

برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب في مدارس اقليم الوسط بالأردن

Training programs and their impact on the performance of teachers in Jordanian basic schools from the point of view of computer teachers in schools in the middle region in Jordan

الباحث/ أكرم محمود عبيد الزبيد

وزارة التربية والتعليم الأردنية

المخلص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الاردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في اقليم الوسط بالأردن، إضافة الى التعرف على هذا الواقع من خلال مجموعة من المتغيرات أسندت إليها الدراسة وهي (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، العمر، والدورات التدريبية)، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة من معلمي الحاسوب المدارس الأساسية الأردنية في اقليم الوسط بالأردن عددها (32) مديراً ومديرة، وطبقت على العينة استبانة تم تطويرها وفق أبعاد مسلمات البحث العلمي بعد جمع البيانات من عينة الدراسة جرى تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبعد ذلك تم التوصل الى نتائج الدراسة.

وقد أوصت الدراسة بما يلي: ساعد التدريب على زيادة المعلومات والمعرفة التي يحتاجها المعلم لأداء وظيفته، ويمنح التدريب الافراد قدرة على فهم وتحليل متغيرات البيئة الخارجية وصياغة التوجهات الاستراتيجية للوزارة.

الكلمات المفتاحية: برامج التدريب، أداء المعلمين، المدارس الأساسية الأردنية، معلمي الحاسوب المدارس، اقليم الوسط، الأردن.

Abstract

This study aimed to identify training programs and their impact on teachers' performance in Jordanian basic schools from the point of view of school principals in the central region of Jordan, in addition to identifying this reality through a set of variables to which the study was assigned, namely (academic qualification, years of experience, age, And training courses), and to achieve this, the study was conducted on a sample of (32) headmasters of Jordanian basic schools in the central region of Jordan,

And a questionnaire was applied to the sample that was developed according to the dimensions of scientific research axioms after collecting data from the study sample that was analyzed using the Statistical Package for Science program. After that, the results of the study were reached.

The study recommended the following: Training helped to increase the study recommended the following: Training helped to increase the information and knowledge needed by the teacher to perform his job. Training gives individuals the ability to understand and analyze external environment variables and formulate strategic directions for the ministry. the information and knowledge needed by the teacher to perform his job. Training gives individuals the ability to understand and analyze external environment variables and formulate strategic directions for the ministry.

Keywords: training programs, teacher performance, Jordanian comprehensive schools, school principals, the central region, Jordan.

المقدمة:

كثير من الناس يحرصون عملية التدريب في نظام المؤسسات والشركات ونظام المعلمين والأطر الرسمية إلا أنه من الواضح أن موضع التدريب له مفهوم أوسع وأشمل من ذلك المفهوم حيث إنه يشمل كافة جوانب الحياة بدءاً من الأسرة ومروراً بالمجتمع وانتهاء في أعلى تنظيم في الدولة لأن التدريب يقدم معرفة جديدة، ومعلومة مختلفة، ويعطي مهارات وقدرات تؤثر على الغير على اختلاف أعمار المستفيدين من التدريب.

أن موضوع التدريب الإداري هو من أكثر المواضيع التي لاقت ولا زالت تلاقي اهتماماً كبيراً حتى الوقت الحاضر، وذلك بسبب الدور الفعال الذي يلعبه التدريب في تنمية وتطوير الأداء لكافة فئات القوى العاملة في الوزارة. فالتدريب يعتبر أحد الدعائم الأساسية والمهمة لتنمية الاقتصاد الوطني، وهو موضع اهتمام المسؤولين في الإدارة العامة للدولة، وخاصة في البلدان النامية. أي لا يستطيع أي مجتمع تحقيق أهداف التنمية الشاملة ومواجهة متطلبات المستقبل، إلا بوضع سياسات وبرامج اقتصادية وإدارية ملائمة، والطريق إلى ذلك هو الاهتمام بتنمية الموارد البشرية والتدريب الإداري المستمر، والاهتمام بها يعدّ من أهم قضايا العصر، حيث يحتل هذا المجال مكاناً بارزاً ويوليه الجميع العناية الكافية من أجل تحقيق أعلى مستويات الأداء.

ويعتبر التدريب حلقة من حلقات إدارة الموارد البشرية، التي لا يمكن البدء فيها بمعزل عن إدارة الموارد البشرية (كشواي، 2006، ص 117)، ويعد التدريب أساس تنمية الموارد البشرية، لذلك يعتبر من أهم عوامل النصر والتمكين حيث إن وجود الكادر البشري المدرب والمميز يفتح المجال إلى التقدم السريع في جميع المجالات. (أبو شيخة، 2000، ص 250).

فالمهمة الأساسية للتدريب هي أساساً تخصيص عقول المتدربين وتوسيع آفاقهم ومداركهم، بما يساعد على عمق الفكر ويكسبهم الإدراك المستنير، للكشف عن الظروف والآثار المترتبة على تصرفاتهم، كما إن التدريب عامل مهم في إثارة اليقظة في الأفراد، وتوجيه الاهتمام في المسائل الكبرى، وغض النظر عن الأخطاء الطفيفة التي يتعرض لها الفرد عند ممارسته أي

عمل. (الصيرفي، 2009م)

ومن هنا يتبين لنا أهمية العملية التدريبية بالنسبة للمنظمة والمعلم على حد سواء، ففيما يخص الوزارة فإن تدريب العاملين يؤدي إلى رفع كفاءتهم مما ينعكس إيجاباً على مستوى إنتاجيتهم وأدائهم، وهذا يعزز من سمعة الوزارة الإيجابية في أدائها، أما فيما يخص المعلم فإن العملية التدريبية ترفع من مستواه وخبرته في العمل فينعكس ذلك إيجاباً على درجته الوظيفية حيث يؤدي ذلك إلى تقدمه في السلم الوظيفي وتقلده لمناصب أرفع من منصبه السابق.

مشكلة الدراسة:

لقد برهنت الدراسات الأكاديمية السابقة في هذا المجال أن عدم التدريب له نتائج سلبية كإخفاض مستوى الخدمة المقدمة، وانخفاض مردودية التكنولوجيا، إضافة إلى ما تتحمله المنظمات من نفقات وتكاليف إضافية هي بالأساس بغنى عنها. ويتلقى الكادر البشري الأردني كموظف حكومي وكمواطن عادي تدريبات كثيرة ومتنوعة من عدة جهات سواء كانت مؤسسات ربحية أو مؤسسات غير ربحية (أهلية) أو دوائر حكومية، ونظراً لأهمية برامج التدريب وكونها عملية ليست بالسهلة إذ تتطلب الإعداد المسبق والدقيق لعدة أمور تسير وفقاً لخطوات معينة لتعطي النتائج المرجوة، ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة لتسليط الضوء على برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث بالإجابة عن التساولين التاليين:

- ما برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية؟

فرضيات الدراسة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أثر البرامج التدريبية على أداء المعلمين في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أثر البرامج التدريبية على أداء المعلمين في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بين أثر البرامج التدريبية على أداء المعلمين في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بين أثر البرامج التدريبية على أداء المعلمين في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية.

أهمية الدراسة:

- يؤدي التدريب دورا رئيسا وفعالا في تنمية الموارد البشرية وتطوير أداءها، كما أنه يكلف الوزارة قدرا كبيرا من الوقت والجهد والمال، فإذا لم يُقابل ذلك القدر من التكلفة مردودا يتناسب وحجم التطلعات المرتبطة بها يكون هناك إهدار للموارد يُضاف إلى تدني الإنتاجية بالرغم من محاولة الإدارة رفعها من خلال برامج التدريب، لذا تنبثق أهمية هذه الورقة من:
- محاولتها البحث عن مواطن القصور في عملية تدريب المعلمين الحكوميين حتى يحقق التدريب أهدافه في رفع كفاءة المعلمين وزيادة الإنتاجية داخل وزارة التربية والتعليم الأردنية.
 - تفيد في القاء الضوء على واقع أثر برامج التدريب في وزارة التربية والتعليم الأردنية.
 - الوقوف على مدى ملائمة البرامج التدريبية التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم الأردنية بما يوافق الاحتياجات التدريبية للكادر البشري.
 - يرى الباحث ان النتائج المتوقعة للبحث ستساهم في تحسين برامج تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم الأردنية.

أهداف الدراسة:

- معرفة برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن؟
- معرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية في برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية؟

حدود الدراسة:

- **حدود زمنية:** خلال الفصل الثاني من العام الدراسي (2021/2020).
- **حدود مكانية:** المدارس الأساسية الأردنية في إقليم الوسط بالأردن.
- **حدود بشرية:** معلمي الحاسوب المدارس الأساسية الأردنية في إقليم الوسط بالأردن.

مصطلحات الدراسة:

- **البرامج التدريبية:** هي عملية ديناميكية تستهدف احداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرائق اداء سلوك واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم بغية استغلال امكاناتهم وطاقتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفايتهم في ممارسة اعمالهم وبطريقة منتظمة وبناتجية عالية. (الصيرفي، 2009)
- **التدريب:** هو الجهد المخطط والمنظم من قبل الوزارة لتزويد العاملين بمعارف معينة وتحسين، وتطوير مهاراتهم، وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي بناء. (السالم، 2009، ص 272).
- **الأداء:** مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام المعلم بعمله، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء الوزارة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص. (العوامل، 2004، ص 66)

الدراسات السابقة

الدراسات العربية:

دراسة الصاعدي (2003): دراسة بعنوان " دور برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارات العاملين في الدفاع المدني "دراسة تطبيقية بمنطقة المدينة المنورة". وتتركز أهمية هذه الدراسة في معرفة دور برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارات العاملين بالدفاع المدني. ويتألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مديرية الدفاع المدني بمنطقة المدينة المنورة ضباطاً وأفراداً ومدنيين، وقد بلغ عددهم (1671) عاملاً، وقد تم اختيار عينة عشوائية تكونت من (334) حيث نسبة التمثيل (20%). وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار هذا المنهج نظراً لملائمته لطبيعة الدراسة. ومن أهم نتائج الدراسة: تبين ان برامج التدريب على رأس العمل تساعد بدرجة متوسطة في عملية اداء مهام الوظيفة، واتضح ان برامج التدريب على رأس العمل لا تسهم بشكل فعال في زيادة معدلات الابتكار في العمل، ومن أهم التوصيات: التركيز على تنمية المهارات المختلفة لدى العاملين لما له من أثر فعال في تنفيذ المهام الموكل لهم، وزيادة الاهتمام بالتخطيط المسبق لبرامج التدريب وتحديد الاهداف المطلوب تحقيقها من العملية التدريبية.

دراسة ابو سلطان، (2004): دراسة بعنوان " تقييم برامج التدريب الإداري الممولة من الخارج "دراسة تطبيقية على المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة". ويهدف هذا البحث إلى التعرف على واقع التقييم لبرامج التدريب الإداري الممول من الخارج، وتنفيذ منظمات غير حكومية في قطاع غزة، من وجهة نظر المتدربين. من خلال تحليل واقع التدريب الإداري، وتحليل مفهوم عملية التقييم ومكوناتها، ومراحلها وأثر هذا المفهوم على قوة وفعالية التدريب. وقد تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) المتخصص في دراسة العلوم الإنسانية والاجتماعية لمعالجة البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، واختبار (كا 2) لمعرفة ما إذا هناك علاقات ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة. لقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، في الوصول إلى نتائج الدراسة مستعيناً بالاستبانة في جمع البيانات. وقد خلص البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: عدم اهتمام الإدارة المشرفة على التدريب بعملية التقييم، ولا تقوم بمتابعة التدريب كما يجب بالإضافة إلى المكان التدريب غير مناسب للبرامج التدريبية، ويوجد خلل واضح لدى المنظمات غير الحكومية في تحديد الاحتياجات التدريبية. ولقد كانت أهم توصيات البحث هي: أن تقوم الجهة المشرفة على التدريب بعدم التركيز على أسلوب المحاضرة، بل يجب تنويع أساليب التدريب، أن يتم إعداد دراسة مكملة لهذا البحث، بحيث تتناول تقييم التدريب من وجهة نظر الجهات المانحة، والجهات المنفذة، والمؤسسات التي يعمل بها المتدربين، والمدربين.

دراسة أبو سليمة (2007): دراسة بعنوان مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأونروا الإقليمي

بغزة.

هدفت الدراسة للكشف عن فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأونروا في غزة، وذلك من خلال بحث محاور العملية التدريبية والمتمثلة بتحليل الاحتياجات التدريبية وتخطيط التدريب وتنفيذه ومن ثم تقييمه بالإضافة لدعم الإدارة. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين الإداريين في مكتب الأونروا الإقليمي في غزة والبالغ عددهم (430) موظفاً وموظفة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مقدارها (n=172) موظفاً وموظفة، بنسبة (40%) من مجتمع الدراسة. وكان معدل الاستجابة 82%، (n=140) وتم جمع المعلومات باستخدام الاستبانة، وتم تحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.

ومن أهم النتائج التي خلصت لها الدراسة أنه يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على مبادئ تنمية الموارد البشرية وبشكل مقبول، كما ويتم تخطيط التدريب في مكتب الأونروا بمنهجية مقبولة إلى حد ما، ولكن هناك نوع من الغموض فيما يتعلق بعملية تقييم ما بعد التدريب، حيث لوحظ أن المستجيبين غير قادرين على تكوين رأي محدد في عملية تقييم ما بعد التدريب في مكتب الأونروا. كما أكدت الدراسة على مدى دعم الإدارة العليا الإيجابي للعملية التدريبية. وأوصت الباحثة بتفعيل دور القائمين على إدارة التدريب من أجل زيادة فاعلية التدريب، وضرورة الارتقاء بمستوى التخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء مراعاة معايير إدارة الجودة الشاملة الخاصة بالتدريب.

دراسة عدوان (2011): دراسة بعنوان "أثر التدريب على تطوير الكادر البشري الفلسطيني من وجهة نظر المتدربين" دراسة حالة مؤسسة إبداع للأبحاث والدراسات والتدريب". وتهدف هذه الدراسة للتعرف على أثر التدريب على تطوير الكادر البشري الفلسطيني في مؤسسة إبداع والارتقاء به إضافة إلى التعرف على الفروق الفردية التي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى العلمي، الحالة الاجتماعية، مكان السكن، نوع الوظيفة، نوع التدريب، مكان التدريب) ومدى تأثيرها على محاور الدراسة، لذا تم اختيار عينة طبقية من جميع المتدربين الذين تلقوا تدريب خلال عام 2010 م ليكونوا مجتمع الدراسة وعددهم (320) متدرب موزعين على جميع محافظات قطاع غزة، حيث وزع (320) استبيان على جميع أفراد المجتمع أي مسح شامل وتم استرداد (261) استبيان أي ما نسبته 81%. واعتمد الباحث في الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي لتحليل نتائج الدراسة وخرج الباحث بعدد من النتائج من أهمها: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية تعود لمتغيرات الشخصية (السكن، مكان التدريب، الحالة الاجتماعية، نوع الوظيفة)، وتوجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي الذي كان له تأثير على محوري تحديد الاحتياجات التدريبية والمدرسين. وبناء على النتائج خرج الباحث بعدد من التوصيات أهمها: إعداد نموذج مخصص لتحديد الاحتياجات التدريبية ويتم توزيعه على المناطق المستهدفة، والتخفيف من حجم المادة التدريبية للسماح للمدرب باستخدام أساليب تدريبية أكثر نجاعة، والعمل على إعداد منهج تدريبي للمعاهد (على شكل كتب رسمية) توضع بواسطة خبراء.

الدراسات الأجنبية:

دراسة (Abdelgladir and Elbadri, 2001): "الالتزام بتطبيق مراحل التدريب وأثره". هدفت الدراسة إلى معرفة ممارسات التدريب وأنشطة البنوك وقام الباحثان بجمع البيانات من (30) بنك في بولندا وتضمنت أنشطة التدريب التي تمت دراستها ما يلي: تحديد الاحتياجات التدريبية، وتطوير البرامج التدريبية وتعميم فاعلية هذه البرامج، وتوصلت الدراسة إلى أن العديد من هذه البنوك تتجاهل تحديد عملية الاحتياجات التدريبية، وعدم تقييم نتائج البرامج التدريبية.

دراسة (Daniels, 2003): "تدريب المعلمين: استراتيجيات تحسين العائد على الاستثمار". هدفت الدراسة إلى معرفة العوائد التي تتضمنها عملية تدريب الأفراد العاملين في (15) بنكا في بريطانيا وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب يسهم بشكل كبير في تطوير مهارات الأفراد العاملين وتعلمهم وبناء فرق العمل الفاعلة وتحقيق مستويات جودة عالية وخلق ثقافة تنظيمية داعمة لأهداف واستراتيجيات الوزارة، وهذا بدوره يسهم في تحقيق عائد جيد على الاستثمار.

دراسة (Levin and Mette, 2005): "التأثير الاقتصادي للتدريب في القطاع المصرفي". قام الباحث بدراسة حالة البرامج التدريبية للموظفين، حيث قامت الدراسة بتحليل التأثير الاقتصادي للتدريب في القطاع التجاري، وقد تم تحليل البيانات المتوفرة للتنبؤ بالتأثير المحتمل للبرامج التدريبية على هذا القطاع. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن البرنامج التدريبي الفعال يحقق المنفعة المرجوة، وهناك تأثيرات اقتصادية إيجابية ناتجة عن الاستراتيجيات التدريبية وخاصة على المعلمين الإناث، ولا بد من الاهتمام باختيار ممولي البرامج التدريبية وإعطائهم الأولوية الأولى.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تبين أن جميع الدراسات تناولت موضوع التدريب ولكن من محاور مختلفة كل حسب رؤيته لحل بعض المعضلات التي واجهت التدريب أو للارتقاء بالعملية التدريبية أو لقياس الأثر الفعلي للتدريب، فقد أجريت الدراسات في بيئات مختلفة، محلية وإقليمية ودولية وهنا نحاول أن نوضح بعض النقاط حول الدراسات السابقة. تناولت الدراسات السابقة التدريب في المؤسسات الرسمية التي تقدم خدمة التدريب لموظفيها سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص أو المؤسسات الأهلية (كالوكالة)، أو تقديم التدريب بمقابل مادي، وقد تناولت معظم الدراسات التدريب على المستوى التربوي والتعليمي.

أجمعت الدراسات على مجموعة من النتائج أهمها: -

- لا تتم عملية التدريب بناء على خطة واضحة بسبب وجود قصور واضح في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- يوجد خلل في تقييم العملية التدريبية سواء كانت أثناء التدريب أو بعد الانتهاء منه للتعرف على الفائدة الحقيقية العائدة على التدريب.
- على العاملين اختيار برامج تدريب مناسبة تؤثر على الحوافر والدوافع من خلال إعطاء تفسير شامل لآثار التدريب.
- ينبغي على المنظمات والمؤسسات المعنية تصميم وتنفيذ المؤثرات التنموية ولا بد من إعطاء أهمية لهذه المؤثرات والمعايير التنظيمية كونها مرتبطة مباشرة بالنتائج.
- قدمت الدراسة معلومات مهمة عن نفسية المتدرب والقدرة على الاستفادة من البرامج التدريبية ومن التدابير الستة المصممة التي تركز على اكتساب المهارات وتحديد الاحتياجات التدريبية.

منهجية الدراسة:

قام الباحث باتباع المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لأغراض هذه الدراسة، وهو المنهج الذي يهتم بالظاهر كما هي في الواقع ويعمل على وصفها وتحليلها وربطها بالظواهر الأخرى حيث اعتمد الباحث على مصادر المعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة وتحليلها، وتم تجميع البيانات عن طريق الاستبانة، التي تم إعدادها بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي الحاسوب المدارس الأساسية الأردنية في إقليم الوسط بالأردن خلال الفصل الثاني من العام الدراسي (2021/2020).

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (32) مديراً ومديرة من جميع معلمي الحاسوب المدارس الأساسية الأردنية في إقليم الوسط بالأردن خلال الفصل الثاني من العام الدراسي (2021/2020)، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، والجداول (1)، (2)، (3)، (4) توضح وصف لخصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها:

جدول رقم(1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

| المؤهل العلمي | العدد | النسبة (%) |
|----------------|-----------|------------|
| دبلوم | 04 | 13 |
| بكالوريوس | 21 | 66 |
| دراسات عليا | 07 | 22 |
| المجموع | 32 | 100 |

جدول رقم(2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة

| الخبرة العلمية | العدد | النسبة (%) |
|------------------|-----------|------------|
| أقل من (5) سنوات | 12 | 38 |
| من (05-15) سنة | 11 | 34 |
| أكثر من (15) سنة | 09 | 28 |
| المجموع | 32 | 100 |

جدول رقم(3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

| العمر | العدد | النسبة (%) |
|------------------|-----------|------------|
| أقل من (30) سنة | 09 | 28 |
| من (30-45) سنة | 10 | 31 |
| أكثر من (45) سنة | 13 | 41 |
| المجموع | 32 | 100 |

جدول رقم(4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الدورات التدريبية

| الدورات التدريبية | العدد | النسبة (%) |
|--------------------|-----------|------------|
| أقل من (3) دورات | 6 | 19 |
| من (03-06) دورات | 18 | 56 |
| أكثر من (06) دورات | 8 | 25 |
| المجموع | 32 | 100 |

أداة الدراسة:

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة وذلك بعد مراجعة أدبيات الدراسة والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع، وتكونت الأداة في صورتها النهائية من (22) فقرة.

صدق الأداة:

وتم التحقق من صدق الأداة عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين ذات الاختصاص والخبرة في مجال الإدارة وطلب منهم إبداء الرأي حول فقرات الاستبانة وذلك بالحذف والتعديل واقتراح فقرات جديدة ومناسبة الأداة لموضوع الدراسة، وبناء على ملاحظات المحكمين تم تعديل أداة الدراسة فأصبحت بصورتها النهائية مكونه من (22) فقرة.

ثبات الأداة:

من اجل استخراج معامل الثبات للأداة تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا من اجل تحديد الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة فبلغت (0.90) وتشير هذه القيمة أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات مناسبة وتفي بأغراض هذه الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

وبعد جمع البيانات وترميزها ومعالجتها بالطرق الإحصائية المناسبة، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS، فقد استخدم الباحث التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعادلة كرونباخ ألفا، واختبار (ت) للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في اقليم الوسط بالأردن ومن اجل تحقيق ذلك استخدم الباحث استبانة مؤلفة من (25) فقرة تم توزيعها على عينة الدراسة المؤلفة من (32) مديراً ومديرة، ولتفسير نتائج الدراسة استخدم الباحث النسبة المئوية التالية:

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول: ما برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في اقليم الوسط بالأردن؟

حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لفقرات ومحاور الدراسة واعتمد الباحث المستويات الآتية

للموافقة: -

(100%-80%) كبيرة جدا.

(79.9%-60%) كبيرة.

(59.9%-40%) متوسطة.

(39.9% فاقل) قليلة

وفيما يلي جداول تبين هذه النتائج: -

أولاً: المحور الأول: أثر التدريب بشكل عام

جدول رقم (5): الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لفقرات أثر التدريب بشكل عام

| # | الفقرات | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | درجة الاستجابة |
|---|---|-------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 2 | ساعد التدريب على زيادة المعلومات والمعرفة التي تحتاجها لأداء وظيفتك | 89.4 | 4.47 | 0.507 | كبيره جدا |
| 4 | يؤدي التدريب الى الاستفادة من أفضل التجارب والتطبيقات الناجحة في دعم عملية التطوير للوزارة | 84.4 | 4.22 | 0.608 | كبيره جدا |
| 1 | يمنح التدريب الافراد قدرة على فهم وتحليل متغيرات البيئة الخارجية وصياغة التوجهات الاستراتيجية للوزارة | 83.2 | 4.16 | 0.574 | كبيره جدا |
| 3 | يؤدي التدريب الى تطوير العمل الجماعي والعمل على شكل غرف تتقاسم العمل فيما بينها | 83.2 | 4.16 | 0.767 | كبيره جدا |
| 5 | يؤدي التدريب الى بناء قرارات استراتيجية منطلقة من رشد ومخزون معلوماتي ومعرفي | 81,8 | 4.09 | 0.856 | كبيره جدا |
| | الدرجة الكلية | 84.4 | 4.22 | 0.876 | كبيرة جدا |

يتبين من الجدول رقم (5) السابق: أشارت النتائج الى ان برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الاساسية الاردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في اقليم الوسط بالأردن كانت كبيرة على جميع الفقرات حيث كان مستوى الاستجابة عليها يتراوح ما بين (89.4 – 81.8%)، وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية مرتفعة بدلالة النسبة المئوية (84.4%).

حيث اشار (83.2%) الى ان التدريب يمنح الافراد قدرة على فهم وتحليل متغيرات البيئة الخارجية وصياغة التوجهات الاستراتيجية للوزارة، كما أوضح (89.4%) أنهم يعتقدون أن التدريب يساعد على زيادة المعلومات والمعرفة التي يحتاجونها لأداء وظيفتهم، ويبن (83.2%) ان التدريب يؤدي الى تطوير العمل الجماعي والعمل على شكل غرف تتقاسم العمل فيما بينها، في حين اشار (84.4%) أنهم يعتقدون ان التدريب يؤدي الى الاستفادة من افضل التجارب والتطبيقات الناجحة في دعم عملية التطوير للوزارة ، ويبن (81.8%) منهم ان التدريب يؤدي الى بناء قرارات استراتيجية منطلقة من رشد ومخزون معلوماتي ومعرفي.

ان جميع الفقرات حصلت على درجة كبيرة جدا من حيث من حيث أثر التدريب بشكل عام والتي تنص على:

- ساعد التدريب على زيادة المعلومات والمعرفة التي تحتاجها لأداء وظيفتك
- يؤدي التدريب الى الاستفادة من أفضل التجارب والتطبيقات الناجحة في دعم عملية التطوير للوزارة
- يمنح التدريب الافراد قدرة على فهم وتحليل متغيرات البيئة الخارجية وصياغة التوجهات الاستراتيجية للوزارة
- يؤدي التدريب الى تطوير العمل الجماعي والعمل على شكل غرف تتقاسم العمل فيما بينها
- يؤدي التدريب الى بناء قرارات استراتيجية منطلقة من رشد ومخزون معلوماتي ومعرفي

ان الدرجة الكلية لاتجاهات عينة الدراسة نحو الأسئلة المتعلقة أثر التدريب بشكل عام بلغت (84.4%) وهذا يدل على نسبة موافقة كبيرة جدا نحو الأسئلة المتعلقة بأثر التدريب بشكل عام.

ويعزو الباحث تلك النتائج إلى إدراك معلمي الحاسوب المدارس لأهمية التدريب في تحسين أداء المعلم وتنمية قدراته.

المحور الثاني: أثر التدريب الفعلي

جدول رقم (6): الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لفقرات أثر التدريب الفعلي

| # | الفقرات | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | درجة الاستجابة |
|----|---|-------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 7 | أسهم التدريب في اكسابك الثقة بالنفس والقدرة على العمل دون الاعتماد على الاخرين | 88.8 | 4.44 | 0.619 | كبيره جدا |
| 8 | ساعد التدريب على التركيز على القدرة على الاستنتاج للمساعدة في تطوير العمل المؤسسي | 83.8 | 4.19 | 0.693 | كبيرة جدا |
| 10 | بعد التدريب تحسن وضعي الوظيفي. | 82.6 | 4.13 | 0.707 | كبيره جدا |
| 6 | أسهم التدريب في تبسيط اجراءات العمل في الوزارة | 81.8 | 4.09 | 0.689 | كبيرة جدا |
| 12 | ساهمت البرامج التدريبية في تحقيق الأهداف التي رسمتها لنفسي. | 80,6 | 4.03 | 0.474 | كبيره جدا |
| 9 | أسهم التدريب بتوفير مستوى عال من رضا المراجعين للوزارة | 76.8 | 3.84 | 0.884 | كبيره |
| 11 | بعد التدريب صقلت خبراتي السابقة. | 71.8 | 3.59 | 1.365 | كبيره |
| | الدرجة الكلية | 80.8 | 4.04 | 0.567 | كبيرة جدا |

يتبين من الجدول رقم (6) السابق: أشارت النتائج الى ان برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الاساسية الاردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في اقليم الوسط بالأردن كانت كبيرة على جميع الفقرات حيث كان مستوى الاستجابة عليها يتراوح ما بين (96.6 – 80.6%)، وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية مرتفعة بدلالة النسبة المئوية (80.8%).

حيث اشار (81.8%) الى ان التدريب أسهم في تبسيط اجراءات العمل في الوزارة، كما أوضح (88.8%) ان التدريب أسهم في إكسابهم الثقة بالنفس والقدرة على العمل دون الاعتماد على الاخرين، وبيّن (83.8%) ان التدريب ساعد على التركيز على القدرة على الاستنتاج للمساعدة في تطوير العمل المؤسسي، في حين اشار (96.8%) ان التدريب أسهم بتوفير مستوى عال من رضا المراجعين للوزارة، في حين اشار (82.6%) أنهم يعتقدون انه بعد التدريب تحسن وضعهم الوظيفي، وبيّن (71.8%) منهم انه بعد التدريب صقلت خبراتهم السابقة، في حين بين (80.6%) ان البرامج التدريبية ساهمت في تحقيق الأهداف التي رسموها لأنفسهم.

ان الفقرات التي حصلت على موافقة كبيرة جدا من قبل عينة الدراسة من حيث أثر التدريب الفعلي كانت في (12، 6، 7، 8، 10) والتي تنص على

- أسهم التدريب في اكسابك الثقة بالنفس والقدرة على العمل دون الاعتماد على الاخرين
- ساعد التدريب على التركيز على القدرة على الاستنتاج للمساعدة في تطوير العمل المؤسسي
- بعد التدريب تحسن وضعي الوظيفي.
- أسهم التدريب في تبسيط اجراءات العمل في الوزارة
- ساهمت البرامج التدريبية في تحقيق الأهداف التي رسمتها لنفسي.
- والفقرات التي حصلت على تقدير كبيرة كانت في (11,9) والتي تنص على
- أسهم التدريب بتوفير مستوى عال من رضا المراجعين للوزارة
- بعد التدريب صقلت خبراتي السابقة.

ان الدرجة الكلية لاتجاهات عينة الدراسة نحو الأسئلة المتعلقة بأثر التدريب الفعلي بلغت (80%) وهذا يدل على نسبة موافقة كبيرة جدا نحو الأسئلة المتعلقة بأثر التدريب الفعلي.

ويعزو الباحث تلك النتائج الى اهمية التدريب في اكساب الخبرة للمعلمين وتحسن اداء العاملين وكذلك تيسير امور العمل

المحور الثالث: أثر التدريب على تقليل الاخطاء في العمل

جدول رقم (7): الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لفقرات أثر التدريب على تقليل

الاخطاء في العمل

| # | الفقرات | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | درجة الاستجابة |
|----|---|-------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 13 | ساعد التدريب على اكسابي المهارات الفنية والادارية لتلافي أي اخطاء | 90,6 | 4.53 | 0.671 | كبيرة جدا |
| 14 | ساهم التدريب في ابراز نقاط القوة والضعف بحيث عزز الاولى وعالج الثانية | 86.2 | 4.31 | 0.738 | كبيرة جدا |
| 15 | ساعد التدريب ف تطوير مساري الوظيفي نتيجة لعدم وقوعي بأخطاء في العمل | 83.8 | 4.19 | 0.780 | كبيرة جدا |
| 16 | يحقق التدريب آثار ملموسة في تطبيق المهارات في أصعب الحالات | 83.8 | 4.19 | 0.780 | كبيره جدا |
| | الدرجة الكلية | 86 | 4.30 | 0.876 | كبيره جدا |

يتبين من الجدول رقم (7) السابق: أشارت النتائج الى ان برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس

الاساسية الاردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في اقليم الوسط بالأردن كانت كبيرة على جميع الفقرات حيث كان مستوى الاستجابة عليها يتراوح ما بين (90.6 – 83.8%)، وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية مرتفعة بدلالة النسبة المئوية (86%).

حيث اشار (90.6%) الى ان التدريب ساعد على اكسابهم المهارات الفنية والادارية لتلافي أي اخطاء، كما أوضح (86.2%) انهم يعتقدون أن التدريب ساهم في ابراز نقاط القوة والضعف بحيث عزز الاولى وعالج الثانية،

وبيّن (83.8%) ان التدريب ساعد في تطوير مسارهم الوظيفي نتيجة لعدم وقوعهم بأخطاء في العمل، في حين اشار (83.8%) ان التدريب يحقق آثار ملموسة في تطبيق المهارات في أصعب الحالات.

ان جميع الفقرات المتعلقة بأثر التدريب على تقليل الاخطاء في العمل حصلت على موافقة كبيرة جدا من قبل الباحثين

وهي:

- ساعد التدريب على اكسابي المهارات الفنية والادارية لتلافي أي اخطاء
- ساهم التدريب في ابراز نقاط القوة والضعف بحيث عزز الاولى وعالج الثانية
- ساعد التدريب ف تطوير مساري الوظيفي نتيجة لعدم وقوعي بأخطاء في العمل
- يحقق التدريب آثار ملموسة في تطبيق المهارات في أصعب الحالات

ان الدرجة الكلية لاتجاهات عينة الدراسة من نحو الأسئلة المتعلقة بأثر التدريب على تقليل الاخطاء في العمل بلغت

(86%) وهذا يدل على نسبة موافقة كبيرة جدا نحو الأسئلة المتعلقة بأثر التدريب على تقليل الاخطاء في العمل.

ويعزو الباحث تلك النتائج الى ان التدريب يجعل المعلم مطالعا على مكنم الاخطاء التي من الممكن ان يقع بها وبعد

التدريب يسعى لتلافيها مرة اخرى.

المحور الرابع: أثر التدريب على تحسين الاداء

جدول رقم (8): الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لفقرات أثر التدريب على تحسين

الاداء

| # | الفقرات | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | درجة الاستجابة |
|----|--|-------------------|-----------------|----------------|----------------|
| 17 | بعد التدريب شعرت بتحسن واضح في أدائي | 88.2 | 4.41 | 0.615 | كبيره جدا |
| 20 | اكتسبت خبرة إضافية ملحوظة بعد التدريب | 88.2 | 4.41 | 0.560 | كبيرة جدا |
| 19 | بعد التدريب تحسنت مداركي وقدراتي على التفكير بطريقة منطقية | 87.6 | 4.38 | 0.707 | كبيرة جدا |
| 18 | بعد التدريب ازدادت ثقتي بنفسي | 85.6 | 4.28 | 0.729 | كبيره جدا |
| 22 | ارغب في الحصول على دورات إضافية نظرا للفائدة التي احصل عليها | 85 | 4.25 | 1.047 | كبيرة جدا |
| 21 | هناك فرق واضح في قدراتي قبل وبعد التدريب | 83.8 | 4.19 | 0.780 | كبيرة جدا |
| | الدرجة الكلية | 86.4 | 4.32 | 0.876 | كبيره جدا |

يتبين من الجدول رقم (8) السابق: أشارت النتائج الى ان برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس

الاساسية الاردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في اقليم الوسط بالأردن كانت كبيرة على جميع الفقرات حيث كان

مستوى الاستجابة عليها يتراوح ما بين (88.2 – 83.8%)، وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية مرتفعة بدلالة

النسبة المئوية (86.4%).

حيث اشار (88.2%) الى انه بعد التدريب شعروا بتحسن واضح في أدائهم، كما أوضح (85.6%) انه بعد التدريب ازدادت ثقتهم بأنفسهم، وبيّن (87.6%) انه بعد التدريب تحسنت مداركهم وقدراتهم على التفكير بطريقة منطقية، في حين اشار (88.2%) انهم اكتسبوا خبرة إضافية ملحوظة بعد التدريب، في حين اشار (83.8%) أنهم يعتقدون ان هناك فرق واضح في قدراتهم قبل وبعد التدريب، وبيّن (82%) منهم انهم يرغبون في الحصول على دورات إضافية نظرا للفائدة التي حصلوا عليها.

ان جميع الفقرات التي حصلت على موافقة كبيرة جدا من قبل عينة الدراسة من حيث أثر التدريب على تحسين الاداء والتي تنص على:

○ بعد التدريب شعرت بتحسن واضح في أدائي

○ اكتسبت خبرة إضافية ملحوظة بعد التدريب

○ بعد التدريب تحسنت مداركي وقدراتي على التفكير بطريقة منطقية

○ بعد التدريب ازدادت ثقتي بنفسي

○ ارغب في الحصول على دورات إضافية نظرا للفائدة التي احصل عليها

○ هناك فرق واضح في قدراتي قبل وبعد التدريب

ان الدرجة الكلية لاتجاهات عينة الدراسة نحو الأسئلة المتعلقة بأثر التدريب على تحسين الاداء بلغت (86%) وهذا يدل على نسبة موافقة كبيرة جدا نحو الأسئلة المتعلقة بأثر التدريب على تحسين الاداء.

ويعزو الباحث تلك النتائج وكما هو واضح الى ان التدريب يسهم بشكل فعال وكبير على تحسن اداء المعلم، وانه يعمل على تنمية قدراتهم العملية والعلمية.

-محاور الدراسة والدرجة الكلية لدور ادارة الموارد البشرية في استقطاب الكفاءات البشرية في الشركات الخاصة في محافظة قلقيلية من وجهة نظر مديريها

جدول رقم (9): الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لمحاور الدراسة والدرجة الكلية مرتبة تنازليا وفق المتوسط الحسابي

| الترتيب | المحور | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | درجة الاستجابة |
|---------|-------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|----------------|
| 17 | أثر التدريب على تحسين الاداء | 86,4 | 4,32 | 0.87 | كبيرة جدا |
| 20 | أثر التدريب على تقليل الاخطاء | 86 | 4.30 | 0,87 | كبيرة جدا |
| 19 | أثر التدريب بشكل عام | 84,4 | 4.22 | 0.876 | كبيرة جدا |
| 18 | أثر التدريب الفعلي | 80,8 | 4.04 | 0.56 | كبيرة جدا |
| | الدرجة الكلية | 84.4 | 4.22 | 0.986 | كبيره جدا |

ثانياً: نتائج السؤال الثاني للدراسة: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الاساسية الاردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في اقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية؟

وللإجابة على هذا السؤال من خلال فرضيات الدراسة.

أولاً: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي وتنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي

لفحص الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول (10) يبين النتائج

الجدول (10): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى للمؤهل العلمي.

| المجال | مصدر التباين | مجموع مربعات الانحراف | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|-------------------------------|----------------|-----------------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| أثر التدريب على تحسين الاداء | بين المجموعات | 021. | 2 | 678.0 | 356.6 | 60.0 |
| | داخل المجموعات | 2420. | 29 | 453.0 | | |
| | المجموع | 4421. | 31 | | | |
| أثر التدريب على تقليل الاخطاء | بين المجموعات | 25.8 | 2 | .8802 | .7178 | 67.0 |
| | داخل المجموعات | 25.12 | 29 | .5780 | | |
| | المجموع | 508.2 | 31 | | | |
| أثر التدريب بشكل عام | بين المجموعات | 3.34 | 2 | 1.674 | .8034 | 29.0 |
| | داخل المجموعات | 32.16 | 29 | .4400 | | |
| | المجموع | 19.192 | 31 | | | |
| أثر التدريب الفعلي | بين المجموعات | 4.29 | 2 | 1.68 | 7.97 | 0.654 |
| | داخل المجموعات | 14.89 | 29 | 0.87 | | |
| | المجموع | 18.019 | 31 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 2.220 | 2 | 1.110 | .6927 | 62.0 |
| | داخل المجموعات | 710.8 | 29 | .2810 | | |
| | المجموع | 13.042 | 31 | | | |

دال إحصائياً عند مستوى ANOVA(0.05)

يتبين من الجدول رقم (10) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي على جميع الأبعاد وعلى الدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أكبر من (0.05) وبهذا نقبل الفرضية الصفرية.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى عدم اتساع الوقت أمام المعلمين للالتحاق ببرامج الدراسات العليا، وان معظم الباحثين هم من فئة حملة شهادة البكالوريوس.

ثانياً: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير الخبرة العلمية وتنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير الخبرة العلمية.

الجدول (11): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى للخبرة العلمية.

| المجال | مصدر التباين | مجموع مربعات الانحراف | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|-------------------------------|----------------|-----------------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| أثر التدريب على تحسين الاداء | بين المجموعات | 1.45 | 2 | 678.0 | 356.9 | 28.0 |
| | داخل المجموعات | 26.72 | 29 | 453.0 | | |
| | المجموع | 611.28 | 31 | | | |
| أثر التدريب على تقليل الاخطاء | بين المجموعات | 20.9 | 2 | .8802 | 754.8 | 18.0 |
| | داخل المجموعات | 25.12 | 29 | .5780 | | |
| | المجموع | 45.30 | 31 | | | |
| أثر التدريب بشكل عام | بين المجموعات | .347 | 2 | 1.674 | .8037 | 20.0 |
| | داخل المجموعات | 32.13 | 29 | .4400 | | |
| | المجموع | 66.20 | 31 | | | |
| أثر التدريب الفعلي | بين المجموعات | 5.98 | 2 | 1.68 | 8.97 | 0.678 |
| | داخل المجموعات | 14.89 | 29 | 0.87 | | |
| | المجموع | 18.019 | 31 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 2.220 | 2 | 1.110 | 65.69 | 76.0 |
| | داخل المجموعات | 710.8 | 29 | .2810 | | |
| | المجموع | .04221 | 31 | | | |

دال إحصائية عند مستوى (0.05) ANOVA

يتبين من الجدول رقم (11) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي على جميع الأبعاد وعلى الدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أكبر من (0.05) وبهذا نقبل الفرضية الصفرية.

يعزو الباحث تلك النتيجة الى ان الخبرة العملية لا تغني عن عملية التدريب، لأن العملية التدريبية تطور العمل ويطلع المتدرب من خلالها على اخر التطورات في المجال العملي لهم، بينما الخبرة العملية تُكسب المعلم خبرة في طبيعة العمل الذي يقوم به ولا يعمل على تطوير اداء العمل

ثالثاً: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير العمر وتنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير العمر

الجدول (12): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير العمر.

| المجال | مصدر التباين | مجموع مربعات الانحراف | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|-------------------------------|----------------|-----------------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| أثر التدريب على تحسين الاداء | بين المجموعات | 6.12 | 2 | 678.0 | 8.123 | 28.0 |
| | داخل المجموعات | 13.17 | 29 | 453.0 | | |
| | المجموع | 25.23 | 31 | | | |
| أثر التدريب على تقليل الاخطاء | بين المجموعات | 11.9 | 2 | .8802 | 7.454 | 98.0 |
| | داخل المجموعات | 21.20 | 29 | .5780 | | |
| | المجموع | 32.29 | 31 | | | |
| أثر التدريب بشكل عام | بين المجموعات | 18.7 | 2 | 1.674 | 4.564 | 356.0 |
| | داخل المجموعات | 12.13 | 29 | .4400 | | |
| | المجموع | 20.20 | 31 | | | |
| أثر التدريب الفعلي | بين المجموعات | 7.15 | 2 | 1.68 | 8.94 | 0.45 |
| | داخل المجموعات | 13.14 | 29 | 0.87 | | |
| | المجموع | 20.29 | 31 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 4.30 | 2 | 1.110 | 8.98 | 786.0 |
| | داخل المجموعات | 3010. | 29 | .2810 | | |
| | المجموع | 14.30 | 31 | | | |

دال إحصائية عند مستوى ANOVA(0.05)

يتبين من الجدول رقم (12) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي على جميع الأبعاد وعلى الدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أكبر من (0.05) وبهذا نقبل الفرضية الصفرية.

حسب وجهة نظر الباحث فإن السبب يعود الى ان العمر لا شأن له بالعملية التدريبية فالجميع متفق سواء كان صغيرا او كبيرا الى اهمية التدريب في العمل وتحسن الاداء

رابعاً: نتائج الفرضية المتعلقة بمتغير عدد الدورات التدريبية وتنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية

الجدول (13): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير الدورات التدريبية.

| المجال | مصدر التباين | مجموع مربعات الانحراف | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|-------------------------------|----------------|-----------------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| أثر التدريب على تحسين الاداء | بين المجموعات | 7.43 | 2 | 0.56 | 7.125 | 30.0 |
| | داخل المجموعات | 43.45 | 29 | 0.678 | | |
| | المجموع | 30.88 | 31 | | | |
| أثر التدريب على تقليل الاخطاء | بين المجموعات | 8.22 | 2 | 2.367 | 9.543 | 32.0 |
| | داخل المجموعات | 2.22 | 29 | 0.473 | | |
| | المجموع | 10.44 | 31 | | | |
| أثر التدريب بشكل عام | بين المجموعات | 8.17 | 2 | 1.674 | 5.876 | 36.0 |
| | داخل المجموعات | 12.13 | 29 | .4400 | | |
| | المجموع | 20.30 | 31 | | | |
| أثر التدريب الفعلي | بين المجموعات | 9.43 | 2 | 1.68 | 8.94 | 0.78 |
| | داخل المجموعات | 14.45 | 29 | 0.87 | | |
| | المجموع | 23.88 | 31 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 8.35 | 2 | 1.110 | 8.98 | 89.0 |
| | داخل المجموعات | 31.113 | 29 | .2810 | | |
| | المجموع | 39.46 | 31 | | | |

دال إحصائياً عند مستوى ANOVA(0.05)

يتبين من الجدول رقم (13) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) برامج التدريب وأثرها على أداء المعلمين في المدارس الأساسية الأردنية من وجهة نظر معلمي الحاسوب المدارس في إقليم الوسط بالأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي على جميع الأبعاد وعلى الدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أكبر من (0.05) وبهذا نقبل الفرضية الصفرية.

ويعزو الباحث هذه النتيجة كما ذكرنا سابقاً إلى اقتناع الجميع بأثر العملية التدريبية على المعلمين أداء كانوا يملكون دورة تدريبية واحد أو أكثر.

التوصيات:

ختاماً يوصي الباحث بما يلي:

- يجب على وزارة التربية والتعليم الأردنية زيادة عدد الدورات التدريبية للموظفين لأنها تؤدي الى بناء قرارات استراتيجية.
- يجب على وزارة التربية والتعليم الأردنية زيادة عدد الدورات التدريبية للموظفين لأنها تبسيط اجراءات العمل في الوزارة.
- يجب على وزارة التربية والتعليم الأردنية زيادة عدد الدورات التدريبية للموظفين لأنها تعمل على صقل خبرات المعلم السابقة.
- يجب على وزارة التربية والتعليم الأردنية زيادة عدد الدورات التدريبية للموظفين لأنها تساهم في تحقيق الأهداف التي ترسمها الوزارة.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- أبو سلطان، يوسف شفيق، تقييم برامج التدريب الإداري الممولة من الخارج "دراسة تطبيقية على المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة-فلسطين، 2004م.
- أبو سليمة، باسمه علي حسن، مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية بغزة في مكتب الأونروا الإقليمي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة-فلسطين، 2007م.
- أبو شيخه، نادر (2000 م)، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار الصفاء النشر والتوزيع.
- السالم مؤيد (2009)، "إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي تكاملي" الطبعة الأولى أثاراً للنشر.
- الصاعدي، سامر عبيد عبد الله، دور برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارات العاملين في الدفاع المدني "دراسة تطبيقية بمنطقة المدينة المنورة، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض-المملكة العربية السعودية، 2003م.
- الصيرفي، محمد، (2009)، التدريب الإداري: المدربون والمتدربون واساليب التدريب، دار المناهج للنشر والتوزيع.
- عدوان، شريف عاطف، أثر التدريب على تطوير الكادر البشري الفلسطيني من وجهة نظر المتدربين "دراسة حالة مؤسسة إبداع للأبحاث والدراسات والتدريب"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة-فلسطين، 2001م.
- العواملة، نائل: الأداء الإداري في المؤسسات العامة بين الإقليمية والعولمة، دراسات العلوم الإنسانية، مجلد 31، عدد3، 2004
- عيسى، وائل عصام عطية، مدى مواءمة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لمتطلبات سوق العمل المحلي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011م.
- القوقا، إبراهيم عبد المجيد، "أثر التدريب على أداء المشروعات الصغيرة والصغيرة جداً في قطاع غزة" دراسة حالة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة-فلسطين، 2007.

- كشواي، باري (2006)، إدارة الأفراد، مترجم، قسم الترجمة بدار الفاروق للنشر والتوزيع.
- المصدر، ايمن عبد الرحمن سليمان، (2010)، واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية-الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- المصدر، ايمن عبد الرحمن سليمان، واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، الجامعة الاسلامية، غزة-فلسطين، 2010م.
- موسى، أسامة محمود، واقع عملية التدريب من وجهة نظر المتدربين "دراسة حالة بنك فلسطين (م.ع.م) في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة-فلسطين، 2007.
- موسى، اسامه محمود، (2007)، واقع عملية التدريب من وجهة نظر المتدربين دراسة حالة بنك فلسطين (م.ع.م) في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة -الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

المراجع الأجنبية:

- Abdelgadir N. and Abdelhafiz E. (2001) Training Practices of Polish Banks: An Appraisal and Agenda for Improvement. Journal Of European Industrial Training. Vol. 25. Issue 24/3/. pp.69-79.
- Daniels. Sharon. (2003), Employee Training: A Strategic Approach to Better Return on Investment". Journal of Business Strategy. Vol. 24, Issue . 5. pp.39-42.
- Levin, Dorte and Verner, Mette (2005), "Economic Impacts of Professional Training in the Banking Sector: The Case of the Labor Force Training Program in Cote d'Ivoire", World Bank Policy Research Working Paper No. 3668 Available at SSRN. <http://ssrn.com/abstract=770971>.

جميع الحقوق محفوظة © 2021، الباحث/ أكرم محمود عبيد الزبود، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي.

(CC BY NC)