

درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

ازدهار ساري عبيد الشرعة

نشر إلكترونيًا بتاريخ: ١٦ سبتمبر ٢٠٢٢ م

* خلفية الدراسة وأهميتها

* المقدمة

باعتبارها من أهم المهن التي لها دورها في عملية التنمية الشاملة، لذلك من الضروري التأكيد على أهمية إعداد وتأهيل مهنته وتوفير الحوافز التي من شأنها تنمية إحساسه المهني واثمائه لعمله، وذلك لرفع مستوى كفايته الإنتاجية (السخني والزعي والخزاعلة، 2012).

وقد أشار خليل (2009) بأن الاهتمام كان منصباً على التنمية المهنية المستدامة للمعلمين لما لهم من دور مباشر داخل المدرسة في إثراء العملية التعليمية ولكن هذا الاهتمام أغفل أن المعلم لا يمكن أن يحقق دوره بفاعلية داخل المدرسة بدون وجود مدير ماهر ذي كفاءة عالية يساعده في أداء هذا الدور من خلال تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وكافة فريق العمل داخل المدرسة، فالتنمية المهنية المستدامة للمديرين هي ضرورة للعملية التعليمية والتربوية، ولا يمكن إغفالها وخاصة لمديري مدارس التعليم العام، وذلك لمساعدتهم في أداء

أسهمت النهضة التكنولوجية والمعرفية في إحداث تغيرات في مدخلات ومخرجات النظام التعليمي، من أجل تحقيق الجودة في مخرجات العملية التعليمية، الأمر الذي يتطلب إعداد دورات تدريبية تسهم في تطوير قدرات المعلمين واكسابهم مهارات ومعارف جديدة، تسهم في تغيير اتجاهاتهم وتطوير قدرات المعلمين إلى مواكبة المتغيرات والمستجدات الحديثة في مجال التعليم، وتأتي هذه الدورات نتيجة إلى حاجة المعلمين داخل المؤسسة التعليمية من أجل الرقي بالتعليم وتطويره، ومواكبه كل ما هو مستحدث وجديد، من أجل تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. يواجه العالم اليوم مجموعة من التغيرات والتحديات في المجالات العلمية والمعرفية والاجتماعية التي لا يمكن إغفالها عند التفكير بمهنة التعليم،

أدوارهم المستقبلية، والتي فرضتها عليهم التغييرات السريعة المتلاحقة في البيئة المحيطة.

حيث إن التطور الهائل والتسارع يوماً بعد يوم في جميع مجالات الحياة وخاصة في المجال التربوي يتطلب البحث والتجديد والتطوير في الأساليب والطرق، وتحديث الكفايات الشخصية والمهنية للتنمية المهنية المستدامة، والتي تمكن العامل في المجال التربوي من مواكبة التطور، وكسب ثقة المسؤولين والعاملين معه، لكي يؤثر إيجاباً في عمله ويبيّن جيلاً صالحاً منتجاً (مطلقاً)، (2015).

يعد دور المعلم حيويًا في بناء الإنسان فهو الذي يتم الطالب بإعداده للحياة، وهو بالتالي وراء الكثير من الانجازات في المجتمع، فالمعلم جوهر العملية التعليمية، وعمودها الفقري، إذ أن تطوير المعلم وتدريبه ضرورة ملحة لتحسين أداء المعلم، وزيادة قدرته على التفكير والإبداع، ومن أجل إثراء معلوماته بأساليب متنوعة تواكب التغيير نحو الأفضل، الأمر الذي يتطلب تدخل المعلمين في دورات تدريبية كل في مجال عمله (فهمني، 2010:15).

يحتاج المعلمون إلى تطوير الكفاءات والمهارات في كل مجال من مجالات التعليم، مع التركيز على المحتوى وأساليب التدريس والتقييم، حيث تتم التنمية المهنية للمعلمين باعتبارها عنصراً حيوياً يعمل على تعزيز جودة التعليم والتعلم، كما ترتبط التنمية المهنية بالتغييرات في إدراكات المعلم وموقفه المهني ومعرفته التربوية، إذ أظهرت الدراسات وجود عدد من الآثار الإيجابية للتنمية المهنية التي تنعكس على جودة أداء المعلمين، وعند التركيز على الآثار الإيجابية طويلة

الأجل يمكن اعتبارها مستدامة (Choi & Kang, 2019).

إن الاهتمام كان منصباً على التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الحكومية لما لهم من دور مباشر داخل المدرسة في إثراء العملية التعليمية، ولكن هذا الاهتمام أغفل أن المعلم لا يمكن أن يحقق دوره بفاعلية داخل المدرسة، بدون تنمية وتدريب مستمر للمعرفة، وطرق التدريس الحديثة التي تحتاج إلى جهات متخصصة ذو كفاءات عالية، لتقديم المعرفة بشكلها السليم، فالتنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الأساسية هي ضرورة للعملية التربوية، ولا يمكن إغفالها، وذلك لمساعدتهم في أداء أدوارهم المستقبلية، والتي فرضتها عليهم التغييرات السريعة المتلاحقة في البيئة المحيطة.

* مشكلة الدراسة

أشار الخطيب والعززي (2010) إلى تزايد الشكوى في مرحلة التعليم الأساسي من تدني مستوى برامج تدريب المعلمين، وتنميتهم مهنيًا، وزيادة المشكلات التي تواجههم في الميدان، وقلة تلبية هذه البرامج بشكل موضوعي لمطالب المعلمين والمتعلمين، وبالتالي قصور استجابتها لمطالب التطور في المرحلة الحالية، ورغم كل الجهود التي بذلت في تطوير العملية التعليمية، وما حظيت به من رعاية واهتمام، إلا أن البرامج الخاصة بالتنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي لا تزال تعاني من تدني واضحاً في مستوى الإعداد المهني، والتخصّصي للمعلمين، إضافة إلى ضعف إلمام المعلمين بسياسات

التعليم، وأساليب وطرائق التدريس الحديثة، وضعف
الإمكانات البشرية، والمادية للإدارات العامة للتوجيه
والتدريب في رسم السياسات، والخطط، وتنفيذها، وعدم
قدرتها على تغطية المهام الفنية المتمثلة في دعم
المعلمين، والإدارة المدرسية في الميدان.

حيث أن الدورات التدريبية تستهدف أحداث
تغييرات سلوكية تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات لدى
المتدربين، بما يسهم بشكل فاعل في تطوير أدائهم من أجل
تلبية مهاراتهم الأكاديمية والوظيفية، المهنية الحالية والمستقبلية،
بما يحقق أهدافه وأهداف مؤسسته، فالدورات التدريبية بما
تشمله من متغيرات تهدف أساساً إلى إزالة القصور والضعف
في أداء وسلوك العاملين، تمكينهم مهنيًا وأكاديميًا. ومن خلال
خبرة الباحثة كمعلمة في إحدى المدارس الأساسية في الأغوار
الشمالية، ومن خلال ملاحظتها الميدانية فقد لاحظت تفاوتاً
في كفاءة المعلمين، مما انعكس ذلك أدائهم الأكاديمي والمهني،
وبناءً على ذلك ارتأت الباحثة محاولة إجراء دراسة حول درجة
مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة
لمعلمي المرحلة الأساسية في قصبة اربد، وبيان وجهات نظر
المديرين من درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية
المهنية المستدامة، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية: -

١- ما درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية
المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية في قصبة اربد من وجه
نظر المعلمين؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($05, \alpha \leq 0$) في
تقديرات عينة الدراسة حول درجة مساهمة الدورات التدريبية
في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية،

تعزى لأثر متغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات
الخبرة)؟

* أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية تحقيق الأهداف الآتية:-

١- التعرف إلى درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق
التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية في قصبة
اربد من وجه نظر المعلمين.

٢- الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية
في استجابات أفراد العينة حول درجة مساهمة الدورات
التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة
الأساسية، تعزى لأثر متغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي،
وسنوات الخبرة).

* أهمية الدراسة

تم تحديد أهمية الدراسة من خلال جانبين من الأهمية،
وهما: (النظرية، والعملية) كالآتي:-

أولاً: الأهمية النظرية: تحددت أهمية هذه الدراسة والحاجة
إليها في ضوء الحاجة لموضوعها الذي يبحث في درجة مساهمة
الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي
المرحلة الأساسية، وتحديد كيفية آلية التفاعل بين القائمين على
العملية التدريبية (المدرّب)، والمعلمين (المتدربين)، وبيان مدى
انعكاسه على مخرجات العملية التعليمية، وبالرغم من تناول
العديد من الباحثين موضوع الدورات التدريبية، والتنمية
المهنية المستدامة من جوانب عدة، إلا أن هذا الدمج بين
الموضوعين لم ينل ما تستحقه من اهتمام في مدارس مديريات
التربية والتعليم في قصبة اربد.

ثانياً: الأهمية العملية (التطبيقية)

تحددت أهمية هذه الدراسة من خلال الآتي:-

١- التعرف على درجة تطبيق مفهوم الدورات التدريبية، والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في قسبة اربد، من وجهة نظر المعلمين، وتحديد كيفية آلية التفاعل بين المدرسين والمعلمين.

٢- ألها تسلط الضوء على واقع الدورات التدريبية، والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في قسبة اربد، والتي قلما تحظى باهتمام الباحثين. بموضوع الدورات التدريبية، والتنمية المستدامة، وبيان أهمية انعكاسها على أداء المعلمين في الميدان.

٣- قد تسهم في إثراء الأدب التربوي المتعلق بتعريف الدورات التدريبية، والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، من حيث أهميتها، ومعيقاتها، وكيفية مواجهتها.

٤- قد تعطي تصوراً كاملاً لمدراء المدارس عن الواقع الراهن الدورات التدريبية، والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في قسبة اربد.

٥- قد يستفيد من هذه الدراسة القائمون على العملية التربوية بمديرية التربية والتعليم في قسبة اربد من نتائج الدراسة الحالية، كما قد يستفيد منها مديرو المدارس والمهتمون من طلبة الدراسات العليا والباحثون، كما تعطي هذه الدراسة تصوراً كاملاً عن واقع الدورات التدريبية، والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وبيان قدرتهم في مواجهة التحديات التي تواجهها المدرسين من تطبيق الدورات التدريبية، والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

٦- قد تفتح هذه الدراسة المجال أمام الباحثين الآخرين لإجراء دراسات مشاهمة، وفقاً لمراحل دراسية ومتغيرات أخرى.

* مصطلحات الدراسة

تبنت هذه الدراسة التعريفات الاصطلاحية والاجرائية الآتية:-

١- **التدريب**: عرف حماد والبهاني (2011:358) التدريب " بأنه عملية سلوكية تهدف إلى التغيير ورفع الإنتاجية وهو علم وفن له أصوله ومبادئه، كما أنه عملية تخطيطية هدفها إحداث تغييرات إيجابية مستمرة من أجل تطوير الأداة، وهو عمل إنساني تفاعلي مستمر يهدف إلى تحقيق احتياجات حالية أو مستقبلية للعمل".

٢- **الدورات التدريبية**: عرفها محمد (2016: 228) على أنها: " عملية تقوم على إكساب الأفراد المهارات والمعارف التي يمكن نقلها واستخدامها ضمن أدوارهم الخاصة ومهامهم في الحاضر والمستقبل، وهو مجموعة من العمليات التي تساعد على إعداد الفرد وتحفيزه من أجل رفع كفاءته ومعارفه ومهاراته؛ وذلك بهدف رفع إنتاجيته في إنجاز عمل معين"

٣- **التنمية المهنية المستدامة**: عرفها خليل (2009: 381) بأنها: " عملية تعلم من أجل خلق بيئات تعليمية يستطيع فيها الطلاب تحقيق مستويات أداء عالية، وهي تركز على الأساليب الإدارية الحديثة في مجال الإدارة المدرسية، وعلى خلق الإدارة المتميزة من خلال محتوى منهج محدد، وعلى ممارسة تعليمية فعالة، وعلى الطرق والاستراتيجيات التي تساعد الطلبة على التعلم والأداء"

* حدود الدراسة

ويعتبر التدريب من أهم عناصر تأهيل المعلم وتطوير إمكانياته، وتحسين مستوى أدائه، وبالتالي زيادة كفاءته، ويساعد التدريب على تعريف المعلم بأساليب التعليم الحديثة، وإبقائه على اطلاع بكل ما هو جديد من الناحية التقنية والتربوية في مجال عمله، وينسجم التدريب مع الاتجاهات التربوية المتعلقة بالتربية المستدامة، والتعليم المستمر كإستراتيجية تربوية حديثة (العنانزة، 2017).

ووين آل كاسي (2009:13) أن للتدريب أهمية إذ يعد حجر الزاوية وضرورة أساسية لتطوير المعلمين ودعمهم من دعائمها ويشمل الأساس الأول في رفع مستوى المعلمين، فالمعلم كغيره من أصحاب المهن المتطورة بحاجة إلى تطوير نفسه، وتنمية قدراته، والإستفادة من خبرات الآخرين النظرية والعملية. وأكد سارفو وكودجوي (Sarfo & Cudjoe، 2016) أن التدريب يعتبر أساس نجاح العملية التعليمية، والذي يساعد في تحسين أداء المعلمين ورفع مستواهم، مع التأكيد على أن ضعف الكفاءات التدريسية لدى المعلم تعتبر سبباً رئيسياً في تدهور مستوى التعليم.

حيث عرف الطعاني (2007) التدريب بأنه: "عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية ذهنية محددة لمقابلة احتياجات حالية ومستقبلية يتطلبها الفرد، والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها، ويعتبر التدريب الجهد المنظم والمخطط له؛ لتزويد القوى البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء. ويعرف الزهراني (2010:10) التدريب بأنه: "عملية كسب المعرفة والمهارات وذلك بهدف رفع الكفاءة

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:-

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من المعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد..

الحدود الزمانية: اقتصرت الدراسة على العام الدراسي الثاني (2022/2021).

* حدود الدراسة ومحداتها

اقتصرت هذه الدراسة على عينة الدراسة من معلمي المدارس الأساسية في في قصبة (2022/2021). حيث اقتصرت هذه الدراسة على إجابة المعلمين على أداة الدراسة، ويتحدد تعميم النتائج في ضوء الخصائص السيكومترية وموضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة من صدق وثبات.

* الأدب النظري والدراسات السابقة

١- التدريب

حظي التدريب التربوي بمكانة متميزة بين مجالات التدريب المختلفة مع تطور المنظومة التربوية والتعليمية؛ باعتباره متطلباً أساسياً للنهضة التنموية، كما أصبح التدريب في المرحلة المعاصرة ضرورة الحياة لأي مؤسسة تربوية طالما تحرص أن تحفظ وجودها في الحاضر والمستقبل (عساف، 2000).

هذا النمو، وربط المعلم مع العملية التعليمية من ناحية فنية وإدارية.

* أهمية الدورات التدريبية

نظراً لما تشهده الساحة التربوية من تغيرات هائلة تتطلب العمل على إعداد الطلبة بشكل أفضل لحياتهم، فلم تعد عملية تلقين للمعلومات كافية، وهذا الأمر يتطلب إحداث التغيير في طرق وأساليب التدريس، بحيث يصبح الطلبة طرفاً مشاركاً ومحوراً للعملية التعليمية، وذلك نتيجة التطور العلمي الهائل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والذي أثر بدوره على العملية التعليمية ككل (Bana، 2011).

تبرز أهمية إشراك المعلمين بالدورات التدريبية، من أجل رفع مستواهم المعرفي وتجويد أدائهم لمواكبة مستجدات التدريس، وجعل الالتحاق بالتدريب شرطاً للتقدم الوظيفي للمعلمين، وضرورة تركيز الدورات التدريبية على تعريف المعلمين طرق تدريس موادهم، وكذلك تعريفهم استخدام التقنيات والوسائل التعليمية الحديثة، وضرورة تحفيز المعلمين مادياً، وذلك لحثهم على حضور البرامج التدريبية، والعمل على زيادة الخبراء المختصين في مجال التدريب (الشيخ، 2011).

وينظر للدورات التدريبية أثناء الخدمة على أنه بمثابة ضبط وتوجيه وحصر لطاقت النمو المهني الذاتية لدى المعلم، ودفعها نحو إتقان مهارات التعلم أولاً والتعليم ثانياً، وذلك تحقيقاً لمبدأ التعليم المستمر الذي أصبح ضرورة عصرية تفرضها عدة اعتبارات منها الانفجار المعرفي والتقني، والتغير في دور المعلم في العملية التعليمية والذي يفرض عليه أن يبقى على اتصال

المهنية لمجموعة أفراد وذلك لرفع انتاجيتهم لأقصى حد ممكن، أما في موضوع التربية والتعليم فيعرف التدريب على أنه اكساب المعلمين المهارات الفنية والمعارف والمهارات التي يحتاجها لرفع كفاياتهم المهنية من أجل رفع انتاجيتهم لأقصى حد ممكن من ناحية مهنية وتربوية".

أما عن الدورات التدريبية: فيمكن تعريفها على أنها مجموعة أنشطة وفعاليات يتم تدريب الأفراد عليها في فترة زمنية معينة ويتم تصميمها من قبل خبراء بهدف تحسين الأداء (الدراسة ولبابة وعقيل، 2016: 1529).

أما بالنسبة لتدريب المعلمين: فقد عرف أبو سالم (2012: 44) تدريب المعلمين على أنه: "برنامج فعال مخطط له يصمم بناءً على مجموعة من الاحتياجات، وذلك من أجل تطوير المعلمين في مهنة التعليم وزيادة خبراتهم والمعلومات الثقافية والسلوكية لديهم، ويتم تصميم هذه البرامج اعتماداً على خطة مسبقة وفلسفة واستراتيجية وأهداف محددة".

ويقسم سعد (2017: 67-68) مفهوم تدريب المعلمين إلى ثلاثة مفاهيم، وهي المفهوم العلاجي والمفهوم السلوكي ومفهوم النمو، حيث يشير المفهوم العلاجي إلى التدريب الذي يهدف إلى تصحيح الأخطاء في الأداء من خلال برامج إعداد المعلمين، وذلك لصقل المعلم وبقائه على اطلاع بكل ما هو جديد في تخصصه؛ أما المفهوم السلوكي فيشير إلى سلوك وتفاعل المعلم مع الطلبة في الغرفة الصفية والذي يتم من خلاله تدريب المعلم على تحليل المواقف وملاحظة سلوك الطلبة من أجل تحقيق التحسين في أدائه التعليمي، أما مفهوم النمو فيركز على النمو المهني للمعلم، وزيادة دافعيته نحو تحقيق

دائم بالمستجدات في مجال تخصصه، وكل جديد في نظريات التربية وتطبيقاتها، حيث إن تلبية المطالب التربوية ستكون معتمدة وبشكل كبير جدا على تحسين برامج التدريب الموجهة للمعلمين في أثناء الخدمة، وبخاصة ما يتصل بتحسين الممارسات الصفية لدى المعلمين (الغنيم، 2011).

* أهداف الدورات التدريبية

حيث أوردت وزارة التربية والتعليم إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي الأردنية جملة من الأهداف للدورات التدريبية، والمتمثلة بالآتي: الإسهام في تلبية الاحتياجات التدريبية الفردية للمتدربين، تنمية استعداد التربويين الجدد للنهوض بالمهام الجديدة التي سيعهد إليهم بها، مساعدة الفئات التربوية على فهم ما استجد من تطور في المجالين التربوي والعلمي، رفع مستوى كفاءة الفئات التربوية المختلفة وتحسين أدائها بغية الوصول إلى درجة عالية من الإنتاجية بأقل التكاليف، إكساب الفئات التربوية كفايات الإنجاز إلى جانب الكفايات المعرفية، إكساب المتدربين مهارة استخدام معطيات البيئة في العملية التربوية، والمهارات الأساسية للحاسوب واستخدامه في العملية التربوية، توجيه التعلم والتعليم المدرسيين نحو تنمية مهارات التفكير عند الطلبة، ومراعاة الفروق الفردية بمختلف أشكالها والتركيز على الجانب العملي

كما يهدف تدريب المعلمين على تحقيق نموهم المهني المستمر، وتزويدهم بالخبرات والمعارف لمواجهة التفاوت في مستوى الإعداد لديهم، كما يهدف إلى مساعدة المعلم على تقبل الأدوار المختلفة التي تواجهه والتغيرات الناتجة عن هذه

الأدوار سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية، ومحاولة إعداد معلم ذو كفاءة قادر أن يؤدي عمله بسرعة واتقان، كما يهدف التدريب إلى إعداد معلم قادر على تحمل أي أعباء وتغيرات جديدة تواجهه في مهنته، وقادر على النمو والتطور وفقاً لهذه التغيرات، مع تنمية قدرته على الابتكار والتكيف مع الأحواء المحيطة (الفرا، 2013).

* الدورات التدريبية المقدمة للمعلمين

فقد أشار العديد من الباحثين والمهتمين إلى الدورات التدريبية التي تقدم للمعلمين، كما ورد عن كل من الجلاد (2004)، والمغربي (2016)، والعبيد الله (2016)، والهويل (2017)، ووزارة التربية والتعليم الأردنية (2018)، متمثلة بالآتي:-

١- دورات تدريبية حول مهارة التخطيط: حيث تهدف هذه الدورات إلى تنمية المهارة الأساسية في وظائف الإدارة والتي تساعد المعلمين في أداء مهنة التعليم بكفاءة عالية، ضمن خطوات واضحة مرسومة ضمن رؤية يسير فيها مع طلابه من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية.

٢- برنامج دعم التطوير التربوي (Education Reform support Program/ERSP): ظهر هذا البرنامج بالتعاون بين وزارة التربية والتعليم والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) بواقع (160) ساعة تدريبية للمعلمين ضمن ثلاثة مراحل وهي برنامج فريق تربوي متكامل وبرنامج معاً نحو مدرسة متجددة وبرنامج التنمية المهنية المتخصصة لمعلمي الباحث المختلفة (المغربي، 2016). وقد وضحت (USAID، 2014) الهدف من برنامج دعم التطوير التربوي (ERSP) بالاستفادة من

تجارب ونجاح إصلاح التعليم من أجل اقتصاد المعرفة، ومواصلة تعزيز قدرة قطاع التعليم في الأردن، بما يتماشى مع رؤية الإصلاح. يهدف مجال التطوير المهني في المساعدة في التطوير المهني للمعلمين ومديري المدارس والمشرفين ودعم تنفيذ برنامج تعريفي للمعلمين المعينين حديثاً وبناء القدرات المؤسسية داخل الوزارة لتوفير أنظمة فعالة لتطوير المهارات الشخصية، وجاء مجال استخدام البيانات لاتخاذ القرارات للمساعدة في عملية التخطيط في المدرسة والمديرية من خلال تعزيز الوصول إلى البيانات والقدرة على استخدامها بفعالية في صنع القرار.

٣- مبادرة القراءة والحساب للصفوف المبكرة (RAMP): تعتبر القراءة من أهم المؤثرات على عملية التعلم، وتساعد القراءة الجيدة منذ الصفوف الأولى في الإرتقاء في المراحل المتقدمة، ولتحقيق ذلك يجب على معلمو الصفوف الأولى أن تمتلك المعارف الأساسية بهذه المهارة وطرق تدريسها، وبهذا كان لابد من مبادرة القراءة والحساب للصفوف المبكرة عن طريق وزارة التربية والتعليم وذلك بتدريب المعلمين للصفوف المبكرة حتى ينعكس تدريبهم على أداء الطلبة واكسابهم مهارة القراءة الاستيعابية (الهوبل)، (2017).

٤- دورة تطوير تدريس العلوم (SEED): وهو مشروع مشترك بين وزارة التربية والتعليم الأردنية مع الوكالة اليابانية (JICA) من أجل اعداد معلم قادر على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة في التعليم وخاصة في مادة العلوم، وجعل الطالب محور العملية التعليمية، حيث أن استخدام الانترنت من قبل الطالب يساعده على اثاره تفكيره وتوسع مداركه

والانفتاح على العالم، واتباع منهج تطوير تدريس العلوم خطوات منهجية لتدريس المادة بدأت بالمقدمة ومن ثم تطوير الفكرة ووضع الفرضيات ومن ثم القيام بالنشاط والوصول للنتيجة وتحليلها والتوسع في هذه النتائج (العبيد الله، 2016).

ثانياً: التنمية المهنية المستدامة

إن نجاح عملية التعلم يتوقف على كثير من العوامل المختلفة والمتنوعة، كوجود معلم متميز يمتلك خبرات ومهارات علمية ومهنية وتكنولوجية، تسهم في تنمية أساليب تفكير الطلبة وقدراتهم العقلية.

ويُعرف الديب (2007:14) التنمية المهنية بأنها "مجموعة من الأهداف التي تترجم في وسائل وأنشطة والتي تتخذها المؤسسة لتخطيط وتطوير مستقبل الوظائف لديها من خلال رفع الكفاءة والكفاية المستمرة للعاملين بها لتلبية الاحتياجات الخالية، والمستقبلية للتطور الكمي والنوعي والتقني المستمر في الوظائف وفقاً لمعايير ومتطلبات الجودة العالمية".

كما عرف لوفيدر (Loveder، 2005:5) التنمية المهنية المستدامة بأنها: "الفرص المقدمة إلى التربويين لتنمية مهاراتهم المعرفية وميولهم، بهدف تحسين فاعليتهم داخل فصولهم ومنظماهم، وهي أي نشاط من شأنه أن ينمي مهارات الفرد ومعارفه وخبراته وغيرها من السمات التي يمتلكها المعلم أو التربوي".

* أهمية التنمية المهنية المستدامة

إن التطوير المهني للمعلم مدفوع بالحاجة إلى توسيع وتحديد ممارسات المعلم ومهاراته ومعتقداته. وقد تكون

المحفزات لمثل هذه الاحتياجات هي تغيير المناهج الدراسية، أو تكنولوجيا المستخدمة في الفصل الدراسي، أو التقدم الحاصل في عملية التدريس. ومع ذلك، فإن المسعى الأساسي هو العمل على تحسين النتائج الأكاديمية للطلبة، نظراً لأن العلاقة بين نتائج الطلبة وتنمية المعلمين هي علاقة متبادلة حيث أنه كلما زاد نجاح تعلم الطلبة زاد احتمال تبني المعلم ممارسات تشجع على مزيد من التعلم الناجح (Doig & Groves, 2011).

ويتمثل دور التنمية المهنية المستدامة في التركيز على التربية المهنية والدعم الوظيفي والتدريب الوظيفي، حيث أن التربية المهنية تركز على النظريات والبحوث في التربية، أما الدعم الوظيفي يشمل على الإجراءات الوظيفية والاستعداد لها، ويشتمل التدريب الوظيفي على تدريبات تركز على المهارة والتطبيق (المطلق، 2015).

كما يرى إبراهيم ومخولف ومحمد (2016) أن مبررات التنمية المهنية للمعلم تتمثل في الثورة المعرفية القائمة في جميع مجالات العلم، والتي تعتبر سريعة الانتشار ضمن نطاق واسع، كما أن الثورة التكنولوجية والتقنية تعتبر مبرراً لتنمية مهارات المعلم، بما يمكنه من مواكبة هذه الثورة، بالإضافة إلى أن تعدد مهام وأدوار المعلم ومسؤولياته تؤدي به إلى الحاجة إلى تحقيق التنمية المهنية المستدامة، ويعتبر التطور الدائم الحاصل في استراتيجيات التعليم وتوجه العالم نحو الجودة الشاملة وتطبيق المعايير الدولية عوامل مهمة من أجل تحقيق التنمية المهنية المستدامة.

بالاعتماد على مراجعة عد من الأدبيات ذات الصلة بالتعليم العام والتطوير المهني والتعلم المستمر، تم تحديد مجموعة

من مبادئ التصميم لبرامج التنمية المهنية المستدامة في تعليم، والتي تتضمن الآتي:-

١- استهداف الكفاءات الرئيسية في الاستدامة، والتي تشتمل أساليب التفكير والمعرفة والقيم التي يتبناها الفرد، كالتفكير في النظم والتفكير المستقبلي والتفكير الاستراتيجي والكفاءة الشخصية (Brundiers & Wiek, 2011).

٢- جعل المعلمين قادة الاستدامة، حيث ينبغي على المدير أن يدرك الإمكانيات القيادية للمعلمين، نظراً لأهمية مشاركة المعلمين كقادة في دعم التدريب أثناء الخدمة (Redman & Redman, 2014).

٣- المشاركة المبكرة للمعلمين في برامج التنمية المهنية المستدامة وضمن مجموعات، حيث تشير الدراسات إلى أن المعلمين يتطورون ويتحسنون مهنيًا في السنوات الخمس الأولى من التدريس، لذلك يمكن الاستفادة من هذا في تحفيز التغيير الأكثر أهمية (Avalos, 2011).

٣- يجب أن يكون برنامج التنمية المهنية المستدامة مكثف وطويل الأجل، حيث تقدم البرامج الناجحة عدداً كبيراً من ساعات التواصل والتي تتجاوز الثلاثين ساعة، مع تحقيق المتابعة المستمرة على مدار ستة إلى اثني عشر شهراً، والذي يوفر فرصاً لتحقيق التعلم النشط، والتفكير في مفاهيم الطلاب ومفاهيمهم الخاطئة (Redman, Redman & Wiek, 2018).

٥- يجب أن يكون برنامج التنمية المستدامة جذاباً، حيث يجب أن تشتمل طرق التدريس المناسبة كالتعلم النشط والتعلم الموجه نحو الحلول، وأن التحول من التعلم المتمحور حول المشكلة إلى التعلم الموجه نحو الحل لا يهمل فهم المشاكل،

* مبادئ التنمية المهنية المستدامة

تهدف برامج التنمية المهنية للمعلم تحقيق النمو المستمر للمعلم لرفع مستوى أدائه المهني، وتحسين اتجاهاته، وصقل مهاراته وزيادة معارفه، ومن ثم الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلم (عليجات، 1997).

كما تتمثل مبادئ التنمية المهنية المستدامة، كما ورد عن كل من: ((Roper، 2006؛ والخطيب والخطيب (2008)، والعايب (2010)، بالآتي:-

١- الواقعية: بمعنى الانطلاق في تخطيط برامج التنمية المهنية الموجودة للمعلمين على أساس من الاستقرار الواعي والتحديد الدقيق لاحتياجاتهم التدريسية الفعلية.

٢- الاستمرارية: بمعنى استمرار عمليات التدريب لتساير المستجدات التربوية والمكتشفات العلمية والتكنولوجية وتستوعب أهداف خطط التجديدات التربوية.

٣- الغرضية: بمعنى توجيهها لتستهدف اختلاف فجوات الأداء بين الممارسات التعليمية الراهنة للمعلمين، وتلك التي تتطلبها التجديدات التربوية أو التي تفرضها التطورات التكنولوجية المتلاحقة، وما تمليه من تغيرات في أهداف التعليم، وما يصاحبها من تبديلات في شروط التعلم وبيئته.

٤- التنوع والتعدد: بمعنى تنوع أساليب وأنشطة التدريب، وتعددتها لتناسب مع الفئات المستهدفة واختلاف احتياجاتها التدريسية وتخصصاتها ومستوياتها.

٥- التكامل: بمعنى مراعاة التابع في بناء البرامج الموجهة لكل فئة من المعلمين المستهدفين، إلى جانب ترابط البرامج المختلفة الموجهة للمستهدفين من الفئات المختلفة من ناحية أخرى .

لكنه يؤكد على التعامل مع ظروف المستقبل، والتأمل مجملها بدلاً من إغراق المتعلم بقصص الكوارث، كما يجعل الطلاب على دراية، وتقبل تعدد وجهات النظر (Boone، 2015).

* أهداف التنمية المهنية المستدامة

تتمثل أهداف التنمية المهنية للمعلمين على مستوى الفرد، وعلى مستوى الجماعة، كما ورد عن الخطيب والخطيب (2008)، بالآتي:-

١- أهداف على مستوى الفرد: وتتمثل في تشجيع المعلم على الاهتمام بالعمل ومساعدته على تطوير مهنته وتنمية معارفه ومهاراته وخبراته، وزيادة الثقة في النفس، والمحافظة على الرضا الذاتي في العمل، وتحسينه وتنمية إمكانات كل عضو داخل المدرسة.

٢- أهداف على مستوى الجماعة: وتتمثل في الحث على العمل الجماعي التعاوني، وتنمية روح الفريق عن طريق نقل الخبرات، العمل على حل المشكلات التي تُعوق الجماعة، التوصل إلى أفضل الأفكار والحلول والقدرات، تأكيد جودة التعليم والتعلم داخل المدرسة، وتحسين ادارة المدرسة، تنمية الايجابية والعلاقات الانسانية في المدرسة، ومساعدة أعضاء المدرسة على تحقيق التغييرات، والتجديدات المدرسية.

كما أضاف ألساكني (2018) بعض الأهداف للتنمية المهنية المستدامة، والمتمثلة في زيادة القدرة على مواجهة التغييرات المهنية والتكيف مع هذه التغييرات؛ وزيادة مستوى إنتاجية المعلم؛ وزيادة القدرة على إبداء الرأي واتخاذ القرارات بصورة عقلانية؛ وتنمية قدرة المعلم على التفكير العلمي.

٦- التعاونية: بمعنى مشاركة المدرب والمتدرب في تخطيطها، وأن تدار كخطة متكاملة طويلة الأجل.

٧- الدافعية: تستند على نظام حوافز شامل يكافئ المعلم الملتزم بالاندماج في برامجها، والمتميز في إنجاز متطلباتها وأنشطتها.

٨- الإنسانية: بمعنى أن تخطط برامجها وتدار فعاليتها على أساس من احترام أفكار واتجاهات المعلمين ومراعاة طاقاتهم وقدراتهم التدريسية.

٩- الاختيارية: بمعنى أن تركز على المعلمين بصفتهم جوهر عملية تعليم التلاميذ وتعلمهم، وان شملت جميع أعضاء المجتمع المدرسي.

١٠- تحسين الأداء: بمعنى التركيز بشكل أساسي على مهنية المعلم بهدف الوصول إلى مستويات محددة للأداء والتأهيل المهني وممارسة المهنة، بما يضمن قدراً محدداً من تمكين الأداء المهني للمعلمين يوجههم نحو تنمية معارفهم، ومهاراتهم في مجال التخصص، وفي استراتيجيات التعلم، والتعليم، واستخدام التكنولوجيا، وتوظيف مصادر التعلم المختلفة لبلوغ أعلى معايير الأداء .

١١- الدمج: بمعنى دمج التكنولوجيا المتقدمة في عمليات التدريب كوسائط تدريسية من ناحية، وتمكين المعلمين من دمج هذه التكنولوجيا في عمليات تعلمهم، وتعلم الطلاب من ناحية ثانية .

١٢- المتابعة والتقييم: بمعنى متابعة أداء المتدربين في الميدان ليتم تقويم برامجها على أساس مدي تأثيرها على فعالية أداء المعلمين، وتطوير ممارساتهم وارتفاع مستوى تعلم التلاميذ.

* دور الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة وفي ظل التغيرات السريعة التي يشهدها العالم في شتى المجالات، أدركت العديد من المؤسسات أهمية التنمية المهنية، وبدأت بتطبيقها عن طريق التطوير، والتدريب المهني والقيادات الإدارية والتعليمية، عبر تقديم خبرات مهنية جديدة، والانفتاح على بيئات إنسانية، ومتابعة مستجدات العالم في تخصصاتهم، بل أصبحت برامج التنمية لها أولوية في عملية التخطيط للمستقبل (Bland & Squire, 2006).

وإن إصلاح نظام التعليم وتطويره لا بد أن يبدأ بالمعلم سواء من حيث الاختيار والإعداد والتدريب، لأنه حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير، ولأن التركيز على فلسفة النظم التعليمية بأهدافها، ومناهجها لا يمكن أن تؤدي بمفردها إلى التطوير والإصلاح المنشود في غياب المعلم المقنن ذي الكفاءة العالية والأداء الجيد المتميز.

* الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي تمثلت في الدورات التدريبية، والتنمية المهنية المستدامة في مجال المدارس، وتم ترتيبها زمنياً من الأقدم إلى الأحدث، كالآتي:-

أجرى ابراهيم (2013) دراسة في السعودية، هدفت هذه الدراسة إلى تعرف أثر الدورات التدريبية القصيرة في تطوير أداء معلمي المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام الاستبانة والمقابلة كأداتي للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن

للدراصة، حيث أظهرت النتائج أن المعلمين الإيرانيين في اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية كانوا راضين بشكل كبير عن برامج التدريب أثناء الخدمة التي عقدت لهم. علاوة على ذلك، كان مدرسي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية المبتدئون أكثر ارتياحاً لبرامج التدريب أثناء الخدمة مقارنة بنظرائهم ذوي الخبرة. قدمت الدراصة الآثار المترتبة على واضعي السياسات والمدرسين المعلمين ومعلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية.

وهدفت دراسة أوميديان وبيرمهتار (Omidian

& Pirmehhtar، 2014) دراسة هدفت إلى تقييم فعالية الدورات التدريبية أثناء الخدمة على معلمي الصف السادس في (انديشمك)، واستخدام للمسح الوصفي، تكونت عينة الدراصة من (115) معلماً ومعلمة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراصة، حيث أظهرت النتائج أن المعلمين يشعرون بالحاجة إلى تطوّرهم المهني بشكل مستمر، ولم تظهر فروقاً تعزى لأثر متغير الجنس، وسنوات الخبرة.

وقام جامرت وزيمرمان ودوكة و بيك

(Gamrat & Zimmerman & Dudek &

Peck، 2014) بدراسة هدفت إلى التعرف على الوسائل المنهجية وغير المنهجية التي تساعد المعلمين على تعلم مهارات جديدة وتنمية مهاراتهم التربوية والتدريسية، وقد تكونت عينة الدراصة من (36) معلماً، وقد تم استخدام المقابلة الشخصية وأسلوب دراصة الحالة، وبينت النتائج أهمية توافر فرص للتعلم في مكان العلم وتقليل الجهد المبذول من المعلمين للحصول على ما هو جديد في مجال عملهم، وأن التنمية المهنية للمعلمين يجب أن تتناسب مع تصميم المناهج التعليمية وتطورها حسب مستجدات العصر من أجل تكامل العملية التعليمية.

وكانت أهم نتائج الدراصة أن معلمي المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في حاجة ماسة للدورات التدريبية القصيرة من أجل رفع مستواهم المعرفي وتوحيد أدائهم وذلك لمواكبة مستجدات التدريس يعتبر أسلوب المحاضرة الشفوية من أكثر الأساليب استخداماً في التدريب، حيث أظهرت النتائج وجود بعض المعوقات التي تعوق برامج تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الدورات التدريبية القصيرة، يعتبر لاختبار أهم وسيلة لتقويم المعلمين أثناء التدريب.

وأجرى شكور وجومان ومحمود (Shakoor،

Ghumman & Mahmoud، 2013) دراصة في

الباكستان، هدفت تقييم أثر التدريب على كفاءة المهنة لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية في ولاهور في الباكستان، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراصة من (250) معلماً ومعلمة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراصة، حيث أظهرت نتائج الدراصة أن التدريب أثناء الخدمة يؤثر بدرجة مرتفعة على الكفاءة المهنية لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية، وجعلهم على بيئة بالتغيرات في المناهج الدراسية الجديدة، وجعل تنفيذ المنهاج أكثر فاعلية، وتنمية اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس، إلا أن هناك حاجة للتحسين بالنسبة لإجراءات التدريب ومدته.

وأجرى كل من سعداتند وشاهروكي (

Saadatmand & Shahroki، 2013) دراصة في

إيران هدفت الكشف عن مدى رضا المعلمين فيما يتعلق بالدورات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية في إيران. تم استخدام المنهج كمي، تكونت عينة الدراصة من (57) مدرساً، تم استخدام الاستبانة كأداة

للتغير (التخصص، سنوات الخدمة، الموقع الجغرافي لمدرسة المعلم).

كما أجرى هاردمان وآخرون (Hardman،

Ntekim & ، Ihebuzor، Elliott،Dachi

Tibuhinda، 2015) دراسة هدفت إلى تقصي فاعلية البرنامج التدريبي في المدرسة على تغيير ممارسات المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (32) معلماً، وبينت النتائج أن البرنامج كان فعالاً حيث تم استخدام العمل الجماعي مع الطلاب وانخراطهم في المهام، وقد قلل وقت إدارة الغرفة الصفية، وتم استخدام استراتيجيات.

كما قامت سرور (2016) بدراسة هدفت إلى

الكشف عن دور فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد، وقد تكونت عينة الدراسة من (400) معلماً، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد بينت النتائج إلى الإفتقار إلى تطوير البرامج المقدمة للمعلم الثانوي الفني من الأكاديمية المهنية للمعلمين، وقلة اهتمام المعلم الثانوي الفني في التعامل مع الحاسب الآلي والتكنولوجيا الحديثة والبحث عن كل ما هو جديد في مواد تخصصه من خلال الأنترنت.

* التعقيب على الدراسات السابقة

بالنظر إلى مجمل الدراسات السابقة يتضح

أن هناك اهتماماً واسعاً بدراسة الدورات التدريبية السائدة في المؤسسات التربوية حيث ركزت هذه الدراسات على بيان الدورات التدريبية وأثرها على التنمية المستدامة التي تساهم في رفع مستوى التحصيل التعليمي واكساب الطلبة مفاهيم جديدة ومعرفة بشكل

وهدفت دراسة أوميديان وبيرمهتار (Omidian

& Pirmehhtar، 2014) إلى تقييم فاعلية الدورات

التدريبية أثناء الخدمة على معلمي الصف السادس في (انديمشك)، واستخدم المنهج المسح الوصفي، تكونت عينة الدراسة من (115) معلماً ومعلمة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن المعلمين يشعرون بالحاجة إلى تطويرهم المهني، ولم تظهر فروقاً تعزى لأثر متغير الجنس، وسنوات الخبرة.

أما دراسة البوشي (2015) التي أجريت في سلطنة

عمان، هدفت إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع (المعلم الجديد)، بالإضافة إلى تحديد معوقات التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع (المعلم الجديد)، وقد تكونت عينة الدراسة من (103) معلماً، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات. وبينت النتائج إن واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية في ضوء توجهات مشروع (المعلم الجديد) هو جيد بدرجة عالية، وأن هناك مجموعة من المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بمحافظة العلا عند تمارس في ضوء توجهات مشروع (المعلم الجديد) بدرجة عالية مثل قلة الحوافز المادية والمعنوية للمعلم المتميز، وزيادة العبء التدريسي للمعلم مثل زيادة نصاب الحصص، وندرة خدمة الانترنت بالمدرسة، وضعف سرعتها المتوفرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العلا في ضوء توجهات مشروع (المعلم الجديد) تعزى

عصري يناسب مستجدات المعرفة والعصر الحديث وتنمية الفكر السوي للطلبة ومراعاة فروقهم.

واختلفت الدراسة الحالية في الحدود الموضوعية والزمانية والمكانية مع معظم الدراسات السابقة، كما تختلف بشكل كبير في موضوع الدراسة من حيث دراستها للتنمية المهنية المستدامة بشكل مباشر، والدورات التدريبية وما يدور حولها.

وتميزت دراسة الحالية عن الدراسات السابقة في حدود علم الباحثة تعد هذه الدراسة من الدراسات المحدودة التي ربطت المتغيرين معاً (الدورات التدريبية والتنمية المهنية المستدامة) في لواء الغوار الشمالية المملكة الأردنية الهاشمية في المملكة الأردنية الهاشمية، والتي تتعلق بقياس درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية في لواء الأغوار الشمالية.

* الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الجزء من الدراسة وصفاً لمنهج الدراسة وعينتها ومجتمعها والأداة المستخدمة وصدقها وثباتها وتصحيح الأداة ومتغيراتها وإجراءاتها، وفيما يلي عرضاً لذلك:-

١- المنهج: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي من خلاله يتم وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقات بين مكوناتها.

٢- مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الأساسية في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبة اربد، والبالغ عددهم (413) معلماً ومعلمة خلال الفصل

الاول من العام الدراسي (2021/2022)، حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم.

٣- عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية تكونت من (93) معلماً ومعلمة، ويشكلون ما نسبته (22.5%) من مجتمع الدراسة. والجدول (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغيرات	المستويات	العدد	النسبة المئوية%
الجنس	ذكور	39	41.9
	إناث	54	58.1
المؤهل العلمي	بكالوريوس	70	75.3
	دراسات عليا	23	24.7
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	10	10.8
	من 5 إلى 10 سنوات	24	25.8
	أكثر من 10 سنوات	59	63.4
المجموع		93	100 %

٤- أداة الدراسة: بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة حول موضوع الدراسة كدراستي البوشي (2015)، وسرور (2016) تم تطوير مقياس للتعرف إلى تقدير درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية، حيث تكونت الاستبانة من (20) فقرة، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وعلى النحو الآتي: (كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جداً) للإجابة عن تلك الفقرات.

جدول (2) قيم معاملات ثبات الإعادة والاتساق الداخلي لكل

مجال من مجالات الاستبانة

قيم معاملات الثبات		عدد الفقرات	المجالات
ألفا كرونباخ	بيرسون		
0.83	0.81	5	مجال التخطيط
0.89	0.85	9	مجال التدريب والتنمية
0.83	0.83	6	مجال العلاقة مع الطلبة
0.91	0.87	20	الأداة ككل

٧- تصحيح أداة الدراسة: تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) ذي التدرج الخماسي لدرجات الموافقة، على النحو الآتي: كبيرة جداً (5) درجات، وكبيرة (4) درجات، ومتوسطة (3) درجات، وقليلة درجتان، وقليلة جداً درجة واحدة، لتقدير درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية. وقد تم استخدام التدرج الإحصائي التالي لتوزيع المتوسطات الحسابية، حسب المعادلة الآتية:-

$$\frac{\text{طول الفترة}}{\text{عدد الفئات}} = \text{طول الفئة}$$

$$\frac{5}{(1-5)} =$$

$$0.80 =$$

لذلك أصبح توزيع الفئات على النحو الآتي:-

- أولاً: (1 - 1.80) تقدير بدرجة قليلة جداً.
 ثانياً: (1.81 - 2.60) تقدير بدرجة قليلة.
 ثالثاً: (2.61 - 3.40) تقدير بدرجة متوسطة.

٥- صدق أداة الدراسة: بعد تصميم الاستبانة بصورتها

الأولية، تم عرضها على مجموعة محكمين وعددهم (10) من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في أقسام كليات التربية في الجامعات الأردنية، وقد طلب من المحكمين الحكم على جودة محتوى الفقرات، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وسلامتها، ومدى ملاءمة الفقرة للمجال الذي اندرجت تحته، والدقة اللغوية، بالإضافة إلى أي آراء أخرى قد يرونها مناسباً سواء أكان بالحذف أم بالإضافة أم الدمج. وقد أبدى المحكمون العديد من الملاحظات حيث تم تعديل بعض الفقرات، أجمع عليها 80% من المحكمين.

٦- ثبات أداة الدراسة: للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم حساب معاملات الثبات لها، بطريقتين: الأولى طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، حيث تم تطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها الدراسة وعددهم (22) معلماً ومعلمة، وذلك بتطبيقها مرتين وبفاصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني قدره أسبوعان. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، حيث تراوحت معاملات الثبات للمجالات بين (0.81 - 0.85)، وبلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.87). أما الطريقة الثانية، فقد استخدم فيها طريقة كرونباخ ألفا للتعرف على الاتساق الداخلي للفقرات، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات للمجالات بين (0.83 - 0.89)، و(0.91) للمجالات ككل، وهي قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة. والجدول (2) يوضح قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة الإعادة، وبطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

رابعاً: (3.41-4.20) تقدير بدرجة كبيرة.

خامساً: (4.21-5.00) تقدير بدرجة كبيرة جداً.

* متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة: وتشمل على:-

١- الجنس: وله مستويان (ذكر وأنثى).

٢- المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس، دراسات عليا).

٣- سنوات الخبرة: ولها ثلاث مستويات: (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

المتغير التابع: درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية.

* إجراءات الدراسة

تمت الدراسة وفق الإجراءات التالية:-

١- تم تصميم أداة الدراسة.

٢- عرضت أداة الدراسة على محكمين من أعضاء هيئة التدريس جامعات أقسام كليات التربية في الجامعات الأردنية.

٣- تم إخراج أداة الدراسة بصورتها النهائية.

٤- تم تحديد أفراد الدراسة.

٥- تم توزيع (100) استبانة على جميع أفراد الدراسة، خلال أسبوع، وتم استرداد (93) استبانة، وعند مراجعتها كانت مكتملة البيانات، لذلك خضعت جميعها للتحليلات الإحصائية.

٦- بعد الانتهاء من تطبيق الدراسة تم تخزين البيانات على الحاسب الآلي.

٧- تمت المعالجة الإحصائية المناسبة للبيانات باستخدام برنامج

(SPSS) في الحاسوب للحصول على النتائج.

٩- تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة.

التحليلات الإحصائية: قامت الباحثة باستخدام التحليلات الإحصائية الآتية:-

١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

٢- اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA).

* نتائج الدراسة ومناقشتها

يتضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها، بعد أن قامت الباحثة بجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة، وقام بعرضها وفقاً لأسئلة الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على مجالات درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (3).

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية مرتبة تنازلياً حسب

المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	مجال التدريب والتنمية	824.	.520	كبيرة جدا
2	3	مجال العلاقة مع الطلبة	614.	.540	كبيرة
3	1	مجال التخطيط	114.	.570	كبيرة
		الأداة ككل	184.	.490	كبيرة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (3) أن "مجال التدريب والتنمية" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.52) وبدرجة كبيرة جدا، وجاء "مجال العلاقة مع الطلبة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.54) وبدرجة كبيرة، وجاء "مجال التخطيط" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.57) وبدرجة كبيرة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على تقدير درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية ككل (4.18) بانحراف معياري (0.49)، وبدرجة كبيرة.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على مجالات درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية، حيث كانت على النحو التالي:-

المجال الأول: مجال التخطيط

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (4).

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات

عينة الدراسة على فقرات مجال التخطيط مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الواقع
1	4	تترجم الدورات التدريبية رؤية المدرسة إلى خطط استراتيجية بالتعاون مع الإدارة والمعلمين	534.	.600	كبيرة جدا
2	1	تساعد الدورات التدريبية المعلمين على إعداد خطط تطويرية للمعلمين والعاملين وتحديد أهدافها	424.	.660	كبيرة جدا
3	3	تساعد الدورات التدريبية المعلمين على اتقان التخطيط الفعال لإدارة الوقت وتنظيمه واستثماره	184.	.730	كبيرة
4	5	تساعد الدورات التدريبية المعلمين على تنمية المقدرة على تطبيق الخطوات الإجرائية لعملية التخطيط	164.	.730	كبيرة
5	2	تنمي الدورات التدريبية مقدرة المعلمين على التخطيط الشامل لكافة مدخلات النظام المدرسي	79.3	1.05	كبيرة

المؤسسة التعليمية (المدرسة) من حيث شراكة الإدارة مع المعلمين في وضع خطط استراتيجية.

المجال الثاني: مجال التدريب والتنمية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (5).

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات

عينة الدراسة على فقرات مجال التدريب والتنمية مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي*	الفقرات	الرقم	الرتبة
كبيرة جدا	.570	644.	تسهل الدورات التدريبية في تطوير أداء المعلمين مهنيًا وأكاديميًا	7	1
كبيرة جدا	.590	834.	تسهل الدورات التدريبية في تفعيل مقدرة المعلمين على التنوع في استخدام الوسائل الإيضاحية للطلبة من حيث (وسائل التقنية والتكنولوجية واللوحات الإعلانية).	6	2
كبيرة جدا	.560	634.	تعمل الدورات التدريبية على رفع إحساس المعلمين بانتمائهم للمؤسسة.	8	3
كبيرة جدا	.680	724.	تؤثر الدورات التدريبية على سلوكيات وتصرفات المعلمين في المدرسة بشكل إيجابي.	13	4
كبيرة جدا	.610	524.	تعمل الدورات التدريبية على تعميق	9	5

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الواقع
		المجال ككل	114.	.570	كبيرة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (4) أن الفقرة (4) والتي نصت على "ترجم الدورات التدريبية رؤية المدرسة إلى خطط استراتيجية بالتعاون مع الإدارة والمعلمين" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.35) وانحراف معياري (0.60) وبدرجة كبيرة جدا، وجاءت الفقرة (1) والتي كان نصها "تساعد الدورات التدريبية المعلمين على إعداد خطط تطويرية للمعلمين والعاملين وتحديد أهدافها" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (0.66) وبدرجة كبيرة جدا، بينما احتلت الفقرة (2) والتي نصت على "تنمي الدورات التدريبية مقدرة المعلمين على التخطيط الشامل لكافة مدخلات النظام المدرسي" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (1.05) وبدرجة كبيرة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (4.11) وانحراف معياري (0.57)، وبدرجة كبيرة.

وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة "الكبيرة" حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات، إلى وعي الإدارة بأهمية دور الدورات التدريبية للمعلمين على إعداد خطط تطويرية للمعلمين وتحديد أهدافها، وقد تعزى هذه النتيجة إلى الدور الذي تؤديه الدورات التدريبية في ترجمة رؤية

واللوحات الإعلانية) " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.38) وانحراف معياري (0.59) وبدرجة كبيرة جدا، بينما احتلت الفقرة (14) والتي نصت على "تتيح الدورات التدريبية للمعلمين فرص التعلم واكتساب معارف جديدة في مجال العمل" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.78) وبدرجة كبيرة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (4.28) وانحراف معياري (0.52)، وبدرجة كبيرة جدا.

وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة "المرتفعة" حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات، إلى المستوى الذي حققته الدورات التدريبية في تنمية مقدرة المعلمين على حل المشكلات التي تواجههم داخل الصف والبيئة المدرسية سواء من الناحية التعليمية أو الإدارية، من خلال تزويدهم بمهارات الاتصال والتواصل، وإتاحة فرص لهم بالتعلم واكتساب معارف جديدة في مجال العمل، و تنمية المهارات التي تحتاج إلى قرارات سليمة.

المجال الثالث: مجال العلاقة مع الطلبة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (6).

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على فقرات مجال العلاقة مع الطلبة مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدرجة
1	15	تساعد الدورات التدريبية التعرف على	134.	.540	كبيرة جدا

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدرجة
		أداء العمل ضمن الفريق بدلا من الأداء الفردي			
6	12	تزود الدورات التدريبية المعلمين بمهارات الاتصال والتواصل	324.	.780	كبيرة جدا
7	10	تنمي الدورات التدريبية مقدرة المعلمين على حل المشكلات التي تواجههم	914.	.840	كبيرة
8	11	تزود الدورات التدريبية المعلمين بالمهارات المطلوبة في اتخاذ القرارات.	814.	.700	كبيرة
9	14	تتيح الدورات التدريبية للمعلمين فرص التعلم واكتساب معارف جديدة في مجال العمل.	114.	.780	كبيرة
		المجال ككل	824.	.520	كبيرة جدا

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (5) أن الفقرة (7) والتي نصت على "تسهم الدورات التدريبية في تطوير أداء المعلمين مهنيًا وأكاديميًا" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.46) وانحراف معياري (0.57) وبدرجة كبيرة جدا، وجاءت الفقرة (6) والتي كان نصها "تسهم الدورات التدريبية في تفعيل مقدرة المعلمين على التنوع في استخدام الوسائل الايضاحية للطلبة من حيث(وسائل التقنية والتكنولوجية

بالتعاون مع المعلمين والإدارة" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.31) وانحراف معياري (10.54) وبدرجة كبيرة جداً، وجاءت الفقرة (20) والتي كان نصها "تسهم الدورات التدريبية على توفير المناخ الملائم لنمو الطلبة وتكيفهم داخل وخارج المدرسة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.72) وبدرجة كبيرة، بينما احتلت الفقرة (18) والتي نصت على "تعمل الدورات التدريبية على توفير أساليب الإرشاد والتوجيه (النفسي والتربوي والاجتماعي للطلبة)" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.68) وبدرجة كبيرة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (4.16) وانحراف معياري (0.54)، وبدرجة كبيرة.

وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة "المتوسطة" حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات، إلى دور الدورات التدريبية على توفير أساليب الإرشاد والتوجيه (النفسي والتربوي والاجتماعي للطلبة)، وفي توفير المناخ الملائم لنمو الطلبة وتكيفهم داخل وخارج المدرسة، كما أن المعلمين يعانون من الدور الذي يؤديه القائمين على تنظيم الدورات التعليمية في تنظيم برامج لتوعية الطلبة مهنيًا وأكاديميًا ومعرفيًا.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الدرجة
		مشكلات الطلبة بالتعاون مع المعلمين والإدارة			
2	20	تسهم الدورات التدريبية على توفير المناخ الملائم لنمو الطلبة وتكيفهم داخل وخارج المدرسة	204.	.720	كبيرة
3	16	تعمل الدورات التدريبية على تنظيم برامج لتوعية الطلبة مهنيًا وأكاديميًا ومعرفيًا	914.	.740	كبيرة
4	19	تنمي الدورات التدريبية لدى المعلمين المقدر على دراسة حاجات الطلبة	904.	.790	كبيرة
5	17	تعزز الدورات التدريبية من مقدرة المعلمين على تنمية الاتجاهات والقيم الإيجابية لدى الطلبة	084.	.940	كبيرة
6	18	تعمل الدورات التدريبية على توفير أساليب الإرشاد والتوجيه (النفسي والتربوي والاجتماعي للطلبة).	064.	.680	كبيرة
		المجال ككل	614.	.540	كبيرة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (6) أن الفقرة (15) والتي نصت على "تساعد الدورات التدريبية التعرف على مشكلات الطلبة

العلامة الكلية	المجالات				مستويات	المتغير
	مجال العلاقة مع الطلبة	مجال التدريب والتنمية	مجال التخطيط			
.490	.550	.510	.520	الانحراف المعياري	بكالوريوس و 70N=	المؤهل العلمي
914.	914.	724.	704.	الوسط الحسابي	دراسات عليا 23N=	
.530	.540	.550	.710	الانحراف المعياري		سنوات الخبرة
854.	354.	764.	644.	الوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات 10N=	
.100	.220	.070	.240	الانحراف المعياري		
114.	904.	614.	304.	الوسط الحسابي	من 5 إلى 10 سنوات 24N=	
.490	.480	.510	.650	الانحراف المعياري		
914.	14	624.	414.	الوسط الحسابي	أكثر من 10 سنوات 59N=	
.520	.580	.540	.550	الانحراف المعياري		

يلاحظ من الجدول (7) وجود فروق ظاهرية بين

متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على العلامة الكلية للمقياس، والمجالات الثلاثة لدرجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية، وفق متغيرات الدراسة المستقلة (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، وللكشف عن دلالة هذه الفروق في المتوسطات الحسابية، تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA) باستخدام اختبار "ولكس لمبدأ" (Wilk's Lambda) عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$). ويبين الجدول (8) نتائج اختبار ويلكس لمبدأ ونتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين استجابات عينة الدراسة في تقدير درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات لدرجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية، تبعاً لاختلاف متغير الجنس (ذكور، وإناث)، ومتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا)، ومتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (7).

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على العلامة الكلية وعلى درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية حسب متغيرات الدراسة

العلامة الكلية	المجالات				مستويات	المتغير
	مجال العلاقة مع الطلبة	مجال التدريب والتنمية	مجال التخطيط			
004.	97.3	704.	69.3	الوسط الحسابي	الذكور 39N=	الجنس
.550	.600	.590	.630	الانحراف المعياري		
634.	234.	344.	824.	الوسط الحسابي	الإناث 54N=	
.390	.430	.400	.480	الانحراف المعياري		
224.	514.	924.	714.	الوسط الحسابي		

جدول (8) نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات درجة مساهمة الدورات التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الأساسية والعلامة الكلية تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

المتغير	الجنس	المؤهل العلمي	سنوات الخبرة	العلامة الكلية	المتغير
المتغير	الذكور	بكالوريوس	1	2,000	العلامة الكلية
			2	2,000	العلامة الكلية
			3	2,000	العلامة الكلية
	الإناث	بكالوريوس	1	2,000	العلامة الكلية
			2	2,000	العلامة الكلية
			3	2,000	العلامة الكلية
	الذكور	ماجستير	1	2,000	العلامة الكلية
			2	2,000	العلامة الكلية
			3	2,000	العلامة الكلية
	الإناث	ماجستير	1	2,000	العلامة الكلية
			2	2,000	العلامة الكلية
			3	2,000	العلامة الكلية
الذكور	دكتوراه	1	2,000	العلامة الكلية	
		2	2,000	العلامة الكلية	
		3	2,000	العلامة الكلية	
الإناث	دكتوراه	1	2,000	العلامة الكلية	
		2	2,000	العلامة الكلية	
		3	2,000	العلامة الكلية	
الذكور	غير المؤهل	1	2,000	العلامة الكلية	
		2	2,000	العلامة الكلية	
		3	2,000	العلامة الكلية	
الإناث	غير المؤهل	1	2,000	العلامة الكلية	
		2	2,000	العلامة الكلية	
		3	2,000	العلامة الكلية	
الذكور	غير المؤهل	1	2,000	العلامة الكلية	
		2	2,000	العلامة الكلية	
		3	2,000	العلامة الكلية	
الإناث	غير المؤهل	1	2,000	العلامة الكلية	
		2	2,000	العلامة الكلية	
		3	2,000	العلامة الكلية	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.05$)

يبين الجدول (8): -

1- يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على جميع مجالات واقع تطبيق الإشراف التربوي المتنوع في مدارس محافظات شمال الأردن من وجهة نظر مديري المدارس والعلامة الكلية تبعاً لاختلاف متغير الجنس، وذلك لصالح الإناث.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن معلمي المرحلة الأساسية يدركون أهمية الدورات التدريبية في العمل على رفع مستوى كفاءتهم، ولتمكينهم من القيام بمهامهم الأكاديمية بالشكل الصحيح مواكبةً من خلالها التغيرات التي يشهدها الميدان التربوي. حيث أن الأساليب التعليمية تتطور بشكلٍ دائم، الأمر الذي يتطلب من المعلم العمل على إحداث التغيير في الأسلوب الذي يعتمد من خلاله على تقديم المعلومة بشكلٍ يواكب هذا التطور.

2- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على جميع مجالات واقع تطبيق الإشراف التربوي المتنوع في مدارس محافظات شمال الأردن من وجهة نظر مديري المدارس والعلامة الكلية تبعاً لاختلاف متغير المؤهل العلمي.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين الجدد على وعي تام بأهمية حصولهم على التدريب من أجل تحقيق أفضل النتائج في العملية التعليمية، كما وأن المعلمين ذوي الخبرة على التدريب من أجل أن يكونوا قادرين على مواكبة التغيرات التي يفرضها القرن الحادي والعشرين.

3- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على جميع مجالات واقع تطبيق الإشراف التربوي المتنوع في مدارس محافظات شمال الأردن من وجهة نظر مديري المدارس والعلامة الكلية تبعاً لاختلاف متغير سنوات الخبرة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المعلمين سواءً من حملة شهادة الدبلوم أو البكالوريوس ينظرون إلى التدريب على أنه ضرورة من ضرورات العملية التعليمية، والتي يستطيعون من خلالها تحقيق نتائج تعليمية أفضل، وتحقيق الأهداف التي تسعى العملية التعليمية إلى تحقيقها. كما ويدركون إلى أن الدورات التدريبية هي الوسيلة التي يمكن من خلالها تحقيق التنمية المستدامة، نظراً للتغيرات المستمرة الحاصلة في المجتمع والتي تتطلب من المعلمين إحداث التغيير من أجل العمل على مواكبتها من أجل التمكن من تقديم أفضل مخرجات التعلم القادرة على المساهمة في المجتمع بشكلٍ أكبر.