

## البرامج التدريبية على رأس العمل ودورها في الرفع من كفاءة المعلم في المملكة العربية السعودية

الاستاذ/ عبد الله بن محمد بن حوفان القرني

مشرف تربوي مكتب التعليم بوادي بن هشبل، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية

E-mail: [Abq1434@gmail.com](mailto:Abq1434@gmail.com)

الاستاذ/ سفر بن سعيد دعم

مدير مكتب التعليم بوادي بن هشبل، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية

E-mail: [Ssd1430@hotmail.com](mailto:Ssd1430@hotmail.com)

### الملخص

وهدفت الدراسة للتعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس الحكومية في مكتب التعليم بوادي بن هشبل من وجهة نظرهم، كما هدفت الدراسة إلى التعرف إذا ما كانت وجهة نظر المعلمين والمعلمات للحاجات التدريبية تختلف باختلاف الخبرة، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمناسبه طبيعة الدراسة، واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة، وشملت عينة الدراسة (٩٧٢) معلم ومعلمة، وكانت أبرز نتائج الدراسة أن هناك حاجة لتطوير البحث العلمي □ مجال إعداد المعلم وتدريبه وتشجيعه، وأن تعتمد مؤسسات الإعداد والتدريب على نتائج الاستبانات والآراء المعتمدة على النقد البناء كداعم لتطوير برامجها وتحسينها، كما أن هناك احتياجا لوضع خطط أولية وأخرى بديلة لتحسين أداء المعلم، وأن الدورات التدريبية لها أثر على كفاءة المعلم في تطوير قدرة الطلاب على التعلم الذاتي ومراعاة الفروق الفردية والتخطيط للفصل والدروس. كما تبين أن الدورات التدريبية لها أثر كبير على كفاءة المعلم في بناء اختبارات تحصيلية مناسبة، ولها أيضا تأثير على كفاءة المعلم في توظيف التقويم القبلي والبعدي. علاوة على ذلك للدورات التدريبية أثر على كفاءة المعلم في الحس المهني وتطوير العلاقات في المدرسة واستخدام التقويم الذاتي

الكلمات المفتاحية: كفاءة المعلم، السعودية، البرامج التدريبية، رفع، رأس العمل، المعلم.

## Abstract

The study aimed to identify the training needs of teachers in government schools in the Education Office in Wadi Bin Hashbel from their point of view. The study also aimed to identify whether the teacher's view of training needs differ according to the experience. For the study, the researcher followed the descriptive–analytical approach and used the questionnaire as a study tool, the study sample included (972) male and female teachers. The most prominent results of the study were that there is a need to develop scientific research in the field of teacher preparation, training, and encouragement. Also, the preparation and training institutions must rely on the results of questionnaires and opinions based on constructive criticism in the development of their programs. There is a need to develop preliminary and alternative plans to improve teacher performance. Moreover, training courses have an impact on the efficiency of the teacher in the development of students' ability to self–learning and taking into account individual differences and planning for the class and lessons. It was also found that the training courses have a major impact on the proficiency of the teacher in building appropriate achievement tests, and also have an impact on the teacher’s efficiency in employing the pre and post evaluation. Moreover, the training courses have an impact on the teacher’s proficiency in the professional sense, developing relationships at school, and using self–evaluation.

**Keywords:** teacher efficiency, Saudi Arabia, training programs, raising, working, teacher.

## المقدمة

إن التطور العلمي والتكنولوجي السريعان في جميع مجالات الحياة خلق حاجة ماسة لدى الجميع، أفراداً ومؤسسات، لبذل جهود مستمرة لتنمية الكفاءات المعرفية، المهارية والتنافسية على حد سواء.

وتعد المؤسسات التعليمية في أي دولة الركيزة الأساسية لإحراز التقدم بين الدول ومواكبة الثورة المعلوماتية التكنولوجية على المستوى العالمي. ونظراً لأن نظام التعليم لن يستطيع ذلك دون وجود كوادر بشرية مؤهلة، أصبح القائمون على هذا النظام يدركون أهمية إعداد المعلمين وتدريبهم المستمر.

لذلك، تضمنت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ما يؤكد على أهمية التجديد في سياسة إعداد المعلم، حيث نص الهدف الاستراتيجي الثاني ضمن أهداف وزارة التعليم على "تحسين استقطاب المعلمين وإعدادهم وتأهيلهم وتطويرهم"، ونص الهدف الاستراتيجي السابع على "تعزيز قدرة نظام التعليم لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل." (موقع وزارة التعليم، لجنة تطوير برامج إعداد المعلم)

## مشكلة الدراسة

شهد التعليم في المملكة العربية السعودية نمواً كمياً مميّزاً، ولم يعد هناك توجس من عدم توفر فرص التعليم للجميع؛ فقد بلغ القيد الصافي لعام ٢٠١٧ نسبة 95.7% في التعليم الابتدائي ونسبة ٨٨,٧% في المرحلة المتوسطة، ونسبة ٨٥,٤% للمرحلة الثانوية، وهي جميعها نسب منافسة عالمياً. وحظي التعليم العالي بعناية

حكومة خادم الحرمين الشريفين منذ مطلع الألفية، ونال نصيب الأسد من الإنفاق الحكومي، ليرتفع عدد الجامعات الحكومية من ٨ جامعات في عام ٢٠٠٠ إلى ٢٨ جامعة حاليًا، وقُدِّمت التسهيلات إلى القطاع الخاص ليتجاوز عدد مؤسسات التعليم العالي الأهلية ٥٠ مؤسسة ما بين جامعة وكلية أهلية، في حين لم يكن هناك أي كلية أو جامعة أهلية في عام ٢٠٠٠. ( موقع وزارة التعليم، لجنة تطوير برامج إعداد المعلم)

وعلى الرغم من التقدم الكمي في التعليم المدرسي والجامعي ، والدعم المادي الكبير المقدم للمؤسسات التعليمية، إلا أن ذلك لم ينعكس على جودة المخرجات التعليمية وذلك بالنظر إلى نتائج الطلبة المتدنية في الاختبارات الدولية.

ولما كان المعلم من أبرز مدخلات العملية التعليمية ،حيث إن جودة أي نظام تعليمي تقاس بمستوى معلميه كما أشار إلى ذلك تقرير منظمة اليونسكو لعام ٢٠١٤م، من هنا كان لزاما على المملكة كغيرها من الدول أن تعمل على تطوير نظام إعداد معلميه بما يتناسب مع تلك التحديات المتجددة باستمرار حيث يساهم في تجويد مخرجات النظام التعليمي ( الهويل، ٢٠١٥، ص٤٤).

مع مرور الأيام يزداد المسؤولون قناعةً بالضرورة الملحة لإصلاح منظومة التربية والتعليم. وتُعتبر قضية التدريب على رأس العمل من القضايا التي يجب أن تُؤخذ في عين الاعتبار، كما أن تلبية الحاجات التدريبية الملحة تستوجب دراسة حالات النقص لدى المعلمين والتخطيط لبرامج تدريبية لتقويم أي اعوجاج وتحديث المعلومات والنظريات لكل من له حاجة في ذلك (Remedial training programs) ، إذ يُتوقع من التدريب على رأس العمل أن يُلبي هذه الحاجات بالبرامج التدريبية المكثفة أو الموزعة والمتصلة بعمل

المعلمين داخل الفصول الدراسية، ونتيجة لاشتراك المعلمين في هذه البرامج والدورات التقييمية والتدريبية ينمو المعلم مهنيًا في الكفايات العامة والكفايات الخاصة والمهارات والقدرات المتعلقة بتخصصه ولا سيما إذا جاءت هذه البرامج ملبية لحاجات المعلم الفعلية (بن أهنية، ٢٠١٧).

وهناك حاجة لتطوير البحث العلمي □ مجال إعداد المعلم وتدريبه وتشجيعه، وأن تعتمد مؤسسات الإعداد والتدريب على نتائج الاستبانات والآراء المعتمدة على النقد البناء كدعائم لتطوير برامجها وتحسينها، كما أن هناك احتياجا لوضع خطط أولية وأخرى بديلة لتحسين أداء المعلم (الزهراني، ٢٠١٨، ص ٦).

#### أسئلة الدراسة

يتمحور هذا البحث حول السؤال الرئيسي التالي:

هل البرامج التدريبية التي يتلقاها المعلمون على رأس العمل تلبي احتياجاتهم وترفع من كفاءتهم في مكتب تعليم وادي هشبيل؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

١. هل ما يقدمه مكتب وادي بن هشبيل من برامج تدريبية للمعلمين كاف وفي بالمتطلبات؟

٢. هل هناك اهتمامات هادفة وثرية للمكتب من ناحية البرامج التدريبية؟

٣. ما الاحتياجات التدريبية لمعلمي مكتب وادي بن هشبيل من وجهة نظرهم؟

٤. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0,05 \leq \alpha$ ) في الاحتياجات التدريبية لمعلمي

مكتب وادي بن هشبل من وجهة نظرهم تعزى إلى جنس المعلم (ذكر، أنثى)؟

٥. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0,05 \leq \alpha$ ) في الاحتياجات التدريبية لمعلمي

مكتب وادي بن هشبل من وجهة نظرهم تعزى إلى خبرة المعلم (عشر سنوات فأقل، أكثر من عشر

سنوات)؟

#### أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس الحكومية في مكتب التعليم بوادي بن هشبل من وجهة نظرهم، كما هدفت الدراسة إلى التعرف إذا ما كانت وجهة نظر المعلمين والمعلمات للحاجات التدريبية تختلف باختلاف الخبرة.

#### أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الحاجات التدريبية ودورها في تحقيق أهداف التعليم وذلك من خلال إيجاد مخطط قائم على دراسات علمية حول الحاجات التدريبية، والتي تشمل الحاجات الفردية والجماعية. من هنا تظهر أهمية الاحتياجات التدريبية في النظم التربوية فهي تسهم في رفع كفاءة المعلمين، وتحسين نوعية التعليم وإدخال طرق جديدة ووسائل حديثة في التعليم تستند على تدريب المعلمين وتسلحهم بالمهارات الضرورية، واكسابهم القدرة على الوصول إلى أقصى درجة من الكفاءة، وتحمل المسؤولية.

وقد تساعد الدراسة مجتمع البحث العلمي ذو العلاقة والمدارس التربوية كما يلي:

- مساعدة المسؤولين على معرفة أهم الحاجات التدريبية الخاصة بالمعلمين مما يمكنهم من العمل على التخطيط بشكل دقيق لتلك البرامج.
- مساعدة المسؤولين على وضع استراتيجيات مناسبة لتمكين المعلمين ورفع كفاءتهم وتحسين أدائهم وتطويره وبالتالي تحسين مخرجات التعليم.
- مساعدة مجتمع البحث على معرفة برامج التدريب المناسبة لرفع كفاءة العاملين وبالتالي دراستها والتركيز عليها وأيضا تناول المعايير التي تؤثر بها في الدراسات العلمية.
- وضع مقترحات وتوصيات لها فائدة للباحثين في الدراسات المستقبلية.

#### حدود الدراسة

وتشمل الحدود المكانية والزمانية كالتالي:

١. الحدود المكانية: مكتب تعليم وادي بن هشبل في المملكة العربية السعودية.
٢. الحدود الزمانية: وتمتد من تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٠ وحتى ٢٠٢٠/٠٢/١٥.

#### الإطار النظري

إن من مهام الإشراف الأساسية على المدارس تدريب المعلمين وتطوير أدائهم، فالمفهوم الحديث للإشراف ابتعد عن أسلوب التفتيش وتتبع الأخطاء أو حتى التقييم المجرد. بل جعل من الغايات الأساسية مساعدة المعلم وتدريبه لتنمية نفسه علمياً وتربوياً.

تتمحور التعاريف المتعلقة بالتدريب حول مفهوم نقل مستوى الفرد الفكري والمعرفي والسلوكي بما يسهم في رفع كفاءته، وهو ما يذهب إليه أحمد الطعاني ( الطعاني، ٢٠٠٧، ص١٥) حيث يرى بأن التدريب: "هو الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين وذلك بجعلهم أكثر فعالية لألم مهامهم". أما حسين حسن عمار فيرى التدريب على أنه: عملية تزويد الموظف بمهارات ومعارف وقواعد سلوك موجه لتطوير ألد وظيفته، أو استعمال تقنية حديثة تتعلق بها أو تأهيله لشغل وظيفة أعلى في المستقبل" ( عمار، ١٩٩١، ص٢١٧).

ويمكن إجمال تعريف مفهوم التدريب على أنه مجموعة الجهود والأنشطة المنظمة والمخططة لتطوير المتدربين المستهدفين معرفياً، مهارياً وسلوكياً لجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم. وتشير العديد من الدراسات أن التدريب في جوهره ما هو في حقيقة الأمر إلا محاولة لتغيير سلوك الأفراد بجعلهم يستخدمون طرقاً وأساليب مختلفة في أداء الأعمال بحيث يسلكون شكلاً مختلفاً بعد التدريب عن ما كانوا عليه قبله.

ويجمع التربويون على أن هنالك فرق بين برامج إعداد المعلمين، وبين برامج "التدريب الموازي" أو ما يسمى بـ "التدريب المصاحب" أو "التدريب على رأس العمل" أو "التدريب المستمر" وهي كلها مصطلحات تفيد التدريب بعد التخرج والالتحاق بالعمل (بن أهنية، ٢٠١٧)، إذ أن برامج إعداد المعلمين لا تغني عن التدريب

على رأس العمل مهما بلغت جدارتها أو اتساع معلوماتها. حيث أنه يتيح للمعلمين تطوير مهاراتهم وتحديث معلوماتهم بما يتناسب والسرعة الهائلة للتطور المعرفي والتكنولوجي على المستوى المحلي والعالمي.

التدريب على رأس العمل حاجة ملحة لا يستغني عنه أي فرد، مهما كان عمره، أو خبرته في هذا الزمن، لما فيه من مستجدات في جميع المجالات ( الطريفي، ٢٠١٨)، ويسهم تأهيل المعلم وتدريبه أثناء الخدمة على كل جديد في مادته والأمور الإدارية والفنية إسهاماً كبيراً في رفع أدائه ويمكن القول: إن مقدار العناية بنوعية تأهيل المعلم وتدريبه إنما يعكس الإحساس بالمسؤولية تجاه مستقبل الأجيال ومدى الحرص على توفير الخدمات التعليمية ( محمود، ١٩٩٤، ص ١١٠).

أما بالنسبة لمفهوم الكفاءة، فهي القدرة على إنجاز الأهداف المحددة باستخدام الموارد المتاحة دون ضياع للوقت والجهد (بورنان، ٢٠١٤). ويعرفها إبراهيم بدر □ معجم الإدارة على أنها فعالية الأداء أو القوة الكافية الفعالة □ يؤدي بها أمر ما، كما يشير إلى مدى الحصول على المخرجات بأقل مدخلات ممكنة، أو القدرة على تحقيق النتيجة المقصودة طبقاً لمعايير محددة مسبقاً، وتزداد الكفاءة كلما أمكن تحقيق النتيجة تحقيقاً كاملاً ( الخالدي، ٢٠١١، ص ٣٦٦)، وكفاءة العاملين من الناحية الإجرائية تعني: مقدار المعرفة والمعلومات والقدرات والاتجاهات التي تمكن الفرد العامل على أتم عمله بصفة صحيحة و □ الوقت المناسب وبأقل مجهود وتكلفة.

ونستطيع أن نقول إنَّ أي منشأة أو شركة يمكن أن تحقق أهدافها إذا قام كل شخص فيها بعمله على أكفأ وجه، وحتى يمكن للعاملين القيام بذلك فهم □ حاجة إلى تدريب جيد ، قد يحتاج الأمر إلى تدخل

عدد من الأشخاص في عملية التدريب لتحديد احتياجات المنشأة، وأيضا تحديد احتياجات الفرد واختيار التدريب المناسب أو تصميمه؛ لتحقيق هذه الاحتياجات بجانب تقييم فاعلية هذا التدريب ونقله (الزهراني، ٢٠١٨، ص ١٧).

### الدراسات السابقة

من خلال البحث في المصادر المتنوعة تبين وجود العديد من الدراسات حول البرامج التدريبية وأثرها في أداء العاملين بشكل عام، على مستوى المملكة العربية السعودية، ودول عربية وأجنبية أخرى. ولم تقتصر تلك الدراسات على قطاع التربية والتعليم فقط وإنما طالت قطاعات أخرى كالقطاع المالي والمصرفي، القطاع الأمني، قطاع الخدمات وغيرها. نورد هنا بعض هذه الدراسات المتعلقة بتدريب العاملين في مجال التعليم.

في دراسة ميدانية للدكتور جمال عبد المنعم ( عبد المنعم، ١٤٣١ هـ ) تحت عنوان " تأهيل وتدريب المعلمين في المملكة العربية السعودية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على برامج تأهيل المعلم المبتدئ وكذلك برامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين في المملكة العربية السعودية وخاصة في منطقة نجران، أما عن منهج الدراسة وأدواتها وأساليبها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والتاريخي والتحليلي في هذه الدراسة كما استخدم الباحث الاستبانة والمقابلة الشخصية المفتوحة، واقتصرت الدراسة على المعلمين الذين حضروا دورات التأهيل والتدريب في مدينة نجران وعددهم في العينة ( ٤١٨ ) معلماً بواقع ١٢,٥% من العدد الكلي في العام الدراسي ١٤٣٠/١٤٣١ هـ، وكان من نتائج الدراسة بالنسبة لبرامج التدريب: إقرار أفراد العينة بضرورة التدريب

مع الإشارة إلى أهمية تنوع أساليب التنفيذ وتحديث المادة العلمية، واختيار المدربين الملمين بموضوع التدريب.

دراسة ( الزهراني، ٢٠١٨ ) بعنوان " تقويم البرامج التدريبية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية بمدينة الدمام من وجهة نظرهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية" هدفت تلك الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية التربوية لمعلمي اللغة العربية للمرحلة الثانوية في مدارس مدينة الدمام، ومدى تلبية البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة لهذه الاحتياجات، ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث منهجا وصفيا لوصف البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة، كما استخدم استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين المهنية والتربوية، واحتياجات التخصص الأكاديمي. واشتملت عينة الدراسة على معلمي اللغة العربية للمرحلة الثانوية في مدارس الدمام الحكومية والأهلية، حيث بلغ عددهم ( ١٦٠ ) معلما، وقد توصلت الدراسة إلى أن الاحتياجات التي بنيت عليها الاستبانة هي احتياجات مهمة بدرجة كبيرة. كما أوصت الدراسة بضرورة القيام بدراسات عملية تتناول معلم المرحلة الثانوية في الدمام من أجل رفع كفاءته مهنيا وأكاديميا، وأن يتوازن في برامج التدريب المقدمة الجانبين النظري والتطبيقي

دراسة (بورنان، ٢٠١٤) بعنوان " دور البرامج التدريبية أثناء العمل في رفع كفاءة العاملين بالإدارات الرياضية الجزائرية"، هدفت للتعرف على درجة مساهمة البرامج التدريبية أثناء العمل في رفع كفاءة العاملين في الإدارة الرياضية، وهذا من خلال معرفة درجة ملائمة البرامج التدريبية أثناء العمل للاحتياجات التدريبية، وكذلك أوجه القصور التي تعترضها، بالإضافة إلى درجة توافق آليات الاستفادة من

البرامج التدريبية المقترحة على مستوى الإدارة الرياضية الجزائرية مع متطلبات الاحتياجات التدريبية، وتحديد دور المتغيرات الشخصية والوظيفية للعاملين على ذلك، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدم الاستبانة كأداة للدراسة، وشملت عينة الدراسة ( ١٣٠ ) فردا من العاملين في الإدارات الرياضية في الجزائر، وكان من أهم نتائج الدراسة أن البرامج التدريبية أثناء العمل لا تتواءم مع الاحتياجات التدريبية للعاملين في الإدارة الرياضية الجزائرية ، وأنه لا يتم الأخذ برأي الأفراد العاملين عند بناء البرامج التدريبية. كما وجدت الدراسة أن هناك مجموعة من المعوقات التنظيمية والشخصية التي تحد من رفع كفاءة مستوى العاملين الخاضعين للدورات التدريبية أثناء العمل، ومن بين تلك المعوقات غياب المحفزات المالية للموظفين الذين يستفيدون من الدورات، وغياب القناعة بفائدة التدريب لدى الجهات الممولة بالتدريب.

دراسة (بركات، ٢٠٠٥) بعنوان: " الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس"، التي هدفت لمعرفة تأثير الدورات التدريبية التأهيلية التي يلتحق بها المعلم أثناء الخدمة في امتلاكه وممارسته للكفايات اللازمة للتدريس واتجاهاته نحو مهنة التدريس، ولتحقيق هذا الهدف اختار الباحث عينة مكونة من ٣٤٧ معلما ومعلمة من المدارس الحكومية في محافظة طولكرم. واستخدم الباحث لهذا الغرض أداتين، هما: قائمة الكفايات التدريبية، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس، وهما من إعداد الباحث، وبعد تحليل البيانات التي تم جمعها أشارت الدراسة إلى عدم وجود تأثير جوهري لالتحاق المعلمين في الدورات التدريبية التي تنظمها وزارة التربية والتعليم أثناء الخدمة في امتلاكهم للكفايات التدريسية، كما بينت النتائج عدم وجود فروق جوهريّة في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس يمكن عزوها إلى التحاقهم في هذه الدورات التدريبية أثناء الخدمة، ومن جهة أخرى بينت النتائج أنه لا توجد

فروق جوهرية لمدى امتلاك وممارسة المعلمين للكفايات اللازمة للتدريس يمكن عزوها إلى اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس.

من خلال ما تم الاطلاع عليه من دراسات حول البرامج التدريبية وأثرها في أداء العاملين، فقد تبين اتفاق معظمها على النقاط التالية:

١- ضرورة رصد احتياجات العاملين للتدريب وبناء عليه يتم تصميم البرامج التدريبية اللازمة حسب تلك الاحتياجات.

٢- يجب أن يكون هناك أدوات لتقويم أداء العاملين قبل وبعد التدريب، مما يساعد في الكشف عن أثر التدريب على الأداء.

٣- ضرورة التنوع في أساليب التدريب وشموليته للجوانب النظرية والعملية.

٤- ضرورة اختيار المدربين الأكفاء الملمين بموضوع التدريب.

## المنهجية

### مجتمع الدراسة وعينتها:

تتكون عينة الدراسة من جميع معلمي مكتب وادي بن هشبل في المملكة العربية السعودية للعام الدراسي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١م، والبالغ عددهم (٩٧٢) معلماً ومعلمة. وقد قام الباحث بإعداد استبانة الدراسة المتعلقة بالاحتياجات التدريبية بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

وقد تكونت استبانة الدراسة من

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات المستقلة والتابعة الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة وتشمل:

- الجنس وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- الخبرة التدريسية ولها مستويان: (عشر سنوات فأقل، أكثر من عشر سنوات).

ثانياً: المتغير التابع ويشمل:

- التخطيط
- التدريس
- تقويم الطلاب
- القيم المهنية

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع البيانات، يتم إدخالها إلى أحد البرامج الحاسوبية وسيستخدم الباحث في عملية التحليل الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) المناسبة للدراسة، وللإجابة عن أسئلة الدراسة، سيتم استخراج

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل فقرة ولكل مجال من مجالات الدراسة، وكذلك استخدام اختبار (ت).

### النتائج

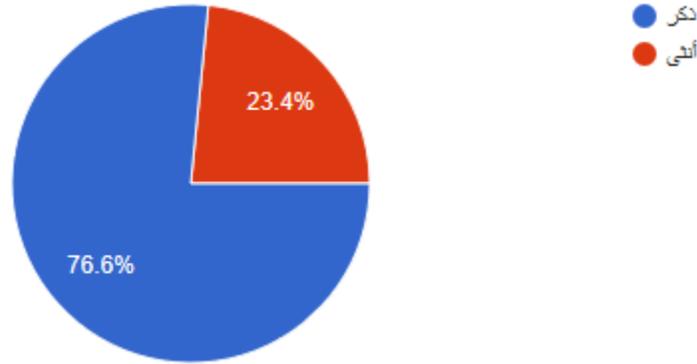
في هذا الفصل يقوم الباحث باستعراض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، وتتمثل في الإجابة عن أسئلة الدراسة التي هدفت إلى التعرف على دور البرامج التدريبية ، وتم ذلك من خلال جمع وتحليل البيانات ومن ثم عرض نتائجها واستخلاص نتائجها. وقد عمد الباحث على ايراد كل سؤال من أسئلة الدراسة واتباعه بالنتائج المرتبطة به.

### وصف عينة الدراسة

تم توزيع استبانة على ٦٩ معلم ومعلمة وتم استعادتها كاملة، وكانت موزعة بشكل إلكتروني، وسيتم استعراض النتائج في الأقسام التالية.

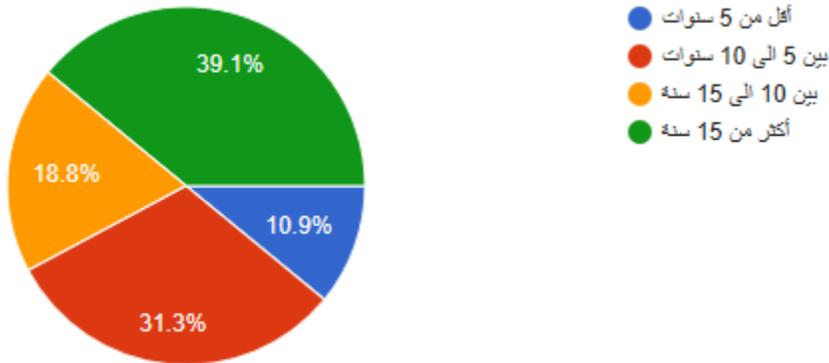
### المعلومات الديموغرافية

بلغ عدد الذكور ٤٩ بنسبة ٧٦,٦% بينما عدد الإناث ١٥ بنسبة ٢٣,٤%. وبهذا تكون نسبة الذكور أكبر.



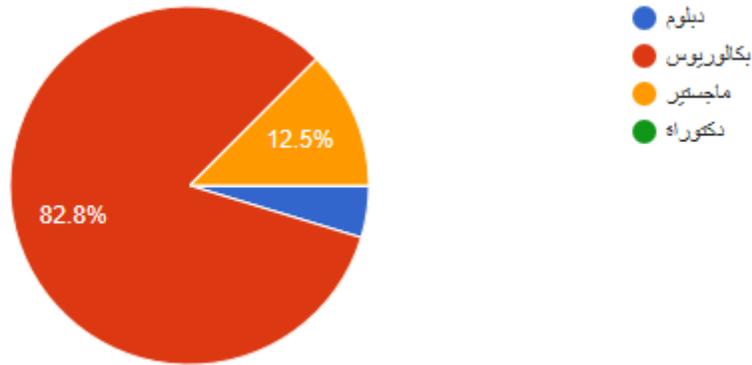
شكل رقم (١): النسبة المئوية لأفراد عينة الدراسة تبعا للجنس (ذكر، أنثى)

عدد سنوات الخبرة تتمثل في الشكل التالي، وكانت نسبة الذين لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات ١٠,٩%، وما بين ٥ الى ١٠ سنوات ٣١,٣%، وبين ١٠ الى ١٥ سنة ١٨,٨%، وأكثر من ١٥ سنة ٣٩,١%، وبالتالي فإن النسبة الأكبر هم من يملكون خبرة أكثر من ١٥ سنة، وهذا يشير إلى أن عينة الدراسة لديها خبرة طويلة في التدريس وهذا مؤشر جيد لهذه الدراسة.



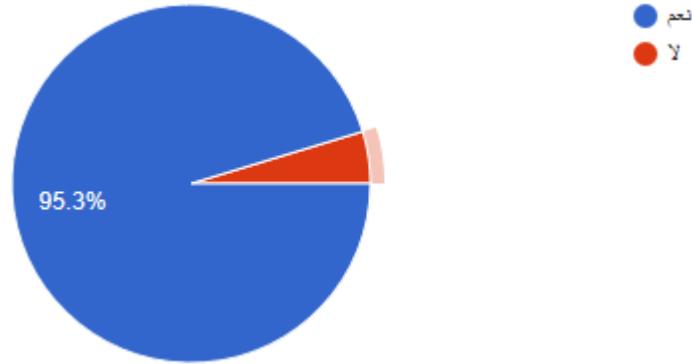
شكل رقم (٢): النسبة المئوية لأفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الخبرة.

المؤهل العلمي كانت النسبة الأكبر لمن يحملون درجة البكالوريوس بنسبة ٨٢,٨%، وتليها الماجستير بنسبة ١٢,٥%، وأخيرا درجة الدبلوم بنسبة ٤,٧%، بينما لم يكن أي واحد من أفراد العينة يحمل درجة الدكتوراة.



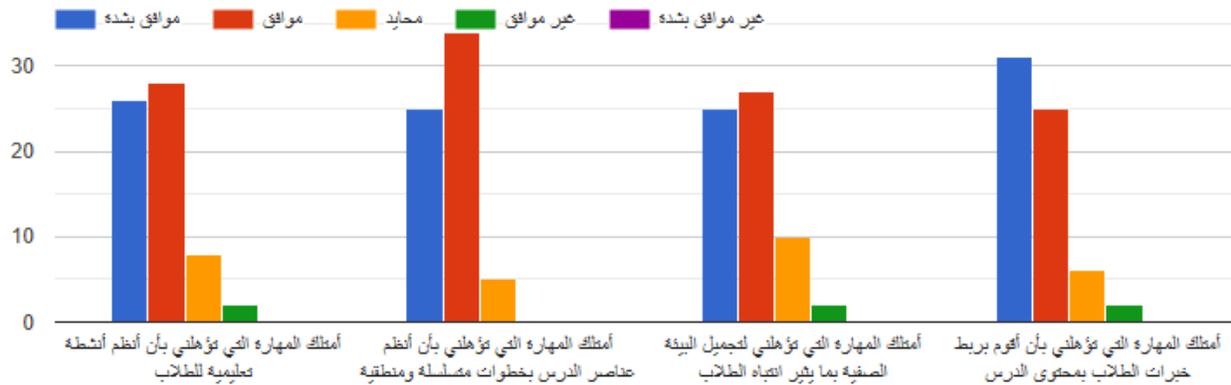
شكل رقم (٣): النسبة المئوية لأفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير التخصص الاكاديمي.

وأجاب ٩٥,٣% بأنهم قد تلقوا برامج تدريبية على رأس العمل وهذا مؤشر ممتاز لتحليل نتائج هذه الدراسة على هذه العينة.



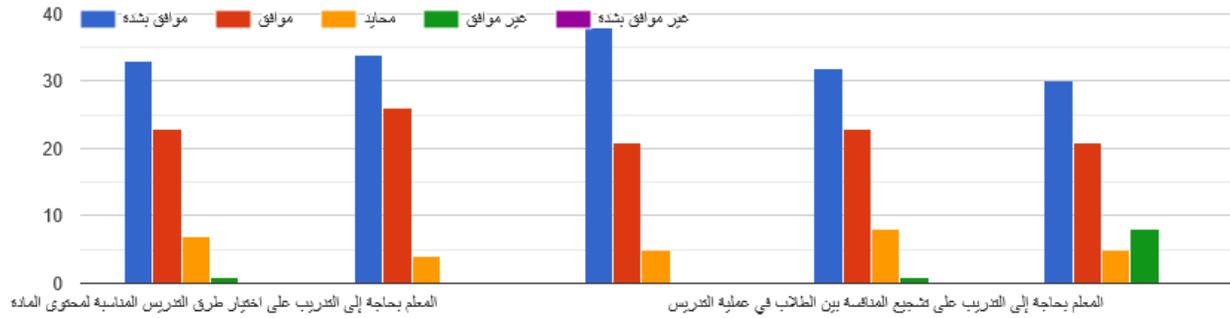
شكل رقم (٤): النسبة المئوية لأفراد عينة الدراسة الخاضعين وغير الخاضعين للدورات التدريبية.

كما هو موضح في الشكل كانت النسبة الأكبر الذي يوافقون بشدة على أنهم يمتلكون المهارة التي تؤهلهم كي يقوموا بربط خبرات الطلاب بمحتوى الدرس، بينما كانت النسبة الأكبر للذين يوافقون على أنهم يمتلكون المهارة التي تؤهلهم لتجميل البيئة الصفية بما يثير انتباه الطلاب وبأنهم قادرين على تنظيم عناصر الدرس بخطوات متسلسلة ومنطقية وأيضا يقومون بأنشطة تعليمية للطلاب.



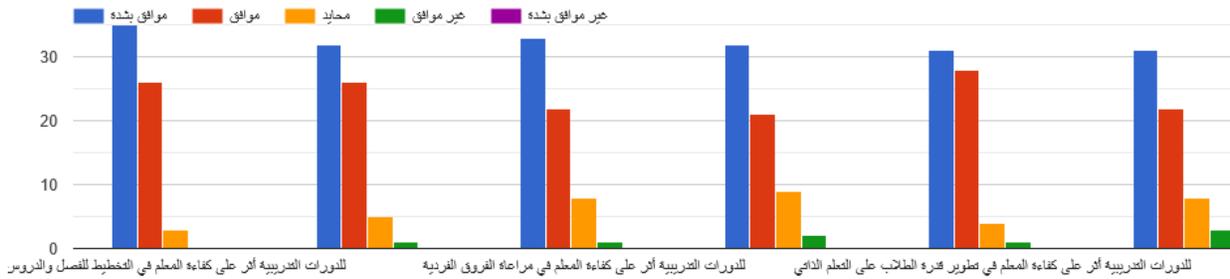
شكل رقم (٥): إجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة المتعلقة بامتلاكهم للمهارات التدريبية.

وفي الشكل يتوضح لنا أن معظم أفراد العينة موافقون تماما على أن المعلم بحاجة الى تدريب على تشجيع المنافسة بين الطلاب والتدريب على اختيار طرق التدريس المناسبة لمحتوى المادة.



شكل رقم (٦): إجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة المتعلقة بحاجتهم للتدريب.

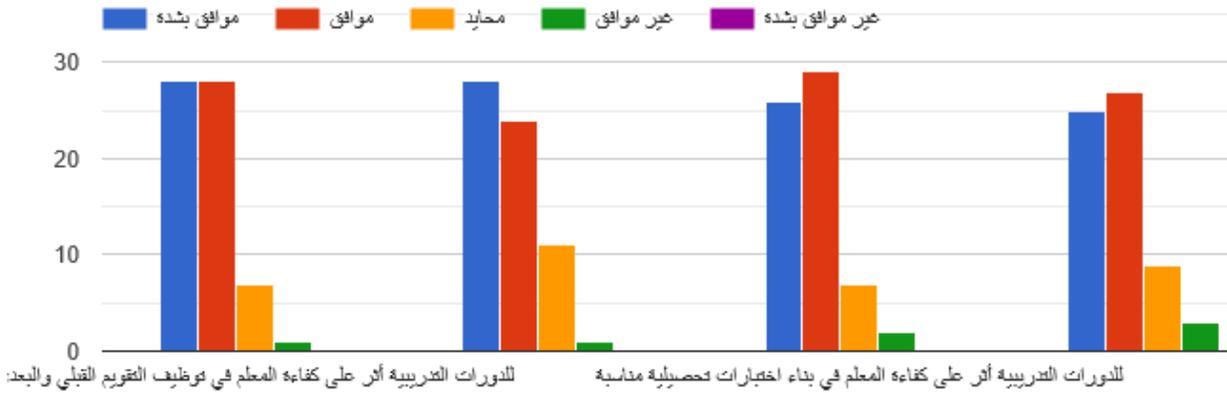
وكما هو واضح في الشكل أيضا أن معظم أفراد العينة موافقون وبشدة على الدورات التدريبية لها أثر على كفاءة المعلم في تطوير قدرة الطلاب على التعلم الذاتي ومراعاة الفروق الفردية والتخطيط للفصل والدروس.



شكل رقم (٧): إجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة المتعلقة بأثر الدورات التدريبية على

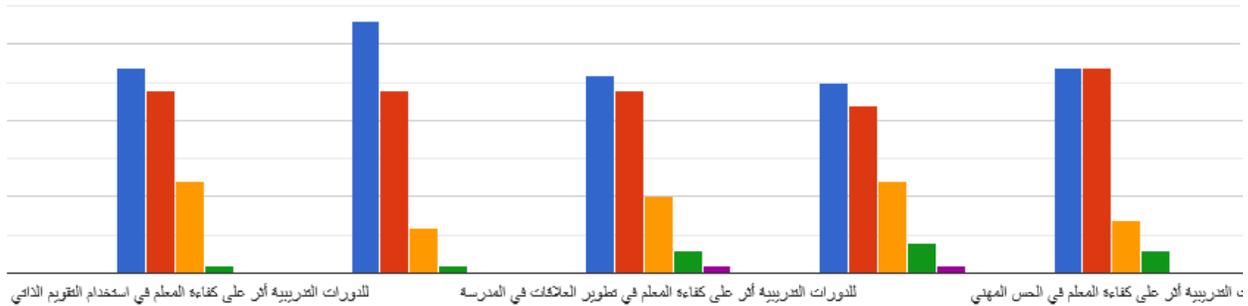
كفاءة المعلم للفقرات رقم (١،٢،٣).

وفي الشكل نلاحظ أن عينة الدراسة موافقة على أن الدورات التدريبية لها أثر كبير على كفاءة المعلم في بناء اختبارات تحصيلية مناسبة، ولها أيضا تأثير على كفاءة المعلم في توظيف التقويم القبلي والبعدي.



شكل رقم (٨): إجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة المتعلقة بأثر الدورات التدريبية على كفاءة المعلم للفقرات رقم (٤،٥).

وفي الشكل نرى أن معظم أفراد العينة يتفقون على الدورات التدريبية لها أثر على كفاءة المعلم في الحس المهني وتطوير العلاقات في المدرسة واستخدام التقويم الذاتي.



شكل رقم (٩): إجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة المتعلقة بأثر الدورات التدريبية على كفاءة المعلم للفقرات رقم (٦،٧،٨).

### المناقشة

في هذا القسم ، سنرى ما إذا كانت العلاقة بين الدورات التدريبية وكفاءة المعلم صحيحة أم لا. سنعتبر قيمة الدلالة هي ٠,٠٥٪. وسوف نقوم بإيجاد معامل الارتباط والانحدار المتغيرات.

تم إجراء تحليل الوساطة لتحديد ما إذا كانت للدورات التدريبية أثر على كفاءة المعلم في التخطيط للفصل والدروس. ومع ذلك ، يشمل التحليل نوعين من الآثار، الآثار المباشرة وغير المباشرة من أجل الحكم على دور الدورات التدريبية في التأثير على كفاءة المعلم في التخطيط للفصل والدروس. يتكون تحليل الوساطة من عدة خطوات لإيجاد معامل الانحدار. وفقاً للجدول ١ التالي، يكشف التأثير المباشر وغير المباشر.

الجدول (١): نتيجة التأثير المباشر وغير المباشر للدورات التدريبية على كفاءة المعلم في التخطيط للفصل

والتدريس

المتغير المستقل	الدورات (تأثير مباشر)	(تأثير غير مباشر) التخطيط للدرس
	التدريبية	

0.584		0.435	R
0.341		0.19	R <sup>2</sup>
0.794		0.87	Std. Error
0.475*	0.11	0.384*	$\beta$
0.000	0.225	0.0000	Sig.
0.151		R square Change	
*Significant at 0.01 level.			

وفقاً للجدول (١) ، هناك تأثير كبير للدورات التدريبية على التخطيط للدروس عند SIG. المستوى هو (٠,٠٠٠) ، والعلاقة بين متغيرين حوالي ٠,٤٤ ، وهي علاقة إيجابية جيدة. كذلك ، تبلغ R حوالي ١٩ ٪ ، مما يعني أن الدورات التدريبية لديها القدرة على التأثير بنسبة ١٩ ٪ من التخطيط للدروس. ومع ذلك ، في كفاءة المعلم رفعت من جودة نموذج التنبؤ إلى ٠,٥٨ والتي تمثل مستوى أعلى من التنبؤ مقارنة بالدورات

التدريبية (التأثير المباشر). علاوة على ذلك ، كانت معاملات التحديد ٣٤٪ ، وتمثل تغيرًا بنسبة ١٥٪. الأمر الواضح حقًا هو أن تأثير الدورات التدريبية يظهر تمامًا في كفاءة المعلم (العمود الثاني في الجدول ١) ، في حين أن الكفاءة تتوسط تمامًا بين الدورات التدريبية والتخطيط للدرس.

الجدول (٢): نتيجة التأثير المباشر وغير المباشر للدورات التدريبية على كفاءة المعلم في تقييم الطلاب.

Sig.	Std. Error	$\beta$	Adjusted R square	R <sup>2</sup>	R	المتغير
0.000*	0.67	0.743	0.518	0.52	0.723	الدورات التدريبية

\*Dependent Variable: تقييم الطلاب

وفقًا للجدول أعلاه ، يكون للدورات التدريبية تأثير إيجابي كبير على كفاءة المعلم في تقييم الطلاب عند مستوى كبير (٠,٠٠٠) ، أي أقل من ٠,٠٥. أيضا، هناك علاقة إيجابية قوية بين الدورات التدريبية والتقييم لأن معامل العلاقة هو ٠,٧ ، وكذلك معامل التحديد هو ٥٢٪ ، مما يدل على أن الدورات التدريبية لديها القدرة على شرح ٥٢٪ من التباين داخل الغرفة الصفية .

الجدول (٣): تأثير الابتكار على القيم المهنية.

Sig.	Std. Error	$\beta$	Adjusted R square	R <sup>2</sup>	R	المتغير
0.000*	0.616	0.764	0.595	0.599	0.774	الدورات التدريبية

\*المتغير التابع: القيم المهنية

وفقًا للجدول أعلاه ، للابتكار تأثير إيجابي كبير على القيم المهنية عند مستوى كبير (٠,٠٠٠) ، وهو أقل من ٠,٠٥ . كما أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الدورات التدريبية وقيمة العمل حيث أن معامل العلاقة هو ٠,٧٧ ، وكذلك معامل التحديد هو ٥٩ % ، مما يدل على أن الدورات التدريبية لديها القدرة على القيم المهنية ٥٩ % داخل الغرف الصفية.

#### الخلاصة

في هذه الدراسة تم دراسة تأثير الدورات التدريبية على رأس العمل ودورها في رفع كفاءة المعلم. وهدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس الحكومية في مكتب التعليم

بوادي بن هشبل من وجهة نظرهم، كما هدفت الدراسة إلى التعرف إذا ما كانت وجهة نظر المعلمين والمعلمات للحاجات التدريبية تختلف باختلاف الخبرة. وتبين أن هناك حاجة لتطوير البحث العلمي □ مجال إعداد المعلم وتدريبه وتشجيعه، وأن تعتمد مؤسسات الإعداد والتدريب على نتائج الاستبانات والآراء المعتمدة على النقد البناء كداعم لتطوير برامجها وتحسينها، كما أن هناك احتياجا لوضع خطط أولية وأخرى بديلة لتحسين أداء المعلم. وخلصت الدراسة إلى أن الدورات التدريبية لها أثر على كفاءة المعلم في تطوير قدرة الطلاب على التعلم الذاتي ومراعاة الفروق الفردية والتخطيط للفصل والدروس. كما تبين أن الدورات التدريبية لها أثر كبير على كفاءة المعلم في بناء اختبارات تحصيلية مناسبة، ولها أيضا تأثير على كفاءة المعلم في توظيف التقويم القبلي والبعدي. علاوة على ذلك للدورات التدريبية أثر على كفاءة المعلم في الحس المهني وتطوير العلاقات في المدرسة واستخدام التقويم الذاتي. وهناك علاقة إيجابية بين الدورات التدريبية والتخطيط للدروس عند ٠,٠٠٠. وأخيرا للدورات التدريبية تأثير إيجابي كبير على كفاءة المعلم في تقويم الطلاب عند مستوى كبير (٠,٠٠٠) ، أي أقل من ٠,٠٥ ، كما تبين وجود علاقة إيجابية قوية بين الدورات التدريبية وقيمة العمل حيث أن معامل العلاقة كان ٠,٧٧.

## التوصيات

توصي الدراسة بما يلي:

١. تطوير البحث العلمي □ مجال إعداد المعلم وتدريبه وتشجيعه.
٢. حث المجتمع البحثي على اجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال.

٣. ضرورة اخضاع المعلمين للدورات التدريبية على رأس العمل لما لها دور كبير في تحسين كفاءة المعلم.

٤. على مؤسسات الإعداد والتدريب أن تعتمد على نتائج الاستبانات والآراء المعتمدة على النقد البناء كداعم لتطوير برامجها وتحسينها.

٥. وضع خطط أولية وأخرى بديلة لتحسين أداء المعلم.

٦. نشر الوعي حول أهمية الدورات التدريبية على رأس العمل في المدارس.

## المراجع

١. الخالدي، ابراهيم بدر شهاب. (٢٠١١). معجم الإدارة. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
  ٢. الزهراني، عتيق بن علي بن عطية. (٢٠١٨). تقويم البرامج التدريبية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية بمدينة الدمام من وجهة نظرهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية. رسالة ماجستير جامعة المدينة العالمية.
  ٣. الطريري، عبد الرحمن. (٢٠١٨). التدريب على رأس العمل.. ماذا عن تدريب المعلمين؟. جريدة الاقتصادية. تاريخ الاسترداد ٢٠-٥-٢٠٢٠.
- [https://www.aleqt.com/2018/05/10/article\\_1384136.htm](https://www.aleqt.com/2018/05/10/article_1384136.htm)
٤. الطعاني، حسن أحمد. (٢٠٠٧). التدريب الإداري المعاصر. الأردن: ط١، دار المسيرة، عمان.
  ٥. الهويل، ابتسام. (٢٠١٥). تطوير نظام إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربتي اليابان وفنلندا. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٢٤، ٣١-٥٠.
  ٦. بركات، زياد. (٢٠٠٥). الدورات التدريبية أئظ الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ٢١١-٢٥٦.
  ٧. بن أهنية، عبد الله. (٢٠١٧). أهمية التدريب أو التطوير الموازي في تعزيز قدرات ومكانة المعلم. جريدة هسبريس الإلكترونية. تاريخ الاسترداد ٢٠-٥-٢٠٢٠.

<https://www.hespress.com/opinions/336598.html>

٨. بورنان، خليل. ( ٢٠١٤). دور البرامج التدريبية أثناء العمل في رفع كفاءة العاملين بالإدارات الرياضية الجزائرية. رسالة ماجستير، جامعة المسيلة.
٩. عبد المنعم، جمال جمعة. (١٤٣١هـ). تدريب المعلمين في المملكة العربية السعودية. دراسة ميدانية، جامعة نجران.
١٠. عمار، حسين حسن. (١٩٩١). إدارة شؤون الموظفين المبادئ والأسس العامة والتطبيقات في المملكة العربية السعودية، الرياض: معهد الإدارة العامة.
١١. محمود، صابر حسين، ( ١٩٩٤ ) ، "تصور مقترح لبرنامج تدريبي للمعلمين لمادة الآلة الكاتبة بالمدرسة الثانوية التجارية في ضوء احتياجاتهم" ، مجلة كلية التربية، العدد الثامن عشر، الجزء الثالث ، جامعة عين شمس، القاهرة.
١٢. موقع وزارة التعليم للمملكة العربية السعودية، وكالة التخطيط والتطوير، لجنة تطوير برامج

إعداد المعلم. <http://departments.moe.gov.sa>