

تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني والتعليمي ومدى فاعليتها في تطوير أداء
المعلمين والمعلمات من وجهة نظرهم

Evaluate The Quality And the Effectiveness Of The
Summer Training programs Offered To Teachers By The
National Center For Vocational Educational Development From
Teachers' View Of Points.

إعداد

د. راجح عبدالله الشهري

كلية التربية - جامعة أم القرى

تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني والتعليمي ومدى فاعليتها في تطوير أداء المعلمين والمعلمات من وجهة نظرهم

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى جودة الدورات الصيفية المقدمة من المركز الوطني للتطوير المهني والتعليمي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، ومدى فاعليتها في رفع مستوى أدائهم.

استخدم الباحث المنهج المزجي لتحقيق أهداف البحث، وتكونت أداة البحث (الاستبانة) من (٢٤) فقرةً مقسمة إلى (٣) محاور رئيسة هي: تقييم المدرب، تقييم محتوى البرنامج التدريبي، وتقييم فاعلية الدورة. وقد استخدمت المقابلة كأداة للجزء النوعي في هذه الدراسة للتأكد من صحة النتائج التي ظهرت من تطبيق الاستبانة. وقد أظهرت نتائج البحث ما يلي:

١. وجود موافقة بدرجة متوسطة من قِبَل أفراد العينة حول محاور الدراسة الثلاثة: كفاءة المدرب وجودة المحتوى التدريبي للدورة، وفاعلية الدورات الصيفية المقدمة من المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي للمعلمين في رفع مستوى الأداء.
 ٢. توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي في المحورين الأول والثاني (تقييم المدرب، وتقييم محتوى البرنامج التدريبي) تُعزى لمتغير الجنس، لصالح المعلمات.
 ٣. لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي في محاور الدراسة الثلاثة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.
 ٤. توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي في المحور الثاني (تقييم محتوى البرنامج التدريبي) تُعزى لمتغير الخبرة التدريسية، لصالح المعلمين/المعلمات الذين تتراوح خبرتهم التدريسية بين سنة وعشر سنوات.
- وفي مرحلة تحليل المقابلات ظهرت عدة موضوعات محورية من الترميزات المستخلصة من إجابات المشاركين توافقت مع نتائج البحث الإحصائية.

الكلمات المفتاحية: الدورات الصيفية للمعلمين، المركز الوطني للتطوير المهني والتعليمي، فاعلية الدورات التدريبية، التطوير المهني، وإعداد المعلمين.

Abstract

Evaluate The Quality And the Effectiveness Of The Summer Training programs Offered To Teachers By The National Center For Vocational Educational Development From Teachers' View Of Points.

The aim of this study was to evaluate the quality of the summer training courses offered to teachers by the National Center for Vocational Educational Development from teachers' view of points.

The researcher used the mixed method design - Concurrent design- to achieve the objectives of the research. The research tool (questionnaire) consisted of (24) paragraphs divided into (3) main axes: Evaluation of the trainer, evaluation of the content of the effectiveness of the course on teachers' performance. The interview was used as a qualitative part of this study to ascertain the validity of the results that emerged from the questionnaire.

The results of the research showed the following:

1. There is a moderate approval by the sample members on the three main areas of study: the coach's efficiency, the quality of the training content of the course, and the effectiveness of the summer courses provided in raising the level of teachers' performance.
2. There are significant differences at the level of ($\alpha < 0.05$) on the evaluation of the courses in the first and second axes (trainer evaluation and evaluation of the content of the training program) due to the variation of gender, in favor of female teachers.
3. There were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha < 0.05$) on the evaluation of the courses in the three axes of the study due to the variation of educational qualification of the participants.
4. There are significant differences at the level of significance ($\alpha < 0.05$) on the evaluation of the courses in the second axis (evaluation of the content of the training program) due to the difference of teaching experiences, for teachers whose teaching experience ranges from one to ten years.

In the analysis phase of the interviews, several central themes emerged from the coding of the participants' responses, which were consistent with the results of the statistical part of the study. Recommendations and suggestions were discussed.

Keywords: Teachers' summer training courses, National Center for Vocational and Educational Development, Effectiveness of training course. Teacher Development, Teacher Education.

المقدمة:

يعتبر التدريب جزءًا مهمًا جدًا في عملية التطوير المهني. فمن خلال المتغيرات الحديثة الحاصلة في المملكة العربية السعودية على جميع المستويات (ثقافيًا، اجتماعيًا، سياسيًا، وتكنولوجيًا..)، تظهر أهمية البرامج التدريبية التي تعين الموظفين والمعلمين على مواكبة هذه التغيرات وإعطائهم القدرات اللازمة لأداء عملهم بشكل متميز ليسهموا في تحقيق أهداف الدولة برفع مستوى التعليم والوصول به لأعلى مستوى من الجودة. برامج التدريب التربوي كجزء من عملية التنمية المهنية هي من أهم الإجراءات التي تركز عليها العديد من الدول لتطوير نظامها التعليمي، فجودة التعليم تعتمد اعتمادًا كبيرًا على مدى جودة إعداد المعلم، وجودة التدريب المقدم له في برامج التنمية المهنية (اليونسكو، 1997).

في مجال التعليم في المملكة العربية السعودية، تقوم وزارة التربية والتعليم بدور كبير لمعالجة الوضع الحالي للتعليم والذي لا يرتقي للمستوى المأمول حتى الآن. ففي مجال تطوير المناهج قامت الوزارة بالتعاون مع شركات متخصصة لعمل تطوير شامل لمناهج التعليم العام ومواكبة المتغيرات المتسارعة ومواكبة التوجهات الجديدة للدولة والرؤية الوطنية ٢٠٣٠. وفي مجال التطوير المهني قامت الوزارة بتطوير البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين والمعلمات والتي تعتبر جزءًا من عملية التطوير المهني لمنسوبيها؛ ففي فترة الصيف من العام الماضي ١٤٣٩هـ قامت الوزارة بالتعاون مع كليات التربية في جامعات المملكة بتقديم دورات تطويرية مجانية للمعلمين والمعلمات يقدمها أساتذة متخصصون وأعضاء هيئة تدريس متميزون، مما أسهم في تقديم الخبرات والمهارات اللازمة التي تلامس احتياجاتهم التدريبية في ظلّ قصور الإشراف التربوي عن أداء دوره في مساعدتهم بالشكل المطلوب.

موضوع الدراسة:

يعتبر التقييم جزءًا مهمًا جدًا في عملية التطوير المهني؛ فمن خلاله تتبين مواطن الضعف التي ينبغي معالجتها ومواطن القوة التي يجب الحفاظ عليها وتنميتها. ومن هذا المنطلق تظهر أهمية تقييم البرامج التدريبية التي وضعتها وزارة التربية والتعليم لرفع مستوى منسوبيها من المعلمين والمعلمات حتى لا تكون هذه البرامج مضيعة للوقت وهدرًا للجهد والمال. وقد تمّ عمل هذه الدراسة التقييمية للدورات التدريبية المقدمة للمعلمين بجامعة أم القرى في صيف عام ١٤٣٩هـ والتي -في حدود علم الباحث- لم يسبق تقييمها ومعرفة مدى تحقيق الأهداف المرجوة منها. وقد تمّ صياغة موضوع الدراسة على النحو التالي: "تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي ومدى فاعليتها في تطوير أداء المعلمين والمعلمات من وجهة نظرهم".

أسئلة الدراسة:

١- ما مدى جودة الدورات الصيفية المقدمة من المركز الوطني للتطوير المهني والتعليمي للمعلمين من وجهة نظرهم؟ ويتناول ثلاثة جوانب، هي:

- كفايات المدرب - جودة المحتوى - فاعلية الدورات المقدمة للمعلمين في رفع مستوى الأداء

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي ومدى فاعليتها في تطوير أداء المعلمين والمعلمات تُعزى للخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، المؤهل التعليمي، والخبرة التدريسية)؟

أهمية الدراسة:

في ظلّ تركيز إدارة الإشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم على الجانب الإداري أكثر من الجانب الفني في العملية الإشرافية والذي يُعتبر المهمة الأساسية للمشرف، وهي التركيز على مساعدة المعلم لتطوير نفسه مهنيًا، من هنا تظهر لنا أهمية إقامة الدورات التدريبية كأسلوب إشرافي فني مهم ودراسة فاعليتها ومدى جدوى استمرارها. هذه الدراسة تقوم بتقييم الدورات الصيفية التدريبية ومدى انعكاسها على مستوى المعلمين، وما سبل تطويرها من وجهة نظرهم. فالتقييم يسهل عملية المقارنة المنطقية للبرامج التدريبية وبالتالي يسهم في اتخاذ القرار الصحيح حولها. سنتناول هذه الدراسة أيضًا الاحتياجات التدريبية الفعلية التي يحتاجها المعلمين من وجهة نظرهم مما يشكل مصدرًا لإدارة الإشراف التربوي والمشرفين التربويين لمعرفة الجوانب التي يجب التركيز عليها في ورش العمل والدورات التدريبية والمداولات الإشرافية مع المعلمين.

الحدود الزمانية: أقيمت هذه الدراسة في العام الدراسي ١٤٣٩-١٤٤٠ هـ.

الحدود المكانية: مركز التدريب الصيفي للمعلمين بجامعة أم القرى.

الحدود البشرية: المعلمون المتحقون بالدورات التدريبية الصيفية بجامعة أم القرى.

مصطلحات الدراسة:

الدورة التدريبية: عبارة عن برنامج تعليمي مكثف مُكمل؛ وليس برنامجًا أساسيًا؛ أي أنه يُبنى على خبرات تأسيسية سابقة، ويستهدف فئات معينة وتكون على دراية بالسياق التعليمي ولديهم الرغبة في مواصلة البناء التراكمي للخبرة العلمية والعملية السابقة، وقد يكون حضور الدورة التدريبية بدافع شخصي بحث من المتدرب، أو بتحفيز من الإدارة التنفيذية التابع لها المتدرب (حسن، ٢٠١٩، نقلًا عن موقع الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي).

وتعرف إجرائيًا بأنها: تلك الدورات التي قدمها المركز الوطني للتطوير المهني والتعليمي والموجهة للمعلمين، وكانت تتناول المعلومات والمهارات وكل ما يتعلق بمجال التدريس وأقيمت في فصل الصيف بجامعة أم القرى.

المركز الوطني للتطوير المهني والتعليمي: مركز تابع لوزارة التعليم يهتم بتقديم الدراسات والأبحاث والاستشارات والبرامج النوعية التي تتعلق بالتطوير المهني في القطاع التعليمي الجامعي والعام وذلك بالتشارك مع عدة شركاء مثل الجامعات وشركة تطوير ومؤسسة الملك عبدالعزيز للموهبة والإبداع.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

منذ خمسينيات القرن الماضي أدركت الحكومة السعودية أهمية تطوير إعداد المعلمين لرفع جودة التعليم في المملكة العربية السعودية. فبدأ الاهتمام بإنشاء معاهد إعداد معلمي المرحلة الابتدائية، ثم بعدها أقرت الكليات المتوسطة ومركز العلوم والرياضيات والتي كانت تُعدُّ المعلمين بعد الشهادة المتوسطة، ثم بعد ذلك تمَّ إنشاء كليات المعلمين لإعداد المعلمين للتدريس في المرحلة الابتدائية والدبلومات التربوية التي تُعدُّ معلمي المتوسطة والثانوي، ثم نشهد في الوقت الحالي الاستعداد لانطلاق برامج إعداد المعلم والتي سيتم تطبيقها بدءاً من العام القادم ضمن برامج الدراسات العليا في الجامعات السعودية. وعلى الرغم من أهمية تطوير برامج إعداد المعلم إلا أن التدريب يعادل ذلك في الأهمية كونه ركيزة أساسية في النمو المهني للمعلم. فالمعلم لو كان مُعدَّاداً جيداً فإنه يحتاج بمرور الوقت أن يتزود بدورات تدريبية تطرد الملل وتحدد النشاط وتساعد على أن يقف على الجديد في المجال التربوي والتخصصي (الزهراني، ١٤٣٠). ومع التطور السريع في كافة المجالات، فالبرامج التدريبية هي طوق النجاة لتطوير المعلمين عند تحديث البرامج والمناهج الدراسية لإكسابهم المهارات الجديدة.

التدريب عملية مستمرة تهدف لتزويد المتدربين بمعارف وخبرات ومهارات تسهم في تغييرات إيجابية في خبراتهم وأدائهم واتجاهاتهم (الطعاني، ٢٠٠٢). ويعرف الزهراني (١٤٣٠) التدريب بأنه: "نشاط منظم ومخطط له غالباً، ويهدف لإكساب المعلمين بشكل عام المعارف والمهارات والخبرات التي تهدف إلى رفع كفاياتهم المهنية للحصول على أعلى إنتاجية مهنية وتربوية ممكنة" (ص ١٥).

وقد قامت كليات التربية في جامعات المملكة العربية السعودية بالتعاون مع المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي بإقامة دورات صيفية تطويرية للمعلمين، وقد لاقت الدورات إقبالاً كبيراً من المعلمين على الرغم من إقامتها في فترة الصيف والذي يُعتبر الإجازة الرسمية للمعلمين، فكانت هذه الدورات متنوعة بين طرق التدريس وأساليب الإشراف التربوي وأنواعه وطرق إعداد الاختبارات وغيرها.

ويمكن تلخيص أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة في النقاط التالية:

١. إكساب المعلمين أفضل الطرق والوسائل للتطوير الذاتي وامتلاك مهارة حلّ المشكلات.
٢. رفع كفاءة المعلمين في أداء أعمالهم بطرق متنوعة ومبتكرة.
٣. تغطية احتياجات المعلمين التدريبية.
٤. طرد الملل والكسل والروتين وتنمية الإيجابية تجاه المدرسة ومهنة التدريس.
٥. مساعدة المعلمين على تطوير مستوى أدائهم ومواكبة التطورات التقنية والمعرفية.

وقد قام عدد من الباحثين بتقسيم التدريب إلى عدة أقسام واختلفت التصنيفات تبعاً لاختلاف المنطلق المبني عليه هذا التقسيم؛ فهناك من يقسمها بناءً على التوقيت: تدريب قبل الخدمة وتدريب أثناء الخدمة، وتقسيم بناءً على المكان: تدريب داخلي - داخل المنظمة - وتدريب خارجي في مراكز تدريب معتمدة، وهناك أيضاً أنواع التدريب بناءً على الأهداف: توجيهي، تدريب للترقية، تدريب لتطوير مهارة، وتدريب للتزود بمعلومات (الطعاني، ٢٠٠٢).

عناصر الدورة التدريبية:

- ١- المدرب: يجب أن يكون مؤهل ويمتلك القدرات الكافية لجعل الدورة التربوية تحقق أعلى مستوى من الفائدة للمتدربين.
- ٢- المحتوى: المادة العلمية التي سيقدمها المدرب.
- ٣- المتدرب: المعلم أو الموظف الذي يسعى لاكتساب المزيد من الخبرات والمهارات من خلال هذه الدورة.
- ٤- أساليب التدريب: الأساليب المستخدمة في عرض وتقديم المادة العلمية.
- ٥- البيئة التدريبية: المكان والوقت الذي تقام فيه الدورة التدريبية.

عوامل نجاح الدورات التدريبية:

- الدورات التدريبية تعتمد على عدة عوامل تسهم في رفع مستوى الفائدة للمتدربين بها وتكون ذات جودة عالية وأثر ملاحظ في التغيير للأفضل، من هذه العوامل:
- تخطيط البرامج التدريبية بمشاركة الفئة المستهدفة كالمعلمين مثلاً.
 - اختيار الوقت والمكان المناسبين للتدريب.
 - التنوع في البرامج التدريبية.
 - توفير مباني مهيأة بالتجهيزات اللازمة ومناسبة للتدريب.
 - استخدام التقنية في التدريب.
 - متابعة أثر البرامج التدريبية على مستوى المتدربين.
 - اعتبار حضور البرامج التدريبية إجبارياً كل فترة زمنية معينة (زواس، ١٤٢١هـ).

الدراسات السابقة:

دراسة الشهبان (٢٠١٠): دراسة تقويمية عن مدى فاعلية دورة المشرفين التربويين ومديري المدارس والمقامة في كلية التربية بجامعة الملك سعود، ومدى اختلاف الاستجابات من قبل أفراد العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة ونوع العمل. وكانت العينة في هذه الدراسة تتكون من المشرفين ومديري المدارس الملحقين بالدورات التدريبية بمركز الدورات التدريبية في كلية التربية. وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن هناك ضعفاً في الحقائق التدريبية، وفي

مشاركة المتدربين في اختيار الموضوعات التي تتضمنها، في حين أن مكان إقامة الدورة وطريقة وأساليب التدريب كانت مقبولة. كما خلصت الدراسة إلى أن مستوى الحرص من قبل المتدربين ومستوى استغلال الوقت كان جيداً جداً، وكان درجة رضا المتدربين عن الدورة جيدة، وقد كانت أساليب التقويم قد حصلت على أقل درجة بين مستوى فاعلية محاور الدراسة.

دراسة عبدالرحمن (٢٠١٣): أجريت على ٢٧٩ مشرفاً تربوياً، وقد اهتمت بدراسة فاعلية برامج التطوير المهنية التي تقيمها وزارة التربية والتعليم بالأردن للمشرفين التربويين. وقد كانت نتائج الدراسة تشير إلى أن درجة فاعلية معظم البرامج كانت بدرجة متوسطة من وجهة نظر المشرفين التربويين، كما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور ولصالح المشرفين ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات، وقد قدم الباحث نموذجاً مقترحاً لتطوير برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين.

دراسة الزغول (٢٠١٤): تناولت "فاعلية برامج تدريب المشرفين التربويين في ممارسة دور الإسناد التربوي في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين المساندين ومقترحاتهم لتطوير هذه البرامج"، وقد خلصت الدراسة إلى أن المشرفين التربويين يرون أن هذه البرامج ذات فعالية بدرجة متوسطة. وأوصت الباحثة بتطوير البرامج التدريبية لتناسب دور الإسناد التربوي وحاجات المشرفين التربويين.

دراسة (النجار، ٢٠١١): هدفت إلى تقييم البرامج التدريبية والتعرف على واقعها وعلاقتها بالأداء المهني للموظفين التابعين لوزارة التربية والتعليم في محافظة الخليل الفلسطينية. وقد اعتمدت الباحثة على البحث الوصفي كمنهجية للبحث والإستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد استخدمت الباحثة العينة الطبقية لتحديد عينة الدراسة، وقد بلغت العينة العشوائية المختارة ٣٦٨ موظفاً، وتوصلت الباحثة لعدة نتائج أهمها: أن ترتيب عناصر الدورات التدريبية حسب الأهمية وضع تحديد الاحتياجات التدريبية في المركز الأول ومن ثم تصميم البرامج التدريبية، في حين كان تقييم العملية التدريبية واختيار المتدربين ثم اختيار المتدربين مرتبة على التوالي في الأهمية. وقد انتهت الدراسة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في استجابات المشاركين تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولمتغيري التخصص والمسمى الوظيفي. في حين لم يكن هناك فروق تُعزى لمتغير الخبرة، والمؤهل العلمي، والعمر.

دراسة مخادمة (٢٠٠٧): تحددت إلى تقدير فعالية الدورات التدريبية المقدمة للمعلمين الجدد في محافظة إربد بالأردن. أظهرت الدراسة وجود درجة متوسطة من الفعالية في مجالات خطة البرنامج التدريبي وأهدافه ومحتواه، في حين جاءت بدرجة متدنية في مجال الكفاية للمتدربين ومجال تقييم البرنامج التدريبي. وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المعلمات الجدد في مجالات الخطة والأهداف والمحتوى للبرنامج التدريبي.

اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أنها تقيم الدورات المقامة للمعلمين، مثل دراسة مخادمة (٢٠٠٧)، بينما ركزت بعض الدراسات الأخرى على الدورات المقامة للمشرفين التربويين مثل دراسة (الشهوان، ٢٠١٠)،

ودراسة عبدالرحمن (٢٠١٣)، ودراسة الزغول (٢٠١٤). وتختلف الدراسة الحالية في أنها تقام على الدورات الصيفية التطويرية المقامة في جامعة أم القرى للمعلمين بصرف النظر عن تخصصاتهم بحيث تقيس كفاءة هذه الدورات ومدى جودتها وفعاليتها من وجهة نظرهم. فهذه الدورات الصيفية المقامة للمعلمين تُعدُّ حديثة نسبياً، فلم يبدأ تطبيقها بهذه الآلية والمعايير إلا في عام ١٤٣٩هـ، فما زالت مجالاً خصباً للباحثين، كما اعتمدت هذه الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي فقط، أو المنهج التجريبي فقط، في حين أن هذه الدراسة اعتمدت منهج البحث المزجي (المختلط) حيث قام الباحث بجمع البيانات وتحليلها بطريقة كمية وبطريقة نوعية وذلك من خلال تطبيق أداتين لجمع البيانات، الإستبانة والمقابلة شبه المنظمة. والبحث المزجي هو أحدث الطرق البحثية في مجال البحث العلمي حيث تحلل البيانات بطريقتين: كمية ونوعية لتعطي نتيجة أفضل للدراسة، وفي حدود علم الباحث فإن هذه الدراسة هي الوحيدة التي درست موضوع تقييم الدورات التدريبية للمعلمين بطريقة البحث المزجي.

منهجية الدراسة:

تمَّ استخدام البحث المزجي في هذه الدراسة للحصول على أدق النتائج الممكنة من خلال جمع البيانات وتحليلها بطريقة كمية وبطريقة نوعية وذلك من خلال تطبيق أداتين لجمع البيانات: الأداة الأولى إستبانة وزعت على المعلمين المشاركين في الدورات الصيفية، والأداة الثانية هي المقابلة شبه المنظمة مع أربعة من المعلمين والمعلمات من الملتحقين بالدورات التدريبية الصيفية. والبحث المزجي كما أشار الباحث سابقاً هو أحدث الطرق البحثية في مجال البحث العلمي وينقسم إلى ثلاثة أنواع - كما ذكر كريسونيل (٢٠١٥)، وهي:

- ١- التصميم المتزامن Concurrent design: وفيه يتم جمع البيانات الكمية والنوعية في نفس الوقت، فيقوم الباحث مثلاً بجمع بيانات عن طريق الاستبانة وعن طريق المقابلة بشكل متزامن ويحلل البيانات بطريقة كمية وبطريقة نوعية، ويناقش مدى توافق النتائج المستخلصة من استخدام الأداتين.
- ٢- التصميم التوضيحي التتابعي Sequential explanatory design: وفي هذا النوع من البحث المزجي يقوم الباحث بجمع البيانات الكمية عن طريق أداة بحث كمي، ثم بعد ذلك وبناءً على النتائج الكمية يقوم بتصميم أداة بحث نوعية كأسئلة المقابلة، ومن خلالها يجمع البيانات النوعية. ويقوم الباحث بدمج النتائج الكمية والنوعية وتحليلها والوصول لنتيجة أكثر موثوقية.
- ٣- التصميم الاستكشافي التتابعي Sequential exploratory design: عكس التصميم السابق، وفيه يقوم الباحث بجمع البيانات النوعية أولاً ثم البيانات الكمية، وبعد ذلك يدمج ويقارن النتائج ويحللها.

في هذه الدراسة الحالية تمَّ استخدام التصميم المتزامن، وتمَّ جمع البيانات الكمية والنوعية بنفس الوقت عن طريق توزيع استبيان على أفراد العينة وعمل مقابلات مع جزء منهم.

الجزء الكمي:

تمَّ استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة للبحث، وقد تم توزيعها إلكترونياً على عينة الدراسة. ومن ثمَّ تمَّ تفرغ الاستبانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

ولقد تمَّ تقسيم الاستبانة إلى قسمين رئيسين:

القسم الأول: التعرف على البيانات الشخصية والديموغرافية للمبحوث (الجنس، المؤهل الدراسي، والخبرة التدريسية)

القسم الثاني: وهو القسم الذي يعبر عن محاور الدراسة، حيث تكوّن الاستبيان من ٢٤ فقرة موزعة على ثلاثة محاور على النحو التالي:

- المحور الأول: يناقش تقويم المدرب وهو يتكون من ٥ فقرات.
- المحور الثاني: يناقش تقويم محتوى البرنامج التدريبي ويتكون من ١١ فقرة.
- المحور الثالث: يناقش تقويم فاعلية الدورة في تطوير مستوى المعلمين ويتكون من ٨ فقرات.

تصحيح أداة الدراسة:

تمَّ اعتماد مقياس ليكرت الخماسي للإجابة عن فقرات القسم الثاني، وكانت الإجابات عن كل فقرة مكونة من ٥ إجابات حيث الدرجة "٥" تعني بدرجة كبيرة جداً، والدرجة "١" تعني بدرجة منخفضة جداً.

جدول ١ : تصنيف مقياس ليكرت الخماسي (الوزن النسبي)

التصنيف	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة	بدرجة منخفضة جداً
الدرجة	5	4	3	2	1

ولتحديد مستوى موافقة أفراد مجتمع الدراسة على فقرات ومحاور الاستبانة، يتم الاعتماد على قيمة المتوسط الحسابي المرجح لكل فقرة أو محور بشكل أساسي، كما هو موضح وفق الجدول رقم (٢):

جدول ٢ : سلم المقياس المستخدم في الدراسة

مستوى الموافقة	بدرجة منخفضة جداً	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً
الوسط الحسابي	أقل من 1.80	1.80 - 2.60	2.61 - 3.40	3.41 - 4.20	أكبر من أو يساوي 4.21

صدق أداة الدراسة:

حيث قام الباحث بالتأكد من صدق وثبات الاستبانة بعدة طرق (الصدق الظاهري -، صدق المقياس، وثبات الاستبانة).

الصدق الظاهري:

تمَّ عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (٦) من المتخصصين، وقد تمَّ عمل التعديلات التي أوردتها المحكمين، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية - انظر الملحق رقم (١).

صدق المقياس:

الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه كما هو موضح فيما يلي:

رسم توضيحي ١ : أنواع معامل الارتباط

ارتباط طردي					
	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	قوي	قوي جدا
0	0.2	0.4	0.6	0.8	1
منعدمة					تام

١. الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول: تقويم المدرب

جدول ٣: معاملات الارتباط لفقرات المحور الأول - تقويم المدرب

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
١.	يتميز المدرب بالإلمام بموضوع الدورة	٠,٩١٢	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٢.	يستخدم المدرب أنشطة ووسائل متنوعة لإيصال المعلومة للمتدربين	٠,٩٢٣	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٣.	المدرب منظم ويدير الحوار داخل القاعة باحترافية	٠,٩١٩	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٤.	يتعاون المدرب ويساعد المتدربين	٠,٩٠٣	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٥.	يستثير المدرب حماس المتدربين للمشاركة والتفاعل الصفي	٠,٩١٨	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً

٢.

٣. الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني: تقويم محتوى البرنامج التدريبي

جدول ٤: معاملات الارتباط لفقرات المحور الثاني - تقويم محتوى البرنامج التدريبي

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
١.	أهداف الدورة واضحة ويمكن تحقيقها بسهولة	٠,٨٧٢	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٢.	المحتوى التدريبي ملائم لحاجاتي المهنية	٠,٨٧٧	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٣.	محتوى الدورة التدريبية يحفز على التفكير الناقد والحوار الفعال	٠,٨٨٥	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٤.	مدة الدورة التدريبية كانت كافية	٠,٦٩٥	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي
٥.	توقيت الدورة التدريبية كان مناسباً	٠,٧٢٧	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي
٦.	المحتوى في الدورة كان منظماً وسهلاً	٠,٩٠١	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٧.	المحتوى كان مواكباً للتطورات التربوية الحديثة	٠,٨٨٥	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٨.	النشاطات المصاحبة للدورة مرتبطة مباشرة بالأهداف	٠,٨٧٧	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٩.	الأساليب التقييمية خلال الدورة كانت متنوعة	٠,٨٨٦	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
١٠.	مركز التدريب كان ذا بيئة مناسبة	٠,٧٨٢	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي
١١.	هناك تناسق بين عدد المتدربين وقاعات التدريب	٠,٨٠٢	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً

٤. الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث: تقويم فاعلية الدورة في تطوير مستوى المعلمين

جدول ٥: معاملات الارتباط لفقرات المحور الثالث - تقويم فاعلية الدورة في تطوير مستوى المعلمين

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
١.	البرنامج التدريبي ساعدني على إدارة الصف بفاعلية	٠,٩٢٩	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٢.	تحقق الدورة الحاجات النفسية والمهنية للمعلم	٠,٩١٣	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٣.	تنمي الدورة اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس	٠,٩٢٩	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٤.	البرنامج التدريبي أكسبني القدرة على التخطيط الجيد للدرس	٠,٩٥٤	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٥.	البرنامج التدريبي ساعدني في تطوير مهارة التقويم وتقديم التغذية الراجعة للطلاب	٠,٩٥٨	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٦.	البرنامج التدريبي حفزني لاستخدام أساليب تدريسية حديثة	٠,٩٦٠	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٧.	الدورة التدريبية ساعدتني في تطوير مهارة إعداد الاختبارات	٠,٩٤٢	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٨.	البرنامج التدريبي ساهم في تطوير مهارات التواصل مع الطلاب	٠,٩٥٥	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً

وقد تبين صدق الاتساق الداخلي لفقرات كل محور من محاور الاستبانة حيث إن كل القيم الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ، بمعنى أن معاملات الارتباط كانت ذات دلالة إحصائية، وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

الصدق البنائي:

يُعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول ٦: محاور الدراسة ومعامل الارتباط لكل محور بالدرجة الكلية

م	المحور	معامل الارتباط	قيمة (Sig)	معامل الارتباط
٠.١	المحور الأول: تقييم المدرب	٠,٩١٥	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٠.٢	المحور الثاني: تقييم محتوى البرنامج التدريبي	٠,٩٨١	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً
٠.٣	المحور الثالث: تقييم فاعلية الدورة في تطوير مستوى المعلمين	٠,٩٦٥	٠,٠٠٠	ارتباط طردي قوي جداً

توضح معاملات الارتباط من خلال الجدول السابق أن جميع القيم الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة 0.05 بمعنى أن معاملات الارتباط في معظمها دالة إحصائية. وكانت معاملات الارتباط متمثلة في معامل ارتباط طردي قوي جداً. ونسب معامل الارتباط على التوالي هي (0.981)، (0.965)، (0.915)

ثبات الاستبانة:

يُقصد بثبات الاستبانة أي الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تمَّ إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات في فترات زمنية محددة.

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول ٧: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الدراسة

معامل الثبات	عدد الفقرات	المحور
٠,٩٥١	٥	المحور الأول: تقييم المدرب
٠,٩٥٦	١١	المحور الثاني: تقييم محتوى البرنامج التدريبي
٠,٩٨٢	٨	المحور الثالث: تقييم فاعلية الدورة في تطوير مستوى المعلمين
٠,٩٨٣	٢٤	جميع محاور الدراسة

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة كانت على التوالي (٠,٩٨٢)، (٠,٩٥٦)، (٠,٩٥١)، وبلغت لجميع فقرات الاستبانة (٠,٩٨٣).

وهو معامل ثبات مرتفع، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (١) قابلة للتوزيع. وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين المتحقين بالدورات التدريبية الصيفية بجامعة أم القرى والبالغ عددهم ١٧٠٠ معلم ومعلمة. وقد تكونت عينة الدراسة من ٣١٤ معلمًا ومعلمةً، وقد تمَّ اختيار هذا العدد بناءً على إحصائية موقع Sample Calculator والذي يقدم النسبة المفترضة للعينة بناءً على عدد مجتمع الدراسة بحيث تكون نسبة التأكد من تمثيل العينة لمجتمع الدراسة هي ٩٥٪ وهي نسبة عالية.

تمَّ توزيع الاستبانة على ٣١٤ معلمًا ومعلمةً وقد كان معدل الاستجابة وتعبئة الاستبيان هي ٢٠٢ معلمين ومعلمات مما يعني نسبة ٦٤٪ من العينة وهي نسبة جيدة جدًا.

في الجزء النوعي من الدراسة - مرحلة المقابلة - تمَّ عمل مقابلة شبه منتظمة مع ٤ مشاركين (معلمين ومعلمتين)، تمَّ اختيارهم عشوائيًا من المعلمين والمعلمات المشاركين في الاستبيان والذين أرسلوا على إيميل الباحث بالموافقة على المشاركة في المقابلة.

نتائج تحليل الدراسة ومناقشتها:

خصائص أفراد عينة الدراسة:

فيما يلي عرض لعينة الدراسة المشاركة في الاستبيان وفق الخصائص الشخصية والديموغرافية لها (الجنس، المؤهل الدراسي، والخبرة التدريسية)

١. توزيع أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغير الجنس:

جدول ٨ : توزيع استجابات أفراد تبعًا لمتغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	البيان
٪٧٨,٨	١٦٠	ذكر
٪٢١,٢	٤٣	أنثى
٪١٠٠	٢٠٣	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة كانت من لصالح الذكور، حيث بلغت نسبتهم ٪٧٨,٨ من عينة الدراسة، بينما كانت النسبة الأقل للإناث، حيث بلغت نسبتهم ٪٢١,٢ من حجم العينة.

٢. توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

جدول ٩ : توزيع استجابات أفراد تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

النسبة المئوية	التكرار	البيان
٧٩,٣%	١٦١	بكالوريوس
١٨,٧%	٣٨	ماجستير
٢,٠%	٤	دكتوراه
١٠٠%	٢٠٣	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة كانت للحاصلين على مؤهل بكالوريوس، حيث بلغت نسبتهم ٧٩,٣% من عينة الدراسة، بينما كانت النسبة الأقل لحملة الدكتوراه، حيث بلغت نسبتهم ٢,٠% من حجم العينة.

٣. توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية

جدول ١٠ : توزيع استجابات أفراد تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية

النسبة المئوية	التكرار	البيان
٤٤,٨%	91	١-١٠ سنوات
٣٦,٥%	74	١٠-٢٠ سنة
١٨,٧%	38	٢٠ سنة فأكثر
١٠٠%	203	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة للذين تتراوح خبرتهم التدريسية ما بين سنة وعشر سنوات، حيث بلغت نسبتهم ٤٤,٨%، بينما كانت النسبة الأقل لمن بلغت سنوات خبرتهم التدريسية ٢٠ سنة فأكثر، حيث بلغت نسبتهم ١٨,٧% من حجم العينة.

مناقشة أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما مدى جودة الدورات الصيفية المقدمة من المركز الوطني للتطوير المهني والتعليمي للمعلمين من وجهة نظرهم؟ ويتناول ثلاثة محاور:

- كفايات المدرب - جودة المحتوى - فاعلية الدورات المقدمة للمعلمين في رفع مستوى الأداء

تحليل فقرات المحور الأول: تقييم المدرب:

ولإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس: ما مدى جودة الدورات الصيفية المقدمة من المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي للمعلمين من وجهة نظرهم؟ من حيث (كفاءة المدرب، جودة المحتوى، وفاعلية الدورات المقدمة للمعلمين في رفع مستوى الأداء) قام الباحث في البداية بتحليل فقرات المحور الأول "تقييم المدرب"، وذلك لمعرفة متوسط درجة موافقة أفراد عينة الدراسة المرجح على فقرات المحور الأول وما إذا كان قد وصل لدرجة أعلى من ٣,٤ وهي درجة الحياد.

جدول ١١: التكرارات والنسب المئوية لإستجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بال محور الأول حسب مقياس ليكرت

الفقرة	بدرجة كبيرة جداً		بدرجة كبيرة جداً		بدرجة متوسطة		بدرجة منخفضة		بدرجة منخفضة جداً	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
يتميز المدرب بالإلمام بموضوع الدورة	٢٠	%٩,٩	٦٢	%٣٠,٥	٧٥	%٣٦,٩	٢٢	%١٠,٨	٢٤	%١١,٨
يستخدم المدرب أنشطة ووسائل متنوعة لإيصال المعلومة للمتدربين	٢٠	%٩,٩	٤٩	%٢٤,١	٤٤	%٣٧,٩	٣٤	%١٦,٧	٢٣	%١١,٣
المدرب منظم ويدير الحوار داخل القاعة باحترافية	٢٤	%١١,٨	٥٤	%٢٦,٦	٧٨	%٣٨,٤	٢٥	%١٢,٣	٢٢	%١٠,٨
يتعاون المدرب ويساعد المتدربين	٣٥	%١٧,٢	٦٠	%٢٩,٦	٧٢	%٣٥,٥	١٨	%٨,٩	١٨	%٨,٩
يستثير المدرب حماس المتدربين للمشاركة والتفاعل الصفي	٢٦	%١٢,٨	٤٨	%٢٣,٦	٧٥	%٣٦,٩	٢٨	%١٣,٨	٢٦	%١٢,٨

جدول ١٢: المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة بال محور الأول

مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	النتيجة	الترتيب
١	يتميز المدرب بالإلمام بموضوع الدورة	٣,١٦	%٦٣,٢	١,١٢٣	٠,٠٠٢	موافق بدرجة متوسطة	٢
٢	يستخدم المدرب أنشطة ووسائل متنوعة لإيصال المعلومة للمتدربين	٣,٠٤	%٦٠,٨	١,١٢٣	٠,٠٠٠	موافق بدرجة متوسطة	٥
٣	المدرب منظم ويدير الحوار داخل القاعة باحترافية	٣,١٦	%٦٣,٢	١,١٢٩	٠,٠٠٣	موافق بدرجة متوسطة	٢ مكرر
٤	يتعاون المدرب ويساعد المتدربين	٣,٣٧	%٦٧,٤	١,١٣٨	٠,٧٤٩	موافق بدرجة متوسطة	١
٥	يستثير المدرب حماس المتدربين للمشاركة والتفاعل الصفي	٣,١٠	%٦٢,٠	١,١٨٢	٠,٠٠٠	موافق بدرجة متوسطة	٤
	جميع فقرات المحور معاً	٣,١٧	%٦٣,٤	١,٠٤٢	٠,٠٠٢	موافق بدرجة متوسطة	

يوضح الجدولان السابقان استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الأول وترتيبها حسب المتوسطات

الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. وكان ترتيب الفقرات على التوالي: فقرة رقم (٤)، فقرة

رقم (١)، فقرة رقم (٣)، فقرة رقم (٥)، فقرة رقم (٢)، بمتوسطات حسابية على التوالي: (٣،٣٧)، (٣،١٦)، (٣،١٦)، (٣،٠٤).

أعلى استجابة كانت على الفقرة رقم (٤) والتي تنص على: "يتعاون المدرب ويساعد المتدربين." بمتوسط حسابي ٣،٣٧ ووزن نسبي ٦٧،٤٪، وتوضح هذه العبارة أن نسبة متوسطة تشعر بحالة من الرضا تجاه الأسلوب الذي يتبعه المدرب مع متدريه داخل الدورة، من حيث توصيل المعلومة وفهمها بشكل أفضل، مساعدتهم في التطبيق العملي إن توفر، والعمل على إدماجهم ضمن البيئة التدريبية بما يتلاءم مع احتياجاتهم وتطلعاتهم. مثل هذا الاهتمام الذي يوليهِ المدرب لمتدريه— إن كان متوفرًا بدرجة كافية— له أهمية كبيرة في زيادة ثقة المتدرب في محتوى الدورة والمدرّب من جهة، وفي مقدرته على الاستفادة القصوى من المحتوى العلمي للدورة من جهة أخرى.

بينما أقل استجابة من أفراد عينة الدراسة كانت على الفقرة رقم (٢) والتي تنص على: "يستخدم المدرب أنشطة ووسائل متنوعة لإيصال المعلومة للمتدربين" بمتوسط حسابي ٣،٠٤ ووزن نسبي ٦٠،٨٪، ويتضح من هذه العبارة أن نسبة متوسطة من أفراد عينة الدراسة ترى أن مدربي الدورات المختلفة التي خضعوا لها يمتلكون المهارات الكافية لإيصال المعلومة لهم، ويستخدمون كافة الأنشطة والوسائل والأدوات التي تساعدهم على تحقيق ذلك، مثل وسائل العرض المرئية والشاشات، العروض التقديمية والأشكال البيانية، والحوارات والنقاشات المتبادلة مع المتدربين.. إلخ من الوسائل والأنشطة.

مثل هذه الأنشطة المختلفة التي يتبعها المدرب أثناء تدريبه للفئات المختلفة قد يكون لها أثر كبير في زيادة تحصيلهم واستفادتهم من الحقيبة التدريبية بما يتلاءم مع الأهداف التي وُضعت لها، حيث يجب على المدرب التمتع بعدد من المهارات الشخصية التي تساعده في التفاعل الإيجابي مع متدريه، مثل تمكنه من المحتوى العلمي للدورة، اتباعه لتقنيات العصف الذهني واستنطاق الأفكار لتنمية قدرة المتدربين على الابتكار ودفعهم للمشاركة في الدورة والانخراط بها، و استخدامه للتقنيات السمعية والبصرية المختلفة كوسيلة أسرع لإيصال المعلومة، وغيرها من الأمور التي يجب على المدرب فهم احتياجات المتدربين في المقام الأول ليتم بناءً على ذلك اتباع الأسلوب التدريبي الأمثل لهم.

مما سبق يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ ٣،١٧ والوزن النسبي يساوي ٦٣،٤٪ مما يدل على وجود موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة حول كفاءة المدرب وأثره على جودة الدورات الصيفية المقدمة من المركز الوطني للتطوير المهني والتعليمي للمعلمين. تتفق هذه النتيجة مع دراسة الشهبان (٢٠١٠) والتي أوضحت بأن المدرّبين كانوا على مستوى جيد جدًا من حيث التحضير والتقييم، واستثمار الوقت، وإشراك المتدربين في النقاش وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم.

تحليل فقرات المحور الثاني: تقويم محتوى البرنامج التدريبي:

قام الباحث بتحليل فقرات المحور الثاني "تقويم محتوى البرنامج التدريبي"، وذلك لمعرفة متوسط درجة موافقة أفراد عينة الدراسة المرجّح على فقرات المحور الثاني وما إذا كان قد هذه الدرجة قد وصلت لأعلى من ٣،٤ وهي درجة الحياد.

جدول ١٣: التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بالبحر الثاني حسب مقياس ليكرت

بدرجة منخفضة جدا		بدرجة منخفضة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة جدا		بدرجة كبيرة جدا		الفقرة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
١٢,٨%	٢٦	١٦,٣%	٣٣	٢٩,١%	٥٩	٢٩,١%	٥٩	١٢,٨%	٢٦	أهداف الدورة واضحة ويمكن تحقيقها بسهولة
١٦,٧%	٣٤	١٩,٢%	٣٩	٣١,٥%	٦٤	٢٠,٧%	٤٢	١١,٨%	٢٤	المحتوى التدريبي ملائم لحاجاتي المهنية
١٦,٣%	٣٣	٢١,٧%	٤٤	٣١,٥%	٦٣	١٩,٢%	٣٩	١١,٨%	٢٤	محتوى الدورة التدريبية يحفز على التفكير الناقد والحوار الفعال
١٥,٣%	٣١	١٣,٨%	٢٨	٣٠,٥%	٦٢	٢٣,٢%	٤٧	١٧,٢%	٣٥	مدة الدورة التدريبية كانت كافية
٣١,٥%	٦٤	١٧,٢%	٣٥	٢٥,٦%	٥٢	١٥,٨%	٣٢	٩,٩%	٢٠	توقيت الدورة التدريبية كان مناسباً
١٢,٨%	٢٦	١٥,٣%	٣١	٣٦,٩%	٧٥	٢٤,٦%	٥٠	١٠,٣%	٢١	المحتوى في الدورة كان منظماً وسهلاً
١٨,٧%	٣٨	١٧,٧%	٣٦	٣٢,٥%	٦٦	٢٢,٢%	٤٥	٨,٩%	١٨	المحتوى كان مواكباً للتطورات التربوية الحديثة
١٦,٣%	٣٣	١٩,٢%	٣٩	٣٣,٥%	٦٧	٢١,٧%	٤٤	٩,٩%	٢٠	النشاطات المصاحبة للدورة مرتبطة مباشرة بالأهداف
١٦,٧%	٣٤	٢٠,٢%	٤١	٣٥,٥%	٧٢	١٩,٢%	٣٩	٨,٤%	١٧	الأساليب التقييمية خلال الدورة كانت متنوعة
١٩,٢%	٣٩	١٥,٣%	٣١	٣٢,٥%	٦٦	٢٣,٢%	٤٧	٩,٩%	٢٠	مركز التدريب كان ذا بيئة مناسبة
١٨,٧%	٣٨	١١,٨%	٢٤	٣٢,٥%	٦٥	٢٥,١%	٥١	١٢,٣%	٢٥	هناك تناسق بين عدد المتدربين وقاعات التدريب

جدول ١٤ : المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة بال محور الثاني

مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	البيئية	التعليق
١.	أهداف الدورة واضحة ويمكن تحقيقها بسهولة	٣,١٣	٪٦٢,٦	١,٢١٢	0.002	موافق بدرجة متوسطة	١
٢.	المحتوى التدريبي ملائم لحاجاتي المهنية	٢,٩٢	٪٥٨,٤	١,٢٤٢	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٥
٣.	محتوى الدورة التدريبية يحفز على التفكير الناقد والحوار الفعال	٢,٨٩	٪٥٨,٨	١,٢٣٦	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٧
٤.	مدة الدورة التدريبية كانت كافية	٣,١٣	٪٦٢,٦	١,٢٨٩	0.004	موافق بدرجة متوسطة	١ مكرر
٥.	توقيت الدورة التدريبية كان مناسباً	٢,٥٥	٪٥١,٠	١,٣٣٩	0.000	موافق بدرجة منخفضة	١١
٦.	المحتوى في الدورة كان منظماً وسهلاً	٣,٠٤	٪٦٠,٨	١,١٥٣	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٣
٧.	المحتوى كان مواكباً للتطورات التربوية الحديثة	٢,٨٥	٪٥٧,٠	١,٢١٩	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٩
٨.	النشاطات المصاحبة للدورة مرتبطة مباشرة بالأهداف	٢,٩٠	٪٥٨,٠	١,٢٠٤	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٦
٩.	الأساليب التقييمية خلال الدورة كانت متنوعة	٢,٨٢	٪٥٦,٤	١,١٧٢	0.000	موافق بدرجة متوسطة	١٠
١٠.	مركز التدريب كان ذا بيئة مناسبة	٢,٨٩	٪٥٧,٨	١,٢٤٢	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٧ مكرر
١١.	هناك تناسق بين عدد المتدربين وقاعات التدريب	٣,٠٠	٪٦٠,٠	١,٢٧٢	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٤
	جميع فقرات المحور معاً	٢,٩٢	٪٥٨,٤	١,٢١٢	.000	موافق بدرجة متوسطة	

يوضح الجدولين السابقين استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثاني وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. وكان ترتيب الفقرات على التوالي: الفقرة رقم (١)، الفقرة رقم (٤)، الفقرة رقم (٦)، الفقرة رقم (١١)، الفقرة رقم (٢)، الفقرة رقم (٨)، الفقرة رقم (٣)، الفقرة رقم (١٠)، الفقرة رقم (٧)، الفقرة رقم (٩)، والفقرة رقم (٥)، بمتوسطات حسابية على التوالي: (٣,١٣)، (٣,٠٤)، (٣,٠٠)، (٣,٠٠)، (٢,٩٢)، (٢,٩٠)، (٢,٨٩)، (٢,٨٩)، (٢,٨٥)، (٢,٨٢)، (٢,٥٥).

أعلى استجابة كانت على الفقرة رقم (١) والتي تنص على: "أهداف الدورة واضحة ويمكن تحقيقها بسهولة." والفقرة رقم (٤) والتي تنص على: "مدة الدورة التدريبية كانت كافية" بمتوسط حسابي ٣,١٣ ووزن نسبي ٪٦٢,٦، ويتضح من العبارتين السابقتين أن نسبة متوسطة من أفراد عينة الدراسة تجد أن الأهداف الرئيسة التي وضعت من أجلها الدورة واضحة لهم ويمكن تطبيقها على أرض الواقع بسهولة، بالإضافة إلى أن المدة الزمنية للدورة التدريبية كانت ملائمة لمحتواها التدريبي نفسه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشهبان (٢٠١٠) التي أوضحت أن المشاركين اتفقوا على أن أهداف الدورة كانت واضحة تماماً.

ويرى الباحث أنه يجب أن تكون هناك أهداف واضحة للدورة التدريبية، من حيث تحديد الفئة المستهدفة من برنامج التدريب، فهم الفئة المستهدفة، تحديد الإمكانيات المتاحة من حيث الزمان والمكان والموارد المالية المتاحة، والتركيز على المتدرب.. وغيرها من الأهداف التي يتوقع أن تتميز بالواقعية وقابليتها للقياس، حيث يمكن اعتبارها مقياساً لتقييم أداء المتدرب أثناء الدورة وبعد انتهائها.

بينما أقل استجابة من قبل أفراد عينة الدراسة كانت على الفقرة رقم (١١) والتي تنص على: "توقيت الدورة التدريبية كان مناسباً". بمتوسط حسابي ٢,٥٥ ووزن نسبي ٥١,٠٪، ويتضح من هذه العبارة أن نسبة منخفضة من أفراد عينة الدراسة تجد أن توقيت الدورات التدريبية يتلاءم مع ظروفهم ومواعيدهم الخاصة.

ويؤكد الباحث على ضرورة اختيار التوقيت المناسب لعقد الدورات التدريبية المختلفة، حيث إن ذلك يضمن تفرغ المتدرب التام للدورة، والاستفادة منها إلى أقصى درجة، حيث إن المواعيد غير الملائمة قد تسبب للمتدرب شعوراً بالانزعاج وعدم الاستقرار الذهني داخل الدورة، ولربما يعزف المتدرب من البداية في التسجيل في الدورة بسبب توقيتها غير ملائم. وحيث إن الدورات المقدمة للمعلمين كانت في فصل الصيف والذي يعتبر الإجازة السنوية للمعلمين فكان من المتوقع أن تكون نسبة منخفضة من المشاركين سيكونون راضين عن هذا التوقيت.

مما سبق يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ ٢,٩٢ والوزن النسبي يساوي ٥٨,٤٪ مما يدل على وجود موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة حول جودة المحتوى التدريبي للدورة وأثره على جودة الدورات الصيفية المقدمة من المركز الوطني للتطوير المهني والتعليمي للمعلمين.

تحليل فقرات المحور الثالث: تقويم فاعلية الدورة في تطوير مستوى العاملين

قام الباحث بتحليل فقرات المحور الثالث "تقويم فاعلية الدورة في تطوير مستوى العاملين، وذلك لمعرفة متوسط درجة موافقة أفراد عينة الدراسة المرجح على فقرات المحور الثالث وما إذا كان قد وصلت لدرجة أعلى من ٣,٤ وهي درجة الحياد:

جدول ١٥: التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بالمحور الثالث حسب مقياس ليكرت

الفقرة	بدرجة كبيرة جداً		بدرجة متوسطة		بدرجة منخفضة جداً	
	%	ك	%	ك	%	ك
البرنامج التدريبي ساعدني على إدارة الصف بفاعلية	٢٠	٩,٩	٤٠	١٩,٧	٦٨	٣٣,٥
تحقق الدورة الحاجات النفسية والمهنية للمعلم	١٧	٨,٤	٣٩	١٩,٢	٦٣	٣١,٠
تنمي الدورة اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس	٢٠	٩,٩	٤٦	٢٢,٧	٧١	٣٥,٣
البرنامج التدريبي أكسبني القدرة على التخطيط الجيد للدرس	٢٢	١٠,٨	٣٦	١٧,٧	٦٩	٣٤,٠
البرنامج التدريبي ساعدني في تطوير مهارة التقويم وتقديم التغذية الراجعة للطلاب	١٩	٩,٤	٤٢	٢٠,٧	٦٨	٣٣,٥
البرنامج التدريبي حفزني لاستخدام أساليب تدريسية حديثة	٢١	١٠,٣	٤٧	٢٣,٢	٦٦	٣٣,٥
الدورة التدريبية ساعدتني في تطوير مهارة إعداد الاختبارات	٢٠	٩,٩	٤٠	١٩,٧	٦٥	٣٢,٠
البرنامج التدريبي ساهم في تطوير مهارات التواصل مع الطلاب	٢١	١٠,٣	٤٥	٢٢,٢	٦٣	٣١,٠

جدول ١٦: المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة بالمحور الثالث

مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	النتيجة	الترتيب
١	البرنامج التدريبي ساعدني على إدارة الصف بفاعلية	٢,٨٢	٥٦,٤%	1.242	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٦
٢	تحقق الدورة الحاجات النفسية والمهنية للمعلم	٢,٧٤	٥٤,٨%	1.225	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٨
٣	تنمي الدورة اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس	٢,٩٣	٥٨,٦%	1.210	0.000	موافق بدرجة متوسطة	١
٤	البرنامج التدريبي أكسبني القدرة على التخطيط الجيد للدرس	٢,٨٥	٥٧,٠%	1.214	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٤
٥	البرنامج التدريبي ساعدني في تطوير مهارة التقويم وتقديم التغذية الراجعة للطلاب	٢,٨٤	٥٦,٨%	1.221	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٥
٦	البرنامج التدريبي حفزني لاستخدام أساليب تدريسية حديثة	٢,٩٢	٥٨,٤%	1.232	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٢
٧	الدورة التدريبية ساعدتني في تطوير مهارة إعداد الاختبارات	٢,٨٠	٥٦,٠%	1.251	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٧
٨	البرنامج التدريبي ساهم في تطوير مهارات التواصل مع الطلاب	٢,٨٨	٥٧,٦%	1.247	0.000	موافق بدرجة متوسطة	٣
	جميع فقرات المحور معاً	٢,٨٥	٥٧,٠%	1.159	0.000	موافق بدرجة متوسطة	

يوضح الجدولان السابقان استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثالث وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. وكان ترتيب الفقرات على التوالي: الفقرة رقم (٣)، الفقرة رقم (٦)، الفقرة رقم (٨)، الفقرة رقم (٤)، الفقرة رقم (٥)، الفقرة رقم (١)، الفقرة رقم (٧)، والفقرة رقم (٢)، بمتوسطات حسابية على التوالي: (٢,٩٣)، (٢,٩٢)، (٢,٨٨)، (٢,٨٥)، (٢,٨٤)، (٢,٨٢)، (٢,٨٠)، (٢,٧٤).

أعلى استجابة كانت على الفقرة رقم (٣) والتي تنص على: "تنمي الدورة اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس". بمتوسط حسابي ٢,٩٣ ووزن نسبي ٥٨,٦٪، وتبين هذه العبارة وجود موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد عينة الدراسة حول الدور الذي تلعبه الدورات التدريبية في تعزيز الاتجاهات الإيجابية لديهم تجاه مهنة التدريس.

ويمكن القول إن تكوين اتجاهات إيجابية لدى المدرس تجاه مهنة التدريس، يساهم في توعية المدرس بأبعاد رسالته وبقواعد الانضباط الأخلاقي، حيث إن الاتجاه الإيجابي تجاه المهنة يحدّد صورة المعلم عند المتعلّم/الطالب، ويؤثر في نجاحه وتطوره، مما يساهم في وجود مناخ اجتماعي داخل بيئة العمل، الأمر الذي يساعده على القيام بواجبه المهني سلوكياً ووجدانياً ومعرفياً.

بينما كانت أقل استجابة من أفراد عينة الدراسة على الفقرة رقم (٢) والتي تنص على: "تحقق الدورة الحاجات النفسية والمهنية للمعلم." بمتوسط حسابي ٢,٧٤ ووزن نسبي ٠,٥٤٨٪، ويتضح من هذه العبارة أن نسبة متوسطة من أفراد عينة الدراسة تجد أن الدورات التدريبية التي قاموا بها ساهمت في تحقيق حاجاتهم النفسية والمهنية المختلفة.

ويرى الباحث أن جودة الدورة التدريبية تكمن في قدرتها على إشباع الاحتياجات الاجتماعية والنفسية للمتدرب بشكل عام، وذلك في سبيل تحقيق نتائج تنعكس على الواقع التعليمي بشكل إيجابي.

مما سبق يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ ٢,٨٥ والوزن النسبي يساوي ٠,٥٧٪ مما يدل على وجود موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة حول فاعلية الدورات المقدمة للمعلمين في رفع مستوى الأداء المهني لهم وتتفق هذه الدراسة في هذا الجانب مع دراسة (الزغول، ٢٠١٤)، ودراسة (عبدالرحمن، ٢٠١٣)، في حين أن دراسة (الحاسنة، ٢٠٠٤)، ودراسة (الزغبي، ٢٠١٢)، ودراسة (الربيع، ٢٠١١) أظهرت أن المتدربين رأوا أن الدورات التدريبية كانت فاعلة بمستوى عالي مرتفع لهم.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي ومدى فاعليتها في تطوير أداء المعلمين والمعلمات تُعزى للخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، المؤهل التعليمي، و الخبرة التدريسية)؟

المتغير الأول : الجنس

قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي وإجراء اختبار (T-test) للفروق بين المتوسطات بهدف فحص الفروق بين استجابات الذكور والإناث في كل محور من محاور الإستبانة على حدة، ويبيّن الجدول التالي هذه النتائج:

جدول ١٧: المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة ونتائج اختبار T تبعاً لمتغير الجنس في كل محور من محاور الدراسة

الدلالة	مستوى الدلالة Sig	قيمة T	المتوسط الحسابي	متغير الجنس	المحاور الرئيسية
دالة	٠,٠٤٤	-٢,٠٢٥	3.0913	ذكر	المحور الأول: تقويم المدرب
			3.4512	أنثى	
دالة	٠,٠٣٥	-٢,١٢٥	2.8415	ذكر	المحور الثاني: تقويم محتوى البرنامج التدريبي
			3.2135	أنثى	
غير دالة	٠,١٣٢	-١,٥١١	2.7844	ذكر	المحور الثالث: تطوير مستوى المعلمين
			3.0843	أنثى	

من الجدول السابق يتضح ما يلي:

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي في المحورين الأول والثاني (تقويم المدرب، وتقويم محتوى البرنامج التدريبي) تُعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمين وذلك بعد الرجوع إلى المتوسطات الحسابية

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي في المحور الثالث (فاعليتها في تطوير مستوى المعلمين والمعلمات) تُعزى لمتغير الجنس وتختلف هذه النتائج مع دراسة النجار (٢٠١١)، ودراسة عبدالرحمن (٢٠١٣) التي كانت عن فاعلية برامج التطوير المهنية التي تقيمها وزارة التربية والتعليم بالأردن للمشرفين التربويين، وقد أظهرت نتائج تلك الدراسة فروق إحصائية لصالح المشرفين الذكور والذين تزيد خبرتهم التدريسية عن ١٠ سنوات. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة مخادمة (٢٠٠٧) التي وجدت فروق إحصائية لصالح المعلمات الجدد في درجة قياس فاعلية الدورات التدريبية في مجالات الخطة والأهداف والمحتوى للبرنامج التدريبي.

المتغير الثاني: المؤهل العلمي

قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي ومجموع المربعات ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ودلالاتها وذلك بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لمعرفة الفروق بين المجموعات الثلاث في كل محور من محاور الاستبانة على حدة، وتبين الجداول النتائج التالية:

جدول ١٨: المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في كل محور من محاور الدراسة

المتوسط الحسابي			المحاور الرئيسية
دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	
٣,٠٥٠	٣,١٨٩	٣,١٥٦	المحور الأول: تقييم المدرب
٢,٥٦٨	٢,٩٧٣	٢,٩١٦	المحور الثاني: تقييم محتوى البرنامج التدريبي
٢,٩٠٦	٢,٨٨٥	٢,٨٣٧	المحور الثالث: تطوير مستوى المعلمين

جدول ١٩: نتائج اختبار تحليل التباين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في كل محور من محاور الدراسة

المحاور الرئيسية	المؤهل العلمي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
المحور الأول: تقييم المدرب	بين المجموعات	.074	2	.037	٠,٠٣٤	٠,٩٦٧
	داخل المجموعات	219.431	200	1.097		
	المجموع	219.505	202			
المحور الثاني: تقييم محتوى البرنامج التدريبي	بين المجموعات	.607	2	.303	٠,٢٨٥	٠,٧٥٢
	داخل المجموعات	212.946	200	1.065		
	المجموع	213.553	202			
المحور الثالث: تطوير مستوى المعلمين	بين المجموعات	.082	2	.041	٠,٠٣٠	٠,٩٧٠
	داخل المجموعات	271.488	200	1.357		
	المجموع	271.570	202			

يتضح من الجدولين السابقين ما يلي:

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي في المحور الأول والثاني والثالث (تقويم المدرب، تقويم محتوى البرنامج التدريبي، وفعاليتها في تطوير مستوى المعلمين والمعلمات) تُعزى لمتغير المؤهل العلمي

المتغير الثالث: الخبرة التدريسية

قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي ومجموع المربعات ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ودلالاتها وذلك بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لمعرفة الفروق بين المجموعات الثلاث في كل محور من محاور الاستبانة على حدة، وتبين الجداول التالية هذه النتائج:

جدول ٢٠: المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية في كل محور من محاور الدراسة

المتوسط الحسابي			المحاور الرئيسية
٢٠ سنة فأكثر	١٠-٢٠ سنة	١-١٠ سنوات	
٣,٢٤٢	٢,٩٦٢	٣,٣٠٣	المحور الأول: تقويم المدرب
٣,٠٢٩	٢,٦٦٣	٣,٠٨٣	المحور الثاني: تقويم محتوى البرنامج التدريبي
٢,٩٦١	٢,٦٥٤	٢,٩٥٩	المحور الثالث: تطوير مستوى المعلمين

جدول ٢١: نتائج اختبار تحليل التباين تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية في كل محور من محاور الدراسة

المحاور الرئيسية	الخبرة التدريسية	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
المحور الأول: تقويم المدرب	بين المجموعات	5.010	2	2.505	٢,٣٣٦	٠,٠٩٩
	داخل المجموعات	214.496	200	1.072		
	المجموع	219.505	202			
المحور الثاني: تقويم محتوى البرنامج التدريبي	بين المجموعات	7.767	2	3.883	٣,٧٧٤	٠,٠٢٥
	داخل المجموعات	205.786	200	1.029		
	المجموع	213.553	202			
المحور الثالث: تطوير مستوى المعلمين	بين المجموعات	4.391	2	2.196	١,٦٤٤	٠,١٩٦
	داخل المجموعات	267.178	200	1.336		
	المجموع	271.570	202			

يتضح من الجدولين السابقين ما يلي:

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي في المحور الثاني (تقويم محتوى البرنامج التدريبي) تُعزى لمتغير الخبرة التدريسية، لصالح المعلمين/المعلمات الذين تتراوح خبرتهم التدريسية ما بين سنة وعشر سنوات، وذلك بعد الرجوع إلى المتوسطات الحسابية.

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي في المحورين الأول والثالث (كفاءة المدرب، وفاعلية الدورات في تطوير الأداء المهني للمعلمين) تُعزى لمتغير الخبرة التدريسية

الجزء النوعي:

تمَّ استخدام المقابلة كأداة لجمع البيانات للتأكد من البيانات الكمية التي تم جمعها من تطبيق الاستبيان. تمَّ مقابلة ٥ معلمين من الذين حضروا دورات المركز الوطني للتطوير المهني والتي أقيمت في جامعة أم القرى. تمَّ أخذ إذن المشاركين بعمل تسجيل صوتي للمقابلة بغرض تحليل المقابلات وترميز البيانات الناتجة عنها وبناء موضوعات محورية (Themes) تعطي تصوراً يستخدم في تفسير النتائج الكمية ومدى صدقها وبالتالي الإجابة عن أسئلة الدراسة. وقد تم إعطاء المشاركين أسماءً مستعارة حفاظاً على خصوصيتهم.

جدول (٢٢) الإجابات والتميزات المستخرجة من إجابات المعلمين المشاركين في المقابلات

المشارك	محاوِر الأسئلة	إجابات المشاركين	الترميز (الأكواد Codes) بعد التنقيح وحذف المكرر منها
محمد	تقويم المدرب	- قمت بتغيير مقر الدورات من مركز التدريب إلى الجامعة لوجود كفاءات أعلى. - في بعض الدورات المدرب متميز والبعض دون المستوى المأمول.	- عوامل قبلية مؤثرة على جودة الدورات (المقر، وقت الإقامة، اختيار المدرب، ووضوح الهدف من الدورة)
	جودة محتوى الدورات	- المحتوى جيد جداً يوجد أنشطة تفاعلية لها علاقة بالموضوع. - لي الخيار في اختيار الدورات التي أرغب بها - مواضيع الدورات قليلة ومحدودة. - وقت الدورة غير جيد ولا يشجع على الرغبة في الحضور	- مشاركة المعلمين في اختيار مواضيع الدورات التي ستقدم لهم. - علاقة الدورات باحتياجات المعلمين التدريسية.
	فاعلية الدورات في تطوير أداء المعلم المهني	- ساعدتني على فهم العملية التدريسية بشكل أفضل - حضور الدورة شجعتني لتجربة أساليب تدريسية جديدة - المدربون متمكنون من المادة العلمية للدورة. أسلوب الحوار كان جميلاً.	- الحقائق التدريسية ومناسبتها لمستوى المعلمين.
نواف	تقويم المدرب	- المدربون متمكنون من المادة العلمية للدورة. أسلوب الحوار كان جميلاً.	- مستوى الرضا عن الدورات
	جودة محتوى الدورات	- الموضوعات لم تكن بتلك الأهمية بالنسبة لي لكن كانت جيدة. - وقت الدورة كان سيئاً جداً بحكم العطلة الصيفية. لكن ربطها بنقاط النقل شجع على الحضور.	- استغلال وقت الدورة بشكل إيجابي - إتاحة الفرصة للمتدربين للمشاركة بفاعلية
فاطمة	فاعلية الدورات في تطوير أداء المعلم المهني	- استفدت من طريقة المدرب في التحضير وإعداد الأنشطة وإدارة الوقت - الأنشطة التقييمية لفهم المتدربين كانت جيدة ولكن غير كافية لأنها في رأيي قليلة.	- تأثير الدورات على الأداء المهني للمعلمين بطريقة مباشرة وغير مباشرة.
	تقويم المدرب	- مدربون متمكنون ويحاولون إيصال تحقيق هدف الدورة بطريقة غير تقليدية. - مقدمو الدورات كانوا أعضاء هيئة تدريس متميزين بالجامعة، وهذا أحد الأسباب التي جعلتني ألتحق بهذه الدورات.	

	<p>- أشعر أن هذه الدورات أفضل من الدورات القصيرة التي تقدم خلال السنة من قبل إدارات التعليم. لكن مشكلة التوقيت الصيفي تحتاج إلى نظر.</p> <p>- المحتوى يحتوي أنشطة وتدريب تساعد على الفهم.</p> <p>- بعض الحوارات تتم عن أشياء خارج موضوع التدريب، وهذا شيء إيجابي في رأيي كونه مثير للمعلمين ويتيح لهم فرصة الحديث عن تجاربهم وآرائهم.</p>	جودة محتوى الدورات	
	<p>- الأنشطة وطرق التقييم متميزة وأحاول أن أطبقها مع طلابي.</p> <p>- التخطيط للدرس من أهم المهارات التي تمّ النقاش حولها في الدورات التدريبية.</p>	فاعلية الدورات في تطوير أداء المعلم المهني	
	<p>- جيّدون وأغلبهم كان متمكّنًا من المادة العلمية التي يقدمها.</p> <p>- يستخدمون بعض الأنشطة الترفيهية لطرد الملل وبث الحماس في المتدربين.</p>	تقويم المدرب	
رزان	<p>- التوقيت كان صعبًا على البعض</p> <p>- المحتوى كان مناسبًا لي وقد اخترت الدورات التي تناسبني من الدورات المطروحة.</p> <p>- فرصة المشاركة والنقاش للمتدربين كانت مفتوحة بشكل كبير خصوصًا في بعض الدورات.</p>	جودة محتوى الدورات	
	<p>- الدورة أفادتني بأنني يجب أن أحدد الأهداف من الدرس بوضوح وأن أركز عليها.</p> <p>- طريقة استغلال الوقت وتقسيمه مهمة تعلمتها بشكل غير مباشر من المدربين خلال الدورات.</p>	فاعلية الدورات في تطوير أداء المعلم المهني	

المواضيع المحورية (التيّمات Themes) المستخلصة من الترميزات (Codes)

- عوامل نجاح الدورات التدريبية: هذا الموضوع المحوري نتج من عدة ترميزات تم حصرها وربطها ببعض. هذه الترميزات هي: وقت إقامة الدورات، مكان إقامة الدورات، اختيار المدرب، واختيار المواضيع للدورات (مشاركة المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية، حداثة المواضيع ومناسبتها، علاقتها باحتياجات المعلمين التدريبية)، الحقائق التدريبية، ووضوح أهداف الدورة التدريبية.
- السلبيات واليجابيات لحضور الدورات الصيفية: هذا الموضوع المحوري نتج من عدة ترميزات تم حصرها وربطها ببعض وهذه الترميزات هي: مستوى الرضا عن الدورات، استغلال وقت الدورة بشكل إيجابي، إتاحة الفرصة للمتدربين للمشاركة بفاعلية، وتأثير الدورات على الأداء المهني للمعلمين.
- المهارات المكتسبة: نتج هذا الموضوع المحوري من عدة ترميزات وردت في استجابات المشاركين، وهي مهارة التخطيط للدرس، مهارة استغلال الوقت، مهارة تحديد الأهداف، مهارة إدارة الحوار، ومهارة التقييم.

الربط بين النتائج الكمية والنوعية

كانت النتائج النوعية للدراسة مؤكدة للنتائج الكمية. حيث تظهر النتائج المستخلصة من المقابلات وجود توافق بينها كبيانات نوعية مع البيانات الكمية التي تمَّ الحصول عليها من تطبيق الاستبيان، وجود التوافق كان في عدة نقاط كالتالي:

- أظهرت إجابات المعلمين على أسئلة المقابلة رضاهم عن المدرسين وعن جودة المحتوى التدريبي رغم الملاحظات عليها. تتمثل هذه الملاحظات في كون المعلمين يشعرون أن مواضيع الدورات التدريبية يجب أن توضع بمشاركة المعلمين حتى تكون مشبعة للاحتياجات التدريبية لهم بشكل أكبر وأوسع. وهذا يتفق مع النتائج الكمية التي ذكرت أن الرضا عن المدرسين وعن المحتوى التدريبي كان بدرجة متوسطة بين أفراد العينة.
- ذكر بعض المعلمين أن حضور هذه الدورات شجعهم على تجربة أساليب تدريسية جديدة وهذا يتوافق مع النتائج الكمية التي أكدت أن حضور هذه الدورات ساعد بدرجة متوسطة على تنمية التوجهات الإيجابية تجاه مهنة التدريس.
- العوامل المؤثرة على جودة الدورات ليست فقط المحتوى أو كفاءة المدرب بل أيضاً وقت إقامة الدورات كان من النقاط التي اتفق جميع أفراد عينة المقابلات أنه لم يكن التوقيت الأمثل نظرًا لكونها في فترة الصيف وهي فترة الإجازة للمعلمين. رغم هذا، إلا أن المعلم (نواف) والمعلمة (رزان) استدركوا ذلك بتأكيد أن خيار التوقيت قد يكون يصعب تغييره لأن أغلب المعلمين مشغولين في أوقات الدوام الرسمي بإعداد الدروس وتحضيرها وتصحيح الواجبات والاختبارات وغيرها من الأعمال التدريسية، وقد يمنعهم ذلك من حضور الدورات التدريبية التي تكون فترتها عدة ساعات يوميًا ولمدة عدة أسابيع.

ملخص نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة النتائج التالية:

١. وجود موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة حول كفاءة المدرب وأثره على جودة الدورات الصيفية المقدمة من المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي للمعلمين بوزن نسبي ٦٣,٤٪.
٢. وجود موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة حول جودة المحتوى التدريبي للدورة وأثره على جودة الدورات الصيفية المقدمة من المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي للمعلمين بوزن نسبي ٥٨,٤٪.
٣. وجود موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة حول فاعلية الدورات المقدمة للمعلمين في رفع مستوى الأداء بوزن نسبي ٥٧,٠٪.

٤. توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي في المحورين الأول والثاني (تقويم المدرب، وتقويم محتوى البرنامج التدريبي) تُعزى لمتغير الجنس، لصالح المعلمات وذلك بعد الرجوع إلى المتوسطات الحسابية.
٥. لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي في محاور الدراسة الثلاثة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.
٦. توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول تقييم دورات المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي في المحور الثاني (تقويم محتوى البرنامج التدريبي) تُعزى لمتغير الخبرة التدريسية، لصالح المعلمين/المعلمات الذين تتراوح خبرتهم التدريسية ما بين سنة وعشر سنوات، وذلك بعد الرجوع إلى المتوسطات الحسابية.

ثانياً: مقترحات وتوصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي أسفر عنها الدراسة، وبعد الرجوع إلى مناقشة محاور الدراسة الرئيسة، يقترح الباحث عدة توصيات وذلك على النحو التالي:

١. إعداد محتوى تدريبي للدورات المختلفة يتلاءم مع الاحتياجات التدريبية والمهنية للمعلمين.
٢. إعداد محتوى تدريبي للدورات المختلفة يحفز على التفكير الناقد والحوار الفعال.
٣. إعداد محتوى تدريبي للدورات المختلفة يتميز بالسهولة والسلاسة ويواكب التطورات التربوية الحديثة.
٤. توفير مدربين مختصين لديهم خبرة بمحتوى الدورات التدريبية المكلفين بما.
٥. توفير مدربين لديهم صفات تنظيمية وإدارية تتيح له إدارة الحوار مع المتدربين داخل قاعة التدريب باحترافية
٦. توفير جو تفاعلي داخل القاعة التدريبية ما بين المدرب والمتدربين بما يساهم في كسر الروتين لديهم وانخراطهم في الدورة بشكل فعال.
٧. تحديد الأهداف العامة للدورات المختلفة قبل انعقادها بما يضمن تحقيقها سهولة قياسها في المستقبل.
٨. تحديد مدة ووقت الدورة التدريبية بما يتلاءم مع محتواها العلمي والمعلمين.
٩. تحديد الأساليب التقويمية للدورات التدريبية المختلفة قبل انعقادها.
١٠. وضع دورات تدريبية بشكل مهني تساهم في تطوير مهارات التدريس من حيث مهارة أعداد الاختبارات، مهارة التقويم وتقديم التغذية الراجعة للطلاب، ومهارة التخطيط الجيد للدرس.

المراجع:

حسن، عبدالقادر محمد يعقوب. (٢٠١٩). أثر الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس في تنمية مهارات أعمال الجودة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة حالة كلية العلوم الإدارية جامعة نجران. *أماراباك: الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا*، مج ١٠، ع ٣٢٤، ١٠٩، 124 - مسترجع من

<https://search.mandumah.com/Record/948719>

الربيع، إسلام، وخصاونة، أنيس. (٢٠١١) فعالية البرامج التدريبية للمعهد الوطني للتدريب في الأردن من وجهة نظر المتدربين (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة اليرموك، اربد. مسترجع من

<https://search.mandumah.com/Record/734364>

رواس، فائزة. (١٤٢١). تقويم برامج مركز التدريب التربوي بالرتاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدربات والمتدربات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة.

الزعبي، هديل، ونصير، نعيم. (٢٠١٢). مستوى فعالية البرامج التدريبية وأثره على تنمية الموارد البشرية في القطاع العام الأردني من وجهة نظر المدرسين والمتدربين في المعهد الوطني للتدريب في المملكة الأردنية الهاشمية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، اربد. مسترجع من

<https://search.mandumah.com/Record/733570>

الزغول، إيمان، وسلامة، كايد. (٢٠١٤). فاعلية برامج تدريب المشرفين التربويين في ممارسة دور الإسناد التربوي في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين المساندين ومقترحاتهم لتطوير هذه البرامج (رسالة دكتوراه غير منشورة) جامعة اليرموك، اربد. مسترجع من

<https://search.mandumah.com/Record/723467>

الزهراني، بندر. (١٤٣٠). دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى. مكة.

الشهوان، عبدالعزيز (٢٠١٠)، دورة المشرفين التربويين ومديري المدارس بكلية التربية - جامعة الملك سعود، دراسة تقويمية.

الطعاني، حسن احمد. (٢٠٠٢). التدريب: مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها. عمان: دار الشروق.

عبدالرحمن، إيمان. (٢٠١٣). درجة فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين. *دراسات - العلوم التربوية: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي*، مج ٤٠، ع ١، ٤٢ - ٥٦. مسترجع من

<https://search.mandumah.com/Record/433783>

العتيبي، زاهر بن عواض الخديدي، و الغامدي، أحمد بن عبدالرحمن آل أحمد. (٢٠١٤). (الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات التربية الفنية بمدينة الطائف) رسالة ماجستير غير منشورة. (جامعة أم القرى، مكة المكرمة). مسترجع من

<https://search.mandumah.com/Record/649226>

مخادمة، بدر، (٢٠٠٧). تقدير درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد في محافظة إربد من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، إربد، عمان.

النجار عفاف (٢٠١١). البرامج التدريبية وأثرها على أداء موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل: واقع وطموحات، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل.

Creswell، J. W. (2015). A concise introduction to mixed methods research. SEGA Publications، Inc.

UNESCO. (1997). http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13144&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html