

واقع الدورات التدريبية في مدارس مدينة حمص الرسمية وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

د. أنور حميدوش*

د. نايفة علي**

يولا ياسر الأحمد***

تاريخ الإيداع ١٧/ ٩/ ٢٠٢٠. قُبِلَ للنشر في ١/٣ / ٢٠٢١

□ ملخص □

هدفت البحث للتعرف إلى واقع الدورات التدريبية وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، استخدم المنهج الوصفي للتحقق من صحة الفرضيات، وتمثلت عينة البحث بـ (٢٦٢) معلماً من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص للعام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠، وطبق استبيانان: الأول (استبانة الدورات التدريبية)، وتضمنت (٤٦) عبارة، والثاني (استبانة الأداء الوظيفي)، وتضمنت (35) عبارة.

حُلَّت النتائج بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتوصل البحث إلى النتائج الآتية:

- جاء واقع الدورات التدريبية من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص متوسطاً.
 - جاء مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص مرتفعاً.
 - ارتبط الأداء الوظيفي بالدورات التدريبية ارتباطاً إيجابياً وقوياً.
 - كان للدورات التدريبية أثر في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص.
 - وتوصلت الباحثة إلى عدة مقترحات منها:
 - تكثيف الدورات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؛ لمواكبة مستجدات العملية التربوية وأهدافها التعليمية، وتزويدهم بأحداث المراجع لما لها من أثر إيجابي في رفع مستوى أدائهم وتطوير كفاياتهم التربوية المهنية.
 - ضرورة إشراك المعلمين والموجهين التربويين في تخطيط وإعداد محتوى برامج الدورات التدريبية في أثناء الخدمة.
- الكلمات المفتاحية:** الدورات التدريبية، الأداء الوظيفي، معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

* أستاذ مساعد، كلية التربية، جامعة طرطوس، سورية

** أستاذ مساعد، كلية التربية، جامعة طرطوس، سورية

*** طالبة دراسات عليا (ماجستير)، قسم تربية الطفل، جامعة طرطوس، سورية.

The Reality of Training Courses in Homs city Official Schools and Their Relationship to the Level of Teachers Performance in The First Stage of Basic Education

Dr. Anwar Hmaedoosh*

Dr. Naefah Ali**

Yolla Alahmad***

(Received 17/9 /2020. Accepted 3/1/2021)

□ ABSTRACT □

The research aimed to recognize the reality of training courses and their relationship to the level of performance of teachers of the first stage of basic education from the teachers' own point of view. Moreover, to know the effect of training courses on the level of performance. The descriptive approach had checked and validated the hypotheses, and the research sample was (262) teachers of the first stage of basic education in Homs for the 2019/2020 academic year, and Apply two questionnaires. The first is a questionnaire for training courses, It included (46) phrases, The second is a job performance questionnaire, It included (35) phrase.

Results were analyzed by the statistical program (SPSS) The research got the following results:

- From the point of view of the teachers of the first stage of basic education in the city of Homs, the reality of the training courses was moderate.

- The level of job performance among teachers of the first cycle of basic education was high in the city of Homs.

- Functional performance was positively and strongly associated with the training courses.

- The training courses had an impact on the level of job performance of teachers of the first cycle of basic education in the city of Homs.

The researcher reached several recommendations, including: Intensifying training courses for teachers of the first cycle of basic education to keep pace with the developments of the educational process and its educational objectives and providing them with the latest references because of their positive impact in raising their level of performance and developing their professional educational competencies, and the need to involve teachers and educational mentors when planning and preparing in-service training program content.

Key words: training courses, functionality, teachers of the first cycle of basic education.

* Associate Professor- faculty of education- Tartous University – Syria.

** Associate Professor- faculty of education- Tartous University - Syria .

*** Postgraduate student, Master, , Faculty of Education, Tartous University, Syria.

مقدمة البحث:

يتوقف تقدم المجتمع وتطوره على نوعية المخرجات التعليمية، والتي تعد أساس تقدمه وتطوره، ومرحلة التعليم الأساسي من أهم المراحل التعليمية، فهي الركيزة الأساسية لتزويد التلاميذ بالمهارات والخبرات، والمعلم هو الأداة الفعالة والوسيلة المؤثرة في تحقيق أهداف العملية التربوية والتعليمية ونجاحها، والدعم الأساسي التي يقوم عليها الإصلاح والتجديد التربوي؛ فلا بد من إعداد المعلم وتدريبه على استخدام إستراتيجيات وأساليب تدريسية تتناسب مع ميول التلميذ وتشبع رغباته وحاجاته (البنبي، ٢٠١٢، ص ٢). فعلمية إعداداته وتأهيله وتدريبه المستمر تحتل أهمية فائقة في نظم التعليم إدراكاً منها بأن زيادة فاعلية المعلم وارتقاء أدائه المهني ينعكس على مخرجات العملية التعليمية، فكلما كان مؤهلاً لهذه العملية بما يكتسبه من مهارات تعليمية وتدريبية أسهم في نجاح هذه العملية؛ وقد أوصى القائمون على العملية التربوية بأهمية التدريب المستمر للمعلم، ليوكب آخر التطورات والتغيرات التربوية المعاصرة، وضرورة تزويده بكل ما هو جديد في ميدان عمله من معلومات ومهارات والمتعلقة بمكونات العملية التعليمية التعليمية منها (إستراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة، والوسائل التعليمية التعليمية، والكتاب المدرسي) (عطوي، 2010، ص ٢٠٤).

ويعد التدريب سمة العصر، فهو من أهم وسائل التطوير المهني للمعلم بهدف زيادة معلوماته وتطوير كفاياته المهنية وميوله ومهاراته، التي تمكنه من القيام بدوره التعليمي المتجدد، مما ينعكس إيجاباً على أدائه وعلى تعلم التلاميذ وتحصيلهم. (شحاته، والنجار، ٢٠٠٣، ص ٩٥) كما أن له دوراً مهماً في تحسين أداء المعلمين، وتطوير كفاياتهم المهنية، وعلاج نواحي القصور أو النقص ولاسيما أولئك المعلمين الذين لم يتلقوا إعداداً جيداً قبل الانخراط في المهنة، وانعكاس ذلك على أدائهم، فالأداء الوظيفي للمعلمين قد يكون عالياً من خلال الخبرة والدورات التدريبية. (أحمد، ٢٠٠١، ص ٥٢). ويتفق هذا مع ما أوصى به المؤتمر التربوي الأول حول تكوين المعلم والأمن التربوي للطفل بجامعة البعث (٢٠١٠) والمؤتمر العلمي النفسي التربوي بعنوان: نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ضوء تحديات العصر بجامعة دمشق (٢٠٠٩) حيث كان من أهم توصياته أهمية تدريب المعلمين، وتدعيم قدرة المعلمين بما يضمن لهم تحقيق أهداف التربية والتعليم بالصورة المرجوة، وملتقى تقنيات التعليم الحديثة المنعقد في الجزائر عام (٢٠١٦) حيث كان من أهم توصياته ضرورة إعادة النظر في تأهيل وتدريب المعلمين على استخدام أساليب وطرائق تدريس حديثة بحيث تتماشى مع التقدم التكنولوجي لمجتمع المعلومات الحديث، وبناء على ما سبق يسعى البحث للتعرف إلى الدورات التدريبية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

مشكلة البحث:

تعد الحلقة الأولى من التعليم الأساسي هي القاعدة الأساسية لبناء شخصية التلاميذ العلمية، والمعلم هو نقطة الارتكاز في تحقيق أهداف المنهاج ودوره أساسي في عملية التعلم، وذلك من خلال تنظيمه بيئة تعليمية شائقة ومناسبة للتلاميذ، وتطبيق كل ما هو جديد من إستراتيجيات تعليمية تعليمية محورها التلميذ. ويتواجه المدرسة اليوم العديد من التحديات والتطورات العلمية المتسارعة، كان لابد من مواجهتها من خلال

إيجاد نظام تعليمي فعال يختلف عما كان عليه سابقاً، والذي كان محوره المعلم؛ ويعتمد على الطرائق التقليدية القديمة في التعليم لسهولة وساطتها والاعتقاد عليها، واستجابة لمتطلبات وثيقة المعايير التي فرضت أدواراً جديدة على المعلم نتيجة للتغير الذي حدث في العملية التعليمية والتعلمية والمرتبطة بالتغيرات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية ووسائل الاتصال، التي طرأت وتطراً الآن على جوانب الحياة جميعها، فقد أصبح له مهام وأدوار متغيرة عن ذي قبل، فهو الآن المرّبي والمخطّط والموجه والمشرف والمقيّم، والمتعلم محور العملية والمفكر والمبدع (وزارة التربية السورية، ٢٠١٦، ص ٢٧٧).

ترتب على ذلك تدريب المعلم عليها من أجل تزويده بالكفايات المطلوبة، ولمواكبة إستراتيجية التعليم والتعلم الحديثة، فقد أصبحت الدورات التدريبية أمراً ملحاً وملبية لحاجات المعلمين، وذات أهمية لهم، فقد أشار عبد الكريم فتح الله (٢٠٠٧) إلى أهمية برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في سورية، وضرورة إعادة النظر بأهدافها ومحتواها وأساليبها وأدواتها بغية الوصول لتدريب يتماشى مع روح العصر ومتطلباته، وذلك نظراً لتدني مستوى أداء معلمي الحلقة الأولى، ويهدف تطوير كفاياتهم التربوية المهنية، والارتقاء بمستوى أدائهم وممارساتهم الصفية والمدرسية. (فتح الله، ٢٠٠٧، ص ٢٢٧)، وقد يعود ذلك إلى عدم كفاية برامج الإعداد قبل الخدمة من حيث المحتوى والطرائق والخبرات العلمية، ويتفق هذا مع ما توصلت إليه نتائج دراسة الخطيب (٢٠٠٩-٢٠١٠) في دمشق، سورية إلى أن الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مجال إدارة الصف كانت مرتفعة بشكل عام. ودراسة سليمان، وآخرين (٢٠١٢) في حماة، سورية فقد بينت نتائج الدراسة وجود حاجات تدريبية لازمة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في المجالات الآتية: (المعارف والمعلومات النظرية المتصلة بالجانب المهني، تخطيط الدروس، طرائق التدريس الفعال، استخدام السبورة المدرسية في أثناء التدريس، تقويم تحصيل التلاميذ، التعامل مع التلاميذ في أثناء التدريس)، وحصلت بنود الاستبانة على نسب مئوية تراوحت بين (٩٦%-٨٣.٠٧%)، وجاء في المرتبة الأولى الجانب السادس المتعلق بمجال التعامل مع التلاميذ حيث حصل على نسبة مئوية قدرها (٩٦%) من استجابات أفراد العينة، فيما احتل الجانب الثاني المتعلق بمجال تخطيط الدروس المرتبة الأخيرة بنسبة (٨٣.٠٧%). واستناداً إلى ما سبق تتحدد مشكلة البحث بالسؤال الآتي: ما العلاقة بين واقع الدورات التدريبية في مدارس مدينة حمص الرسمية ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟

أسئلة البحث:

- ١- ما واقع الدورات التدريبية من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص؟
- ٢- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص؟

فرضيات البحث:

١. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين الدورات التدريبية ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٢. لا يوجد أثر للدورات التدريبية في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص.

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من الآتي:

- ١- أهمية الدورات التدريبية في تحسين أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وتطوير كفاياتهم المهنية، وحاجة المعلمين الماسة لها في العملية التربوية، وأثر ذلك على العائد المنتظر من العملية التعليمية التعليمية، وتطوير مختلف جوانب العملية التعليمية التعليمية.
- ٢- أهمية دراسة واقع الأداء الوظيفي لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتأثره ببعض العوامل.
- ٣- قد يفيد هذا البحث المعلمين في تطوير كفاياتهم المهنية والارتقاء بمستوى أدائهم، مما ينعكس إيجاباً على مخرجات العملية التعليمية والتعلمية.
- ٤- قد يفيد هذا البحث جميع القائمين على الدورات التدريبية (وزارة التربية والتعليم، ومديرية التربية) بحيث يوجه الأنظار نحو واقع الدورات التدريبية ومدى استفادة المعلم منها في رفع مستوى أدائه وتطويره.
- ٥- التوصل إلى مقترحات قد تساعد في دورات تدريب المعلمين، بحيث يتضمن معلومات ومهارات يمكن توظيفها بشكل فعال لرفع الأداء الوظيفي للمعلم.
- ٦- قد يفيد هذا البحث الباحثين في هذا المجال من مشرفين ومخططين ومنفذين ومقومين.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تعرّف:

- واقع الدورات التدريبية من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص.
- التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي للمعلم من خلال الدورات التي اتبعها.

منهجية البحث:

استُخدم المنهج الوصفي؛ وذلك لملاءمته طبيعة البحث وظروفه، والذي يهدف إلى تحديد ووصف الحقائق المتعلقة بالموقف الراهن، واستخلاص معلومات عن الموضوع الراهن من دون الحاجة إلى تفسير هذه المعلومات، وجمع أوصاف دقيقة علمية للظاهرة موضوع الدراسة الراهنة باستخدام فرضيات مبدئية، وإلى دراسة العلاقات التي توجد بين الظواهر المختلفة (منصور وآخرون، ٢٠١١، ص ٦٥). وقد اعتمد على هذا المنهج في جمع البيانات الإحصائية عن واقع الدورات التدريبية وتحديد علاقته بمستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص الرسمية.

حدود البحث:

الحدود الزمانية: طُبِّقَ البحث في الشهر الثامن (آب)، من ٢٠٢٠/٨/١٦ حتى ٢٠٢٠/٨/٣١ من العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠١٩.

الحدود البشرية: اقتصر البحث على عينة من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص الرسمية.

الحدود المكانية: طُبِّقَ البحث في بعض مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي التابعة لمديرية التربية في مدينة حمص.

الحدود الموضوعية: (الدورات التدريبية، والأداء الوظيفي).

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

▪ **التدريب: (Training):** هو عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله، والجماعة أحياناً تهدف إلى إحداث تغيرات محددة "سلوكية وفنية وذهنية" لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل بها (شحاته، والنجار، ٢٠٠٣، ص ٩٤).

▪ **الدورات التدريبية: (Training courses):** هي عملية تعليم المعرفة وتعلم الأساليب المتطورة لأداء العمل، وذلك لإحداث تغييرات في السلوك، ومعرفة قدرات الأفراد ومهاراتهم اللازمة لأداء أعمالهم، من أجل الوصول إلى أهدافهم وأهداف المنظمة التي يعملون بها على السواء (المدهون، وسعدية، ٢٠٠٥، ص ١٣). ويمكن تعريفها **إجرائياً أنها:** هي عملية يتم من خلالها تطوير الكفايات المهنية للمعلمين، وتطوير مهاراتهم التعليمية من خلال الفعاليات والبرامج والمهارات الميدانية التي يجري تدريبهم عليها، وتُصمَّم من قبل الخبراء في التربية، وتسهم في تحسين أدائهم وتطوير مستواهم الوظيفي لجعلهم قادرين على أداء أدوارهم على أكمل وجه، وتقاس بالدرجة التي سيحصل عليها أفراد عينة البحث على استبانة الدورات التدريبية بمحاورها الأربعة (أهمية الدورات التدريبية للمتدربين، المدربون، الظروف المادية للدورات التدريبية، معوقات الدورات التدريبية).

▪ **الأداء الوظيفي (Job performance):** هو الجهد المبذول الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما بحسب قدرته واستطاعته، والأداء الوظيفي يشير إلى النتائج والأهداف والمخرجات التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها خلال فترة محددة (القحطاني، ٢٠١٩، ص ٣٥)، ويمكن تعريفه **إجرائياً أنه:** قيام المعلم بأداء أدواره وكفاياته المهنية بما يحقق الأهداف التربوية للمدرسة، ويقاس بالدرجة التي سيحصل عليها أفراد عينة البحث على استبانة الأداء الوظيفي بمحاورها الثلاثة (أدوار المعلم وكفاياته، متطلبات عمل المعلم، البيئة التنظيمية).

مجتمع البحث وعينته:

تألف مجتمع البحث من جميع معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص، والبالغ عددهم (1926) معلماً ومعلمة، بحسب الإحصائية الصادرة عن مديرية الإحصاء في مديرية التربية في حمص للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠١٩، وقد اختيرت طريقة عشوائية بسيطة بنسبة (١٥%) من هؤلاء المعلمين، تبعاً لكل مدرسة من مدارس مدينة حمص، وبلغ عددها عند تطبيق أدوات البحث (٢٨٩) معلماً ومعلمة، وبعد استبعاد الاستبانة غير الصالحة للتحليل الإحصائي بلغت عينة البحث (٢٦٢) معلماً ومعلمة.

الإطار النظري للبحث:

المحور الأول: الدورات التدريبية:

أولاً: مفهوم الدورات التدريبية: هي عملية منظمة ومدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، لتحقيق غرض أسمى هو تحسن فعالية المعلمين، وهي عملية مستمرة تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية ذهنية محددة لمقابلة احتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد، والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها (الطعاني، 2002، ص 14).

ثانياً: أهمية الدورات التدريبية للمعلمين: تأتي أهمية الدورات التدريبية من خلال: 1- برامج الأعداد والتأهيل ليست إعداداً نهائياً لممارسة مهنة التعليم، 2- التغييرات والتطورات التي يشهدها الحقل التربوي تتطلب التطوير لتحقيق الأهداف المرسومة (الطعاني، 2002، ص 15)، 3- تكمن أهمية التدريب في كونه نشاطاً مستمراً يزود المعلمين بالخبرات والمهارات والاتجاهات، التي تمكنهم من تطوير كفاياتهم المهنية، مما ينعكس إيجاباً على تعلم المتعلمين (عطوي، 2010، ص 204)، 4- استكمال دور الجامعات في التعليم والتدريب للمعلمين (الخطيب، 2006، ص 302).

ثالثاً: دواعي الدورات التدريبية: هنالك عدة دواعٍ لتدريب المعلمين من أهمها: 1- التزايد الكبير في أعداد المتعلمين والمدارس، ويترتب عليه عجز الأنظمة التربوية عن توفير الأعداد الكبيرة من المعلمين الذين يتصفون بالنوعية المطلوبة، 2- التطور المستمر في العلوم والنظريات التربوية، يستدعي توفير المعلم القادر على التجديد ومتابعة التطورات والتغييرات كما وكيفا، 3- النقص في الظروف والإمكانات المتاحة لإعداد المعلمين قبل الخدمة لتمكينهم من أداء مهمتهم، 4- تطوير الأنظمة التربوية وتجديد الخطط التنموية يتطلب إحداث تغييرات جوهرية في مهمات المعلمين وفي كيفية أدائهم، والاهتمام بالجانب العملي، 5- ضعف ربط التعليم بالحياة العملية للمتعلمين، 6- انضمام عناصر تربوية جديدة (مشرفين، مديري مدارس، معلمين) ممن لم يتلقوا تدريباً نهائياً، 7- تطوير التكنولوجيا ووسائل الاتصال، حيث أثرت في العملية التربوية من حيث محتواها وأهدافها وطرانقها (الأحمد، 2005، ص 27)، 8- إتاحة الفرصة للنمو المهني والترقي الوظيفي للمعلمين، 9- تلافي أوجه القصور في إعداد المعلمين قبل الالتحاق بالخدمة (ويج، 2003، ص 226).

رابعاً: أهداف الدورات التدريبية: هنالك عدة أهداف تسعى الدورات التدريبية إلى تحقيقها من أهمها:

1- إكساب الكوادر الفنية والإدارية المهارات العملية الضرورية لتحسين أدائهم، 2- مساعدة المعلمين على فهم ما استجد من تطور في المجالين التربوي والعلمي، 3- تعميق فهم المعلمين المتدربين لطبيعة المباحث التي يدرسونها ومحتواها وأهدافها وطرق تدريسها (عطوي، 2010، ص 206)، 4- رفع مستوى المعلمين غير المؤهلين تأهيلاً تاماً، 5- تزويد المعلم بالتدريب التأهيلي أو المستمر في حالة إدخال مناهج جديدة أو مواد إضافية كما في العلوم والرياضيات (عبيد، 2006، ص 106)، 6- مساعدة المعلمين على تحسين أداء المخرجات التعليمية من خلال رفع المستوى العلمي وخفض نسب الرسوب والتسرب بين المتعلمين (الطعاني، 2002، ص 106)، 7- ترقية المعلم إلى وظيفة أعلى، أو ليشغل وظيفة جديدة، أو مدير مدرسة، أو موجه، ويستوجب تدريبه على المهارات التي يقتضيها العمل الجديد، وفهم أبعاده والقوانين التي تتضمنه (ويج، 2003، ص 227). ولما كان المجتمع البشري دائم التجدد وسريع التغيير كان من الضروري أيضاً أن تتجدد

معه باستمرار أهداف المهنة وتستحکم معه ضرورة التدريب، ومن هنا تصبح الدورات التدريبية في حد ذاتها عملية متجددة من وقت لآخر.

خامساً: أنواع الدورات التدريبية للمعلمين: تأخذ برامج التدريب أنواعاً متعددة، تتعدد وفقاً للأساس الذي تجري عملية التصنيف استناداً إليه ومنها: ١- **التدريب التكميلي:** لاستكمال النقص الناتج عن مرحلة إعداد المعلم في مؤسسات إعداد المعلمين، ٢- **التدريب العلاجي:** لمعالجة ضعف في أحد الكفايات التي يجب أن تتوفر لدى المعلم، ٣- **التدريب التجديدي:** لمسايرة المستجدات العلمية والتربوية، ٤- **التدريب للأعمال والمهام الجديدة:** وذلك عندما يرشح المعلم لعمل تربوي آخر خارج غرفة الصف الدراسي، ٥- **التدريب الإنعاشي:** وهو التدريب الذي يقدم للمعلم في أثناء الخدمة لإنعاشه بمزيد من المعارف والمهارات إلى جانب تطوير الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التربوي (الأحمد، ٢٠٠٥، ص ٢٦). كما نستنتج أن تطوير مستوى المعلمين وتدريبهم من المستحسن أن يكون عملية مستمرة وطوال فترة العمل، ويشمل ذلك التدريب الأساسي، والتدريب في أثناء الخدمة، وأن تكون أساليب تدريب المعلمين متنوعة ومتجددة.

المحور الثاني: الأداء الوظيفي:

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي: يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمؤسسة، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة، فالأداء الوظيفي: هو الإنجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد من مجهود بدني وذهني، وبالتالي فهو انعكاس لمدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بوظيفته (السلمي، ١٩٩٥، ص ٧٥)، وهو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور، والذي يشير إلى تحقيق وإتمام المهام الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد (سلطان، ٢٠٠٤، ص ٤٨٠).

ثانياً: مكونات الأداء الوظيفي: يتكون من مكونين أساسيين هما: الكفاءة: فهي تعد جزءاً مهماً من القدرة على إنجاز جزء معين من العمل عند مستوى معين وقد تكون بدنية أو عقلية، وتعد الفاعلية من المؤشرات المهمة لقياس مدى تحقيق المؤسسة أهدافها، وذلك من ناحية استغلال الموارد المتاحة، والمؤسسة التي تتميز بالأداء هي تلك التي تجمع بين الفعالية والكفاءة (القحطاني، ٢٠١٩، ص ٣٣).

ثالثاً: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي: هنالك عدة عوامل تؤثر في الأداء الوظيفي ومنها: ١. المناخ التنظيمي، ٢. الروح المعنوية لدى الموظف، ٣. المقدرة على أداء العمل من خلال فهم الدور (المرجع السابق، ص ٣٥).

رابعاً: مبادئ الأداء الوظيفي: يتكون الأداء الوظيفي من عدة مبادئ ومن أهمها: أ. تحديد أهداف المؤسسة، ب. الاستقرار الوظيفي، ج. تحسين مناخ العمل التعاوني، هـ. تحقيق التعاون (المرجع السابق، ص ٣٥).

خامساً: عناصر الأداء الوظيفي: يتكون الأداء الوظيفي من عدة عناصر من أهمها: ١- كفايات الموظف: وتعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف، ٢- متطلبات العمل الوظيفية: تشمل المسؤوليات والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف، ٣- بيئة التنظيم: تتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعّال: كالتنظيم وأهدافه وموارده ومركزه الإستراتيجي، والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والسياسية (المرجع السابق، ص ٣٧).

سادساً: تقويم الأداء الوظيفي وأهدافه: يعرّف تقويم الأداء أنه: هو الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو جماعية بما يخدم غرضين أساسيين في المؤسسات: تطوير أداء العاملين بالوظيفة، بالإضافة إلى إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ومن ثم نجد أن عملية تقويم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة، والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل (المغربي، ٢٠٠٧، ص ٦٩). وتعدّ عملية تقويم الأداء للفرد أساس عملية التقدم، بوصفها قاعدة لتقدير مدى نجاح أي نوع من التغييرات التنظيمية مثل: (تغييرات تصميم العمل، أو أنظمتها، أو تغيير المشرفين، أو تغيير ظروف العمل). وعلى أساس عملية التقدم في الوظيفة لتعطيه نوعاً من التغذية الراجعة للمساعدة على أدائه والتعرف إلى جوانب الضعف، وتزوده بمعلومات كافية عن كيفية تحقيق أهداف العمل، وأكثر من ذلك، تفيد عملية تقويم الأداء في تشجيع التفاعل بين الرؤوسين والمشرفين عليها (حلمي، ٢٠١٣، ص ١٠١).

دراسات سابقة:

أولاً: دراسات عربية:

- دراسة إبراهيم (٢٠٠٦) بعنوان: تدريب معلمي مرحلة الأساس في أثناء الخدمة في السودان (دراسة تحليلية تقييمية). هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في السودان وخاصة معلمي مرحلة الأساس، ولتحقيق هذه الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد انحصرت عينة الدراسة في معلمي مرحلة الأساس بولاية كسلا، وكذلك بعض المسؤولين عن التدريب بوزارة التربية والتعليم بالولاية وبلغت عينة الدراسة (١٤٤) معلماً ومعلمة. وقد استخدم الباحث لأغراض الدراسة أداتين هما الاستبانة والمقابلة الشخصية، وقد بينت نتائج الدراسة أن أهم المشكلات التي تواجه برامج تدريب معلمي مرحلة الأساس في أثناء الخدمة في السودان هي: عدم وجود كفاءات متخصصة للقيام بالتدريب، وعدم وجود ميزانية ثابتة ومستقلة للتدريب، والمعدات والوسائل المستخدمة في التدريب قليلة، وليس هنالك خطة واضحة ومحددة للتدريب.

- دراسة السرحاني (٢٠٠٧) بعنوان واقع برامج تدريب المعلمين من وجهة نظرهم في منطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية، هدفت الدراسة إلى كشف واقع التدريب للمعلمين في منطقة الجوف في المدينة المنورة من وجهة نظرهم، وقد تكونت عينة الدراسة من ٧٢٠ معلماً ومعلمة تابعين لإدارة تعليم منطقة الجوف، وصمم الباحث استبانة مكونة من (٤٥) فقرة موزعة على عدة مجالات: التخطيط للبرنامج التدريبي، محتوى البرنامج التدريبي، وآلية تنفيذ البرنامج التدريبي، ومهارات المديرين وصفاتهم، وتقييم البرنامج التدريبي، وكشفت نتائج الدراسة أن واقع هذا البرنامج التدريبي من وجهة نظر المعلمين كان بدرجة كبيرة فيما يتعلق بالتخطيط ومحتوى البرنامج، وتنفيذه، ومهارات المدرب، وجاءت متوسطة فيما يتعلق بمجال تقييم البرنامج التدريبي.

- دراسة شقفة (٢٠١٠) بعنوان: دور الدورات التدريبية في تطوير النمو المهني لمعلمي العلوم في مدارس الوكالة بغزة وسبل تفعيله، في فلسطين. هدفت الدراسة إلى تحديد دور الدورات التدريبية في تطوير

النمو المهني لمعلمي العلوم في الوكالة بغزة وسبل تفعيله، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم جرى إعداد وتطوير استبانة مؤلفة من (٨١) فقرة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٠) معلماً ومعلمة، وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المنطقة التعليمية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمات.

- دراسة الذيفاني، والعريقي (٢٠١٠) بعنوان: دور البرامج التدريبية في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية محافظة تعز. هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتعرّف وجهة نظر المعلمين المنخرطين في الدورات التدريبية حول هذه البرامج ومدى استفادتهم منها. استُخدم المنهج الوصفي، وتألّفت العينة من (٤٠) معلماً ومعلمة من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة تعز الذين التحقوا بهذه البرامج التدريبية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين لا يتعرضون لتنمية مهنية منظمة وفق دراسة واضحة ومنهجية دقيقة، تأخذ بحاجاتهم، وتستوعب ظروف كل فئة من المعلمين بحسب المراحل التي يعملون بها، والمقررات التي يدرسونها، الأمر الذي أفضى إلى تنفيذ برامج تدريبية لا تلامس الحاجات الحقيقية للمنخرطين في هذه البرامج.

- دراسة الحربي (٢٠١١-٢٠١٢) بعنوان: الدورات التدريبية في أثناء الخدمة ودورها في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية في الكويت. هدفت الدراسة إلى تعرّف دور الدورات التدريبية في أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥) معلماً ومعلمة تربية فنية في مدينة الجهراء، وبنى الباحث أداة استبانة مكونة من (٧٤) بنداً، ومن أهم النتائج: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على استبانة الدراسة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة لصالح الأفراد الذين يمتلكون سنوات خبرة أكثر من ١٥ سنة، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على استبانة الدراسة تعزى إلى متغير الدورات التدريبية.

- دراسة الدرايسة، وآخرون (٢٠١٦) بعنوان: واقع الدورات التدريبية التي تعقدتها وزارة التربية والتعليم في الأردن في أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي العلوم في الأردن. هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع الدورات التدريبية لمعلمي العلوم في أثناء الخدمة وفقاً لمتغير الجنس والمؤهل الأكاديمي وسنوات الخدمة، واعتمد الباحثون على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٦٨) معلماً ومعلمة، وقد صُمّمت استبانة مكونة من (٣٠) فقرة، وكشفت النتائج أن تقديرات معلمي العلوم جاءت مرتفعة لمجال محتوى البرامج والدورات التدريبية ومجال المدرّبين، فيما كانت التقديرات متوسطة للمجال مكان وزمن التدريب ومجال الحوافز المادية والمعنوية.

- دراسة محجوب (٢٠١٥) بعنوان: واقع التدريب المستمر لمعلمي مرحلة التعليم الأساس ولاية الخرطوم، محلية أمبيدة، في السودان. هدفت الدراسة إلى تعرّف دور التدريب في أثناء الخدمة في رفع أداء المعلمين وتحسين الطلبة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، بالاعتماد على الاستبانة والمقابلة أدوات للدراسة، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية، وبلغت عينة الدراسة (٨٦١) معلماً ومعلمة للمرحلة الأساسية بمحلية أمبيدة، وأظهرت نتائج الدراسة أن التدريب المستمر يسهم في تحسين الأداء التدريسي، وخلق الرضا الوظيفي للمعلمين، ويعمل على تحسين التحصيل الأكاديمي للطلبة.

- دراسة خصاونه (٢٠١٦-٢٠١٧) بعنوان: واقع البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في أثناء الخدمة في محافظة اربد، في الأردن. هدفت الدراسة إلى كشف واقع البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية

في أثناء الخدمة في محافظة اربد من خلال استطلاع وجهة نظر عينة من معلمي الدراسات الاجتماعية في المدارس التابعة لمحافظة اربد، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (٥٢) معلماً ومعلمة، ولتحقيق هدف الدراسة جرى بناء استبانة مؤلفة من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي: (تجهيزات التدريب، المهارات المستهدفة، تقييم التدريب)، وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المعلمين لواقع البرامج التدريبية كان متوسطاً، وعدم وجود فروق دالة إحصائية على مجالات الأداة تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي.

ثانياً: دراسات أجنبية:

- دراسة رودولف (Rudolph, 2002) بعنوان: أثر التدريب في أثناء الخدمة على اتجاهات المعلمين وكفاياتهم وفعاليتهم المهنية. الولايات المتحدة الأمريكية. (The impact of in service competencies and professional training on teacher's performance effectiveness). هدفت الدراسة إلى تعرّف أثر التدريب في أثناء الخدمة على اتجاهات المعلمين وكفاياتهم وفعاليتهم المهنية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة أداة للبحث، وكشفت نتائج الدراسة: وجود فروق جوهرية في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس تُعزى إلى برامج التدريب في أثناء الخدمة لمصلحة المعلمين الذين التحقوا بدورات تدريبية أكثر من غيرهم. وأشارت إلى التأثير الإيجابي لهذه الدورات التدريبية في فاعلية المعلمين التدريبية.

- دراسة شاه محمدي (Shahmohammadi, 2013) بعنوان: أثر الدورات التدريبية في أثناء الخدمة على سلوك المعلم وأدائه، إيران. (The effect of in-service training courses on the Teacher's attitude and performance). هدفت الدراسة إلى تعرّف أثر الدورات التدريبية في أثناء الخدمة على سلوك المعلمين وأدائهم. وبلغت عينة الدراسة (١٠٠) معلم ومعلمة من المتدربين في منطقة التعليم السادس بطهران، استخدم استبيان مرة واحدة في البداية ومرة واحدة في نهاية الدورة التدريبية للتحقق من أسباب التناقضات بين إرشادات البرنامج وأداء المعلم، وبطاقة ملاحظة ومقابلة. وأظهرت نتائج الدراسة أن أثر الدورات التدريبية على سلوك المعلمين وأدائهم أقل من متوسط، ولم يكن للدورات التدريبية أثر إيجابي في رفع أداء المتدربين المعلمين.

- دراسة بيرميتار، وأميديان (Pirmehtar & Omidian, 2013) بعنوان: فاعلية الدورات التدريبية في أثناء الخدمة على معلمي الصف السادس بمدينة أنديمشك، إيران. (The Effectiveness of In-service Training Courses on the Sixth Grade Teachers of Andimeshk City). هدفت الدراسة إلى تقييم فاعلية الدورات التدريبية في أثناء الخدمة على معلمي الصف السادس، استخدم المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة من جميع معلمي الصف السادس (١١٥) معلماً ومعلمة من أنديمشك، واستخدم استبيان حول فعالية الدورات التدريبية في أثناء الخدمة في جوانب المواقف والمهارات والمعرفة، وأظهرت النتائج أن المعلمين قيموا فعالية الدورات التدريبية في أثناء الخدمة في اتجاهاتهم ومهاراتهم ومعرفتهم لتكون أعلى من المتوسط.

موقع البحث الحالي من الدراسات السابقة: بعد استعراض الدراسات السابقة التي تناولت مجالات الدورات التدريبية، والأداء الوظيفي، يتضح أنّ أغلب الدراسات أكدت أهمية البرامج التدريبية وارتباطها

باحياجات المعلمين؛ لأن لها دوراً إيجابياً في تحقيق الأهداف التعليمية في مرحلة التعليم الأساسي؛ كدراسة كل من إبراهيم (٢٠٠٦)، ومحجوب (٢٠١٥). وقد أكدت بعض الدراسات السابقة ضرورة تخطيط الدورات التدريبية في ضوء الاحتياجات الفعلية للمعلمين، ووجود معوقات لتدريب المعلمين في أثناء الخدمة؛ كدراسة إبراهيم (٢٠٠٦). ويتفق البحث الحالي مع دراسة إبراهيم (٢٠٠٦)، ودراسة الدرايسة (٢٠١٦)، ودراسة (Pirmehtar, Omidian, 2013)، في اختيار منهج البحث؛ إذ اعتمد البحث المنهج الوصفي؛ ويختلف البحث الحالي مع الدراسات السابقة في أن أغلبها يطبق المنهج الوصفي التحليلي؛ كدراسة السرحاني (٢٠١٠)، دراسة الذيفاني، والعريفي (٢٠١٠)، ودراسة محجوب (٢٠١٥)، ودراسة خصاونه (٢٠١٦-٢٠١٧)، ودراسة (Rudolph, 2002). ويتشابه البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة في اختيار العينة فقد كانت عينة الدراسة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي/ الحلقة الأولى كدراسة كل من إبراهيم (٢٠٠٦)، والسرحاني (٢٠١٠)، ومحجوب (٢٠١٥)، ودراسة (Rudolph, 2002)؛ في حين ركزت بعض الدراسات على معلمي مادة العلوم كدراسة الدرايسة (٢٠١٦)، ومعلمي التربية الفنية كدراسة الحربي (٢٠١١-٢٠١٢)، ومعلمي الدراسات الاجتماعية كدراسة خصاونه (٢٠١٦-٢٠١٧). وقد أفاد البحث الحالي من نتائج الدراسات السابقة في جوانب متعددة منها: إعداد أداة البحث، والأساليب الإحصائية المناسبة. وتميز البحث الحالي من الدراسات السابقة في أنه تناول واقع الدورات التدريبية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، والتي لم تتطرق إليها أية دراسة سابقة بحسب علم الباحثة على الصعيد المحلي.

- إعداد أدوات البحث وتطبيقها وحساب الصدق والثبات:

أ - إعداد أدوات البحث: صممت استبانة البحث انطلاقاً من موضوع البحث وهدفه، وطبيعة المعلومات المرغوب الحصول عليها. وبناء على الاطلاع على الأدبيات في مجال الدورات التدريبية، والأداء الوظيفي، صممت استبانة الدورات التدريبية بالاعتماد على مقياس لقياس الدورات التدريبية من قبل مرتضى وآخرين (٢٠١٤) على معلمات رياض الأطفال، واستبانة إعداد الحربي (٢٠١١-٢٠١٢) مكونة من (٧٤) بنداً موزعة على ثلاثة محاور: (محور أهمية الدورات التدريبية، محور بعض المهارات التدريبية، معوقات الدورات التدريبية). واستبانة إعداد العاجز وآخرون (٢٠٠٩) مكونة من (٤٦) فقرة موزعة على خمسة محاور وهي: (الحاجة إلى التدريب في أثناء الخدمة، تخطيط البرنامج التدريبي، محتوى البرنامج التدريبي، تقويم التدريب)؛ وأجري بعض التعديلات لتكون الاستبانة ملائمة لعينة البحث؛ وتكونت استبانة الدورات التدريبية بصورتها الأولية من (٢٧) عبارة، موزعة على أربعة محاور هي: (أهمية الدورات التدريبية للمتدربين، المدربون، الظروف المادية للدورات التدريبية، معوقات الدورات التدريبية). وصممت استبانة الأداء الوظيفي بالاعتماد على مقياس الأداء الوظيفي من دراسة سابقة إعداد سهير أبو زيد (٢٠١٨)، تضمن (٢٩) فقرة موزعة على أبعاد ومحددات الأداء الوظيفي وهي: (المعرفة بمتطلبات الوظيفة، نوعية العمل، كمية العمل، الإنجاز، الجهد المبذول، قدرات الفرد وخبراته السابقة، إدراك الفرد دوره الوظيفي)؛ وتكونت استبانة الأداء الوظيفي بصورتها الأولية من (٢٩) عبارة موزعة على ثلاثة محاور وهي: (أدوار المعلم وكفاياته، ومتطلبات عمل المعلم، والبيئة التنظيمية وتشمل العلاقة مع الإدارة والزملاء وظروف العمل المادية)؛ كما تضمنت طريقة الاستجابة عنها. وقد وضعت خمسة بدائل للإجابة وفق مقياس خماسي بحيث توضع إجابة واحدة أمام كل عبارة، وتكون الدرجة على النحو الآتي: (موافق بشدة: ٥، موافق: ٤، محايد: ٣، غير موافق: ٢، غير موافق بشدة: ١)؛ وللوصول إلى واقع الدورات التدريبية لدى المعلمين، ومستوى ادائهم الوظيفي، وبغرض المقارنة بين المتوسطات

الحسابية، فُيِّم المعيار إلى ثلاث فئات متساوية، وحددت النقاط الفاصلة على التدرُّج من خلال حساب المدى الدرجة لمقياس ليكرت (الأعلى - الأدنى)، أي (٥ - ١ = ٤)، ثم قُيِّمت الدرجات إلى ثلاثة مستويات: (٤ ÷ ٣ = ١.٣٣)، ووصفت درجة الإجابة عن بنود الاستبانة تبعاً لدرجة المتوسط الحسابي، وجرى وصف واقع الدورات التدريبية كما يأتي: من (١-٢.٣٣) منخفضة، من (٢.٣٤-٣.٦٧) متوسطة، من (٣.٦٨-٥) مرتفعة. وجرى وصف مستوى الأداء كما يأتي: من (١-٢.٣٣) منخفضة، من (٢.٣٤-٣.٦٧) متوسطة، من (٣.٦٨-٥) مرتفعة.

ب - صدق الاستبانة: صدق المحكمين: عرضت الاستبانة بصورتها الأولية على (9) محكمين من ذوي الخبرة في هذا المجال من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة طرطوس، وقد جرى الأخذ بأرائهم، وتكوّنت استبانة الدورات التدريبية من (٢٧) عبارة، واستبانة الأداء الوظيفي من (٢٩) عبارة، وبعد تقديم الآراء والملاحظات أُضيف بعض العبارات منها: (يملك المدربون مهارات كافية وكفاءة عالية لتطبيق محتوى الدورات التدريبية، يستخدم المدربون تقنيات التعليم الحديثة في عرض المعلومات، يتوفر في المدرسة ما يلزم لشرح الدروس بشكل أفضل، ما يتم تدريب المعلمين عليه لا يتناسب مع الواقع في مدارسنا، تواكب الدورات التدريبية التغيرات في المناهج الدراسية، تقوم الدورات التدريبية على أساس طرق التعلم النشط الفعال، أعمل على تطوير ذاتي المهنية دائماً، وحذف بعض العبارات منها (يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع مؤهلاتي العلمية، يتعارض وقت الدورات التدريبية مع وقت العمل في المدرسة)، وعدّل بعضها الآخر إلى أن وصلت الاستبانة بصورتها النهائية، وقد أصبح مجموع عباراتها (٤٦) عبارة لاستبانة الدورات التدريبية ، و(٣٥) عبارة لاستبانة الأداء الوظيفي، كما هو مبين في الجدول (١).

جدول (١) العبارات التي جرى تعديلها وإعادة صياغتها على استبانتي الدورات التدريبية والأداء الوظيفي

العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
توفر الإدارة المدرسية مستلزمات التكنولوجيا في العملية التعليمية.	توفر الإدارة المدرسية تقنيات التعليم الحديثة اللازمة للعملية التعليمية.
أعدّل سلوك التلاميذ من خلال سرد القصص الهادفة.	اعلم التلاميذ السلوك الإيجابي الصحيح من خلال سرد القصص الهادفة.
أخضع للدورات التدريبية للاستفادة منها في استخدام الوسائل التعليمية والمراجع لإثراء المادة العلمية.	يستفاد من الدورات التدريبية في اكتساب مهارات استخدام الوسائل التعليمية.
عدم وجود تقويم للدورات التدريبية بعد الانتهاء منها.	عدم وجود تقييم فعلي للدورات التدريبية بعد الانتهاء منها.
تتوفر مساحة مناسبة لممارسة الأنشطة التدريبية.	تتوفر مساحة مناسبة في قاعات التدريب لممارسة الأنشطة التدريبية.
يخصص المدربون لجلسات لتدريبنا على إستراتيجيات التعليم الحديثة	يخصص المدربون لجلسات لتدريب المعلمين على إستراتيجيات التعليم الحديثة
أعمل على مراعاة الفروق الفردية بين تلاميذي.	أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ.
أعطي التلاميذ فرص المشاركة في الأنشطة خارج الصف.	أتيح للتلاميذ فرص المشاركة في الأنشطة خارج الصف.
يوفر لي راتبي قسطاً من الرفاه الاجتماعي	يوفر لي راتبي جميع احتياجاتي.
أحدد أساليب التقويم المناسبة لقياس مدى تحقق الأهداف.	أنفذ أساليب التقويم المناسبة لقياس مدى تحقق الأهداف.
أزرع القيم الإيجابية لدى التلاميذ (حب الوطن والولاء له).	أهتم بتنمية القيم الإيجابية لدى التلاميذ كالصدق والتعاون.
أحترم القرارات الإدارية وأقوم بتنفيذها.	أنفذ القرارات الإدارية.
أوظف البيئة المحلية في العملية التعليمية.	أوظف جميع جوانب البيئة المحلية في العملية التعليمية.
أتعامل مع زملائي بطريقة مهنية لائقة.	أتبادل الخبرات مع المعلمين.

ج - ثبات استبانة البحث: جرى حساب ثبات استبانة البحث على عينة استطلاعية بلغت (٣٤) معلماً ومعلمة من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص، وفق طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، وقد حسب معامل الاتساق الداخلي، وبلغت قيمة معامل الثبات (٠.٩٥٤) لاستبانة الدورات التدريبية، و(٠.٨٨٤) لاستبانة الأداء الوظيفي على النحو المبين في الجدول (٢)، وهي قيمة مقبولة إحصائياً. وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

الجدول (٢) معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لاستبانتي البحث الموجهة إلى أفراد عينة البحث الاستطلاعية

الاستبانة	المحور	عدد لعبارات	ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)
الدورات التدريبية	المحور الأول: أهمية الدورات التدريبية للمتعلمين.	٢٢	٠.٨٩٢
	المحور الثاني: عملية اختيار المدرسين.	٩	٠.٨٥٧
	المحور الثالث: الظروف المادية للدورات التدريبية.	٧	٠.٧٨٨
	المحور الرابع: معوقات الدورات التدريبية.	٨	٠.٨٦٨
	الدرجة الكلية لاستبانة الدورات التدريبية	٤٦	٠.٩٥٤
الأداء الوظيفي	المحور الأول: أدوار المعلم وكفاياته.	١٩	٠.٨٩١
	المحور الثاني: متطلبات عمل المعلم.	٨	٠.٧٨٩
	المحور الثالث: البيئة التنظيمية.	٨	٠.٧٨٦
	الدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي	٣٥	٠.٨٨٤

كما حسب معامل الارتباط بين الدرجة على كل بند من والدرجة الكلية للاستبانة، والجدول (٣) يوضح ذلك، والذي يدل على أن قيم معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، وقد جاءت جميعها أكبر من (٠.٣).

جدول (3): قيم معاملات الارتباط بين كل بند من بنود استبانتي البحث الموجهة إلى أفراد عينة البحث الاستطلاعية والدرجة الكلية لكل استبانة

الأداة	البند	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	القرار	البند	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	القرار	البند	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	القرار	
الدورات التدريبية	1	0.641**	0.000	دال	17	0.38**	0.027	دال	33	0.583**	0.000	دال	
	2	0.642**	0.000	دال	18	0.619**	0.000	دال	34	0.73**	0.000	دال	
	3	0.35**	0.043	دال	19	0.618**	0.000	دال	35	0.508**	0.000	دال	
	4	0.36**	0.042	دال	20	0.645**	0.000	دال	36	0.629**	0.000	دال	
	5	0.616**	0.000	دال	21	0.367**	0.033	دال	37	0.473**	0.005	دال	
	6	0.685**	0.000	دال	22	0.453**	0.007	دال	38	0.509**	0.002	دال	
	7	0.736**	0.000	دال	23	0.431**	0.011	دال	39	0.697**	0.000	دال	
	8	0.697**	0.000	دال	24	0.496**	0.003	دال	40	0.843**	0.000	دال	
	9	0.667**	0.000	دال	25	0.496**	0.003	دال	41	0.826**	0.000	دال	
	10	0.551**	0.001	دال	26	0.757**	0.000	دال	42	0.772**	0.000	دال	
	11	0.64**	0.000	دال	27	0.763**	0.000	دال	43	0.533**	0.001	دال	
	12	0.634**	0.000	دال	28	0.669**	0.000	دال	44	0.521**	0.002	دال	
	13	0.466**	0.000	دال	29	0.735**	0.000	دال	45	0.417*	0.014	دال	
	14	0.511**	0.002	دال	30	0.707**	0.000	دال	46	0.671**	0.000	دال	
					31	0.646**	0.000	دال					
					32	0.721**	0.000	دال					
الأداء الوظيفي	1	0.43*	0.011	دال	13	0.449**	0.008	دال	25	0.758**	0.000	دال	
	2	0.523**	0.001	دال	14	0.552**	0.001	دال	26	0.438**	0.01	دال	
	3	0.47**	0.005	دال	15	0.498**	0.003	دال	27	0.39**	0.023	دال	
	4	0.668**	0.000	دال	16	0.673**	0.000	دال	28	0.407**	0.017	دال	
	5	0.696**	0.000	دال	17	0.608**	0.000	دال	29	0.554**	0.001	دال	
	6	0.719**	0.000	دال	18	0.643**	0.000	دال	30	0.639**	0.000	دال	
	7	0.499**	0.003	دال	19	0.758**	0.000	دال	31	0.643**	0.000	دال	
	8	0.664**	0.000	دال	20	0.643**	0.000	دال	32	0.739**	0.000	دال	
	9	0.447**	0.008	دال	21	0.57**	0.000	دال	33	0.554**	0.000	دال	
	10	0.447**	0.008	دال	22	0.758**	0.000	دال	34	0.35*	0.04	دال	
	11	0.614**	0.000	دال	23	0.523**	0.001	دال	35	0.607**	0.000	دال	
	12	0.57**	0.000	دال	24	0.47**	0.005	دال					

** دال عند مستوى الدلالة (0.01)

* دال عند مستوى الدلالة (0.05)

النتائج والمناقشة:

الإجابة عن أسئلة البحث ومناقشتها:

السؤال الأول: ما واقع الدورات التدريبية من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

في مدينة حمص؟

للإجابة عن السؤال الأول: ما واقع الدورات التدريبية من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص؟ جرى حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لإجابات أفراد العينة على كل محور من محاور استبانة واقع الدورات التدريبية، وعلى مستوى الدرجة الكلية للاستبانة، وجرى حساب الوزن النسبي من خلال تقسيم المتوسط الحسابي على أعلى درجة مقياس ليكرت، وهي (٥)، والنتائج مضروب ب (١٠٠)، ويبين الجدول (٤) النتائج الإحصائية.

الجدول (٤): درجات إجابات أفراد عينة البحث على محاور استبانة الدورات التدريبية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الإجابة
1	المحور الأول: أهمية الدورات التدريبية للمتدربين.	٣.٧٧	٠.٧٧	75.4%	مرتفعة
2	المحور الثاني: عملية اختيار المدربين.	٣.٨٩	٠.٧٨	77.8%	مرتفعة
٣	المحور الثالث: الظروف المادية للدورات التدريبية.	٣.٠٢	٠.٥٧	60.4%	متوسطة
٤	المحور الرابع: معوقات الدورات التدريبية.	٣.٥٦	٠.٧٥	71.2%	متوسطة
	الدرجة الكلية لاستبانة الدورات التدريبية	٣.٦٤	٣.٦٣	٧٢.٨%	متوسطة

يُلاحظ من الجدول (٤) أن واقع الدورات التدريبية من وجهة نظر المعلمين جاء متوسطاً، بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٣.٦٤)، ووزن نسبي بلغ (٧٢.٨%)، وجاء في المرتبتين الأولى والثانية أهمية الدورات التدريبية للمتدربين وعملية اختيار المدربين بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٧) و(٣.٨٩)، ووزن نسبي (٧٥.٤%)، و(٧٧.٨%) للمحورين على الترتيب، وبدرجة مرتفعة؛ في حين جاء محور معوقات الدورات التدريبية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٦)، ووزن نسبي (٧١.٢%)، وبدرجة متوسطة؛ وأتى محور الظروف المادية للدورات التدريبية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٠٢)، ووزن نسبي (٦٠.٤%)، وبدرجة متوسطة. وتعرزو الباحثة ذلك إلى وجود قصور في الدورات التدريبية التي يخضع لها معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؛ وقد يعود ذلك إلى أن الدورات التدريبية أصبحت روتينية يخضع لها المعلم من دون أن يكون لتلك الدورات أثر إيجابي على أداء المعلم؛ إضافة إلى عدم وجود التحفيز المادي والمعنوي للمعلمين يدفعهم لحضور هذه الدورات، وقلة توافر الوسائل والتقنيات الحديثة اللازمة للتدريب. وانفتحت نتيجة هذا البحث مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة السرحاني (٢٠٠٧)، بأن واقع هذا البرنامج التدريبي من وجهة نظر المعلمين كانت بدرجة كبيرة فيما يتعلق بالتخطيط ومحتوى البرنامج، وتنفيذه، ومهارات المدرب، وجاءت متوسطة فيما يتعلق بمجال تقييم البرنامج التدريبي؛ كما انفتحت نتيجة هذا البحث مع ما توصلت إليه نتائج دراسة خصاونه (٢٠١٦-٢٠١٧)، بأن تقديرات المعلمين لواقع البرامج التدريبية كان متوسطاً؛ كما انفتحت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الدرايسة وآخرين (٢٠١٦)، بأن تقديرات معلمي العلوم جاءت مرتفعة فيما يتعلق بمجال محتوى البرامج والدورات التدريبية، فيما كانت التقديرات متوسطة فيما يتعلق بمجال مكان وزمن عقد الدورات التدريبية وكذلك مجال الحوافز المادية والمعنوية؛ واختلفت مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (Pirmehtar, Omidian, 2013)، بأن المعلمين قيموا فعالية الدورات التدريبية في أثناء الخدمة في اتجاهاتهم ومهاراتهم ومعرفتهم لتكون أعلى من المتوسط.

فيما يتعلق بأهمية الدورات التدريبية للمتدربين، أظهر الجدول (٥) درجات إجابات المعلمين على محور أهمية الدورات التدريبية للمتدربين، مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكانت النتائج على النحو المبين في الجدول الآتي:

الجدول (5): درجات إجابات أفراد عينة البحث على محور أهمية الدورات التدريبية للمدرّبين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الإجابة
١	تساهم الدورات التدريبية في زيادة القدرة على ربط محتوى الدرس بالمعارف المناسبة والمهارات الحياتية.	4.50	0.80	90%	١	مرتفعة
٢	تساعد الدورات التدريبية في تنفيذ الدروس.	4.31	0.89	86.2%	٢	مرتفعة
١٣	تعتمد الدورات تدريبية على الإستراتيجيات الحديثة في العملية التعليمية التعلمية.	4.19	0.87	83.8%	٣	مرتفعة
١	تساعد الدورات التدريبية في تخطيط الدروس.	4.18	1.08	83.6%	٤	مرتفعة
١١	تساعد الدورات التدريبية على التواصل مع زملاء جدد في أثناء حضور هذه الدورات	4.11	1.02	82.2%	٥	مرتفعة
١٢	تواكب الدورات التدريبية التغيرات في الأدوار التربوية الحديثة للمعلم والتلميذ.	4.11	0.80	82.2%	٥	مرتفعة
٢٠	تزيد الدورات التدريبية من دافعيته للعمل والعطاء الوظيفي.	4.06	0.81	81.2%	٦	مرتفعة
٢١	تُلبي الدورات التدريبية متطلبات العمل الجديدة.	4.04	0.99	80.8%	٧	مرتفعة
٩	تتيح الدورات التدريبية فرصة لتقييم ذاتي باستمرار.	3.95	1.11	79%	٨	مرتفعة
١٦	تواكب الدورات التدريبية التغيرات في المناهج الدراسية.	3.90	1.25	78%	٩	مرتفعة
٣	تطور الدورات التدريبية القدرة على صياغة الأهداف أهداف الدرس بصورة قابلة للقياس.	3.89	1.34	77.8%	١٠	مرتفعة
٥	تفيد الدورات التدريبية في توظيف الوسائل التعليمية لإثراء الدرس.	3.88	1.48	77.6%	١١	مرتفعة
١٥	تُلبي الدورات التدريبية الاحتياجات المهنية الفعلية للمعلمين.	3.82	0.95	76.4%	١٢	مرتفعة
١٨	تمكن الدورات التدريبية من تطوير الأداء المهني للمعلم ذاتياً.	3.79	1.10	75.8%	١٣	مرتفعة
٢٢	تشمل الدورات التدريبية على طرق وأساليب لتقييم المدرّبين أنفسهم.	3.79	0.82	75.8%	١٣	مرتفعة
٧	تزود الدورات التدريبية بأساليب التقويم المناسبة لقياس مدى تحقق أهداف الدرس.	3.67	1.29	73.4%	١٤	متوسطة
٦	تقام دورات تدريبية في مجال إستراتيجيات التعلم والتعليم الحديثة.	3.52	1.41	70.4%	١٥	متوسطة
١٩	تحصل على حوافز مادية ومعنوية من الدورات التدريبية.	3.44	1.25	68.8%	١٦	متوسطة
١٤	تقيم الوزارة دورات تدريبية تؤهل المعلم لاستخدام إستراتيجيات التعلم والتعليم الحديثة.	3.13	1.61	62.6%	١٧	متوسطة
١٧	تقوم الدورات التدريبية على أساس طرق التعلم النشط الفعّال.	2.94	1.60	58.8%	١٨	متوسطة
١٠	تساعد الدورات التدريبية على تبادل الخبرات بين المعلمين.	2.93	1.59	58.6%	١٩	متوسطة
٨	يستفاد من الدورات التدريبية في إعداد جدول المواصفات لإعداد الاختبارات.	2.90	1.66	58%	٢٠	متوسطة

يتبين من الجدول (5) أن العبارات نوات الأرقام (٤، ٢، ١٣، ١، ١١، ١٢، ٢٠، ٢١، ٩، ١٦، ٣، ٥، ١٥، ١٨، ٢٢) حصلت على درجة مرتفعة بمتوسطات حسابية تزيد على (٣.٧٩)، ووزن نسبي يزيد على (٧٥.٨%)، وأتت العبارات نوات الأرقام (٧، ٦، ١٩، ١٤، ١٧، ١٠، ٨) بدرجة متوسطة، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (٢.٩)، و(٣.٦٧)، وأوزان نسبية تراوحت بين (٥٨%)، و(٧٣.٤%). وفيما يتعلق بعملية اختيار المدرّبين، فقد أظهر الجدول (٦) درجات إجابات المعلمين على محور عملية اختيار المدرّبين، مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكانت النتائج على النحو المبين في الجدول الآتي

الجدول (٦): درجات إجابات أفراد عينة البحث على محور عملية اختيار المدربين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب الإيجابية	درجة
٢٣	ينفذ المدربون محتوى الجلسات التدريبية بمهارة.	4.03	0.85	80.6%	١	مرتفعة
٢٤	يوظف المدربون إستراتيجيات حديثة في التدريب.	4.03	0.96	80.6%	١	مرتفعة
٢٩	يمتلك المدربون مهارات وكفاءة عالية لتطبيق محتوى الدورات التدريبية.	4.01	1.15	80.2%	٢	مرتفعة
٢٥	يشجع المدربون الحوار والنقاش العلمي بين المتدربين.	3.90	1.30	78%	٣	مرتفعة
٢٦	يخصص المدربون جلسات تدريبية للتدريب على إستراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة.	3.83	1.06	76.6%	٤	مرتفعة
٣٠	يتمتع المدربون بالمهارة والخبرة في تقديم المعلومات.	3.83	1.36	76.6%	٤	مرتفعة
٣١	يستخدم المدربون تقنيات التعليم الحديثة في عرض المعلومات.	3.78	1.36	75.6%	٥	مرتفعة
٢٨	يعتمد المدربون على أسلوب الإلقاء والمحاضرة في تقديم محتوى الدورات.	3.75	1.02	75%	٦	مرتفعة
٢٧	يوظف المدربون التقنيات التدريبية الحديثة في التدريب.	3.56	1.63	71.2%	٧	متوسطة

يتبين من الجدول (٦) أن عبارات هذا المجال جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسطات حسابية تزيد على (٣.٧٥)، ووزن نسبي يزيد على (٧٥%)، باستثناء العبارة (يوظف المدربون التقنيات التدريبية الحديثة في التدريب) فقد وردت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٦)، ووزن نسبي بلغ (٧١.٢%). وفيما يتعلق بالظروف المادية للدورات التدريبية، أظهر الجدول (٧) درجات إجابات المعلمين على محور الظروف المادية للدورات التدريبية، مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكانت النتائج على النحو المبين في الجدول الآتي:

الجدول (٧): درجات إجابات أفراد عينة البحث على محور الظروف المادية للدورات التدريبية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب الإيجابية	درجة
٣٧	ما يتم تدريب المعلمين عليه خلال الدورات التدريبية لا يتناسب مع واقع مدارسنا.	4.05	1.32	81%	١	مرتفعة
٣٥	التوقيت الزمني للدورات التدريبية مناسب لوقت المتدرب.	3.57	0.96	71.4%	٢	متوسطة
٣٢	يتسم ترتيب أثاث قاعات التدريب بالمرونة وفقاً للموقف التدريبي.	3.32	1.46	66.4%	٣	متوسطة
٣٨	تتناسب مدة الدورة التدريبية مع احتياجات العملية التعليمية التعلمية.	3.06	1.21	61.2%	٤	متوسطة
٣٦	تتوافر في الدورات التدريبية الأدوات اللازمة لتطبيق محتوى الجلسة.	2.59	0.97	51.8%	٥	متوسطة
٣٣	تتوفر مساحة مناسبة في قاعات التدريب لممارسة الأنشطة التدريبية.	2.39	1.34	47.8%	٦	متوسطة
٣٤	قاعات التدريب مجهزة بأحدث الوسائل والتقنيات اللازمة (حواسيب، أجهزة).	2.21	1.19	44.2%	٧	منخفضة

يتبين من الجدول (٧) أن عبارة (ما يتم تدريب المعلمين عليه خلال الدورات التدريبية لا يتناسب مع واقع مدارسنا) وردت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٥)، ووزن نسبي بلغ (٨١%)، وأنتت العبارات ذوات الأرقام (٣٥، ٣٢، ٣٨، ٣٦، ٣٣) بدرجة متوسطة، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (٢.٣٩)، و(٣.٥٧)، وأوزان نسبية تراوحت بين (٤٧.٨%)، و(٧١.٤%)، في حين أنتت العبارة (قاعات التدريب مجهزة بأحدث الوسائل والتقنيات اللازمة "حواسيب، أجهزة") بدرجة منخفضة، بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢١)، ووزن نسبي بلغ (٤٤.٢%). وفيما يتعلق بمعوقات الدورات التدريبية، أظهر الجدول (٨) درجات إجابات المعلمين على محور معوقات الدورات التدريبية، مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكانت النتائج على النحو المبين في الجدول الآتي:

الجدول (٨): درجات إجابات أفراد عينة البحث على محور معوقات الدورات التدريبية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الإجابة
٣٩	قلة الحوافز المادية والمعنوية لحضور الدورات التدريبية.	4.55	0.97	91%	١	مرتفعة
٤٢	قصر مدة الدورة لا يتناسب مع ما يقدم بها بما يخدم العملية التعليمية التعلمية.	4.37	1.02	87.4%	٢	مرتفعة
٤٥	قلة توافر الوسائل والتقنيات الحديثة اللازمة للتدريب.	3.83	1.19	76.6%	٣	مرتفعة
٤٦	بعد أماكن الدورات التدريبية عن أماكن سكن المتدربين.	3.58	1.23	71.6%	٤	متوسطة
٤٤	عدم وجود أدنى إجراءات الوقاية والسلامة داخل قاعات التدريب.	3.52	1.26	70.4%	٥	متوسطة
٤٠	عدم وجود تقييم فعلي للدورات بعد الانتهاء منها.	3.46	1.22	69.2%	٦	متوسطة
٤١	تفتقر الدورات التدريبية للمدرسين المتخصصين في مجال إستراتيجيات التدريس الحديثة.	2.89	1.11	57.8%	٧	متوسطة
٤٣	الدورات التدريبية على اختلافها لا تواكب التغيرات الحاصلة في المناهج المطورة.	2.30	1.09	46%	٨	منخفضة

يتبين من الجدول (٨) أن العبارات (قلة الحوافز المادية والمعنوية لحضور الدورات التدريبية، وقصر مدة الدورة لا يتناسب مع ما يقدم بها بما يخدم العملية التعليمية التعلمية، وقلة توافر الوسائل والتقنيات الحديثة اللازمة للتدريب) وردت بدرجة مرتفعة، بمتوسطات حسابية تزيد على (٣.٨٣)، ووزن نسبي يزيد على (٧٦.٦%)، وأتت العبارات ذوات الأرقام (٤٦، ٤٤، ٤٠، ٤١) بدرجة متوسطة، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (٢.٨٩)، و(٣.٥٨)، وأوزان نسبية تراوحت بين (٥٧.٨%)، و(٧١.٦%)، في حين أتت العبارة (الدورات التدريبية على اختلافها لا تواكب التغيرات الحاصلة في المناهج المطورة) بدرجة منخفضة، بمتوسط حسابي بلغ (٢.٣)، ووزن نسبي بلغ (٤٦%).

السؤال الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة

حمص؟

للإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم

الأساسي في مدينة حمص؟ جرى حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لإجابات أفراد العينة على كل محور من محاور استبانة مستوى الأداء الوظيفي، وعلى مستوى الدرجة الكلية للاستبانة، ويبين الجدول (٩) النتائج الإحصائية:

الجدول (٩): درجات إجابات أفراد عينة البحث على محاور استبانة الأداء الوظيفي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الإجابة
1	المحور الأول: أدوار المعلم وكفاياته.	٤	٠.٦٣	80%	مرتفعة
2	المحور الثاني: متطلبات عمل المعلم.	٣.٨٣	٠.٨٨	76.6%	مرتفعة
٣	المحور الثالث: البيئة التنظيمية.	٣.٢٤	٠.٦٣	64.8%	متوسطة
	الدرجة الكلية لاستبانة الأداء الوظيفي	٣.٧٨	0.6	75.6%	مرتفعة

يُلاحظ من الجدول (٩) أن مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين جاء مرتفعاً، بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٣.٧٨)، ووزن نسبي بلغ (٧٥.٦%)، وجاء في المرتبة الأولى أدوار المعلم وكفاياته بمتوسط حسابي بلغ (٤) ووزن نسبي (٨٠%)؛ في حين جاء محور متطلبات عمل المعلم في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٣)، ووزن نسبي (٧٦.٦%)، وبدرجة مرتفعة؛ وأتى محور البيئة التنظيمية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٤)، ووزن نسبي (٦٤.٨%)، وبدرجة متوسطة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى كون جميع المعلمين خضعوا للدورات التدريبية المكثفة التي تقيمها وزارة التربية والتعليم في ظل المناهج

المطورة، وحركة المعايير الوطنية، وقد أسهمت هذه الدورات التدريبية في تدريب المعلمين على تحضير الدروس، وتوظيف إستراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة بما يتناسب مع المواقف التعليمية وتطبيقها في غرفة الصف، والتنوع بأساليب التقويم الحديثة (أوراق عمل للتلاميذ، ملفات إنجاز، مشاريع، سلاسل رصد)، وتزويدهم بالمعلومات والمهارات اللازمة لمواكبة التغيرات في المناهج الدراسية المطورة، وقد تكون للمعلمين خبرات سابقة من خلال ما تلقوه من معلومات ومواد خلال دراستهم مادة طرائق التدريس ودروس التربية العملية حول كيفية تحضير الدروس، وتطبيق إستراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة، وأساليب التقويم، وحول كيفية إدارة الصف؛ كما أن التغيرات التي يشهدها الحقل التربوي يتطلب من المعلمين تطوير ذاتهم مهنيًا بشكل مستمر من خلال مواقع الإنترنت، ومتابعة كل ما يستجد في ميدان التربية والتعليم، والعمل على تنمية مهارات التلاميذ بشكل يتناسب مع مستوى نموهم الجسدي والعقلي، والذي ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية التعلمية، ويسهم في تطويرها وتقدمها.

فيما يتعلق بأدوار المعلم وكفاياته، أظهر الجدول (١٠) درجات إجابات المعلمين في مدينة حمص على محور أدوار المعلم وكفاياته، مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكانت النتائج على النحو المبين في الجدول الآتي:

الجدول (١٠): درجات إجابات أفراد عينة البحث على محور أدوار المعلم وكفاياته

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب ب	درجة الإجابة
١٧	أعلم التلاميذ السلوك الإيجابي الصحيح من خلال تنفيذ إستراتيجيات مختلفة.	4.76	0.68	%95.2	١	مرتفعة
١٩	أنفذ أساليب التقويم المناسبة لقياس مدى تحقق الأهداف	4.67	0.78	%93.4	٢	مرتفعة
٦	أختار النشاطات التعليمية التعلمية المناسبة للدرس.	4.28	0.78	%85.6	٣	مرتفعة
١٥	أشجع العمل الجماعي والتعاوني بين التلاميذ.	4.25	0.95	%85	٤	مرتفعة
٢	أعد باستمرار خطة يومية تعليمية وتعلمية.	4.09	1.02	%81.8	٥	مرتفعة
٣	أستخدم أساليب مختلفة في ضبط الصف وإدارته.	4.07	1.17	%81.4	٦	مرتفعة
١	أعد باستمرار خطة سنوية تعليمية وتعلمية.	4.05	1.29	%81	٧	مرتفعة
١٤	أعزز استجابات التلاميذ.	4.05	0.89	%81	٧	مرتفعة
١٨	أعمل على تطوير ذاتي المهنية دائماً.	4.05	1.04	%81	٧	مرتفعة
١١	أكلف التلاميذ بواجبات منزلية.	4.04	1.14	%80.8	٨	مرتفعة
٨	أستخدم الوسائل التعليمية التعلمية والتكنولوجية المناسبة.	4.03	0.91	%80.6	٩	مرتفعة
٤	أمهد للدرس بطرق متنوعة (سرد قصة، طرح مشكلة).	3.98	0.89	%79.6	١٠	مرتفعة
١٣	أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ.	3.95	1.25	%79	١١	مرتفعة
١٦	أهتم بتنمية القيم الإيجابية لدى التلاميذ كالصدق والتعاون.	3.92	1.13	%78.4	١٢	مرتفعة
١٠	أشجع التلاميذ على التقويم الذاتي.	3.89	1.03	%77.8	١٣	مرتفعة
٥	أجذب انتباه التلاميذ باستمرار.	3.79	1.09	%75.8	١٤	مرتفعة
٩	أتواصل مع أولياء الأمور باستمرار.	3.63	1.35	%72.6	١٥	متوسطة
١٢	أتيح للتلاميذ فرص المشاركة في الأنشطة خارج الصف.	3.52	1.23	%70.4	١٦	متوسطة
٧	أوظف إستراتيجيات تعليم وتعلم حديثة ومتنوعة.	2.94	1.62	%58.8	١٧	متوسطة

يتبين من قراءة الجدول (١٠) أن عبارات هذا المجال جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسطات حسابية تزيد على (٣.٧٩)، ووزن نسبي يزيد على (٧٥.٨%)، باستثناء العبارات (أتواصل مع أولياء الأمور باستمرار، وأتيح للتلاميذ فرص المشاركة في الأنشطة خارج الصف، وأوظف إستراتيجيات تعليم وتعلم حديثة ومتنوعة) فقد وردت

بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.63)، و(3.52)، و(2.94) ووزن نسبي بلغ (71.6%)، و(70.4%)، و(58.8%) للعبارات الثلاث على الترتيب.

وفيما يتعلق بمتطلبات عمل المعلم، أظهر الجدول (11) درجات إجابات المعلمين في مدينة حمص على محور متطلبات عمل المعلم، مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكانت النتائج على النحو المبين في الجدول الآتي:

الجدول (11): درجات إجابات أفراد عينة البحث على محور متطلبات عمل المعلم

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب ب	درجة الإجابة
21	أتجنب التأخير بالدوام الرسمي.	4.51	0.99	90.2%	1	مرتفعة
22	أنفذ القرارات الإدارية.	4.43	1.27	88.6%	2	مرتفعة
23	أواظب على تحضير الدروس.	3.85	1.23	77%	3	مرتفعة
24	أعمل على تحقيق الأهداف التربوية التي تهتم بالمتعلم ككل (معرفياً ووجدانياً ومهارياً).	3.85	1.20	77%	3	مرتفعة
27	ألتزم بالدوام الرسمي.	3.77	1.31	75.4%	4	مرتفعة
20	توفر الإدارة المدرسية تقنيات التعليم الحديثة اللازمة للعملية التعليمية التعلمية.	3.58	1.36	71.6%	5	متوسطة
26	أتبع الدورات التدريبية لتطوير أدائي المهني والوظيفي.	3.55	1.52	71%	6	متوسطة
25	أتابع كل ما يستجد في ميدان التربية والتعليم.	3.09	1.68	61.8%	7	متوسطة

يتبين من الجدول (11) أن عبارات هذا المجال جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسطات حسابية تزيد على (3.77)، ووزن نسبي يزيد على (70.4%)، باستثناء العبارات (توفر الإدارة المدرسية تقنيات التعليم الحديثة اللازمة للعملية التعليمية التعلمية، وأتبع الدورات التدريبية لتطوير أدائي المهني والوظيفي، وأتابع كل ما يستجد في ميدان التربية والتعليم) فقد وردت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.08)، و(3.05)، و(3.09) ووزن نسبي بلغ (71.6%)، و(71%)، و(61.8%) للعبارات الثلاث على الترتيب.

وفيما يتعلق بالبيئة التنظيمية، أظهر الجدول (12) درجات إجابات المعلمين في مدينة حمص على محور البيئة التنظيمية، مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وكانت النتائج على النحو المبين في الجدول الآتي:

الجدول (12): درجات إجابات أفراد عينة البحث على محور البيئة التنظيمية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الإجابة
32	أبادل الخبرات مع المعلمين.	4.38	0.87	87.6%	1	مرتفعة
30	أتعاون مع إدارة المدرسة والزملاء لتحقيق أهداف العملية التعليمية التعلمية.	4.27	1.06	85.4%	2	مرتفعة
31	أتمتع بعلاقات طيبة مع الموجهين.	4.02	1.06	80.4%	3	مرتفعة
28	أوظف مختلف جوانب البيئة المحلية في العملية التعليمية.	3.93	1.24	78.6%	4	مرتفعة
29	أشارك في أحداث المجتمع وأنشطته المختلفة.	3.74	1.37	74.8%	5	مرتفعة
33	يتوفر في المدرسة ما يلزمنا لشرح الدروس بأفضل الوسائل.	3.28	1.40	65.6%	6	متوسطة
34	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع مؤهلاتي العلمية.	1.12	0.69	22.4%	7	منخفضة
35	يوفر لي راتبي جميع احتياجاتي.	1.08	0.55	21.6%	8	منخفضة

يتبين من قراءة الجدول (١٢) أن العبارات ذوات الأرقام (٣٠، ٣١، ٢٨، ٢٩) حصلت على درجة مرتفعة بمتوسطات حسابية تزيد على (٣.٧٤)، ووزن نسبي يزيد على (٧٤.٨%)، وأنتت العبارة (يتوفر في المدرسة ما يلزمنا لشرح الدروس بأفضل الوسائل) فقد وردت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٨)، ووزن نسبي بلغ (٦٥.٦%)، في حين أنتت العبارتان (يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع مؤهلاتي العلمية، ويوفر لي راتبي جميع احتياجاتي) بدرجة منخفضة، بمتوسط حسابي بلغ (١.١٢)، و(١.٠٨)، ووزن نسبي بلغ (٢٢.٤%)، و(٢١.٦%).

التحقق من صحة فرضيات البحث ومناقشتها:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص على استبانة الدورات التدريبية ومستوى الأداء الوظيفي. لدراسة العلاقة الارتباطية بين واقع الدورات التدريبية ومستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين، استخدم معامل الارتباط بيرسون، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (١٣).

جدول (١٣): معامل الارتباط بيرسون بين الدورات التدريبية والأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة

حمص

القرار	قيمة الاحتمال	معامل الارتباط بيرسون (R)	العينة	الاستبانة
دال *	٠.٠٠٠	0.806	٢٦٢	الدورات التدريبية الأداء الوظيفي

* عند مستوى دلالة، ٠.٠٠١.

يتبين من الجدول (١٣) وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين واقع الدورات التدريبية ومستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص، وهو ارتباط دال وجوهري، إذ بلغ معامل الارتباط (٠.٨٠٦)، وقيمة الاحتمال (٠.٠٠٠٠)، وهو أقل من (٠.٠٠٥)، أي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات المعلمين على استبانة الدورات التدريبية ومستوى الأداء الوظيفي. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الدورات التدريبية قد أسهمت في رفع مستوى أداء المعلمين، ومساعدتهم على الحصول على المعلومات النظرية والمهارات اللازمة لمواكبة ومتابعة كل ما يستجد في ميدان التربية والتعليم باستمرار، وزيادة المهارات والمعارف والخبرات لديهم في مجال التخطيط، والتنفيذ، والتقويم، وإدارة الصف، وبالتالي ينعكس ذلك على مستوى أدائهم في الصف، ويسهم في تطوير العملية التعليمية التعلمية. كما أنها قد أسهمت في مساعدتهم لردم الفجوات التربوية التي قد توجد في برامج إعدادهم، وانتقلت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة محجوب (٢٠١٥)، بأن التدريب المستمر يسهم في تحسين الأداء التدريسي، وخلق الرضا الوظيفي للمعلمين، ويعمل على تحسين التحصيل الأكاديمي للطلبة.

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر للدورات التدريبية في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص. للوصول إلى أثر الدورات التدريبية في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، جرى حساب تحليل التباين للعلاقة بين متغيري (الدورات التدريبية) و(الأداء الوظيفي) كما هو مبين في الجدول (١٤).

جدول (١٤): تحليل التباين للعلاقة بين الدورات التدريبية والأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة

حمص

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	77379.167	1	77379.167	482.833	0.000
الخطأ	41667.753	260	160.261		
الكلية	119046.920	261			

يتبين من الجدول (١٤) أن قيمة الاحتمال بلغت (٠.٠٠٠)، وهي أقل مستوى دلالة (٠.٠٥)، عند درجات حرية (١، ٢٦٠). وبالتالي توجد علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (الدورات التدريبية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي).

ولمعرفة مقدار التأثير، استخدم تحليل الانحدار البسيط كما هو موضح في الجدول (١٥).

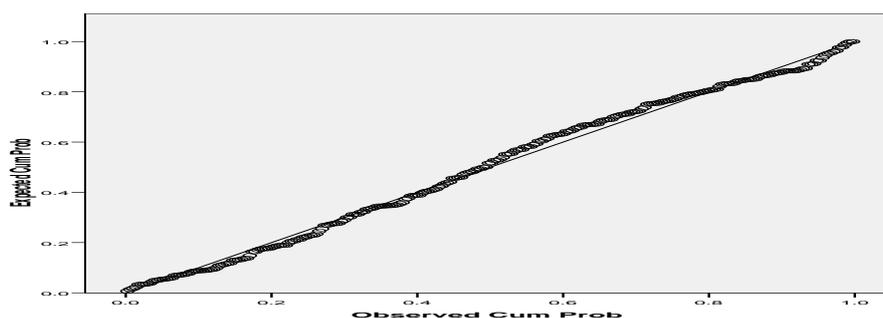
جدول (١٥): تحليل الانحدار البسيط لأثر الدورات التدريبية والأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة

حمص

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الثابت	28.91	4.78		6.054	٠.000
الدورات التدريبية	٠.618	٠.028	٠.806	21.973	٠.000

يظهر الجدول (١٥) وجود أثر للدورات التدريبية في مستوى الأداء الوظيفي، إذ جاءت قيمة الاحتمال (p) أقل من (٠.٠٥)، كما أن قيمة الميل جاءت معنوية بلغت (٠.٦١٨)، وأن قيمة الثابت بلغت (٢٨.٩١)، والخطأ المعياري له (4.78). أي أن الدورات التدريبية ترفع الأداء الوظيفي للمعلمين بنسبة (٦١.٨%)، وهي قيمة (B)، أي يوجد أثر للدورات التدريبية في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص.

ويمثل الشكل (١) العلاقة التنبؤية بين الدورات التدريبية والأداء الوظيفي.



الشكل (١) العلاقة التنبؤية بين الدورات التدريبية والأداء الوظيفي لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص وتعد الباحثة هذه النتيجة بأن الدورات التدريبية التي تقيمها وزارة التربية أسهمت في زيادة المهارات والمعارف الخبرات لدى المعلمين، ومكنت المعلمين من تطوير كفاياتهم المهنية، وبالتالي ينعكس ذلك على مستوى أدائهم في الصف، ويسهم في تطوير العملية التعليمية، وكما أن الدورات التدريبية أسهمت في علاج نواحي القصور أو النقص ولاسيما أولئك المعلمين الذين لم يتلقوا إعداداً جيداً قبل التحاقهم بالمهنة، والأداء الوظيفي جاء مرتفعاً نتيجة لأثر الدورات التدريبية فيه. واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة

(Rudolph,2002)، بوجود فروق جوهرية في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس تُعزى إلى برامج التدريب في أثناء الخدمة لمصلحة المعلمين الذين التحقوا بدورات تدريبية أكثر من غيرهم. وأشارت إلى التأثير الإيجابي لهذه الدورات التدريبية في فاعلية المعلمين التدريبية، واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (Shahmohammadi,2013)، بأن أثر الدورات التدريبية لم يكن إيجابياً في رفع أداء المتدربين المعلمين.

الاستنتاجات والمقترحات:

توصلت نتائج البحث إلى إن واقع الدورات التدريبية جاء متوسطاً، وأن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة حمص جاء مرتفعاً، ووجدت علاقة ارتباط إيجابية قوية بين واقع الدورات التدريبية ومستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين، ووجود أثر لواقع الدورات التدريبية في مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين، بناء على هذه النتائج، ولضمان أداء أكثر فعالية ودور متميز لمعلم الغد، قدمت المقترحات الآتية:

١. تكثيف الدورات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؛ لمواكبة مستجدات العملية التربوية وأهدافها التعليمية، وتزويدهم بأحداث المراجع لما لها من أثر إيجابي في رفع مستوى أدائهم وتطوير كفاياتهم التربوية المهنية.
٢. تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين قبل تنفيذ التدريب في أثناء الخدمة، وضرورة إشراك المعلمين والموجهين التربويين في تخطيط وإعداد محتوى برامج الدورات التدريبية في أثناء الخدمة.
٣. تنوع أساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة لتضم الندوات، وورشات العمل؛ وضرورة توفير المكافآت المادية والمعنوية للمعلمين الملتحقين بالدورات التدريبية.
٤. إجراء دراسات مستقبلية للتعرف إلى مجالات أخرى لها علاقة بالدورات التدريبية أو مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، لدى مراحل دراسية مختلفة.

مراجع البحث:

- إبراهيم، إبراهيم. تدريب معلمي مرحلة الأساس في أثناء الخدمة في السودان (دراسة تحليلية تقييمية). رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، ٢٠٠٦.
- أمين، طلال. الاحتياجات المهنية ودورها في تحسين أداء معلم التربية الفنية في التعليم المتوسط بمنطقة مكة التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى مكة المكرمة، السعودية، ١٩٩٧.
- البني، محمد سعيد. كفايات معلم اللغة العربية في القرن الحادي والعشرين، لبنان، ٢٠١٢.
- جامعة البعث. مؤتمر تكوين المعلم والأمن التربوي للطفل، سورية، ٢٠١٠.
- جامعة دمشق. المؤتمر العلمي النفسي التربوي بعنوان: نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ضوء تحديات العصر بجامعة دمشق، ٢٠٠٩.

- الخطيب، أحمد، الخطيب رداح. *التدريب الفعال*، إريد: عالم الكتب الحديث، ٢٠٠٦.
- الخطيب، براءة. *الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مجال الإدارة الصفية كما يراها المعلمون (دراسة ميدانية في محافظة مدينة دمشق)*، مجلة جامعة دمشق، سورية المجلد ٢٩، العدد ١، ٢٠١٣، ٢٣٥-٢٧٢ص.
- الحربي، فهد. *الدورات التدريبية في أثناء الخدمة ودورها في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية*، مجلة جامعة دمشق، سورية المجلد ٣٤، العدد ١، ٢٠١٨، ٣٨ص.
- الحسين، سميرة حامد. *برنامج تدريبي لتنمية الأداء المهني لمعلمي الصف في سورية في ضوء مهارات التفكير*، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة القاهرة، مجلة العلوم التربوية، مصر، المجلد ٢٠، العدد ٣، الجزء ١، يوليو ٢٠١٢، ٣١٥-٣٣٨ص.
- حلمي، فارس. *المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي*، تأليف رونالدي ريجيو، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠١٣.
- الأحمد، خالد طه. *تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب*، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة: العين، ٢٠٠٥.
- السرياحي، حسين بن عزيز بن حمدان. *واقع برامج تدريب المعلمين من وجهة نظرهم في منطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية*، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠٠٧.
- سلطان، محمد. *السلوك التنظيمي*، القاهرة: دار الجامعة الجديدة للنشر، ٢٠٠٣.
- السلمي، علي. *السلوك الإنساني في الإدارة*، القاهرة: مكتبة غريب القاهرة، ١٩٩٥.
- سليمان، جمال، حقي، شكرية. *الاحتياجات التدريبية المهنية اللازمة للمعلم في الحلقة الأولى للتعليم الأساسي*. مجلة بحوث جامعة حلب - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية والتربية، سورية، جامعة حلب، ٢٠١-٢٤١ص.
- شحاته، حسن؛ النجار، زينب. *معجم المصطلحات التربوية والنفسية*، لبنان: الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٣.
- شفقة، عبد الرؤوف. *دور الدورات التدريبية في تطوير النمو المهني لمعلمي العلوم في مدارس الوكالة بغزة وسبل تفعيله*، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة. ٢٠١٠.
- الطعاني، حسن. *التدريب (مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها)*، عمان: الشروق، ٢٠٠٢.
- القحطاني، محمد. *بيئة عمل الشركات نحو منظمة صحية واحترافية وطموحة*، الرياض: أي كتب، ٢٠١٩.
- عبيد، جمانة. *المعلم، إعداد، تدريبه، كفايته*، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦.
- عطوي، جودت. *الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقها*، عمان: الدار العلمية الدولية، ٢٠١٠.

- الدرايسة، عبد الله؛ لبنانية أحمد؛ عقيل، سامية. واقع الدورات التدريبية التي تعقدتها وزارة التربية والتعليم في الأردن في أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي العلوم في الأردن، دراسات العلوم التربوية، المجلد ٤٣، ملحق ٤، ٢٠١٦.
- الذيفاني، عبد الله أحمد، العريقي، آمال عبد الوهاب. دور البرامج التدريبية في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية محافظة تعز. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تعز، مصر: مجلة العلوم التربوية. المجلد ١٨، ع. خاص، ٢٠١٠، ١٦٥١-١٦٩٥ص.
- المدهون، إبراهيم؛ سعدية، منصور. تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٥.
- منصور، علي؛ الأحمد، أمل؛ والشماس، عيسى. مناهج البحث في التربية وعلم النفس، مركز التعليم المفتوح، منشورات جامعة دمشق، قسم رياض الأطفال، ٢٠١١.
- محجوب، بتول. واقع التدريب المستمر لمعلمي مرحلة التعليم الأساس ولاية الخرطوم-محلية أمبيدة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، ٢٠١٥.
- وزارة التربية السورية. وثيقة الإطار العام للمناهج السورية، سورية: المركز الوطني لتطوير المناهج، ٢٠١٦.
- ويح، محمد. منظومة تكوين المعلم في ضوء الجودة الشاملة، عمان: دار الفكر، ٢٠٠٤.
- Rudolph A.A. *The impact of in service training on teacher's performance competencies and professional effectiveness* ERIC, USA, 2002, 305-327P.
- Shahmohammadi, Nayereh, *The effect of in-service training courses on the Teacher's attitude and performance*, Research and Educational Planning Organization, Ministry of Education, Tehran, Iran, International Letters of Social and Humanistic Sciences Online. Vol. 19, 2013, 183-191P.
- Pirmehtar, Sousan, Omidian, Faranak. *The Effectiveness of In-service Training Courses on the Sixth Grade Teachers of Andimeshk City*, Iran, World Scientific News, 2014, 1-9P.