مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد التاسع عشر، العدد الأول، ص373 – ص397 يناير2011
ISSN 1726-6807 http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical/

تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن من وجهة نظر المتدربين وعلاقتها ببعض المتغيرات

د. ماهر مفلح الزيادات

د.خالد علي بني خالد

ملخص: هدف البحث إلى التعرف إلى تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن وفقاً لمتغيرات المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات، وتكونت عينة البحث من (133) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أغراض البحث تم تطوير أداة مكونة من (30) فقرة. وقد كشفت النتائج عن:

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن تعزى لأثر المؤهل العلمي.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية(α=0.05) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن تعزى لأثر عدد سنوات الخبرة.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية(α=0.05) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن تعزى لأثر عدد الدورات التي سبق وأن تم الالتحاق بها، وفي ضوء النتائج تم تقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات.

Evaluation of Social Studies Teachers' In-Service Training Programs and Their Relationship with Some Variables as perceived by the Trainees in Jordan

Abstract: The present research aims at evaluating the in-service training programs designed for social studies teachers in Jordan according to a number of variables: academic qualification, years of experience, and number of courses attended by teachers.

The sample consisted of 133 teachers (males and females). To achieve the research objectives a 30-item questionnaire was developed.

The main findings of the research were that no statistically significant differences at (α=0.05) attributed to effect of the academic qualification on the effectiveness degree of in-service training programs designed for social studies teachers; that there were no statistically significant differences at (α=0.05) attributed to effect of the years of experience on the effectiveness degree of in-service training programs designed for social studies teachers; and that there were no statistically significant differences at (α=0.05) attributed to effect of number of previously attended training courses on the effectiveness degree of in-service training programs designed for social studies teachers.

In accordance with the present research results, some conclusions are drawn and recommendations put forward.

Keywords: In-Service Training Programs, Social Studies, Trainees

المقدمة

يشكل تقييم البرامج التدريبية التغذية الراجعة التي تبنى عليها القرارات المتعلقة بتعديل البرامج أو إثرائها، وتهدف عملية التقييم إلى توفير المعلومات للقائمين على البرامج التدريبية حول ملاءمة هذه البرامج، والتعرف إلى ما يواجه هذه البرامج من عقبات في وقت مبكر للعمل على تلافيها، وتوفير المعلومات حول المساعدة الفنية اللازمة لتحقيق أهداف البرامج، كما تهدف عملية تقييم البرامج إلى تحديد أثر البرامج التدريبية في المشاركين.

وبشكل عام فإن الهدف الرئيس لأي برنامج تقييمي هو الاستمرارية في تحسين البرنامج التدريبي موضع التقييم وتطويره، فنتائج التقييم تمكن الإداريين من الوصول إلى فهم أفضل حول الكيفية التي يسير بها البرنامج ويصبح لديهم قدرة أكبر على اتخاذ القرارات المناسبة. وتقوم أقسام الإشراف في مديريات التربية والتعليم التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن بدور هام في مجال التدريب، حيث إن هذه الأقسام تكون مرتبطة بأعمالها التدريبية مع قسم الأشراف والتدريب في مركز الوزارة، وتقوم بتنفيذ الخطة التطويرية لإعداد المعلمين أثناء الخدمة في مختلف التخصصات، ومنها تخصص الدراسات الاجتماعية، وتقوم هذه الفلسفة على عدد من المبررات التالية ومنها:

- مواكبة التطورات العلمية والتربوية في مجال إعداد المعلمين أثناء الخدمة.
- الحد من المشاركة في الدورات الخارجية ذات الكلفة العالية.
- إعداد معلمين ذوي كفاءات عالية للمنافسة في الأسواق الخارجية، وهذا من أهداف الاقتصاد المعرفي والذي يتمشى مع رؤى جلالة الملك عبد الله الثاني(المقابلة، 2003).

أما عن الجهات المستفيدة من خدمات هذه الأقسام فهم: المعلمون بجميع فئاتهم، والعاملون في أجهزة الدولة ممن تتقاطع أعمالهم مع أعمال وزارة التربية والتعليم. ومما لا شك فيه أن نجاح التطوير للمناهج المدرسية يحتاج إلى معلمين مؤهلين علمياً وتربوياً، فنجاح عملية تنفيذ المنهاج وعمليات التعلم والتعليم، تتوقف- إلى حد كبير- على وجود معلمين مؤهلين قادرين على استيعاب الفلسفة التربوية للنظام التربوي وأهداف المجتمع، وعمليات التطوير والتحديث للمناهج ؛ لتواكب التطورات والتغيرات العالمية في شتى المجالات؛ وما تحتاجه هذه المناهج من استراتيجيات للتدريس والتقويم؛ لتسهم في إكساب المتعلمين المعرفة، والاتجاهات ،والمهارات اللازمة للعيش في عالم متطور، ومتغير وبعيداً عن الطرائق التقليدية في التدريس والتقويم، والتي بدورها تنعكس بشكل ايجابي على المدرسة وفي تحصيل الطلبة (Schmidt et al, 1993).

ويبين سباركس (Sparks, 2000) بأن على المعلم أن يكون قادراً على تشخيص حاجات الطلبة، ويدرك كيف يتعلم كل طالب، وأن عليه أن يكون ملماً بالموضوع الذي يدرسه ،والطرق التي يجب أن يستخدمها لتعليم الطلبة، وأن يمتلك مخزوناً واسعاً من استراتيجيات التدريس؛ التي يستطيع أن يختار منها ما يناسب الموقف التعليمي التعلمي.

إن إعداد المعلم قبل الخدمة لا يوفر له سوى الأساس الذي يساعده على البدء في ممارسة عملية التعليم، وعليه فإن برنامج الإعداد أثناء الخدمة هو امتداد طبيعي للإعداد قبل الخدمة، ويعني هذا أن التعليم المستمر بالنسبة للمعلم جزء لا يتجزأ من عملية إعداده، وأن يستمر هذا الإعداد طيلة عمله في التدريس بهدف الحصول على معرفة جديدة ؛ ليلحق بركب النمو والتطور ؛ وليعوض ما فاته أثناء إعداده قبل الخدمة. (موسى، 1996). وبهذا الصدد أشار الخريشة (2005) إلى أن برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة أو تأهيلهم أثناءها لم تتعدً الجانب النظري، لاسيما في مجال التعلم الذاتي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية.

ومن هذا المنطلق أصبح من الواجب إعداد المعلم ومن ثم تدريبه، فالتدريب هو إعداد الأفراد وتأهيلهم تقنياً ومهنياً وإكسابهم إمكانات ومهارات ترفع من قدراتهم الإنتاجية، والتدريب بمفهومه العلمي يستهدف أساساً تحقيق النمو الذاتي المستمر للقائمين بعملية التعليم في كافة المستويات لرفع مستوى الأفراد، والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين أنفسهم بما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي ورضاءهم المهني تجاه عملهم.

ومن أجل معرفة الأثر التدريبي للبرامج التي يعقدها قسم الأشراف لمعلمي الدراسات الاجتماعية، ونظراً لأهمية التدريب فقد قام الباحثان بإجراء هذا البحث للكشف عن فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية، والتعرف إلى مدى أهمية هذه البرامج للفئة المستفيدة منها، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يساعد التدريب المنظمة في تنمية أفرادها وتطوير قدراتهم ومهارتهم وتوجيه سلوكهم الوجهة التي تسهم في خدمة وتحقيق أهدافها، ولقد انتشر التدريب بشكل كبير خلال العقدين الأخيرين فالدول الغنية تسعى لإيجاد طرق أكثر فاعلية لتطوير المهارات البشرية مما يجعلها تواكب بل وتستبق التغيرات الاجتماعية والتقنية السريعة، أما الدول الفقيرة فتحاول تطوير بنية تحتية تسمح بالنمو والتطور الاقتصادي(ألن، 1995).

ويعرف التدريب بأنه " عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال المواطن إلى وضع يخوله من الاضطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي تتطلبها وجعله قادراً على متابعة

العمل في الإدارة العامة" (البشر، 2003، 30). وإن أفضل ما قدم من تعريف للتدريب والذي اتسم بالشمول والموضوعية ذلك الذي يعرفه على أنه" نشاط مخطط له يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم وبكفاءة ومقدرة إنتاجية عالية(عساف، 1980، 22).

ويهدف التدريب إلى التأثير في المعرفة: أي إحداث تغير في كمية ونوعية معلومات الأفراد التي من شأنها أن تؤثر إيجابياً في مستوى مهارتهم واتجاهاتهم وإدراكهم، والتأثير في المهارات: أي تغيير مهارات معينة لدى الأفراد تؤثر ايجابيا على كفاءتهم وفاعليتهم وإنتاجيتهم بحيث ينعكس هذا المردود الإيجابي على حياتهم وعلى المشروعات وعلى المجتمع المحلي. والتأثير في الاتجاهات: أي إحداث تغيير في مواقف الأفراد إزاء قضية ما أو إزاء المجتمع الذي يعيشون فيه وقيمة العمل الذي يقومون به وأسلوب الحياة التي يعيشونها وما يؤثر في سلوك الأفراد وبالتالي على الإنتاجية(منظمة كير،2004).

وتهدف برامج إعداد المعلمين إلى إكساب المعلمين المهارات اللازمة لمواكبة المستجدات في القرن الحادي والعشرين، وتوسع آفاقهم وتنمية شخصياتهم وقدراتهم واهتمامهم، والعناية برفع مستواهم الأكاديمي ومستوى أدائهم التربوي كنشاط أساسي لمهنة التدريس، إضافة إلى تنمية مقدرتهم على التطبيق والربط بين الجانب العملي والنظري، وإعداد المعلم للتعليم المستقبلي، فهو جزء من منظومة شاملة تستهدف تطويع كافة عناصر العملية التعليمية الأساسية(المشيقح،2002).

ويرتبط مفهوم التدريب أثناء الخدمة بمفهوم النمو المهني، فإعداد قبل الخدمة يشكل بداية مسيرة نموه المهني وتدريبه وهو الضمان لاستمرار هذا النمو(علي،1993). وتقوم خطة التدريب على عدد من المبادئ وهي:

1- قياس الاحتياجات التدريبية والمقصود بالاحتياجات التدريبية هي التعرف إلى مجموعة التغيرات الواجب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته.

2- تخطيط المناهج: ويعني تحديد الموضوعات والوسائل التي تمكن من قطع مسافة بين المستوى العامل قبل التدريب ومستواه المستهدف، وعند التخطيط يجب أن يرتبط المنهج بالخطة العامة للدولة والظروف التي تعيشها.

3- اختيار هيئة التدريب: حيث يجب العمل على تقييم المدرب الجديد من قبل المتدربين ذوي الخبرة والكفاءة والتأكد من أن يتوفر في المدرب شروط منها أن يكون مؤمناً بقيمة التدريب الذي

يقوم به، وأن يكون قادراً على نقل المعلومات وتوصيلها للآخرين وله من الخبرة ما يرفع من كفاءة الدارسين، ومتفهماً لطبيعة التدريب وأهدافه.

4- أسلوب التدريب: أما فيما يتعلق بأسلوب التدريب فينبغي أن يكون المدرب متخصصاً في التدريب الذي يقوم به، ويجب أن يتوفر في أسلوب التدريب شروط ، أهمها أن يكون متفقاً مع الهدف المقصود، وأن يكون ملائما لطبيعة العمل (عساف، 1980).

5- طرائق التدريب: وليست هناك طريقة ما للتدريب يصلح استخدامها بصفة عامة وإنما تختلف الطرائق المستخدمة في التدريب باختلاف الظروف والمواقف القائمة.

إن اختلاف المستوى الوظيفي للأفراد الذين يتم تدريبهم يحدث اختلافاً في طرائق التدريب في كل مستوى، حيث إن برامج التدريب التي تصلح لرجال الإدارة مثلاً لا تصلح للفنيين، وهذه بدورها لا تصلح للعاملين الذين يؤدون أعمالاً روتينية بسيطة، فطبيعة العمل لها دور كبير في تحديد الطريقة المناسبة للتدريب (معهد الإدارة، 1998).

الدراسات السابقة:

قام الباحثان بالرجوع إلى مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، حيث تم تناولها من الأحدث إلى الأقدم وفيما يلي تفصيل ذلك:

أجرى (المدهون و سعدية، 2008) دراسة هدفت إلى تقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، محاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الوظيفية للعاملين، والتعرف إلى الفروق في دراسة تقييم برامج تدريب العاملين في الكليات التقنية وفقًا لبعض المتغيرات، واشتملت العينة على (186) موظفًا، وتكونت أداة الدراسة من استبانة مكونة من (71) فقرة، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:أن هناك قصوراً واضحاً في تحديد الاحتياجات التدريبية، وتبدي إدارة الكليات التقنية اهتمامًا ضعيفًا في تقييم العملية التدريبية، إذ لا يتوافر لديها خطة تقييم منتظمة قبل وأثناء وبعد التدريب، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الجنس، وعدم وجود فروق تعزى للمؤهل العلمي.

وأجرى محمد (2008) دراسة هدفت التعرف إلى معوقات استخدام الطرائق الحديثة في تدريس المواد الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الجمهورية اليمنية، وقد تألفت عينة الدراسة من (315) معلماً ومشرفاً، وتكونت أداة الدراسة من استبانة مكونة من (81) فقرة موزعة على أربعة أبعاد: معوقات تتصل بالمنهج، ومعوقات تتصل بالمعلم، ومعوقات تتصل بالمتعلم، ومعوقات تتصل ببيئة التعلم. وكشفت نتائج الدراسة في جزء منها عن ان أكثر المعوقات التي تحول دون استخدام الطرائق الحديثة في تدريس مواد الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في البعد الخاص

بالمعوقات المتصلة بالمعلم: قلة الفرص المتاحة أمام المعلمين للتدرب على طرائق التدريس الحديثة، وقلة تدريب معلم الدراسات الاجتماعية على كيفية تنظيم وتنفيذ الزيارات الميدانية، كما أظهرت النتائج أن تدني دخل المعلم لا يحفزه على استخدام الطرائق الحديثة، كما أشارت النتائج إلى أن المعوقات المتصلة ببيئة التعلم تمثل العوامل الأكثر تأثيراً في عزوف معلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسي عن استخدام طرائق التدريس الحديثة، يليها في الأهمية المعوقات المتصلة بالمتعلم ثم المعوقات المتصلة بالمعلم، وأخيراً المعوقات المتصلة بالمنهج.

قامت (أبو دقة واللولو، 2007) بدراسة تقويمية لبرنامج إعداد المعلم بكلية التربية بالجامعة الإسلامية في غزة هدفت إلى تقويم البرنامج من وجهة نظر الخريجات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (90) طالبة، وتمثلت أداة الدراسة ببطاقة خريج مقننة، وأظهرت النتائج أهمية المساقات العملية والتطبيقية بالنسبة للمواد النظرية، كما أظهرت رضا الطالبات عن المدرسين والبرامج وأن لها قدرة واضحة في تنمية الاتجاهات الإيجابية والمهارات اللازمة لممارسة مهنة التدريس، كما أوضحت النتائج أن برنامج التدريب الميداني ينمي بعض المهارات التدريسية مع اقتراح زيادة فترة التدريب الميداني.

أما دراسة (النهار والرفوع والرحامنة، 2007) فقد هدفت إلى قياس الأثر التدريبي لبرامج مركز إعداد القيادات الشبابية في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (140) متدرباً من أصل (510) من المتدربين تم تدريبهم، وتم قياس الأثر التدريبي من خلال استبانة تم تصميمها لهذا الغرض مكونة من (30) فقرة، وخلصت الدراسة إلى أن هناك أثراً إيجابياً لهذه الدورات على المتدربين.

وأجرى عبده (2006) دراسة هدفت إلى استقصاء الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في مرحلة التعليم الأساسي في اليمن تبعاً لمتغيرات المؤهل، والخبرة، والتخصص، والجنس، وتكونت أداة الدراسة من استبانة اشتملت على (84) فقرة، وبطاقة ملاحظة، واشتملت عينة الدراسة على (120) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة: الحاجة إلى التدريب على جميع المجالات التي شملتها الاستبانة، وبطاقة الملاحظة. واحتل مجال النمو المهني المرتبة الأولى في أولويات الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية، ثم التخطيط، ثم التنفيذ ثم التقويم. كما أظهرت النتائج :

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي المواد الاجتماعية تبعاً لمتغير المؤهل، حيث إن المعلمين ذوي المؤهل غير التربوي بحاجة كبيرة للتدريب أكثر من المعلمين أصحاب المؤهلات التربوية في جميع المجالات.

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي المواد الاجتماعية في احتياجاتهم التدريبية تبعاً لمتغير التخصص، حيث إن معلمي المواد الاجتماعية من ذوي التخصص (العام) بحاجة إلى التدريب بدرجة أكبر من بقية التخصصات في جميع المحالات.

– وجود فروق ذات دلالة بين معلمي المواد الاجتماعية في احتياجاتهم التدريبية تبعاً لمتغير الخبرة حيث إن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة بحاجة إلى التدريب بدرجة أكبر من المعلمين ذوي الخبرة القصيرة (من سنة إلى ثلاث سنوات أو من أربع إلى ست سنوات).

– عدم وجود فروق في الاحتياجات التدريبية بين معلمي المواد الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس في مجالات (التخطيط، التنفيذ، ، التقويم)، وأن هناك فروقاً في الاحتياجات التدريبية بين معلمي المواد الاجتماعية في مجال النمو المهني تعزى لمتغير الجنس، حيث إن حاجة معلمي المواد الاجتماعية الذكور للتدريب على فقرات مجال النمو المهني أكثر من الإناث.

وهدفت دراسة (العاجز، 2004) إلى تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظات غزة، وتكونت عينة الدراسة من (535) معلما ومشرفا، أما أداة الدراسة فتمثلت باستبانة مكونة من (55) فقرة، وكشفت نتائج الدراسة عن عدم مشاركة المعلمين عند التخطيط للدورات التدريبية، كما أن الدورات التدريبية تقليدية ولا تلبي تطلعات واحتياجات المعلمين المتدربين، ولا تشمل أساليب التقويم جميع عناصر البرنامج التدريبي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الجنس.

وقام اليافعي (2003) بدراسة هدفت إلى تقويم برنامج لتطوير الأداء المهني لمعلم الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في دولة قطر في ضوء الاحتياجات التدريسية، وتكونت عينة الدراسة من (94) معلماً ومعلمة ، وتكونت أدوات الدراسة من البرنامج التدريبي وبطاقة ملاحظة واختبار تحصيلي، وكشفت نتائج الدراسة في جزء منها عن وجود فروق طفيفة بين المعلمين والمعلمات في طبيعة الاحتياجات التدريبية اللازم توفرها لمعلم الدراسات الاجتماعية، كما بينت النتائج أن البرنامج أثار اهتمام المعلمين لاسيما في موضوع المستحدثات التكنولوجية.

أجرى الثبيتي (2003) دراسة هدفت إلى تقييم فاعلية برنامج الإعداد التربوي بجامعة أم القرى في تعريف الطالب المعلم المتخصص في الاجتماعيات بخصائص التلميذ الموهوب، وتكونت عينة الدراسة من (222) طالباً وطالبة، وتكونت أداة الدراسة من استبانة اشتملت على (30) عبارة. وأظهرت نتائج الدراسة في جزء منها أن برنامج إعداد المعلم لا يزود خريجيه بجميع الكفايات اللازمة للتدريس في مجال الاجتماعيات.

وأجرى الناجي (2000) دراسة هدفت إلى تقويم برنامج إعداد المعلمين قبل الخدمة بجامعة مؤتة من وجهة نظر الطلبة الخريجين، وتكونت عينة الدراسة من (122) طالباً وطالبة ، وقد تم استخدام أداة مكونة من (40) كفاية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة اكتسابهم للكفايات جاءت بدرجة متوسطة، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على الجوانب العملية التطبيقية في المقررات التربوية، وإجراء تقويم دوري للبرنامج.

وأجرى وايت لوك (Whitelock, 1995) دراسة بعنوان: تحليل تقييم التدريب والتحويل في الأعمال الصغيرة، هدفت إلى تقييم التدريب المتاح للمديرين والإداريين في منظمات الأعمال الصغيرة، وقد اشتملت العينة على (126) مشاركاً من المشاركين في البرامج التدريبية التي يعقدها المركز لتطوير الأعمال الصغيرة، وخلصت نتائج الدراسة إلى تحقيق نتائج ايجابية للتدريب لدى المتدربين.

وقام راجحة (1995) بدراسة بعنوان تقييم البرنامج العام لتدريب المعلمين من وجهة نظر المعلمين المتدربين، وتكونت عينة الدراسة من (425) متدرباً، وتم تطبيق أداة الدراسة عليهم وهي عبارة عن استبانة، وخلصت نتائج الدراسة إلى ضرورة تدريب المعلمين الذين ما زالوا يركزون على النواحي النظرية، وإعادة النظر في المواد التدريبية اللاحقة، وإدخال وسائل تعليمية حديثة، والمتابعة الميدانية.

وأجرى لطفي (1992) دراسة هدفت إلى تقويم الكفايات الاجتماعية في إدارة الصف لدى معلم المرحلة الثانية من التعليم الأساسي جمهورية مصر العربية، وتم استخدام بطاقة ملاحظة، وتكونت عينة الدراسة من (45) معلماً، وكشفت نتائج الدراسة في جزء منها عن تدني مستوى هذه الكفايات لدى معلمي الدراسات الاجتماعية.

كما أجرى مندا (Maunda.1993) دراسة في جامعة مانيتبوبا بعنوان" تدريب من أجل التغير، دراسة تقويمية لبرامج تأهيل معلمي الابتدائي في ملاوي"، وقد تم الحصول على المعلومات من المعلمين ومديري المدارس والمشرفين التربويين في مدارس ملاوي الابتدائية الذين تخرجوا من البرنامج المشترك بين معهد ملاوي للتدريب والتعليم وجامعة براندون، وهدفت الدراسة إلى تقويم مدى رضا المتدربين عن التدريب الذي تلقوه في البرنامج المشترك، وأشارت النتائج إلى إقرار المتدربين بأنهم راضون جداً عن مهنتهم كمعلمين، كما أظهرت النتائج انه تم توفر كل أسباب الرضا ما عدا الرضا المادي.

وهدفت دراسة (بطاح وفريحات، 1992) إلى تقويم برنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الأردن، واشتملت عينة الدراسة على (300) متدرباً، وكانت الأداة المستخدمة عبارة عن استبانة،

تم تطبقها في مراكز التدريب في وزارة التربية والتعليم في الأردن، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود أثر لعدد سنوات الخبرة، كما بينت النتائج أن للبرامج التدريبية فوائد ونتائج ايجابية انعكست على المتدربين.

يستنتج الباحثان من خلال مراجعة الدراسات السابقة إلى أن هناك نتائج ايجابية من خلال تقييم فاعلية الدورات التدريبية كما جاء في نتائج دراسات (أبو دقة واللولو، 2007؛ النهار والرفوع والرحامنة، 2007؛ بطاح وفريحات، 1992؛ Whitelock, 1995)، في حين كشفت بعض النتائج عن قصور في هذه البرامج كما في نتائج دراسات (المدهون و سعدية، 2008؛ العاجز، 2004؛ راجحة، 1995). كما أظهرت نتائج بعض الدراسات عدم وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي، كما في دراسة (المدهون و سعدية، 2008)، ووجود أثر لعدد سنوات الخبرة (عبده، 2006؛ بطاح وفريحات، 1992)، وعدم وجود اثر لمتغير الجنس.

وتكونت أداة الدراسة في أغلب الدراسات السابقة من استبانة، في حين تم استخدام بطاقة ملاحظة في دراسات كل من (عبده، 2006؛ اليافعي ، 2003؛ أبو دقة واللولو، 2007؛ لطفي، 1992)، وتتشابه الدراسة الحالية مع دراسات (لطفي، 1992؛ اليافعي، 2003؛ الثبيتي، 2003؛ عبده، 2006) حيث إنها أجريت على معلمي الدراسات الاجتماعية، في حين أجريت دراسة (الشنيف، 2008) على معلمي ومشرفي الدراسات الاجتماعية. واستفاد الباحثان من الدراسات السابقة في تصميم أداة الدراسة ومنهجية البحث، ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث للوقوف على تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن من وجهة نظر المتدربين وعلاقتها ببعض المتغيرات، حيث لم يعثر الباحثان على أية دراسة تناولت هذا الموضوع في الأردن.

مشكلة البحث:

تزداد الحاجة للتطور العلمي والتقدم التكنولوجي، وذلك من خلال تداخل العلوم مع بعضها بعضاً وتكاملها لتقديم المزيد من الخدمات وتحسين مستويات الأداء، ولهذا فإن كل مؤسسة تحدد لنفسها مجموعة من الأهداف وتسعى لتحقيقها، وترسم مجموعة من الاجراءات والإستراتجيات من أجل تحقيق هذه الأهداف. وبهذا الصدد أشارت بعض الدراسات إلى ضرورة وضع برنامج وتصور مقترح لتدريب معلمي الدراسات الاجتماعية في الميدان (الوهيبي، 1995).

ويسعى قسم الإشراف والتدريب في كل مديرية من مديريات التربية للتأكد من تحقيق أهدافه، والاطمئنان على تحقق أهدافه من خلال مجموعة من الإجراءات التقويمية وعبر رسائل متعددة، ولعل هذا البحث يسهم في تقييم الفاعلية التدريبية لبرامج إعداد معلمي الدراسات الاجتماعية،

للتعرف إلى نواحي الضعف والقوة في هذه البرامج مما يؤدي إلى تحسينها ورفع مستواها، ومن ثم تطوير العملية التدريبية بشكل عام.

وتكمن مشكلة البحث في التعرف إلى تقييم الفاعلية لبرامج التدريب التي عقدها قسم الإشراف والتدريب في تربية البادية الشمالية الغربية في الأردن على المشاركين تبعاً لعدد من المتغيرات المتعلقة بسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وعدد الدورات التدريبية.

هدف البحث:

يهدف هذا البحث التعرف إلى تقييم الفاعلية لبرامج التدريب لمعلمي الدراسات الاجتماعية التي يعقدها قسم الإشراف والتدريب في تربية البادية الشمالية الغربية في الأردن، من خلال الكشف عن:

- أثر المؤهل العلمي في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن.
- أثر عدد سنوات الخبرة في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن.
- أثر عدد الدورات التي سبق وأن تم الالتحاق بها في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن.

أسئلة البحث:

وللإجابة عن مشكلة البحث تم طرح الأسئلة الآتية:

1. ما درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية من وجهة نظر المتدربين؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية تعزى للمؤهل العلمي؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية تعزى لعدد سنوات الخبرة؟
4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية تعزى لعدد الدورات التدريبية التي سبق وأن تم الالتحاق بها؟

أهمية البحث:

يمثل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الهادفة لرفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين وسائل وطرق العمل، حيث أصبح التدريب في الوقت الحاضر أداة لزيادة القدرة على أداء المهمات ورفع كفاءة العاملين وتزويدهم بالمهارات الأساسية التي تساعدهم على الإنجاز الأفضل، كما أصبحت العملية التدريبية تمثل عنصراً رئيساً في كفاءة وفعالية المنظمات باختلاف أنواعها وأحجامها وأنشطتها وأهدافها التي أعدت لأجلها. وتكمن أهمية البحث في: تناولها لموضوع مهم جداً وهو التدريب كونه وسيلة فعالة لإعداد وتهيئة معلمي الدراسات الاجتماعية لإنجاز أعمالهم بكفاءة وفاعلية، وتقييم البرامج التدريبية التي يعقدها قسم الإشراف والتدريب، والتعرف إلى مدى تأثير التدريب في أداء معلمي الدراسات الاجتماعية، واستخلاص النتائج التي يمكن من خلالها الاستفادة من التدريب في رفع مستوى أداء المعلمين في مختلف المؤسسات التعليمية، والخروج بتوصيات من شأنها أن تسهم في تحسين وتطوير أداء المعلمين في المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية. *ويمكن لنتائج هذا البحث أن يفيد الجهات التالية:*

1. المعلم المتدرب في رفع كفاءته وتحسين أداء عمله.
2. المشرفين التربويين في أداء عملهم وتجويد أدائهم.
3. المسئولين في وزارة التربية والتعليم والقائمين على برامج التدريب، وإن إطلاع المسئولين على تقويم برامج تدريب المعلمين قد تفيدهم في : وضع تصورات لبرامج تدريبية بصورة أفضل، والوقوف على الجوانب الإيجابية وتدعيمها أما السلبية منها فتلافيها.

التعريفات الإجرائية ومصطلحات الدراسة:

معلمو الدراسات الاجتماعية: هم المعلمون الذين يقومون بتدريس مباحث التربية الوطنية والمدنية والتاريخ والجغرافيا في المرحلتين الأساسية والثانوية في مديرية تربية لواء البادية الشمالية الغربية في الأردن خلال العام الدراسي 2009/2008م.

التدريب:عملية مساعدة الأفراد لاكتساب مهارات في عملهم الحالي والمستقبلي من خلال تنمية وتطوير قدراتهم ومهارتهم ومعرفتهم وسلوكهم (شوق، 1995).

تقييم البرامج: عملية منظمة لجمع البيانات والمعلومات عن الأنشطة والعمليات التي يتم خلالها تنفيذ البرامج والتأثيرات التي تحدثها للحكم على البرامج ومدى فاعليتها ولاتخاذ قرارات مستقبلية .

فاعلية البرامج التدريبية: وتم قياسها من خلال تحديد قدرة البرامج التدريبية على تغيير أنماط وسلوكيات ومهارات ومعارف معلمي الدراسات الاجتماعية في الاتجاه المطلوب من خلال استجابتهم على فقرات أداة الدراسة.

المؤهل العلمي : ويشتمل على ثلاثة مستويات:أ- الدبلوم ب- البكالوريوس ج- ماجستير فأعلى.

عدد الدورات: وتشتمل على ثلاثة مستويات: أ- (1-3) ب- (4-6) ج- (7 فأكثر).

عدد سنوات الخبرة: وتشتمل على أربعة مستويات:

أ- (1- 5 سنوات) ب- (6-10 سنوات) ج- (11-15 سنة) د- (16 سنة فأكثر).

محددات البحث:

المجال البشري: اقتصر هذا البحث على معلمي الدراسات الاجتماعية الذين شاركوا في الدورات التدريبية التي عقدها قسم الإشراف والتدريب في مديرية تربية البادية الشمالية الغربية في الأردن.

المجال المكاني: تربية البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق/ الأردن.

المجال الزماني: الفصل الدراسي الثاني للعام 2009/2008.

الأداة: اعد الباحثان أداة مكونة من (30) فقرة لتقييم درجة الفاعلية التدريبية من وجهة نظر المتدربين.

طريقة البحث وإجراءاته

منهج البحث:

تم استخدم البحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث وعينته:

تكونت عينة البحث من (133) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع البحث والبالغ عددهم (162) متدرباً ومتدربة، وتم توزيع الإستبانة على العينة في الفصل الدراسي الثاني من العام 2009/2008. والجدول (1) يبين التكرارات والنسب المئوية وفقاً لمتغيرات البحث.

جدول(1)

التكرارات والنسب المئوية لعينة البحث وفقاً للمتغيرات

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
المؤهل العلمي	دبلوم	12	9.0
	بكالوريوس	110	82.7
	ماجستير فأعلى	11	8.3
عدد سنوات الخبرة	5-1	41	30.8
	10-6	51	38.3
	15-11	19	14.3
	16فأكثر	22	16.5
عدد الدورات التي سبق وان التحق بها المتدرب	1-3دورة	61	45.9
	4-6 دورة	54	40.6
	7فأكثر	18	13.5
	المجموع	133	100.0

متغيرات البحث:

اشتمل البحث على مجموعة من المتغيرات وهي:

1- المتغيرات المستقلة وهي: أ - المؤهل العلمي ب- سنوات الخبرة ج- عدد الدورات.

2- المتغير التابع: درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المتدربين.

أداة البحث:

تم تطوير أداة البحث في ضوء الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب التربوي المرتبط بموضوع البحث، لاسيما دراسة (النهار والرفوع والرحامنة، 2007)، ولتحقيق أغراض البحث تم تطوير استبانة مكونة من (37) فقرة بصورتها الأولية.

صدق الأداة

تم عرض الإستبانة بعد إعدادها على مجموعة من المحكمين وعددهم (10) من مشرفين تربويين، وأعضاء هيئة تدريس في جامعة آل البيت، واليرموك، وذلك لبيان مدى ارتباط الفقرات بموضوع البحث، والتأكد من شموليتها وإضافة وحذف ما يناسب من الفقرات مع إبداء الرأي حول الإستبانة

عموماً، وبناءً على ملاحظات واقتراحات المحكمين تم صياغتها صياغة جديدة وفق آرائهم وملاحظاتهم بحيث أصبحت بصورتها النهائية مكونة من (30) فقرة.

ثبات الأداة:

تم حساب ثبات أداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (kronpah alpha) لحساب الاتساق الداخلي وعليه بلغ معامل الثبات للأداة (0.83) وهي نسبة كافية لأغراض البحث.

المعالجة الإحصائية:

لتحليل النتائج تم استخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) في استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي (One-Way-Anova).

عرض النتائج ومناقشتها

السؤال الأول: "ما درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية من وجهة نظر المتدربين؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية من وجهة نظر المتدربين، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول(2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية من وجهة نظر المتدربين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	أهداف الدورة كانت معلنة وواضحة لي منذ البداية	3.68	.82	عالية
2	2	أهداف الدورة تتوافق مع مضمون موادها العلمية والعملية	3.59	.83	متوسطة
3	3	أهداف الدورة تتوافق مع طبيعة أعمالنا	3.50	.85	متوسطة
4	22	لقد أصبحت أكثر اقتداراً على استخدام الأسلوب العلمي في التخطيط	3.41	1.02	متوسطة
5	14	يتمتع المحاضرون بشخصية قوية تساعدهم على حسن إدارة المحاضرات وتوصيل المعلومات	3.39	.93	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
6	21	لقد حصلت على اتجاهات وأفكار جديدة نتيجة اشتراكي في هذه الدورات	3.38	1.05	متوسطة
7	20	لقد أضافت الدورة شيئا جديداً من المعارف العلمية والمهارات السلوكية إلى معلوماتي	3.34	1.04	متوسطة
8	13	القائمون على تنفيذ الدورات يتمتعون بكفاءة عالية في نقل المعلومات إلى المتدربين	3.29	1.08	متوسطة
9	15	يتمتع المحاضرون بمهارات اتصال عالية ومتنوعة	3.27	1.02	متوسطة
10	7	الوقت المخصص للدورة التدريبية يعد كافياً لتزويد المتدربين بالمهارات المطلوبة	3.12	1.12	متوسطة
11	18	تعمل المؤسسات على رفع مستوى تنميتها الإدارية خلال البرامج التدريبية للعاملين	3.11	.99	متوسطة
12	19	إن لتقرير التدريب السابقة أهمية في تحديد الخطة الحالية في التدريب	3.11	1.03	متوسطة
13	16	يتميز المحاضرون بربطهم المواد بالتطبيق العملي الميداني	3.08	.99	متوسطة
14	4	الأساليب والطرق المستخدمة في الدورات حديثة وذات فاعلية	3.03	1.05	متوسطة
15	6	هناك تنوع في الوسائل التعليمية	3.01	1.08	متوسطة
16	5	الدورات معدة لها إعداداً عملياً جيداً	2.98	.97	متوسطة
16	28	المهارات والمعلومات التي تم طرحها بالدورات يمكن تطبيقها فوراً في عملي	2.98	1.10	متوسطة
18	24	لقد حققت الدورات أهدافها بشكل كبير وبالنظر إلى كل من سبق تعتبر ناجحة	2.92	.99	متوسطة
19	17	يتم تحديد مواضيع الدورات من خلال الكشف عن نواحي الضعف لدى العاملين	2.89	1.10	متوسطة
20	27	كانت النشرات والمرفقات متوافرة وواضحة	2.86	1.04	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
		ويسهل إتباع ما فيها وتفي بالغرض			
21	8	الأماكن والقاعات التي تجري فيها الدورة تتلاءم مع حاجات التدريب وحاجاتنا	2.77	1.05	متوسطة
22	30	يتمتع المدربون بمهارات عالية في إدارة الوقت	2.76	1.05	متوسطة
23	29	كان لتشابه المؤهلات والخبرات العلمية للمشاركين في الدورات دور كبير في نجاحها	2.75	.96	متوسطة
24	23	لقد تحسنت مهارتي في سبيل الوصول إلى اعلي إنتاجية ممكنة	2.71	.99	متوسطة
25	11	يتم تحديد المواضيع التدريبية بالتشاور بين المركز والمحاضرين	2.69	1.10	متوسطة
26	9	يتم تنسيب المشاركين للتدريب من خلال حاجتهم الفعلية لذلك	2.66	1.04	متوسطة
27	10	تقوم المؤسسة التي اعمل فيها بدراسة ملفات العاملين قبل إرسالهم إلى الدورات التدريبية	2.65	1.02	متوسطة
28	12	للمشارك الحرية في قبول عملية التدريب أو رفضها	2.63	1.28	متوسطة
29	26	كان المحاضرون يجيبون عن جميع الأسئلة التي تطرحها	2.53	.96	متوسطة
30	25	أقام المحاضرون علاقات طيبة معنا	2.50	.94	متوسطة
		الأداة ككل	3.02	.31	متوسطة

يبين الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية من وجهة نظر المتدربين، حيث جاءت الفقرة رقم (1) فقط ضمن الدرجة عالية، والتي تنص على "أهداف الدورة كانت معلنة وواضحة لي منذ البداية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.68) وانحراف معياري (0.82)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) والتي تنص على "أهداف الدورة تتوافق مع مضمون موادها العلمية والعملية" بمتوسط حسابي بلغ (3.59) وبانحراف معياري (0.83)، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (3) ونصها "أهداف الدورة تتوافق مع

طبيعة أعمالنا"، بمتوسط حسابي بلغ (3.50) وانحراف معياري (0.85)، بينما جاءت الفقرة رقم (25) ونصها " أقام المحاضرون علاقات طيبة معنا" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.50) وانحراف معياري (0.94)، وجاء المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.02) وانحراف معياري (0.31).

وعموماً جاءت نتيجة السؤال الأول على الأداة ككل ضمن درجة المتوسطة، حيث بلغ عدد الفقرات التي جاءت ضمن هذه الدرجة 29 فقرة، أي بين (2.34– 3.67) وفقاً للمعادلة:

الحد الأعلى للبدائل – الحد الأدنى للبدائل

عدد المستويات

= 5–1/3= 1.33

وعليه يكون طول الفئة = 1.33+1= 2.33

(1– 2.33) درجة تقييم منخفضة.

(2.34– 3.67) درجة تقييم متوسطة.

(3.68– 5) درجة تقييم مرتفعة أو عالية.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة لأمور منها عدم ربط التدريب بالحوافز المادية، وعدم مشاركة المتدرب في وضع الخطة، وعدم بناء جسور من الثقة بين المعلم والمدرب ، كما قد تفسر هذه النتيجة من خلال عدم أخذ رأي المتدرب إذا كان يريد المشاركة أم لا، ويمكن تفسير أن درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية من وجهة نظرهم جاءت ضمن الدرجة متوسطة نظراً لعدم وجود علاقات طيبة بين المدرب والمعلم والذي بدوره انعكس على درجة التقييم نحو البرامج التدريبية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسات (المدهون سعدية، 2008؛ العاجز،2004) وجزء من نتيجة دراسة(Maunda, 1993)، كما تختلف مع نتيجة دراسات (أبو دقة واللولو، 2007؛ النهار والرفوع والرحامنة، 2007؛ بطاح وفريحات، 1992؛ Whitelock, 1995) والتي أشارت إلى أن هناك نتائج ايجابية من وجهة نظر المتدربين.

السؤال الثاني: " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية (α =0.05) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية تعزى للمؤهل العلمي؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم	12	3.10	.258
بكالوريوس	110	3.03	.313
ماجستير فأعلى	11	2.85	.332
المجموع	133	3.02	.313

يبين الجدول (3) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى) ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما في الجدول(4).

الجدول(4)

تحليل التباين الأحادي لأثر المؤهل العلمي في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	.386	2	.193	1.998	.140
داخل المجموعات	12.542	130	.096		
الكلي	12.928	132			

يتبين من الجدول (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية تعزى للمؤهل العلمي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عبده، 2006)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى:

- عدم تمايز المعلمين في العمل بناءً على المؤهل العلمي، رغم حصول البعض على مؤهلات عالية، كما يحدث في مجالات العمل الأخرى في الوظائف الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المدهون و سعدية، 2008).
- عدم تقسيم العمل حسب المؤهل العلمي داخل المدرسة.
- تشابه ظروف العمل بين المعلمين بغض النظر عن المؤهل.
- التركيز على الجانب النظري كما في نتيجة دراسة (راجحة، 1995).

السؤال الثالث: " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية (α =0.05) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية تعزى لعدد سنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية حسب متغير عدد سنوات الخبرة، والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
5-1	41	3.07	.327
10-6	51	2.96	.293
15-11	19	3.11	.300
16فأكثر	22	3.00	.332
المجموع	133	3.02	.313

يبين الجدول (5) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة (1-5؛ 6-10؛ 11-15؛ 16 سنة فأكثر) ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما في الجدول(6).

الجدول (6)

تحليل التباين الأحادي لأثر عدد سنوات الخبرة في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	.421	3	.140	1.446	.233
داخل المجموعات	12.508	129	.097		
الكلي	12.928	132			

يتبين من الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية تعزى لأثر عدد سنوات الخبرة في تربية لواء البادية الشمالية الغربية.

وقد تعزى النتيجة إلى:

- تكرار كثير من الدورات والتي سبق أن التحق بها بعض معلمي الدراسات الاجتماعية من قبل.
- ربما تفسر هذه النتيجة عدم الرضا الوظيفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية.
- عدم شعور المعلم بالمساواة بالمقارنة بعدد سنوات الخبرة في الدوائر الحكومية الأخرى.
- أوقات الدورات والتي غالباً ما تكون في أيام العطل أو بعد الدوام الرسمي.
- واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (بطاح وفريحات، 1992) والتي أشارت إلى وجود أثر لعدد سنوات الخبرة في درجة التقييم، واتفقت مع نتيجة دراسة (عبده، 2006).

السؤال الرابع: " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية (α =0.05) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية تعزى لعدد الدورات التي سبق وان تم الالتحاق بها؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية حسب متغير عدد الدورات التي سبق وان التحق بها معلمي الدراسات الاجتماعية، والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية حسب متغير عدد الدورات التي سبق وان التحق بها

عدد الدورات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1-3 دورات	61	3.04	.296
4-6 دورات	54	3.01	.337
7 دورات فأكثر	18	2.97	.305
المجموع	133	3.02	.313

يبين الجدول (7) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية وفقاً لمتغير عدد الدورات التي سبق وان التحق بها (1–3، 4–6، 7 دورات فأكثر)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما في الجدول (8) .

الجدول (8)

تحليل التباين الأحادي لأثر عدد الدورات التي سبق وان تم الالتحاق بها في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	.076	2	.038	.383	.683
داخل المجموعات	12.852	130	.099		
الكلي	12.928	132			

يتبين من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في تربية لواء البادية الشمالية الغربية تعزى لأثر عدد الدورات التي سبق وان تم الالتحاق بها.

وقد تعزى النتيجة إلى:

- عدم وجود الحوافز المادية التي تشجع المعلم في التعاطي بجدية مع الدورات وهذا يتفق مع نتيجة دراسة(Munda,1993).

- عدم مواكبة الدورات للتطورات العلمية والتربوية في مجال إعداد المعلمين أثناء الخدمة، ويتفق هذا التفسير إلى ما أشار إليه (المقابلة، 2003).
- التسرب من الدورات .
- التكرار والتخبط في الطرح وعدم التمكن من قبل المدربين.
- عدم قدرت المدربين على بناء علاقة إنسانية مع المتدربين من المعلمين.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العاجز، 2004) والتي أشارت إلى أن الدورات تقليدية ولا تلبي احتياجات المتدربين. كما قد تفسر هذه النتيجة بعدم وجود برنامج واضح وتصور مقترح لتدريب معلمي الدراسات الاجتماعية في أثناء الخدمة، وهذا التفسير يتفق مع ما أشار إليه (الوهيبي، 1995).

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحثان بالتوصيات الآتية:

1- إعادة النظر في برامج إعداد معلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة بحيث تعكس أهداف ومحتوى واستراتيجيات هذه البرامج الحاجات الفعلية التي يحتاج إليها المعلمين في الميدان.
2- الأخذ في الاعتبار أولويات الحاجات التدريبية من وجهة نظر المعلمون في الميدان عند وضع الخطط التدريبية، وعدم الاقتصار على رأي الخبراء.
3- حساب ساعات الحضور في البرامج التدريبية لغرض مواصلة الدراسة أو الترقية أو الابتعاث.
4- يجب أن يكون أحد الشروط في تثبيت المعلم بالخدمة الفعلية هو حضور برنامج تدريبي واحد على الأقل وإكماله بنجاح.
5- أن يشترك المعلمون الأكفياء في عملية التدريب، وأن لا تقتصر جهة التدريب فقط على الخبراء من مشرفين تربويين ومسئولين من الوزارة.

توصيات عامة:

1- تكرار مثل هذه الدراسة بين الحين والآخر نتيجة التغير المستمر في طبيعة الاحتياجات التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية انسجاماً مع الاتجاهات التربوية الحديثة.
2- القيام بدراسة مسحية مماثلة يتسع مداها عينة الدراسة، وتتناول الحاجات التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بصورة واسعة وشمولية.

المراجع:

1- أبو دقة، سناء واللولو، فتحية، 2007 – دراسة تقويمية لبرنامج إعداد المعلم بكلية التربية بالجامعة الإسلامية في غزة. مجلة الجامعة الإسلامية . سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد الخامس عشر، العدد الأول، ٤٦٥- .504

2- اسكندر، عدنان، 1982- تدريب الموظفين. بيروت، منشورات عويدات.

3- البشر، صالح فايع، 2003 – تقييم برامج التدريب في شركة سابك وأثرها على أداء العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

4- الثبيتي، ضيف الله، 2003- فاعلية برنامج الإعداد التربوي بجامعة أم القرى في تعريف الطالب المعلم المتخصص في الاجتماعيات بخصائص التلميذ الموهوب في هذا الحقل . مجلة العلوم التربوية، قطر، العدد (3)، 173- .235

5- الخريشة، علي، 2005- مستوى ممارسة معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الثانوية في الأردن لبعض كفايات التعلم الذاتي. مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد العشرون، العدد الثاني، 79- .108

6- الدحيات، جهاد صالح، 1999- تقييم فاعلية البرامج التدريبية في مراكز التدريب الخاصة من وجهة نظر المتدربين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

7- العاجز، فؤاد علي، 2004 – تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظات غزة. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم)، في الفترة من 21 – 22 يوليو.

8- المشيقح، عبد الرحمن، 2002- الإشراف التربوي عند المعلمين. الجامعة الأردنية، الأردن.

9- المقابلة، محمد قاسم، 2003- فاعلية البرنامج التدريبي من وجهة نظر المتدربين في محافظة اربد خلال الفترة من 1993-1998. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

10- ألن، شو فيلد، 1995 – المحاكاة في التدريب الإداري. ترجمة: محمد حسن. القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

11- النهار، حازم والرفوع، جهاد والرحامنة، حران، 2007- قياس الأثر التدريبي لبرامج مراكز إعداد القيادات الشبابية.عمان، سلسلة إصدارات مراكز إعداد القيادات الشبابية من الدراسات والأبحاث الشبابية رقم (3)،1-51.

12- الوهيبي، فاطمة، 1995- التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة الملك سعود.
13- بطاح، احمد وفريحات، غالب، 1992- دراسة تقويمية لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي، عمان.
14- راجحة، عدنان يوسف، 1995- تقييم البرنامج العام لتدريب المعلمين الذي نفذ عام 95/94 من وجهة نظر المعلمين المتدربين في هذا البرنامج. مركز التدريب التربوي، عمان.
15- الشنيف، محمد علي، 2008- معوقات استخدام الطرائق الحديثة في تدريس المواد الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء ، اليمن.
16- شوق، محمود، 1995 - تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين.الرياض، مكتبة العبيكان.
17- عبد الباقي، عبد الرحمن، 1981- علم النفس الإداري. القاهرة: دار العلوم.
18- عبده، عبدالكريم، 2006- الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في الحلقة الثانية من مرحلة التعليم الأساسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.
19- عساف، محمود، 1980 - أصول الإدارة. القاهرة : مكتبة عين شمس.
20- علي، إبراهيم، 1993 - الحاجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي الرياضيات في المرحلة الأساسية العليا في تربية عمان الأولى. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
21- لطفي، محمد، 1992- الكفايات الاجتماعية في إدارة الفصل لدى معلم الحلقة الثانية من التعليم الأساسي. مجلة التربية، جامعة الأزهر، 23، 225-207.
22- معهد الإدارة العامة، 1998- دليل المعهد. عمان، الأردن.
23- منظمة كير العالمية في الأردن، 2005 - أوراق تدريبية.
24- موسى، محمد عبد الرحيم، 1996- المعلم الفاعل والتدريس الفعال. الطبعة الأولى.عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
25- الناجي، حسن، 2000- تقويم برنامج إعداد المعلمين قبل الخدمة بجامعة مؤتة من وجهة نظر الطلبة الخريجين. مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد الخامس عشر، العدد الثالث، 179-205.
26- هاشم، زكي محمود، 1975- الاتجاهات الحديثة للإدارة. القاهرة : مكتبة عين شمس.

27- اليافعي، علي، 2003 – برنامج لتطوير الأداء المهني لمعلم الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في دولة قطر في ضوء الاحتياجات التدريسية. مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة الثانية عشر، العدد (24)، 261- 270.

28- Meunda, Felit,G.,1993- Training For Change: an Evaluation study of In service Primary teacher education in Malawi Dissertation abstract.

29- Phillips, jack, 1991- Training Evaluation Measurement Methods. Gulf publishing Company Houste.

30- Schmidt, H, Van der, Arend,A. Moust, J. Kokx, I. & Boon, L. , 1993 - Influence of Tutors Subject-Matter Expertise on Student Effort and Achievement in Problem-Based Learning. Academic Medicine, 68(10), 784-791. (Abrahamson, S, htm).

31- Sparks, D. , 2000 - Issues at the table: Teacher Quality and Student Achievement Become Bargaining Matters An Interview with Julia Koppaich. Journal of Staff Development. Spring , vol. 21, no2 .(Issues at the table: Teacher Quality and Student Achievement Become Bargaining Matter. Htm).

32- Whitlock, 1995- An Analysis as Small buseness Training Evaluation and Transfer PHD thesis Then University of Oklahoma. Oklahoma.