على دراية بما يقوم به المعلم وذلك ليقدّم له الدعم اللازم لتحقيق أهداف التدريب (موسى، 2018: 14).

إن نجاح أي منظمة مرتبط ارتباطاً كبيراً بنجاح العاملين فيها، لذلك اهتم الباحثون بموضوع الأداة لما له من أهمية لكل من المنظمات والأفراد العاملين فيها، ومن هنا تسعى المنظمات إلى الارتقاء بأداء العاملين فيها وذلك من خلال تحفيزهم وتدريبهم باستمرار من أجل الوصول إلى أهدافها، وحسب معايير الأداء المحددة نوعاً وكماً لنمط الأداء والجهد المبذول.

ومما سبق فإن مشكلة هذه الدراسة تتحدد في العنوان التالي وهو دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد؟
2. هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين والمديرين والمعلمين حول دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد تُعزى للمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسعى الوظيفي)؟
3. ما درجة أداء المعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين؟
4. هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات عينة أفراد الدراسة (المشرفين، والمديرين، والمعلمين) حول درجة أداء المعلمين الجدد تُعزى للمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسعى الوظيفي)؟
5. هل هناك علاقة ارتباطية بين دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد ودرجة أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف إلى الآتي:

1. التعرف على دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد.
2. الكشف عن الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد تُعزى للمسعى الوظيفي ذلك من أجل معرفة أين تكمن نقاط القوة للمتغيرات لتعزيزها ونقاط الضعف لعلاجها.
3. التعرف على درجة أداء المعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد وذلك لبيان أثر الدورات التدريبية على مستوى أداء المعلمين وهل أداء المعلمين مرتبط بهذه الدورات.
4. الكشف عن الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة أداء المعلمين الجدد تُعزى للمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسعى الوظيفي).
5. الكشف عن العلاقة بين دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد ودرجة أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين وذلك للتأكيد على أهمية إخضاع المعلمين للدورات التدريبية وبشكل مستمر.

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها وهو فاعلية الدورات التدريبية التي لها الدور الكبير في إعداد وتأهيل المعلمين، وبيان أهمية التدريب وأثره الإيجابي على المعلم والمدير والعملية التعليمية، كما أن الدورات التدريبية تحتل أهمية بالغة وذلك لما تقدمه من تطوير وتحسين المعلم في أدائه داخل الغرفة الصفية، وكما أنها تساعد المعلم على الاطلاع على كل ما هو حديث وجديد ومتطور في مجال تخصصه.

وتكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يأتي:

- الأهمية النظرية: المساهمة في إثراء الأدب النظري الخاص بموضوع فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين.

- الأهمية التطبيقية: أملاً أن تستفيد وزارة التربية والتعليم من نتائج هذه الدراسة للتركيز على أهمية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

الفاعلية: "هي العملية التي تسعى إلى تحقيق الأهداف المطلوبة بغض النظر عن الشروط المتعلقة، بالوقت أو الجهد أو حتى التكلفة" (ياغي، 2010: 22). وتعرف الفاعلية إجرائياً: إعداد الدورات التدريبية بشكل جيد بحيث تسهم في رفع كفايات، وقدرات، ومهارات، ومعارف، وسلوكيات المعلمين المتدربين، وتقاس من خلال الاستبانة التي ستعد لهذه الدراسة.

الدورات التدريبية: "وهي عبارة عن مجموعة أنشطة مهنية وتعليمية وشخصية، تهدف لتحسين المهارات والمعارف التي يمتلكها المعلمين، وتحسين كفاءتهم وزيادة معارفهم ومعلوماتهم وذلك لتحسين نوعية التعليم، والقدرة على خلق بيئات التعلم التي تمكن المعلمين من تطوير فاعليتها في الفصول الدراسية" (Omar, 2014: 2).

وتعرف إجرائياً: هي الدورات التدريبية التي تنفذها وزارة التربية والتعليم والتي تحتوي على مواد تعليمية منظمة، تقدم للمعلمين الجدد في بداية الخدمة، بهدف إكسابهم للمعلومات والمعارف، وتنمية مهاراتهم واتجاهاتهم لتحسين أدائهم.

الأداء: "هو مجموعة من السلوكيات، والمهارات، والمعلومات، التي يجب أن تتوافر لدى المعلم ليصبح قادراً على أداء دوره في التدريس (كمال والحر، 2003: 40).

ويعرف إجرائياً: بأنه المستوى الذي يحققه المعلم عند قيامه بالتدريس بعد أن خضع لدورات تدريبية من حيث طريقة وجودة التدريس المقدم من طرفه وسيتم التعرف عليه من خلال الاستبانة التي ستعد لهذه الدراسة.

المشرفين: ويعرف إجرائياً بأنهم الأشخاص المؤهلين علمياً والذين يعملون في مديريات تربية محافظة إربد للعام الدراسي 2020/2019.

المديرين: ويعرف إجرائياً بأنهم المديرين الذين يعملون في مدارس محافظة إربد للعام الدراسي 2020/2019.

المعلمين الجدد: ويعرف إجرائياً بأنهم المعلمين الجدد الذين يدرسون في مدارس محافظة إربد للعام الدراسي 2020/2019.

حدود الدراسة ومحدداتها

ستتحدد الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على معرفة فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين.

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على مشرفي ومديري ومعلمي المدارس في محافظة إربد للعام الدراسي 2020/2019.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في المدارس التي تقع في محافظة إربد.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2020/2019.

وتوقف تعميم نتائج الدراسة على الخصائص السيكومترية لأدائها (خصائص الصدق والثبات).

الدراسات السابقة:

يتضمن هذا الجزء الدراسات المرتبطة والمتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، تم عرضها من الأقدم إلى الأحدث كالآتي:

- قام هوك وهيل (Hawk & Hill, 2003) بإجراء دراسة بعنوان تدريب المعلمين: تطوير محترف وفعال، والتي أجريت في نيوزلندا. هدفت هذه الدراسة إلى تصميم برنامج خاص بتدريب المعلمين لتحسين قدرتهم على ملاحظة المؤثرات داخل الغرفة الصفية ودعم المهارات وزيادة المعرفة لديهم، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (35) معلم، أظهرت الدراسة أنه يوجد حاجات من الضروري أن تتوفر عند المعلمين الذين استفادوا من هذا البرنامج وهي استعمال تقنيات حديثة خاصة بتقييم المشكلة، والقدرة على استخدام المعلم للتعلم التعاوني، والقدرة على بناء علاقة ملائمة مع الطلاب. وبينت النتائج أن البرنامج أظهر تغييراً واضحاً في ممارسات المعلم وبالتالي تحسين العملية التعليمية وزيادة في إنجاز الطلاب.
- وقام بركات (2005) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير الدورات التأهيلية التي يلتحق بها المعلم أثناء الخدمة في امتلاكه وممارسته للكفايات اللازمة للتدريس واتجاهاته نحو المهنة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (347) معلم ومعلمة، منهم (158) معلماً، (162) معلمة، وتبين من خلال نتائج الدراسة: وجود أثر جوهري لهذه الدورات في ممارسة المعلمين لهذه الكفايات التدريسية، بينما بينت الدراسة عدم وجود تأثير جوهري لالتحاق المعلمين بالدورات التدريبية في مدى امتلاكهم الكفايات التدريسية، كما أظهرت الدراسة ضعف قابلية المعلمين والمعلمات لهذه البرامج وعدم استعدادهم إليها وعم ملائمة الوقت لديهم لأن معظمها تعقد بين الفصول الدراسية أو أثناء العطل الرسمية، وكما أشارت الدراسة إلى أن غالب من يقوم بالتدريب بهذه البرامج يعملون مشرفين غير مؤهلين بشكل قوي بما يساعدهم على تقديم هذه الدورات بفاعلية.

- وهدفت دراسة كنعان (2007) إلى الكشف على أثر الدورات التدريبية في إدارة الصف لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في محافظة المفرق، والكشف على أثر كل من الجنس والخبرة والوظيفة على استجابات عينة الدراسة. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين ومديري المدارس ومعلمي الصفوف الثلاثة الأولى في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة المفرق والذي يبلغ عددهم (1339) حيث تم اختيار عينة ممثلة بطريقة عشوائية، وبينت النتائج إلى وجود أثر للدورات التدريبية في إدارة الصف لدى معلمي الصفوف الثلاث الأولى من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس ومعلمي الصفوف الثلاثة الأولى وبدرجة متوسطة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة على جميع مجالات الدراسة ولصالح فنة الخبرة (11 سنة فأكثر) وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة على المقياس ككل وعلى جميع مجالات الدراسة ولصالح المشرفين التربويين.
- وقام المخادمة (2007) بدراسة هدفت إلى تقدير درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد في محافظة إربد من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (354) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد جاءت بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لكل من درجة الفاعلية والتدرجات الفرعية الخاصة بمجالين البرنامج التدريبي وأهدافه ومحتوى البرامج التدريبية لصالح المعلمات الجديديات مقارنة بالمعلمين الجدد.
- وقام حداد (2008) بدراسة حول استقصاء فاعلية برنامج تدريبي لتطوير كفايات تعليمية لمعلمي ومعلمات الأحياء في المرحلة الثانوية في ضوء المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا في الأردن. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم جمع البيانات عن مدى ممارسة معلمي ومعلمات الأحياء في المرحلة الثانوية للكفايات التعليمية، وعن أثر برنامج تدريبي للمعلمين والمعلمات في تطوير هذه الكفايات. وتكونت عينة الدراسة الأولى من (140) معلماً ومعلمة من بين معلمي ومعلمات الأحياء في محافظة إربد للعام الدراسي 2008/2007، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتكونت العينة الثانية من (13) معلماً ومعلمة كانوا بحاجة إلى التدريب من عينة الدراسة الأولى. وقد قدر المعلمون والمعلمات المستوى الكلي لممارستهم للكفايات التعليمية الشاملة في استبانة الدراسة بدرجة عالية بلغت (77.68%)، وتبين تقدير مستوى ممارسة (28) كفاية بدرجة عالية، (3) كفايات بدرجة متوسطة، (7) كفايات بدرجة متدنية، ولا يوجد اختلاف في النسب المئوية لتقدير ممارسات الكفايات لدى معلمي ومعلمات عينة الدراسة بدلالة إحصائية، باختلاف جنسهم إلا فقط في معيار المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة ولصالح المعلمات، أو باختلاف مؤهلاتهم إلا فقط في معيار المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة ولصالح المعلمين والمعلمات من حملة البكالوريوس + دبلوم في التربية، والماجستير فأكثر، أو باختلاف خبراتهم إلا فقط في معياري المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة وتنفيذ المدرسين، ولصالح الخبرة 10 سنوات فأكثر، وكان هناك اختلاف في تقدير معلمي ومعلمات عينة الدراسة الذين تدربوا في البرنامج التدريبي لممارستهم الكفايات التعليمية كأثر للتدريب بالبرنامج، وكما تبين أن هناك اختلاف في التقدير الملاحظ لممارستهم الكفايات التعليمية التي هم بحاجة كأثر للتدريب.
- وقام الزعبي وبني عبد الرحمن (2011) بدراسة في الأردن هدفها التعرف على الآثار المترتبة على برنامج تدريبي في تحسين التعليمية لمعلمي التربية الخاصة. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج شبه التجريبي، من خلال استخدام برنامج تدريبي، وقياس قبلي وبعدي. تكونت عينة الدراسة من (50) معلماً، تم توزيعهم بالتساوي إلى مجموعتين، مجموعة تجريبية تدريبية من برنامج تدريبي، ومجموعة ضابطة لم يتلقوا أي برنامج تدريبي. وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحسين الكفايات التعليمية، وذلك لصالح المجموعة التجريبية، وكما بينت النتائج وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للتدريب في تحسين الكفايات التعليمية لدى معلمي التربية الخاصة.
- أجرى عزيز وأختار (2014) دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر التدريب على كفايات المعلمين في ارتفاع مستوى التعليم في باكستان. ولكي تتحقق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج التجريبي، من خلال استخدام برنامج تدريبي، وتطبيق مقياس الكفايات القبلي والبعدي. تكونت عينة الدراسة من (40) معلماً من معلمي المرحلة الثانوية، تم توزيعهم على مجموعتين، مجموعة تجريبية تلقوا برنامجاً تدريبياً لتحسين كفاياتهم، ومجموعة ضابطة لم يتلقوا أي برنامجاً تدريبياً. أشارت النتائج إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للتدريب على كفايات المعلمين في ارتفاع مستوى التعليم، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المعلمين على مقياس الكفايات البعدي، لصالح المجموعة التجريبية.
- قام محمد (2015) بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع تدريب معلمي اللغة العربية في المدارس الحكومية بمرحلة التعليم الأساسي في ولاية الخرطوم بجمهورية السودان. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في الإطار النظري. حيث صممت استبانة مكونة من (108) كفايات موزعة على سبعة محاور، وأشارت النتائج إلى أن معلمي اللغة العربية الذين لم يتلقوا أي دورة تدريبية، ويدرسون في مرحلة التعليم الأساسي يشكلون (5.4%) من إجمالي عينة الدراسة، وأن (13.7%) خضعوا لدورتين، وأن (28.3%) تلقوا ثلاث دورات، وهي دورات إفادة بعض مسؤولي تدريب المعلمين مهنية تعطى لكل المعلمين في بداية تدريسهم، والقصد منها معرفة البيئة التدريسية مما يبين أنها لا تشارك كثيراً في رفع كفايات الذين خضعوا لها.

- أجرى هاردمان وآخرون (Hardman, et al, 2015) دراسة بعنوان تطوير المعلمين في مدارس تزانيا، وتكونت العينة من (32) مدرسة من ثماني مقاطعات من تزانيا. وأظهرت النتائج بأن البرنامج كان فعالاً، حيث قل الوقت الذي يستغرق في قضايا إدارة الصف، ولوحظ انخراط الطلاب في مهامهم، وتم إشراك الطلبة في عمل جماعي، وتم توظيف استراتيجيات تدريس متنوعة، والتركيز على الأسئلة بمختلف مستوياتها وتم تزويد الطلاب بتغذية تطويرية راجعة، وأشارت الدراسة الى قصصي فاعلية وكفاءة البرنامج التدريبي القائم على المدرسة في تغيير الممارسات التعليمية للمعلمين
 - قام الدرايسة ولبابنة وعقيل (2016) بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع الدورات التدريبية التي تقدم لمعلمي العلوم أثناء الخدمة، تبعاً لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، تكونت عينة الدراسة من (68) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في تقدير معلمي العلوم ومتغير المؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة ولصالح سنوات الخبرة الأقل من (5) سنوات.
 - قام الرشيد (2017) بدراسة هدفت إلى تحديد أهمية موضوع التدريب للعاملين في المدارس بشكل عام، والتدريب الذي تتيحه المناطق التعليمية للمعلمين بشكل خاص، وإلى التعرف على الأساليب المتبعة في تقديم البرامج التدريبية وتقييمها في منطقة الفروانية التعليمية بدولة الكويت استناداً إلى آراء المعلمين، والتعرف على المشكلات التي قد تواجه عملية تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين ووسائل تقييمها لتحديد مستوى تلبيتها لمعايير الجودة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتم اختيار عينة الدراسة لتشمل عدد من المعلمين والإناث العاملين في المدارس الحكومية في منطقة الفروانية التعليمية في دولة الكويت خلال العام الدراسي 2015/2014، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى جودة البرامج التدريبية للمعلمين في قسم الإشراف التربوي بمنطقة الفروانية التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين مرتبط بالاحتياجات التدريبية وتحديدها وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذ التدريب، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة باختلاف الجنس، وعلى جميع المجالات، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة باختلاف المؤهل العلمي وفي جميع المجالات.
- أوجه التشابه مع الدراسات السابقة:
- من حيث المنهج المستخدم تشابهت الدراسة مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي، باستثناء دراسة (Hawk & Hill, 2003)، ودراسة الزعي وبني عبد الرحمن، ودراسة عزيز وأختار، ودراسة (Hardman, et al, 2015) كما وتشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في فعالية البرامج التدريبية.
- كما تشابهت مع الدراسات السابقة، من حيث العينة المستخدمة وهي المعلمين والمعلمات، ومن حيث الهدف وهو التعرف على أهمية الدورات التدريبية بالنسبة للمعلمين.
- أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة:
- وتختلف عن بعض الدراسات من حيث المنهج المستخدم (المنهج الوصفي المسحي).
- أما بقية الدراسات كان الهدف منها ما يلي:
- دراسة هوك وهيل (Hawk & Hill, 2003) التي هدفت إلى تدريب المعلمين: تطوير محترف وفعال.
 - دراسة بركات (2005) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير الدورات التأهيلية التي يلتحق بها المعلم أثناء الخدمة في امتلاكه وممارسته للكفايات اللازمة للتدريس واتجاهاته نحو المهنة.
 - دراسة كنعان (2007) إلى الكشف على أثر الدورات التدريبية في إدارة الصف لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في محافظة المفرق.
 - دراسة المخادمة (2007) بدراسة هدفت إلى تقدير درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد في محافظة اربد من وجهة نظرهم.
 - دراسة حداد (2008) بدراسة حول استقصاء فاعلية برنامج تدريبي لتطوير كفايات تعليمية لمعلمي ومعلمات الأحياء في المرحلة الثانوية في ضوء المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا في الأردن.
 - دراسة عزيز وأختار (Aziz & Akhtar, 2014) دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر التدريب على كفايات المعلمين في ارتفاع مستوى التعليم في باكستان.
 - دراسة محمد (2015) بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع تدريب معلمي اللغة العربية في المدارس الحكومية بمرحلة التعليم الأساسي في ولاية الخرطوم بجمهورية السودان.
 - دراسة هاردمان وآخرون (Hardman, et al, 2015) دراسة بعنوان تطوير المعلمين في مدارس تزانيا.
 - دراسة الدرايسة ولبابنة وعقيل (2016) بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع الدورات التدريبية التي تقدم لمعلمي العلوم أثناء الخدمة.

- دراسة الرشيدى (2017) بدراسة هدفت إلى تحديد أهمية موضوع التدريب للعاملين في المدارس بشكل عام.

واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة ما يلي:

- فهم مشكلة الدراسة المتعلقة بفاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد.
- إبراز أهمية الدراسة الحالية في التعرف إلى فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد..
- اختيار وسائل جمع البيانات المناسبة للدراسة.
- تفسير نتائج الدراسة وتوضيحها ومناقشة النتائج.
- اختيار المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة.
- تمييز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدد من الجوانب منها:
- ركزت هذه الدراسة على التعرف إلى فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد.
- اختيار عينة الدراسة من معلمين ومعلمات في مديرية التربية والتعليم لقصبية إربد.
- قامت الباحثة ببناء مقياس لفاعلية البرامج التدريبية للمعلمين، ومقياس أداء المعلمين الجدد.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لوصف وتحليل وتفسير نتائج استجابات مديري المدارس في محافظة إربد.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من مشرفي ومديري ومعلمي المدارس في محافظة إربد، خلال الفصل الدراسي الأول للسنة الدراسية 2019/2020، والبالغ عددهم (3384)، حسب السجلات الصادرة عن مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة إربد.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (500) معلم ومشرف ومدير، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مشرفي ومديري ومعلمي مدارس مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة إربد، والجدول (1) يوضح توزيع العينة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (1): توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة (ن=500)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	320	64.00%
	أنثى	180	36.00%
المؤهل العلمي	المجموع	500	100%
	بكالوريوس	129	25.80%
المسمى الوظيفي	دراسات عليا	371	74.20%
	المجموع	500	100%
	معلم	300	60.00%
المسمى الوظيفي	مشرف	150	30.00%
	مدير	50	10.00%
	المجموع	500	100%

أداة الدراسة:

تم الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالبرامج التدريبية للمعلمين الجدد، وأداء المعلمين الجدد، كدراسة (عواد، 2018؛ وكنعان، 2002؛ وهياجنة، 2013؛ وموسى 2018)، حيث تم أخذ فقرات الاستبانة من الدراسات التي أعدت سابقاً من دراسة هياجنة (2013) لأنها كانت قريبة من الدراسة الحالية مما تم الرجوع إليها التي تم تطويرها وتعديلها بما يتناسب مع أغراض الدراسة، حيث تكونت أداة الدراسة من جزئين،

الجزء الأول: دور فاعلية الدورات التدريبية حيث أشتمل على (46) فقرة موزعة على أربعة مجالات، أما الجزء الثاني: أداء المعلمين الجدد وأشتمل على (36) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وتم التحقق من صدق وثبات الأداة كالآتي.

• صدق الأداة:

تم التحقق من صدق الأداة من خلال صدق المحتوى، وذلك من خلال عرضها على لجنة تحكيم من التربويين المتخصصين في الإدارة التربوية وأصول التربية في عدد من الجامعات الأردنية، لإبداء آرائهم بمدى ملائمة فقرات الاستبانة وشموليتها لقياس ما وضعت لقياسه، وقد تكونت الاستبانة بصورتها الأولية من جزئين (الجزء الأول: فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد وأشتمل على أربعة مجالات، الجزء الثاني: أداء المعلمين الجدد: وأشتمل على أربعة مجالات).

• ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الاستبانة، وإعادة تطبيقها بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (30) معلم ومشرف ومدير، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، وكانت القيم تتراوح ما بين (0.70-0.91) للاتساق الداخلي، ومن (0.89-0.92) ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة

• تصحيح الأداة:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

منخفضة	من 1.00-2.33
متوسطة	من 2.34-3.67
مرتفعة	من 3.68-5.00

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

$$\text{(الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى للمقياس) / عدد الفئات المطلوبة} \\ 1.33 = 3 / (1-5)$$

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة وهي:

المسمى الوظيفي وله ثلاث فئات: معلم، مشرف، مدير.

ثانياً: المتغيرات التابعة وهي:

- درجة فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد.
- درجة أداء المعلمين الجدد.

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتفريغ البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو الآتي:

- تم حساب معامل ارتباط بيرسون، وحساب معادلة كرونباخ ألفا وذلك للكشف عن ثبات التطبيق لأداة الدراسة.
- للإجابة عن السؤال الأول والثاني والثالث والرابع تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- للإجابة عن السؤال الثاني، والرابع، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) واختبار (T-test independent sample).
- للإجابة عن سؤال الدراسة الخامس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

النتائج:

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول: ما دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس درجة فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد ككل، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس درجة فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد، مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
1	أهداف البرامج التدريبية	1	4.2424	.72929	مرتفعة
2	محتوى البرامج التدريبية	2	3.9938	.60255	مرتفعة
4	كفاءة المديرين	3	3.9258	.55927	مرتفعة
3	بيئة التدريب	4	3.3615	.42953	متوسطة
	الأداة ككل " فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد "		3.8809	.47524	مرتفعة

يظهر من الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن مجالات أداة الدراسة تراوحت ما بين (3.36-4.24)، مقياس درجة فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد جاء في المرتبة الأولى مجال " أهداف البرامج التدريبية " بمتوسط حسابي (4.24) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية مجال " محتوى البرامج التدريبية " بمتوسط حسابي (3.99) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وجاء في المرتبة الثالثة مجال " كفاءة المديرين " بمتوسط حسابي (3.92) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة مجال " بيئة التدريب " بمتوسط حسابي (3.36) وبدرجة فاعلية متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.88) وبدرجة فاعلية مرتفعة. كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية فقرات مجالات مقياس درجة فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد والجدول (5-8) توضح ذلك.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال " أهداف البرامج التدريبية " مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
1	تحقق أهداف البرامج التدريبية حاجات المعلمين الفعلية.	1	4.6200	.98261	مرتفعة
9	تتضمن أهداف البرامج التدريبية حل المشكلات التربوية التي تواجه المعلمين الجدد.	2	4.5640	.86220	مرتفعة
10	تعزز البرامج التدريبية الواقعية لدى المعلمين الجدد.	3	4.5360	1.03288	مرتفعة
7	تهدف البرامج التدريبية إكساب المعلمين الجدد فائدة قيمة حول المهارات التدريبية.	4	4.4880	1.19529	مرتفعة
2	تتسم أهداف البرامج التدريبية بالوضوح.	5	4.4800	1.14377	مرتفعة
3	تهدف البرامج التدريبية لتحسين كفاية المعلمين الجدد ورفع مستوى أدائهم.	6	4.4280	1.27124	مرتفعة
11	تنسجم أهداف البرامج التدريبية مع التشريعات والسياسات التربوية.	7	4.4160	1.26418	مرتفعة
4	أهداف البرامج التدريبية قابلة للتطبيق والقياس.	8	4.2720	1.43741	مرتفعة
8	ترتبط أهداف البرامج التدريبية بمشكلات البيئة المحلية.	9	4.0200	1.44214	مرتفعة
5	تهدف البرامج التدريبية تزويد المعلمين الجدد بما هو مستجد في مجالات تخصصاتهم.	10	3.8480	1.03491	مرتفعة
6	تهدف البرامج التدريبية تنمية روح الإبداع والابتكار لدى المعلمين الجدد في تخصصاتهم.	11	2.9940	1.81564	متوسطة
	أهداف البرامج التدريبية		4.2424	0.72929	مرتفعة

يظهر من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال " أهداف البرامج التدريبية " تراوحت ما بين (2.99-4.62)، جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (1) والتي تنص " تحقق أهداف البرامج التدريبية حاجات المعلمين الفعلية " بمتوسط حسابي (4.62) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن من أهم أهداف البرامج التدريبية زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع بما يمكنه من التكيف مع عمله ومواجهة المشكلات والتغلب عليها وهي تمثل حاجات المعلمين الفعلية.

وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (9) والتي تنص " تتضمن أهداف البرامج التدريبية حل المشكلات التربوية التي تواجه المعلمين الجدد." بمتوسط حسابي (4.56) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن تغير وجهات النظر والاتجاهات للمتدربين الجدد في أداء أعمالهم وهذا يتطلب توفير

الرغبة عند المتدربين وتعريفهم بأهمية التدريب وربطه بالحوافز، ومراعاة العوامل التي تسهم في فاعلية التدريب مثل ارتباط المادة التدريبية بواقع العمل وأن تكون المادة التدريبية مساعدة في حل مشاكل المعلمين الجدد.

وجاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6) والتي تنص " تهدف البرامج التدريبية تنمية روح الإبداع والابتكار لدى المعلمين الجدد في تخصصاتهم." بمتوسط حسابي (2.99) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن امتلاك المعلمين روح الإبداع والابتكار هذا بدوره يؤدي إلى نقل هذه الروح إلى الطلبة في المدارس. كما بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (4.24) وبدرجة فاعلية مرتفعة.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال " محتوى البرامج التدريبية " مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
6	يساعد محتوى البرامج التدريبية المعلمين الجدد على العمل بدقة وموضوعية.	1	4.5480	1.12527	مرتفعة
7	يُسهم محتوى البرامج التدريبية في إعداد المعلمين تربوياً ومهنياً.	2	4.4280	1.24576	مرتفعة
1	يعزز محتوى البرامج التدريبية الانتماء المهني للمعلمين الجدد.	3	4.4080	1.24122	مرتفعة
2	يتماشى تصميم محتوى البرامج التدريبية للمعلمين الجدد مع احتياجات المعلمين المستقبلية.	4	4.2200	1.39553	مرتفعة
9	يتوافق محتوى البرامج التدريبية مع اهتمامات المعلمين الجدد وحاجاتهم.	5	4.0960	1.48431	مرتفعة
5	يتلاءم محتوى البرامج التدريبية مع أهداف البرامج التدريبية في العملية التعليمية.	6	4.0380	1.52091	مرتفعة
3	يراعي محتوى البرامج التدريبية الفروق الفردية بين المعلمين.	7	4.0200	1.49669	مرتفعة
8	ينسجم محتوى البرامج التدريبية مع التطورات العلمية في المستجدات التربوية.	8	3.9140	1.56956	مرتفعة
4	يوازن محتوى البرامج التدريبية بين الجوانب النظرية والعملية.	9	3.4940	1.76981	متوسطة
10	يتضمن محتوى البرامج التدريبية استراتيجيات ذات صلة بتنمية مهارات التدريس.	10	2.7720	.626740	متوسطة
	محتوى البرامج التدريبية		3.9938	0.60255	مرتفعة

يظهر من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال "محتوى البرامج التعليمية" تراوحت ما بين (2.77-4.54)، جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (6) والتي تنص " يساعد محتوى البرامج التدريبية المعلمين الجدد على العمل بدقة وموضوعية." بمتوسط حسابي (4.54) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن العمل بدقة وموضوعية يتطلب ممارسة عملية في عملية التدريس فكلما وضعت هذه الخبرات في محتوى البرامج التدريبية ساعدت المعلم الجديد بصورة كبيرة في العمل بدقة وموضوعية.

وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (7) والتي تنص " يُسهم محتوى البرامج التدريبية في إعداد المعلمين تربوياً ومهنياً." بمتوسط حسابي (4.42) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن كما أن محتوى البرامج التدريبية يمتلك التطورات والخبرات المكتسبة والتجارب السابقة التي تحصل في المجال التربوي مما يساهم في نقلها إلى المعلمين الجدد.

وجاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (10) والتي تنص " يتضمن محتوى البرامج التدريبية استراتيجيات ذات صلة بتنمية مهارات التدريس " بمتوسط حسابي (2.77) وبدرجة فاعلية متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى أن هذه النتيجة جاءت بدرجة فاعلية متوسطة إلى أن استراتيجيات التدريس تختلف من حيث استخدامها في التخصصات التربوية المتنوعة، حيث أن بعض المعلمين ينجحون في تطبيق بعض الاستراتيجيات التدريسية ويفشلون في تطبيق الاستراتيجيات الأخرى. كما بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.99) وبدرجة فاعلية مرتفعة.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال " بيئة التدريب " مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
10	المدة الزمنية لتنفيذ البرامج التدريبية كافية لحجم العمل المطلوب.	1	4.4660	1.15911	مرتفعة
11	القاعات المستخدمة في البرامج التدريبية واسعة ومعدة بشكل مناسب.	2	4.3520	1.28351	مرتفعة
1	تراعي بيئة التعليم خصائص المعلمين الجدد.	3	4.3320	1.28104	مرتفعة
12	يتوفر في قاعة التدريب كافة التسهيلات اللازمة لعملية التدريب مثل (المقاعد المناسبة، سعة القاعة، الإنارة الجيدة والتهوية).	4	4.2720	1.21366	مرتفعة
6	تعمل البرامج التدريبية على تسهيل عمل الجماعة بتوزيع المهام وإيجاد التفاعل المنتج.	5	3.3640	1.59643	متوسطة
2	تعزز بيئة التدريب العلاقات الإيجابية بين المعلمين الجدد.	6	3.0760	1.89880	متوسطة
4	تتيح بيئة التدريب التقدم في مجال الأداء للمعلمين الجدد.	7	2.6720	.943500	متوسطة
7	تتسم بيئة التدريب بأجواء ودية.	8	2.6580	.755100	متوسطة
8	ترتبط بيئة التدريب بواقع العمل بحيث يكون مناسباً لانعقاد الدورات التدريبية.	9	2.6380	.726640	متوسطة
9	تحقق بيئة التدريب الراحة النفسية للمعلمين.	10	2.6140	.661720	متوسطة
5	تتوفر المواصلات من مكان التدريب وإليه.	11	2.5820	.684260	متوسطة
3	تعمل البرامج التدريبية على تقوية التواصل بين المعلمين الجدد والإدارة المدرسية.	12	2.3020	1.15995	منخفضة
	بيئة التدريب		3.3615	0.42953	متوسطة

يظهر من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال " بيئة التدريب " تراوحت ما بين (2.30-4.46)، جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (10) والتي تنص " المدة الزمنية لتنفيذ البرامج التدريبية كافية لحجم العمل المطلوب " بمتوسط حسابي (4.46) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن عملية التخطيط والتنظيم للبرنامج التدريبي يتم فيه الاستغلال الأمثل للوقت.

وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (11) والتي تنص " القاعات المستخدمة في البرامج التدريبية واسعة ومعدة بشكل مناسب " بمتوسط حسابي (4.35) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن الأهمية الكبيرة لدورات المدربين الجدد تتطلب من وزارة التربية والتعليم توفير قاعات واسعة ومعدة بشكل مناسب.

وجاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) والتي تنص " تعمل البرامج التدريبية على تقوية التواصل بين المعلمين الجدد والإدارة المدرسية. " بمتوسط حسابي (2.30) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن الدورات التدريبية لا تركز على الاتصال والتواصل بين المعلم وإدارة المدرسة وهذا السبب وراء هذه الدرجة من الفاعلية. كما بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.36) وبدرجة فاعلية مرتفعة.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال " كفاءة المدربين " مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
6	يبدى المدربون مرونة كافية في تقبل ملاحظات المتدربين حول التدريب.	1	094.74	.730450	مرتفعة
4	يوضح المدربون أهداف البرامج التدريبية أولاً بأول قبل مباشرتهم العمل.	2	074.74	.730450	مرتفعة
7	يستخدم المدربون أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ البرامج التدريبية.	3	4.7120	.866350	مرتفعة
5	يتملك المدربون مهارات العمل الجماعي أثناء.	4	4.7120	.86635 0	مرتفعة
10	يتمتع المدربون بقدرة عالية على توصيل المعلومات إلى المعلمين.	5	4.4960	1.23492	مرتفعة
11	يتميز المدرب بوضوح الصوت وطلاقة الحديث.	6	4.2620	1.46206	مرتفعة
8	يشجع المدربون المعلمين على المشاركة في فعاليات البرامج التدريبية.	7	3.8480	1.03491	مرتفعة
13	يتملك المدرب القدرة على بث روح المشاركة والتفاعل.	8	3.7640	1.67269	مرتفعة

12	يستطيع المدرب ان يوازن بين مهارات النقاش ومهارات العرض.	9	3.7380	1.65009	مرتفعة
2	يراعي المدربون الفروق الفردية بين المعلمين.	10	3.3840	1.59801	مرتفعة
3	يقدم المدربون ملخصاً للمادة التدريسية في نهاية المحاضرة.	11	3.0720	.372950	متوسطة
9	يملك المدربون أساليب ووسائل جديدة وطرق حديثة تحقق أهداف التدريب.	12	2.9700	1.82202	متوسطة
1	يملك المدربون مهارات تنظيم البرامج التدريبية.	13	2.5820	.684260	متوسطة
	كفاءة المديرين		3.9258	0.55927	مرتفعة

يظهر من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال "كفاءة المديرين" تراوحت ما بين (2.580-4.749)، جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (6) والتي تنص " يبدي المدربون مرونة كافية في تقبل ملاحظات المتدربين حول التدريب " بمتوسط حسابي (4.479) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن المدربون يتمتعون بتقبل النقد البناء والتطور الفكري لديهم وهذا الأمر يسهل عملية الإرسال والاستقبال أثناء الدورات التدريبية.

وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (4) والتي تنص " يوضح المدربون أهداف البرامج التدريبية أولاً بأول قبل مباشرتهم العمل" بمتوسط حسابي (4.747) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن التخطيط والتنظيم أمر يلتزم به المدربون لضمان سير عملية تدريب المعلمون الجدد، مما ينعكس بدوره على الاستغلال الأمثل للوقت في عملية التدريب.

وجاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (1) والتي تنص " يملك المدربون مهارات تنظيم البرامج التدريبية " بمتوسط حسابي (2.58) وبدرجة فاعلية مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن إن البرامج التدريبية لا يقوم بوضعها فقط المدربون وإنما أصحاب الاختصاص وأصحاب الخبرات الكبيرة في العملية التربوية. كما بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.92) وبدرجة فاعلية مرتفعة.

ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني: هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المشرفين والمديرين والمعلمين حول دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد تُعزى للمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسعى الوظيفي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، المسعى الوظيفي)، كما تم تطبيق اختبار (T-test independent sample) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي)، وتم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (المسعى الوظيفي)، وفيما يلي عرض ومناقشة نتائج كل متغير من متغيرات الدراسة.

الجنس:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم تطبيق اختبار (T-test independent sample) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (الجنس) والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (7): اختبار (T-test independent sample) للكشف عن دلالة الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (الجنس)

الدلالة الإحصائية	قيمة (T)	العدد	الانحراف المعياري	المتوسطات الحسابية	الجنس	المجال
.003	-3.973	320	.76633	4.1466	ذكر	أهداف البرامج التدريبية
		180	.62493	4.4126	أنثى	
.058	-2.238	320	.61282	3.9488	ذكر	محتوى البرامج التدريبية
		180	.57687	4.0739	أنثى	
.299	-1.655	320	.41525	3.3377	ذكر	بيئة التدريب
		180	.45190	3.4038	أنثى	
.006	-4.040	320	.57727	3.8512	ذكر	كفاءة المديرين
		180	.50040	4.0585	أنثى	
.019	-3.803	320	.48346	3.8211	ذكر	فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد
		180	.44192	3.9872	أنثى	

يلاحظ من الجدول (7) أن هناك فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الدراسة الجنس ولمعرفة هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم تطبيق اختبار (T)، حيث يلاحظ فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الدراسة الجنس

لصالح الإناث في مجال (أهداف البرامج التدريبية، كفاءة المدرسين)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الدراسة الجنس في مجال (محتوى البرامج التدريبية، بيئة التدريب). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في أداة الدراسة ككل تبعاً لمتغير الدراسة الجنس لصالح الإناث. وقد يعزى ذلك إلى أن أهمية الدورات التدريبية التي من خلال تؤدي إلى تحسين الأداء في الحاضر والتأهيل لمسؤوليات أكبر في المستقبل، كما أنها مهمة بالنسبة للذكور والإناث الذين يلتحقون بالعمل الأول مرة وخاصة الأعمال التي لم يسبق لهم التدريب عليها فإنهم بحاجة إلى التدريب على طبيعة هذه الأعمال ومما لا شك فيه أن شعور المتدرب بأهمية التدريب أمر مهم وتوفر هذا الشعور يؤدي إلى تقبله للتدريب والاستفادة منه. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المخادمة (2007) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لكل من درجة الفاعلية والتدرجات الفرعية الخاصة بمجالين البرنامج التدريبي وأهدافه ومحتوى البرامج التدريبية لصالح المعلمين الجدد مقارنة بالمعلمين الجدد. واتفقت مع نتيجة الدراسة ولبابنة وعقيل (2016) التي أظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في تقدير معلمي العلوم.

الرشيدي (2017) أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة باختلاف الجنس، وعلى جميع المجالات.

المؤهل العلمي:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم تطبيق اختبار (T-test independent sample) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (المؤهل العلمي) والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8): اختبار (T-test independent sample) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (المؤهل العلمي)

الدلالة الإحصائية	قيمة (T)	العدد	الانحراف المعياري	المتوسطات الحسابية	الجنس	المجال
.000	3.598	129	.34470	4.4390	بكالوريوس	أهداف البرامج التدريبية
		371	.81118	4.1740	دراسات عليا	
.000	1.324	129	.43139	4.0543	بكالوريوس	محتوى البرامج التدريبية
		371	.65081	3.9728	دراسات عليا	
.007	2.088	129	.33978	3.4293	بكالوريوس	بيئة التدريب
		371	.45467	3.3380	دراسات عليا	
.000	3.707	129	.24464	4.0811	بكالوريوس	كفاءة المدرسين
		371	.62434	3.8719	دراسات عليا	
.000	3.365	129	.18310	4.0009	بكالوريوس	فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين
		371	.53500	3.8391	دراسات عليا	الجدد

يلاحظ من الجدول (8) أن هناك فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الدراسة المؤهل العلمي ولمعرفة هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم تطبيق اختبار (T). حيث نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الدراسة المؤهل العلمي لصالح المؤهل بكالوريوس في جميع مجالات الدراسة والأداة ككل.

وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين الجدد الذين يمتلكون مؤهلات علمية بكالوريوس بحاجة إلى هذه الدورات، خلافاً عن المعلمين الجدد الذين يمتلكون مؤهلات علمية دراسات عليا وذلك لأنهم قد تعرضوا إلى مساقات وأبحاث من خلال دراستهم في الدراسات العليا.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الدرايسة ولبابنة وعقيل (2016) التي أظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

واتفقت مع دراسة الرشيدي (2017) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة باختلاف المؤهل العلمي وفي جميع المجالات.

المسمى الوظيفي:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (المسمى الوظيفي) والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (المسمى الوظيفي)

المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
أهداف البرامج التدريبية	1.367	2	.684	1.287	.277
	264.031	497	.531		
	265.399	499			
محتوى البرامج التدريبية	3.592	2	1.796	5.026	.057
	177.579	497	.357		
	181.171	499			
بيئة التدريب	1.047	2	.524	2.860	.058
	91.018	497	.183		
	92.065	499			
كفاءة المدرسين	.637	2	.319	1.019	.362
	155.442	497	.313		
	156.079	499			
فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد	1.152	2	.576	2.566	.078
	111.549	497	.224		
	112.700	499			

يلاحظ من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الدراسة المسمى الوظيفي، حيث كانت جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً. وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كنعان (2007) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة على المقياس ككل وعلى جميع مجالات الدراسة ولصالح المشرفين التربويين.

ثالثاً: عرض النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث: ما درجة أداء المعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس درجة أداء المعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد ككل، والجدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس درجة أداء المعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد، مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأداء
2	الإدارة الصفية	1	4.2593	.692980	مرتفعة
1	التخطيط اليومي	2	4.0374	.745210	مرتفعة
3	أساليب التدريس والوسائل والأنشطة	3	4.0115	.634960	مرتفعة
4	التقويم	4	3.1988	0.45282	متوسطة
	الأداة ككل " أداء المعلمين بعد تلقي البرامج التدريبية "		3.8767	0.47607	مرتفعة

يظهر من الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن مجالات أداة الدراسة تراوحت ما بين (3.19-4.25)، جاء في المرتبة الأولى مجال " الإدارة الصفية " بمتوسط حسابي (4.25) وبدرجة أداء مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية مجال " التخطيط اليومي " بمتوسط حسابي (4.03) وبدرجة أداء مرتفعة، وجاء في المرتبة الثالثة مجال " أساليب التدريس والوسائل والأنشطة " بمتوسط حسابي (4.01) وبدرجة أداء مرتفعة، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة مجال " التقويم " بمتوسط حسابي (3.19) وبدرجة أداء مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.876) وبدرجة أداء مرتفعة. كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات درجة أداء المعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد، والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال " التخطيط اليومي " مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأداء
3	يستطيع المعلم إيضاح دوره ودور الطالب في الخطة اليومية التي وضعها.	1	4.5720	1.05785	مرتفعة
2	يستطيع المعلم صياغة أهداف تتماشى مع محتوى البرامج التدريبية التي تلقاها.	2	4.3600	1.35428	مرتفعة
7	يخطط المعلم من خلال البرامج التدريبية التي تلقاها لاستخدام الأسلوب الأمثل للتدريس.	3	4.3420	1.42165	مرتفعة
1	يستفيد المعلم من البرامج التدريبية في صياغة أهداف قابلة للتحقق في الفترة الزمنية المخصصة للحصة.	4	4.1360	1.48927	مرتفعة

4	يستخدم المعلم أساليب تقويم تتناسب مع الأهداف التي وضعها للخطة اليومية.	5	4.0100	1.43178	مرتفعة
5	يستطيع المعلم أن يطور الخطط الفعلية التي تراعي حاجات الطلبة.	6	3.8480	1.03491	مرتفعة
6	يتمكن المعلم من استثمار وقت الحصة بشكل فعال.	7	2.9940	1.81564	متوسطة
	التخطيط اليومي		4.0374	0.74521	مرتفعة

يظهر من الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال " التخطيط اليومي " تراوحت ما بين (2.99-4.57)، جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (3) والتي تنص " يستطيع المعلم إيضاح دوره ودور الطالب في الخطة اليومية التي وضعها " بمتوسط حسابي (4.57) وبدرجة أداء مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن متابعة المشرفين التربويين لسير العملية التدريسية والقيام بطلب الخطة اليومية ودفتر تحضير المعلم له الأثر في إيضاح دور المعلم ودور الطالب في الخطة اليومية التي وضعها المعلم.

وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) والتي تنص " يستطيع المعلم صياغة أهداف تتماشى مع محتوى البرامج التدريبية التي تلقاها " بمتوسط حسابي (4.36) وبدرجة أداء مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن الدورات التدريبية المنبثقة عن الاحتياجات تنعكس بأهدافها على المتدربين من خلال زيادة ثقة الفرد بنفسه التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية وتساعد على اتخاذ القرارات التي تتعلق بمنهجية التعليم وحل مشكلات الطلاب التعليمية. وجاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6) والتي تنص " يتمكن المعلم من استثمار وقت الحصة بشكل فعال " بمتوسط حسابي (2.99) وبدرجة أداء مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن الدورات التدريبية للمعلمين الجدد تركز على الاستغلال الأمثل لوقت الحصة. كما بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (4.03) وبدرجة أداء مرتفعة.

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال " الإدارة الصفية " مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة أداء
5	يعكس المعلم احترامه للطلبة في تعامله معهم ضمن البرامج التدريبية التي تلقاها.	1	4.5540	1.13563	مرتفعة
3	يشجع المعلم الانضباط الذاتي للطلبة من خلال ما تدرب عليه.	2	4.5360	1.15037	مرتفعة
4	يستخدم المعلم وسائل اتصال مستفاد من البرامج التدريبية تسمح بالتفاعل بينه وبين الطلبة.	3	4.4960	1.23492	مرتفعة
2	يستفيد المعلم من الدورات التدريبية في إدارة الصف.	4	4.4680	1.09333	مرتفعة
6	يوزع المعلم وقت الحصة على الفعاليات بشكل مناسب.	5	4.0760	1.53066	مرتفعة
7	ينظم المعلم ملفات الطلبة وأعمالهم اليدوية باستمرار.	6	4.0200	1.49669	مرتفعة
1	يلتزم المعلم وطلابه بالقوانين الصفية المتفق عليها.	7	3.9840	1.62882	مرتفعة
8	يستطيع المعلم إدارة وقت التدريس الصفّي إدارة فاعلة.	8	3.9400	1.60797	مرتفعة
	الإدارة الصفية		4.2593	.69298	مرتفعة

يظهر من الجدول (12) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال " الإدارة الصفية " تراوحت ما بين (3.94-4.55)، جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (5) والتي تنص " يعكس المعلم احترامه للطلبة في تعامله معهم ضمن البرامج التدريبية التي تلقاها " بمتوسط حسابي (4.55) وبدرجة أداء مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن وزارة التربية والتعليم قامت بوضع برنامج تدريبي متكامل يحتوي على برنامج أساسيات وأخلاقيات العمل التربوي.

وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (3) والتي تنص " يشجع المعلم الانضباط الذاتي للطلبة من خلال ما تدرب عليه " بمتوسط حسابي (4.53) وبدرجة أداء مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن ما اكتسبه المعلم من المعرفة والخبرات من خلال الانضباط الذاتي أثناء الدورات التدريبية يجب على الطلبة اتباعه لضمان حصولهم أيضاً على المعرفة.

وجاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (8) والتي تنص " يستطيع المعلم إدارة وقت التدريس الصفّي إدارة فاعلة " بمتوسط حسابي (3.94) وبدرجة أداء مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن التخطيط والتنظيم في الدورات التدريبية فيه يعطى المعلم الجديد معارف ضرورية ومعلومات ومهارات أساسية تتصل بطبيعة العمل الذي يشغله، وقد يتم هذا النوع قبل الانخراط في العملية الإنتاجية كما بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (4.25) وبدرجة أداء مرتفعة. كما بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (4.25) وبدرجة أداء مرتفعة.

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال " أساليب التدريس والوسائل والأنشطة " مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة أداء
4	يستفيد المعلم من البرامج التدريبية في عرض المادة الدراسية بتسلسل منطقي.	1	4.6920	.88697	مرتفعة
2	يراعي المعلم الفروق الفردية بين الطلبة.	2	4.5480	1.12527	مرتفعة
7	يستطيع المعلم التسلسل في عرض مادة التعلم بشكل سلس.	3	4.3440	1.28568	مرتفعة
5	يستخدم المعلم الوسائل التعليمية في التدريس بشكل فعال.	4	4.3360	1.34414	مرتفعة

مرتفعة	1.38161	4.1760	5	يوظف المعلم ما تدرب عليه من أساليب تدريس في بداية الحصص بالشكل المناسب.	1
مرتفعة	1.44161	4.1480	6	ينوع المعلم في استخدام الأساليب والوسائل المختلفة في الحصص التعليمية.	3
مرتفعة	1.89880	3.0760	7	يوظف المعلم الأنشطة الامنهجية لتحقيق الأهداف التعليمية.	8
متوسطة	.62674	2.7720	8	يستطيع المعلم إثارة دافعية الطلبة نحو اكتساب المهارات والخبرات للطلبة.	6
مرتفعة	.63496	4.0115		أساليب التدريس والوسائل والأنشطة	

يظهر من الجدول (13) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال " أساليب التدريس والوسائل والأنشطة " تراوحت ما بين (2.77-4.69)، جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (4) والتي تنص " يستفيد المعلم من البرامج التدريبية في عرض المادة الدراسية بتسلسل منطقي " بمتوسط حسابي (4.69) وبدرجة أداء مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن التسلسل المنطقي لعرض محتوى الدورات التدريبية التي تلقاها المعلمين الجدد ساهم بالاستفادة لدى المعلم واعتمادها من قبله في عرض الدروس للطلبة.

وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) والتي تنص " يراعي المعلم الفروق الفردية بين الطلبة " بمتوسط حسابي (4.54) وبدرجة أداء مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن أساليب التدريس والاستراتيجيات الحديثة جميعها تراعي الفروق الفردية بين الطلبة الأمر الذي يجعل من المعلمين من استخدامها. وجاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6) والتي تنص " يستطيع المعلم إثارة دافعية الطلبة نحو اكتساب المهارات والخبرات للطلبة " بمتوسط حسابي (2.77) وبدرجة أداء متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى وجود قصور معرفي وإجرائي لدى المدرسين في إثارة دافعية المعلمين الجدد وهذا الأمر انعكس على المعلمين الجدد في إثارة دافعية الطلبة أثناء الدرس. كما بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (4.01) وبدرجة أداء مرتفعة.

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال " التقويم " مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة أداء
9	يستطيع المعلم استخدام التقويم الختامي في نهاية الموقف التعليمي.	1	4.3920	1.27184	مرتفعة
10	يستفيد المعلم من البرامج التدريبية في إعداد الاختبارات التشخيصية قبل التعلم وبعده.	2	4.2760	1.33093	مرتفعة
8	يستفيد المعلم من البرامج التدريبية في معالجة نقاط الضعف عند الطلبة.	3	4.1760	1.44124	مرتفعة
4	يستطيع المعلم طرح أسئلة متنوعة (مفتوحة ومغلقة).	4	3.3640	1.59643	متوسطة
2	يتأكد المعلم من فهم الطلبة قبل أن ينتقل للفكرة الأخرى.	5	2.7140	.856550	متوسطة
5	يستفيد المعلم من البرامج التدريبية في طرح الأسئلة الصفية متدرجة (تذكر، فهم، تطبيق، تحليل، تركيب، تقويم).	6	2.6580	.755100	متوسطة
6	يستخدم المعلم طرق تقويم مناسبة من أجل تنمية مهارات الطلبة.	7	2.6380	.726640	متوسطة
7	يستطيع المعلم بناء أدوات تقويم مناسبة باستمرار.	8	2.6140	.661720	متوسطة
3	يستخدم المعلم أساليب تقويم متنوعة حسب الأساليب التي تلقاها.	9	2.5820	.684260	متوسطة
1	يطرح المعلم أسئلة واضحة من حيث اللغة والمعنى.	10	2.5740	1.33119	متوسطة
	التقويم		3.1988	.45282	متوسطة

يظهر من الجدول (14) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال " التقويم " تراوحت ما بين (2.57-4.39)، جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (9) والتي تنص " يستطيع المعلم استخدام التقويم الختامي في نهاية الموقف التعليمي " بمتوسط حسابي (4.39) وبدرجة أداء مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن احتواء البرامج التدريبية على استراتيجيات التقويمية الحديثة مما أدى إلى امتلاك المعلمين الجدد هذه الاستراتيجيات التقويمية. وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (10) والتي تنص " يستفيد المعلم من البرامج التدريبية في إعداد الاختبارات التشخيصية قبل التعلم وبعده " بمتوسط حسابي (4.27) وبدرجة أداء مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى الجهود المبذولة من قبل المدرسين في توضيح أهمية التقويم وذلك من خلال عرض الدراسات وتوضيح نتائجه وكيفية عمل الاختبارات وخاصة الاختبارات القبليية لتحديد مستوى الطلبة للتعامل معهم داخل الغرف الصفية. وجاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (1) والتي تنص " يطرح المعلم أسئلة واضحة من حيث اللغة والمعنى " بمتوسط حسابي (2.57) وبدرجة أداء متوسطة، كما بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.19) وبدرجة أداء متوسطة.

رابعاً: عرض النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع: هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات عينة أفراد الدراسة (المشرفين، والمديرين، والمعلمين) حول درجة أداء المعلمين الجدد تُعزى للمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسعى الوظيفي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، المسعى الوظيفي)، كما تم تطبيق اختبار (T-test independent sample) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي)، وتم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (المسعى الوظيفي)، وفيما يلي عرض ومناقشة نتائج كل متغير من متغيرات الدراسة.

الجنس:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم تطبيق اختبار (T-test independent sample) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (الجنس) والجدول (15) يوضح ذلك.

جدول (15): اختبار (T-test independent sample) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (الجنس)

المجال	الجنس	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	العدد	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
التخطيط اليومي	ذكر	3.9973	.77663	320	-1.607	.012
	أنثى	4.1087	.68209	180		
الإدارة الصفية	ذكر	4.1711	.71347	320	-3.845	.022
	أنثى	4.4160	.62686	180		
أساليب التدريس والوسائل	ذكر	3.9918	.65875	320	-.925	.061
	أنثى	4.0465	.59046	180		
والأنشطة	ذكر	3.2091	.44016	320	.675	.316
	أنثى	3.1806	.47521	180		
التقويم	ذكر	3.8423	.49556	320	-2.164	.002
	أنثى	3.9379	.43389	180		

يلاحظ من الجدول (15) أن هناك فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الدراسة الجنس ولمعرفة هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم تطبيق اختبار (T)، حيث نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الدراسة الجنس في الأداة ككل لصالح الإناث في جميع المجالات باستثناء مجال أساليب التدريس والوسائل، ومجال الأنشطة والتقويم أظهرت عدم وجود فروق. وقد يعزى ذلك إلى المعلمين الجدد لديهم الرغبة والتمكن من إثبات الذات بأنهم لديهم المقدرة على القيام بأعمال التدريس والدخول إلى الأعمال التربوية من أوسع أبوابها.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة المخادمة (2007) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لكل من درجة الفاعلية والتدرجات الفرعية الخاصة بمجالين البرنامج التدريبي وأهدافه ومحتوى البرامج التدريبية لصالح المعلمين الجدد مقارنة بالمعلمين الجدد.

المؤهل العلمي:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم تطبيق اختبار (T-test independent sample) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (المؤهل العلمي) والجدول (16) يوضح ذلك.

جدول (16): اختبار (T-test independent sample) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (المؤهل العلمي)

المجال	الجنس	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	العدد	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
التخطيط اليومي	بكالوريوس	4.0853	0.52505	129	0.846	0.001
	دراسات عليا	4.0208	0.80779	371		
الإدارة الصفية	بكالوريوس	4.4719	0.39721	129	4.110	0.000
	دراسات عليا	4.1853	0.75619	371		
أساليب التدريس والوسائل	بكالوريوس	4.0349	0.54821	129	0.485	0.943
	دراسات عليا	4.0034	0.66296	371		
والأنشطة	بكالوريوس	3.2023	0.46275	129	0.103	0.655
	دراسات عليا	3.1976	0.44995	371		
التقويم	بكالوريوس	3.9486	0.23827	129	1.996	0.000
	دراسات عليا	3.8518	0.53253	371		

يلاحظ من الجدول (16) أن هناك فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الدراسة المؤهل العلمي ولمعرفة هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم تطبيق اختبار (T)، حيث نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الدراسة المؤهل لصالح المؤهل بكالوريوس في مجال (التخطيط اليومي، والإدارة الصفية)، ونلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الدراسة المؤهل العلمي في مجال (أساليب التدريس والوسائل والأنشطة، والتقويم)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الدراسة المؤهل لصالح المؤهل بكالوريوس في الأداة ككل.

وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات الجدد أصحاب المؤهل العلمي البكالوريوس يسعون لإثبات أنفسهم والدخول بصلب العملية التدريسية بأداء عالي ونشاط وأن لديهم أعباء حياة أقل من أصحاب المؤهل العلمي دراسات عليا حيث أنهم أقدم بالعملية التدريسية، ويحاولن تطبيق ما تم إكسابهم من خلال الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في العملية التدريسية.

المسمى الوظيفي:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (المسمى الوظيفي) والجدول (17) يوضح ذلك.

جدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير الدراسة (المسمى الوظيفي)

المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
التخطيط اليومي	.3320	2	.1660	.2980	.7420
	276.784	497	.5570		
	277.116	499			
الإدارة الصفية	2.869	2	1.435	3.011	1.050
	236.760	497	.4760		
	239.629	499			
أساليب التدريس والوسائل والأنشطة	2.073	2	1.036	2.587	.0760
	199.111	497	.4010		
	201.184	499			
التقويم	.1100	2	.0550	.2690	.7650
	102.209	497	.2060		
	102.319	499			
أداء المعلمين بعد تلقي البرامج التدريبية	.8710	2	.4350	1.928	.1460
	112.222	497	.2260		
	113.093	499			

يلاحظ من الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الدراسة المسمى الوظيفي، حيث كانت جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً.

خامساً: عرض النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الخامس: هل هناك علاقة ارتباطية بين فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد ودرجة أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين بين فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد ودرجة أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين، والجدول (18) يوضح ذلك.

جدول (18): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد ودرجة أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين

العلاقة الارتباطية	الإدارة الصفية	التخطيط اليومي	أساليب التدريس والوسائل والأنشطة	التقويم	أداء المعلمين بعد تلقي البرامج التدريبية
معامل الارتباط	.988**	.835**	.767**	.250**	.916**
الدلالة الإحصائية	.000	.000	.000	.000	.000
العدد	500	500	500	500	500
معامل الارتباط	.739**	.986**	.788**	.557**	.950**
الدلالة الإحصائية	.000	.000	.000	.000	.000
العدد	500	500	500	500	500
معامل الارتباط	.405**	.686**	.708**	.850**	.763**
الدلالة الإحصائية	.000	.000	.000	.000	.000
العدد	500	500	500	500	500
معامل الارتباط	.945**	.900**	.791**	.420**	.966**
الدلالة الإحصائية	.000	.000	.000	.000	.000
العدد	500	500	500	500	500
معامل الارتباط	.888**	.945**	.842**	.525**	.998**
الدلالة الإحصائية	.000	.000	.000	.000	.000
العدد	500	500	500	500	500

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) / **دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (18) وجود علاقة ايجابية دالة إحصائياً بين دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد ودرجة أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين. وقد يعزى ذلك إلى أن أهمية تدريب المعلمين الجدد فهو أحد أهم الأسس لرفع مستوى الأداء، وزيادة الكفاءة الإنتاجية وإعداد الأفراد العاملين في مختلف قطاعات المجتمع على اختلاف مستوياتهم للقيام بواجبات أعمالهم. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هوك وهيل (Hawk & Hill, 2003) التي أشارت أن البرنامج أظهر تغييراً واضح في ممارسات المعلم وبالتالي تحسين العملية التعليمية وزيادة في إنجاز الطلاب. كما واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بركات (2005) التي أشارت الدراسة إلى أن غالب من يقوم بالتدريب بهذه البرامج يعملون مشرفين غير مؤهلين بشكل قوي بما يساعدهم على تقديم هذه الدورات بفعالية، مما ينعكس على أداء المعلمين.

التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى عدة توصيات هي:
1. ضرورة الالتزام من قبل وزارة التربية والتعليم بإعطاء المعلمين الجدد الدورات التدريبية التي تساعد المعلمين على تطوير أدائهم.
 2. وضع نتائج هذه الدراسة أمام وزارة التربية والتعليم للاستفادة من نتائجها.
 3. تعميم نتائج الدراسة على جميع مدارس المملكة.
 4. عمل دراسات أخرى مشابهة مع الأخذ بالاعتبار العينة التي استخدمت في هذه الدراسة والمحاولة في إجراءها ضمن عينة جديدة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. بركات، زياد (2005). الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقتها ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس. مجلة اتحاد الجامعات العربية: (45): 1-29.
2. حجازي، وجيه (2002). تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
3. حداد، نبيل عارف. (2008). فاعلية برنامج تدريبي لتطوير الكفايات التعليمية لمعلمي الأحياء في المرحلة الثانوية في ضوء المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا في الأردن. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد الأردن.
4. حريم، حسين محمود (2013). إدارة الموارد البشرية إطار متكامل. (ط1)، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
5. حماد، حسن ومهباني، شحدة (2011). اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظات غزة. مجلة الجامعة الإسلامية.
6. الخطيب، أحمد والخطيب، رداح (2001). التدريب: المدخلات والعمليات. إربد: مؤسسة حمادة للنشر والتوزيع.
7. رزق، حنان عبد الحلیم (2001). تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي أثناء الخدمة في ضوء كفاياتهم المهنية. مجلة كلية التربية بالمنصورة: العدد (47): 3-63.
8. الرشيد، منيف (2017). مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين في قسم الإدارة والإشراف التربوي بمنطقة الفروانية التعليمية في دولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم التربوية. جامعة آل البيت. المفرق.
9. الزهراني، بندر (2010). دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
10. كنعان، إبراهيم (2007). أثر الدورات التدريبية في إدارة الصف لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في محافظة المفرق. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك. إربد: الأردن.
11. محمد، علي (2015). واقع تدريب معلمي اللغة العربية بمرحلة التعليم الأساسي في السودان. مجلة الأكاديمية الأمريكية للعلوم والتكنولوجيا: (19)6: 27-44.
12. المخادمة، بدر (2007). تقدير درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد في محافظة إربد من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة اليرموك. إربد.
13. موسى، رزق سالم (2018). فاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين وعلاقتها بأدائهم من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية. جامعة اليرموك.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Al-hattami, A., Muammar, O., & Elmahdi, A. (2013). The Need for Professional Training Programs to Improve Faculty Members Teaching Skills. *European Journal of Research on Education*, (2): 39-46.
2. Burghes, D (2011). International comparative study in mathematics teacher training. Research Paper, *CFBT Education*.
3. Hardman, F., Jan, H., Hillary, D., Louise, E., Noel, I., Maniza- Ntekim, E., & Audax, T. (2015). Implement School-based Teacher Development in Tanzania. Professional Development in Education, England: Routledge Press.
4. Hawk and Hill (2003). High School Report Cards. ERIC Digests ERIC Clearing house on Assessment and Evaluation 1129 Shriver Laboratory, University of Maryland, Collage Park, MD.
5. Omar, C. & Botor, S. (2014). The Need for In-Serve Training for Teachers and Its Effectiveness in School. *International Journal for Innovation Education and Research*, 2(11): 1-9.
6. Samady, S (2007). Education and Scientific Training for Sustainable Development of Afghanistan, Research Paper, United Kingdom.



Impact Training Programs Effectiveness for new Teachers and its Relation to their Performance Improvements as Perceived by Supervisors, Teachers and Principals in Schools at Irbid Governorate

Walaa Muhammad Majid Al-Jarrah

PhD student, Department of Educational Administration, College of Education, Yarmouk University, Jordan
KULAEP_HN@YAHOO.COM

Khalifa Mustafa Abu Ashour

Professor in Educational Administration, College of Education, Yarmouk University, Jordan

Received : 9/4/2020 Revised : 23/4/2020 Accepted : 1/5/2020 DOI : <https://doi.org/10.31559/EPSP2021.9.2.6>

Abstract: This study aimed to identify the role of the effectiveness of training programs for new teachers and their relationship in improving their performance from the viewpoint of supervisors, administrators and teachers in Irbid governorate schools. The study sample consisted of (500) teachers, supervisors and administrators in the Irbid Governorate Directorate, chosen in a simple random manner, the study used the descriptive approach in the survey method, the study tool consisted of two parts, the first part: the role of the effectiveness of training courses, which included (46) paragraphs distributed on Four areas. As for the second part: the performance of new teachers, it included (36) paragraphs distributed over four areas, and its validity and consistency were verified, and the results showed that the degree of effectiveness of training courses for new teachers from the point of view of supervisors, administrators and teachers in Irbid governorate schools was with a high degree of effectiveness. Differences, as shown by T. Condolences for the gender variable in favor of females in the role of the effectiveness of training courses for new teachers and the absence of differences due to the variable qualification scientific and job title, as it showed a high degree in the performance of new teachers, and also showed the absence of differences in the performance of new teachers according to the gender variable and job title, and showed differences in The performance of new teachers according to the variable in the educational qualification in favor of a bachelor, and the presence of a positive and statistically significant relationship between the role of the effectiveness of training courses for new teachers in schools in the governorate of Irbid and the degree of their performance from the point of view of supervisors, administrators and teachers. The study recommended the necessity of commitment by The Ministry of Education to give training courses for new teachers.

Keywords: Training Programs; New Teachers; Performance Improvement; Manager.

References:

1. Brkat, Ziad (2005). Aldwrat Altdrybh Athna' Alkhdmh W'laqh Dlk Bf'alyt Alm'lm Watjahath Nhw Mnhh Altdrys. Mjlt Athad Aljam'at Al'rbyh: (45): 1-29.
2. Hdad, Nbyl 'arf. (2008). Fa'lyt Brnamj Tdryby Lttwyr Alkfayat Alt'lymyh Lm'lmy Alahya' Fy Almrhlh Althanwyh Fy Dw' Alm'ayyr Alwtnyh Ltnmyh Alm'imyn Mhnyh Fy Alardn. Atrwht Dktwrah Ghyr Mnshwrh, Jam't Alyrmwk, Erbd Alardn.
3. Hjazy, Wjyh (2002). Thdyd Alahtyajat Altdrybyh Lm'lmy Alryadyat Fy Almdars Alhkwmh Fy Mhafzat Shmal Flstyn. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Jam't Alnjah Alwtnyh, Flstyn.
4. Hmad, Hsn Wbbbhany, Shhdh (2011). Atjahat M'lmy Alhkwmh Nhw Aldwrat Altdrybyh Alty Tlqwha Athna' Alkhdmh Bmhafzat Ghzh. Mjlt Aljam'h Aleslmyh.
5. Hrym, Hsyn Mhmwd (2013). (T1), 'man: Dar Alhamd Llnshr Waltwzy', 'man.

6. Alkhtyb, Ahmd Walkhtyb, Rdah (2001). Altdryb: Almdkhlal Wal'mlyat Erbd: M'sst Hmadh Llnshr Waltwzy'.
7. Kn'an, Ebrahym. (2007). Athr Aldwrat Altdrybyh Fy Edart Alsif Lda M'lmy Alsffw Althlathh Alawla Fy Mhafzt Almfrq. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Jam't Alyrmwk. Erbd: Alardn.
8. Mhmd, 'ly. (2015). Waq' Tdryb M'lmy Allghh Al'rbyh Bmrhlh Alt'lym Alasasy Fy Alswdan. Mjlt Alakadymyh Alamrykyh Ll'lwm Waltknwlwja: 6(19): 27-44.
9. Almkhadmh, Bdr (2007). Tqdyr Drjh Fa'lyt Albramj Altdrybyh Llm'lmy Aljdd Fy Mhafzt Arbd Mn Wjht Nzrh. Rsalt Majstyr. Klyt Altrbyh. Jam't Alyrmwk. Arbd.
10. Mwsa, Rzq Salm (2018). Fa'lyt Mhtwa Aldwrat Altdrybyh Llm'lmy W'laqtha Bada'hm Mn Wjht Nzr Mdyry Almdars Fy Mhafzt Almfrq. Rsalt Dktwrah Ghyr Mnshwrh. Klyt Altrbyh. Jam't Alyrmwk.
11. Alrshydy, Mnyf (2017). Mstwa Jwdt Albramj Altdrybh Almqdmh Llm'lmy Fy Qsm Aledarh Waleshrf Altrbwy Bmntqh Alfrwanyh Alt'lymyh Fy Dwlh Alkwyt. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Klyt Al'lwm Altrbwyh. Jam't Al Alby. Almfrq.
12. Rzq, Hnan 'bd Alhlym (2001). Thdyd Alahtyajat Altdrybyh Lm'lmy Alt'lym Alabtda'y Athna' Alkhdmh Fy Dw' Kfayathm Almnyh. Mjlt Klyt Altrbyh Balmnswrh: Al'edd (47): 3-63.
13. Alzhrary, Bndr (2010). Dwr Aldwrat Altdrybyh Fy Ttwyr Almharat Altdrysyh Lm'lmy Altrbyh Alfnyh Mn Wjht Nzrh. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh, Klyt Altrbyh. Jam't Am Alqra. Almmkh Al'rbyh Als'wdy.