مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية وإنتعليم للواء القصر

الدكتور ماجد محمود الصعوب الدكتور رائد عبدالحافظ الصرايرة

الدكتور اياد بركات القرالة الدكتورة ماجدة خلف السبوع

الملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر، وقد تكون أفراد الدراسة من جميع معلمي الدراسات الاجتماعية الذين يدرسون مواد الدراسات الاجتماعية في جميع المدارس الحكومية التابعة مديرية التربية والتعليم للواء القصر في العام الدراسي 2019- الدراسات الاجتماعية في جميع المدارس الحكومية التابعة مديرية التربية والتعليم للواء القصر في العام الدراسة التي 2020، وتكونت عينة الدراسة من (99) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، طبقت عليهم أداة الدراسة التي تكونت من (23) فقرة مقسمة على اربعة مجالات هي: التقويم، والمحتوى التدريبي، ومقدم الدورة (المدرب)، ومكان التدريب وجاهزيته.

أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات معلمي الدراسات الاجتماعية لمدى رضاهم عن الدورات التدريبية كان متوسطاً في جميع مجالات الدراسة، كما اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات رضا معلمي الراسات الاجتماعية لاهمية الدورات التدريبية تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي، وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الدراسة بعدد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: مدى رضا، معلمي الدراسات الاجتماعية، الدورات التدرببية.

The extent of social studies teachers 'satisfaction with the training courses from their point of view of the Directorate of Education for the Minors Brigade ABSTRACT

The study aimed to reveal the extent of social studies teachers, satisfaction with the training courses from their point of view in the Directorate of Education for the Minors Brigade. The study members may be from all social studies teachers who study social studies subjects in all public schools affiliated to the Education Directorate in the Directorate of Education for the Minors Brigade in the year For the academic year 2019-2020, the study sample consisted of (99) teachers who were chosen randomly, and the study tool was applied to them, which consisted of (23) paragraphs divided into four areas: evaluation, training content, course presenter (the trainer), and place of training And its readiness.

The results of the study showed that social studies teachers 'ratings of their degree of satisfaction with the reality of the training courses were average in all fields of study. The results also showed that there were no statistically significant differences in the estimates of social Rasat teachers 'satisfaction with the reality of training courses due to the variables of sex and academic qualification. In light of the results of the study, the study recommended a number of recommendations.

Keywords: mada satisfaction, social studies teachers, training courses.

المقدمة:

يشهد العالم منذ مطلع هذا القرن نقلة حضارية هائلة شملت كل أوجه ومجالات الحياة، حيث أنه في كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر جديد ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح، وهذه التحولات قد ألقت بظلالها على بنية النظام التربوي، الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في النظم التعليمية مفهومًا ومحتوى وأسلوبًا، وذلك على أسس جديدة قائمة على استراتيجيات علمية فعالة تستوعب الإمكانات المادية والبشرية المتاحة.

ومن هنا بدأت تتسابق الدول المختلفة على تطوير نظمها التعليمية بصورة شاملة أحيانًا وبصورة جزئية أحيانًا أخرى، وبدأت تشهد قضية التطوير والإصلاح المتعلقة بالمعلم قدرًا كبيرًا من الاهتمام في الدول المختلفة التي تتشد الارتقاء بنظمها التعليمية، ومن ثم تجويد نواتجها (العبادلة، 2015) .

وتعد التربية الركيزة الأساسية التي يُعول عليها كل مجتمع للرقي بمستوى أفراده، فهي الأداة الفاعلة التي تبرز له سماته وخصائصه التي تميزه عن غيره، ولنجاح العملية التربوية لا بد من توافر عدد من المقومات يأتي في مقدمتها المعلم الذي يمثل الأساس في أي نظام تعليمي؛ ولذا نجد أن المجتمعات على الرغم من تباين ثقافاتها وأهدافها اهتمت بالمعلم وجعلته من أولوياتها فعملت على إعداده ثقافيًا وتربويًا وتخصصيا في مؤسسات تربوية، وتدريبه المستمر على كل المستجدات من حوله.

ويمثل المعلم أهم العناصر في العملية التربوية بوجه عام، وفي المرحلة الأساسية بوجه خاص، ولهذا كان من الواجب العناية بإعداده إعداداً سليماً، وإمداده بما يجد في ميدان عمله من معلومات وثقافات مختلفة وتجارب مفيدة. وإيماناً بأهمية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل على نوعية التعليم ومستواه (العاجز، 2009).

فبدون معلم متطور واعٍ لأدواره ومساير للتغيرات المتسارعة في شتى جوانب الحياة، لا يستطيع أي نظام تعليمي تحقيق أهدافه؛ لتغير هذه الأدوار بتغير الحياة المعاصرة، فغني عن البيان القول بأن التغير اليوم أصبح قاعدة في حين غدا الثبات استثناءً.

وتقوم الدورات التدريبية التربوية بناء على خطة إستراتيجية واضحة قادرة على توفير الموارد اللازمة والاستفادة من الموارد المتاحة بهدف تصميم دورات تدريبية مناسبة وملائمة للعملية التربوية، حيث تسهم الدورات التدريبية التربوية في النتمية المستدامة، كما تلعب دورا فعالا في المساهمة في القضاء على الكثير من السلبيات في العملية التعليمية، وتلبية الاحتياجات التربوية، وتنمية المعايير الحياتية للأفراد، كما ويعتمد تصميم هذه الدورات على التعليم الرسمي وغير الرسمي، والمهارات الحياتية، والجهود المبذولة لتنمية العملية التعليمية والنهوض بها وتحقيق المساواة في التعليم بين أفرادها (Samady,2007).

ويشير الزهراني (2010) إلى أن المعلم يتعامل مع عدة متغيرات نفسية، وثقافية، وتنظيمية غير متجانسة أثناء قيامه بعمله داخل الغرفة الصفية، وبالتالي فهو بحاجة للتعرف على طرق مواجهتها وحلها، وهذا يؤكد أهمية تنفيذ البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة مما يعزز من قدرة المعلمين على مواجهة تلك المتغيرات، وضرورة أن يُعطى المعلم حقه في التدريب أثناء الخدمة.

ويؤكد المجلس الوطني للدراسات الاجتماعية (National Council for the Social Studies) على المجلس الوطني الدراسات الاجتماعية من أجل التخلص من الفجوة بين التعليم النظري لإعداد المعلمين وتأهيلهم في المحامعات والتطبيق العملي للممارسات الاجتماعية اكتساب الجامعات والتطبيق العملي للممارسات الاجتماعية اكتساب معرفة متوافقة مع جهود الاصلاح المنتشرة في العالم (خصاونة، 2018).

ومن هنا استشعر الباحثون أن دراسة واقع الدورات التدريبية في مجال الدراسات الاجتماعية من وجهة نظر معلمي الدراسات الاجتماعية من الموضوعات المهمة في هذا الوقت، وذلك حتى يتسنى لهم مواكبة كل ما هو جديد في هذا المجال من جميع النواحي (العملية، والنظرية)، وتعطي القائمين على برامج التدريب واقع يعيشه المعلمون ويأملون تلافي سلبياته وزيادة إيجابياته.

مشكلة الدراسة وأهدافها:

يسعى الاردن وباستمرار في تطوير شامل لجميع المناهج التعليمية ومنها المواد الأدبية وبصورة تدريجية، يستلزم بالضرورة تدريب معلمي الدراسات الاجتماعية حتى يستطيعوا أن يتعاملوا مع هذا التغيير، حيث أن إعداد المعلم قبل الخدمة وتدريبه أثناء الخدمة عمليتان متصلتان لا غنى لأحدهما عن الآخر، فالمعلم لا يتحقق وجوده بمجرد تخرجه من الكلية، وإنما يلزمه التوجيه والتزود بالخبرة الصحيحة والمناسبة، وما يستحدث في مجال مهنة التعليم.

وقد تعالت الصيحات في العالم عامة والعالم العربي خاصة، والمجتمع التربوي في الاردن مطالبة بتطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الدراسات الاجتماعية خصاونة (2018)، وسعد (2018)، والزهراني (2018)، وشارون (Sharon, 2016) وداود (2016)، ولكن الواقع يشير إلى أن هذه البرامج غالباً ما تعد وتنفذ دون أن تعتمد في كثير من الأحيان على رأي المعلمين وإنما على رأي الخبراء من أهل الاختصاص، مما يظهر الفجوة بين النظرية والتطبيق، وظهرت ملامح عزوف معلمي الدراسات الاجتماعية عن الالتحاق بالدورات التدريبية، واعتبارها عبء ثقيل يضاف إلى عبئهم التدريسي والإداري.

كما بدا تذمر المعلمين ميدانياً واضحاً حول واقع الدورات التدريبية المقدمة لهم من حيث المحتوى والمحاضر وموضوع الدورات وعدم التخصصية وعدم الرضا عن المردود التعليمي الخاص بطبيعة عملهم، ولأن هناك مبالغ مالية كبيرة تدفع في مجال التدريب فلاربد من استقصاء واقع التدريب التربوي في المملكة الاردنيه الهاشمية، ولهذا تتحدد مشكلة الدراسة في الكشف عن مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر.

أسئلة الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر؟
- 2. هل تختلف تقديرات معلمي الدراسات الاجتماعية لمدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر باختلاف (الجنس، والمؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على درجة رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر. 2. التعرف إلى ما إذا كان هناك اختلاف لتاثير متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي) على مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في التعرف على واقع الدورات التدريبية في مجال الدراسات الاجتماعية من وجهة نظر معلمي الدراسات الاجتماعية بمديرية التربية والتعليم في لواء الجامعة، ففي الجانب التطبيقي تنبع أهمية الدراسة من كونها قد تساعد في الكشف ميدانياً عن أفضل الطرق لتحسين الجوانب العملية التدريبية في مجال تدريس الدراسات الاجتماعية، وقد تساعد نتائج هذه الدراسة وزارة التربية والتعليم على تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية، وقد تلفت هذه الدراسة نظر الباحثين إلى إجراء دراسات مماثلة على مواد أخرى.

أما الجانب النظري؛ فتكمن أهمية التدريب لمعم الدراسات الاجتماعية في الميدان التربوي بالعمل على رفع مستوى أداء المعلم في المادة بتطوير معارفه وزيادة قدرته على التجديد والإبداع، وتعزيز خبرات المعلم وتطوير مهاراته وتعريفه بمشكلات التعليم وطرق علاجه، كما تعمل على تبصير مشرف الدراسات الاجتماعية على الطرق المناسبة لأداء عمله بطريقة جيدة وبجهد قليل في وقت قصير، كما أنه ومن المؤمل أن تقدم هذه الدراسة المساعدة في استيعاب الدور الكبير للمعلم في تطوير الدورات التدريبية في مجال الدراسات الاجتماعية.

التعريفات الإجرائية:

شملت الدراسة التعريفات الآتية:

- درجة الرضا: يقصد بها درجة رضا معملي الدراسات الاجتماعية في المدارس الحكومية بوصفهم متلقي الخدمة التدريبية من وزارة التربية والتعليم عن البرامج التدريبية في مديرية التربية والتعليم للواء القصر، والتي تم قياسها من خلال الدرجة التي حصل عليها المعلم في استجابته لفقرات أداة الدراسة.
- معلمي الدراسات الاجتماعية: هم المعلمون القائمون على تدريس الدراسات الاجتماعية بفروعها (التاريخ، الجغرافيا، التربية الوطنية والمدنية) من معلمين ومعلمات ذكوراً وإناثاً، ممن يدرسون في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء القصر.
- الدورات التدريبية: هي كل البرامج المخططة والخبرات والأنشطة التي تنطلق من برامج إعداد وتدريب معلمي الدراسات الاجتماعية في المراحل التعليمية، وتهدف إلى رفع كفايات المعلمين وتأهيلهم لمواجهة ما يستجد من تطورات تربوية وعلمية وتقنية في مجالات تخصصاتهم من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الكيفي والتقويم المستمر.

محددات الدراسة:

المحدد المكاني: تقتصر الدراسة على معلمي ومعلمات الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء القصر. المحدد الزماني: أجربت الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2020/2019.

المحدد البشري: تقتصر هذه الدراسة على مدى استجابة معلمي الدراسات الاجتماعية نحو مجالات (محاور) الدورات التدريبية باختلاف: الجنس، والمؤهل العلمي.

الإطار النظري:

يتضمن هذا الجزء من البحث عرضاً للأدب النظري المتعلق بالدورات التدريبية وتدريب معلمي الدراسات الاحتماعية.

الدورات التدريبية:

تلعب الدورات التدريبية دورا رئيسيا في إثراء العملية التعليمية، وذلك من خلال تزويد المعلمين بالدوافع والمهارات الأساسية والقدرة على التعليم، وتعزيز الكفاءات والقدرة على استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة، ونظرا لأهمية الدورات التدريبية ودورها في تعزيز العملية التعليمية، ينبغي على الجهات التربوية المسؤولة أن تتعاون وتحرص على عقد هذه الدورات باستمرار، وبأساليب متنوعة ومختلفة بحيث تزود المعلم بمهارات جديدة ومتنوعة.

ويعرف الطعاني (2007) التدريب بأنه الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات، واتجاهات المتدربين، وذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم. ويرى أن التدريب عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات، وطرائق أداء سلوك واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفاياتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منظمة وبإنتاجية عالية.

أما برنوطي (2007) فترى أن التدريب نشاط تعليم من نوع خاص، فهو نشاط متعمد تمارسه المنظمة بهدف تحسين أداء الفرد في الوظيفة التي يشغلها. وهو أحد وسائل تطوير العاملين في المنظمة، وقد يكون الوسيلة الوحيدة التي تعتمدها المنظمة لتطوير العاملين، إذا لم يكن لديها برامج للتطوير.

أهمية تدربب المعلمين:

تكمن أهمية الدورات التدريبية للمعلم في الميدان التربوي بالعمل على رفع مستوى أداءه في المادة بتطوير معارفه وزيادة قدرته على التجديد والإبداع، وتعزيز خبرات المعلم وتطوير مهاراته وتعريفه بمشكلات التعليم وطرق علاجه، كما تعمل على تبصير المعلم بالطرق المناسبة والتي تساعده على أداء عمله بطريقة جيدة وبجهد قليل في وقت قصير، وتؤدي إلى اكتشاف الكفاءات الجيدة من المعلم والذي يمكن الاستفادة منه في العديد من المجالات مثل المشاركة في تطوير المقررات الدراسية وإنتاج الوسائل التعليمية ورفع الروح المعنوية بمشاركتهم في الرأي والأخذ بمقترحاتهم، وتفادي الأخطاء في أداء أعمالهم والإقلال منها ما أمكن، والحفاظ على الوقت والجهد والمال.

إن عملية تدريب المعلمين لا يمكن أن تخلق المعلم الواعي، المتفتح، ولكنها فرصة ذهبية تتاح للمعلمين للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل، وترجع أهمية التدريب إلى المزايا العديدة التي يحصل عليها المعلم. فمع التقدم التكنولوجي ستظهر وظائف واحتياجات تدريبية جديدة.

ويذكر الطعاني (2007) أن الأهداف التي يحاول التدريب تحقيقها، هي زيادة معارف المعلمين ومعلوماتهم، وإكسابهم بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاياتهم الإدارية وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية نحو العمل والعاملين معهم، وزيادة الاستقرار في العمل بما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لهم، وزيادة الإنتاج والإنتاجية المتمثلة في الحقل التربوي برفع المستوى العلمي وخفض نسب الرسوب والتسرب بين الطلبة، وتنمية الروابط الإنسانية السليمة في المجتمع المدرسي، ومواكبة المتدربين للمستجدات في حقول المعرفة ذات العلاقة بعملهم

مبادئ عملية التدريب للمعلمين

لكي تتمكن المدارس من تحقيق أهدافها من جراء قيامها ببرامج تدريبية للمعلمين بها يجب إتباع مجموعة من المبادئ الرئيسة للعملية التدريبية كما يذكرها (تيشوري، 2010):

1-الهدف: يجب أن يكون الهدف من التدريب محدداً وواضحاً طبقاً للاحتياجات الفعلية للمعلمين، مع مراعاة أن يكون الهدف موضوعياً وواقعياً وقابلاً للتطبيق.

2-الاستمرارية: ويتحقق هذا المبدأ بأن يبدأ التدريب باستهلال الحياة الوظيفية للمعلم ويستمر معه خطوة بخطوة لتطويره وتنميته.

3-التدرج: ويعد هذا المبدأ من أهم المبادئ التي يقوم عليها البرنامج التدريبي، فيبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج إلى الأكثر صعوبة.

4-مواكبة التطور: فالأخذ بالتطور يجعل التدريب معيناً لا ينضب يتزود منه الجميع بكل ما هو جديد وحديث في شتى مجالات العمل، وبأحدث أساليب وتكنولوجيا التدريب.

5-الواقعية: وذلك بأن يلبى الاحتياجات الفعلية للمعلمين ويتناسب مع مستوياتهم.

6-ضرورة الممارسة العملية للمتدرب: حيث يجب مشاركة المعلم وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعليم لكي يكتسب المهارة والمعرفة ولابد من توافر الوسائل التدريبية التي تكون مطابقة لما هو موجود في بيئة المدارس.

أساليب وطرق التدريب:

يقصد بأساليب التدريب هي الطريقة (الكيفية) التي يتم من خلالها عرض المادة التدريبية وفقا لمجموعة من العوامل (منتدى مستودع وثائق المنظمة، 2017) أولا :المتدربين: ويعني أعمار وجنس والمستوى التعليمي وخبرات المتدربين وثانيا :ظروف التدريب: وتضم زمن التدريب، مكان التدريب، التسهيلات والمواد المتاحة، عدد المتدربين وثالثا : موضوع التدريب ورابعا : الميزات النسبية للمدرب.

ويعتبر خضر والموسى (2015)، أن الأساليب حسب نوع التدريب المقدم تكون أما نظرية أو عملية من أكثر التصنيفات شيوعاً، وما يلى بعض لأهمها:

1-أسلوب المحاضرات: وهو أسلوب تدريبي يستخدم الرموز اللفظية في توصيل مجموعة من الأفكار والمعلومات والحقائق العلمية والنظريات والمفاهيم، من قبل المدرب إلى المتدربين.

2- أسلوب المناقشة الموجهة: يستخدم هذا الأسلوب للإجابة عن سؤال أو مجموعة من الأسئلة المحددة.

3-أسلوب التعليم المبرمج: يكرس هذا الأسلوب مفهوم التعليم الذاتي، يتحمل المتدرب مسؤوليات أساسية في تدريب نفسه ويكتسب المتدرب المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتنمية وتطوير أدائه من خلال قيامه بمجموعة من الخطوات المرتبة، التي خططت بعناية مسبقاً.

4-الزيارات الميدانية: يقصد بالزيارات الميدانية قيام المتدربين بجولات ميدانية لأماكن خارج مكان التدريب تجسد الأفكار والمفاهيم والممارسات المعطاة للمتدربين في قاعات التدريب.

5-أسلوب تمثيل الأدوار: يعد هذا الأسلوب معملياً لتدريب المتدربين على الأدوار والمهام والمسؤوليات، والمواقف الموجودة في بيئة الأعمال الحقيقة أو أنه يسمح بقيام المتدرب بتمثيل دور شخص ما ويتصرف كما يعتقد بأن ذلك الشخص يتصرف في أدائه لذلك الدور، ويقوم المتدرب بالمشاركة في أداء الدور مع بعض زملائه أو بقية المتدربين الذين يقومون بمتابعة تمثيله من خلال الملاحظة العملية لتوفير التغذية الراجعة (feed back) وليستفيد المشاركون من إتقان أداء الدور والإلمام بكافة متطلباته، وتبرز أهمية التغذية الراجعة في النقاش الذي يدور بعد الانتهاء من لعب الدور، والذي يشارك فيه جميع المتدربين والمدربين، ويهدف هذا الأسلوب إلى إتاحة الفرص للمتدربين لمعرفة وإدراك طبيعة مشاعرهم تجاه بعض المواقف.

6-أسلوب العصف الذهني: يستخدم هذا الأسلوب لتدريب مجموعة صغيرة من المتدربين بحيث يشاركون في نقاش مباشر بهدف حل مشكلة أو موقف يطلب من المشاركين طرح أفكار وآراء وليدة اللحظة دون وجود أحكام أو تقويم له في تلك اللحظة.

7-أسلوب الورش التدريبية: يستخدم هذا الأسلوب أسلوب المحاضرة والنقاش والعروض العملية.

8-أسلوب العروض العلمية: وهي النشاط الذي يقوم به المدرب أو المتخصص أو أحد زملاء المهنة من المتقنين لذلك النشاط، وبهدف إلى توضيح كيفية أداء عمل ما أو مجموعة من المهارات للمتدربين بطريقة عملية.

9-أسلوب دراسة الحالة: الحالة عبارة عن مشكلة وهي تقدم للمتدرب مكتوبة ومرفق بها بعض التفاصيل عن حيثيات المشكلة وخلفياتها وأسبابها والوصول إلى اقتراحات حيال تلك المشكلة.

10-أسلوب الندوات: تتمحور الندوة غالباً حول موضوع معين أو مشكلة معينة، ويهدف هذا الأسلوب إلى زيادة وعي المتدربين بموضوع الندوة بشكل عميق ومؤثر.

دواعي ومبررات التدربب أثناء الخدمة:

إن الغاية من التدريب أثناء الخدمة هو جعل معلمي الدراسات الاجتماعية مواكبين للتطور والتجديد الذي تشهده عملية تطوير المناهج وخصوصاً مناهج المواد العلمية، وحتى يتحقق ذلك لابد من تناسب التدريب أثناء الخدمة مع الاحتياجات الفعلية للمعلمين والمتعلمين ومع الأهداف التربوية الجديدة لهذه المناهج المطوره، ولذلك لابد من مسح الواقع وتتفيذ الدراسات الميدانية للكشف عن المشكلات والصعوبات التي تعترض المعلمين، وعن الجوانب التي يشعرون أنهم بحاجة إلى تطويرها، ومن دواعي التدريب أثناء الخدمة ما يلي كما يذكر (شويطر، 2009) التنامي السريع في نظم المعرفة وفروعها المتنوعة، وتطوير المناهج التربوية، تجديد الخطط التنموية، وتطور الدراسات الاجتماعية وطرق تدريسها، وتطور التكنولوجيا ووسائل الاتصال، ومعالجة النقص الحاصل في فترة الإعداد ،وتطور النظريات التربوية، وتمكين المعلم من الأدوار المتجددة، وتحسين أداء المعلم، وتغيير العمل أو التخصص، وإتاحة الفرصة للنمو المهني والترقي الوظيفي، وتزايد أعداد المعلمين،والتقدم العلمي الكبير، وتقدم وسائل المعرفة، والطريقة العلمية في التعليم، وتغير ادوار المعلم، وتوفير المعلم الخميع)، وضرورة اشتراك المعلم في تطوير المنهج، وتمهين التعليم،وتطبيق شعار ديمقراطية التعليم (التعلم للجميع)، والتعاون مع المجتمع المحلي

مراحل التدربب:

تعددت مراحل التدريب، وذكر بعض الباحثين خمس مراحل للتدريب، فيما ذكر آخرون أربع مراحل وسوف نذكر المراحل التي يمر بها التدريب التي تمكنا من التوصل إليها من خلال كتابات الباحثين (عبدالرحمن، 2010) وهي المراحل الآتيه:

المرحلة الأولى: الإعداد للتدربب وجمع وتحليل البيانات:

حيث يبدأ التدريب مع بداية الإعداد له، والتعرف على الحاجات الفعلية التدريبية المطلوب تلبيتها، وتعرف مرحلة الإعداد للتدريب على أنها مرحلة تأسيس لبرنامج تدريبي ، يهدف إلى استقطاب وضم الأفراد الذين يحتاجون للتنمية والتدريب، كما وتهدف مرحلة الإعداد للتدريب إلى تحديد ما ينبغي تعلمه ومعرفته من قبل الأفراد على ضوء متطلبات الوظائف المؤسساتية المعروضة والسلوكيات البشرية المرغوبة للقيام بأعباء تلك المتطلبات، كما تتعلق هذه المرحلة بتوفير كافة المعلومات والبيانات عن مختلف عناصر نظام التدريب سواء كانت داخل أو خارج المنظمة، وهذه العملية هي جزء من نظام المعلومات الإدارية وذلك من أجل تخطيط التدريب وهذه المرحلة لا ينبغي أن ينظر إليها على أنها مرحلة مؤقتة بل ينبغي أن تكون جزء متكاملا عن نظام المعلومات.

المرحلة الثانية: تحديد الاحتياجات التدرببية:

تمثل الاحتياجات التدريبية أهم مراحل العملية التدريبية فهي العنصر الرئيسي، والعمود الفقري في صناعة التدريب، حيث إن أي خلل في هذا العنصر يؤثر على جميع العناصر الأخرى، وبالتالي على الجهود المبذولة من قبل

المنظمة للارتقاء بكفاءة عامليها، بمعنى آخر فإن أي نشاط تدريبي لا يمكن أن يكتب له النجاح ما لم يكن هناك احتياج فعلى واضح إليه.

المرحلة الثالثة: تصميم وتحديد أساليب البرامج التدريبية:

يلي تحديد الاحتياجات التدريبية تصميم البرنامج التدريبي الذي يفي بهذه الاحتياجات ويتضمن عدة موضوعات أهمها المحتوى التدريبي وأساليب التدريب، والأدوات المساعدة فيها، وأيضا وضع نظام لتطبيق ومتابعة البرنامج، وتشمل هذه المرحلة عمليات أهمها: تحديد أهداف البرنامج التدريبي، وتحديد نوع المهارات التي سيتدرب عليها الأفراد، ووضع المنهج التدريبي، واختيار أسلوب التدريب، وتحديد مكان التدريب، وتحديد فترة (زمن) التدريب .ويتم تحديد الأساليب التدريبية المناسبة لتنفيذ التدريب، حيث تتنوع الأساليب التدريبية المستخدمة في عملية تنفيذ البرامج التدريبية تنوعاً كبيراً في العصر الحديث، ويتم استخدام أساليب التدريب تبعاً لفئات القيادات وهيئاتهم الوظيفية والمهنية.

المرحلة الرابعة: تنفيذ البرنامج التدريبي:

تأتي مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي الذي يركز على اختيار طرق التدريب وعلى تطوير كافة الأسس التدريبية واستخدامها في تنمية معرفة ومهارات الموارد البشرية، ويعتبر التعلم أحد أبرز الطرق الداعمة لإيصال أهداف التدريب إلى المستفيدين منه، كونه يستخدم كوسيلة فعالة في نقل وتفسير المعرفة إلى المتدربين. فالتنفيذ الطبيعي إذاً يأتي عن طريق التعلم، وما على المدرب سوى فهم وإدراك المبادئ التعليمية التي تمكن الأفراد من اكتساب المعرفة وتطبيقها بسهولة، فالتعلم أشبه بالسلوك في تعقيداته وعدم ثباته. وتعبر عن مرحلة إدارة البرنامج التدريبي، في إطارها العام والإجراءات التنفيذية للبرامج التدريبية، وأهم الجوانب التنفيذية التي يتطلب الأمر ضرورة الإعداد لها هي: توقيت البرنامج، وتنسيق التتابع الزمني للموضوعات التدريبية، وتجهيز المطبوعات، والاتصال بالمتدربين، والاتصال بالمدربين، وتعتبر هذه المرحلة مهمة وخطيرة في نفس الوقت، فهي المسؤولة عن نجاح أو فشل العملية التدريبية.

المرحلة الخامسة: تقييم البرنامج التدريبي:

تعتبر هذه المرحلة والهادفة إلى تحديد مدى مطابقة النشاطات التدريبية للأهداف المحددة سلفاً لتلك النشاطات، والتقييم للبرنامج التدريبي هو بحد ذاته عملية ثنائية النتيجة أي بمعنى أما أن يعطي البرنامج القيمة المتوقعة منه أو لا يعطي. فالمطلوب قياس نتائج التدريب بأساليب سلوكية وعمليه معاً، أي بمعنى أوضح يتم تقييم البرنامج التدريبي من خلال تسجيل نتائج التدريب بانتظام، سواء عن طريق متابعة سلوكيات وتصرفات المتدربين بعد عودتهم من التدريب وممارساتهم الفورية لوظائفهم، وكذلك عن طريق اكتشاف مدى التطابق بين تلك السلوكيات والتصرفات للمتدربين مع أهداف المؤسسة المرسومة لهم. وتوجد عدة عناصر في تنفيذ التدريب وتقاوت في درجة تأثيرها على فاعلية النشاط التدريبي، ويشمل التقييم تحديد أهداف التدريب وتقدير الاحتياجات التدريبية للنظام الإداري، ومحتوى البرنامج التدريبي، والمدربون والمدربون. كما يمكن اعتبار تقييم البرنامج التدريبي برنامج هام ومستمر، وهو آخر مرحلة من مراحل التدريب وفهم نشاط رئيسي وهام ولا ينفصل عن باقي أنشطة التدريب وهو وذلك صمانا لتحقيق الفاعلية المستهدفة من التدريب.

واقع برنامج التدريب (إعداد المعلم):

يتمثل الوضع الحالي لبرامج إعداد معلم الدراسات الاجتماعية في ثلاثة جوانب على النحو التالي كما يذكر (نصر، 2008): الجانب المعرفي: وهو الذي يتمثل في تدريس مقررات التخصص الأكاديمي، ويوجه النقد لهذا الجانب والجانب الوجداني: وهو الجانب الذي يتمثل في تنمية اتجاهات وميول واهتمامات الطلبة. والجانب المهاري: وهذا الجانب يهتم بممارسة الطلاب بعض المواقف التعليمية بدقة وإتقان.

ومن الملاحظ إن هناك جانباً مهماً لا يلقى اهتماماً في التعليم بوجه عام (التدريب القبلي) وهو الجانب الثقافي؛ أي الثقافي العلمي بوجه خاص الذي يعد ركيزة أساسية في الإعداد، فكانت النتيجة انتشار الأمية الثقافية لدى كثير من الطلاب مقارنة بباقي الخريجين في تخصصات أخرى.

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض للدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع تدريب معلمي الدراسات الاجتماعية.

أجرى خصاونة (2018) دراسة هدفت إلى الكشف عن واقع البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة في محافظة اربد بالاردن. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال إعداد استبانة مكونة من (44) فقرة موزعة على اربعة محاور، وجرى توزيع الاستبانة على عينة بلغت (52) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن تقديرات المعلمين لواقع البرامج التدريبية كان متوسطاً. كما خلصت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات المعلمين لواقع البرامج التدريبية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

وأجرى سعد (2018) دراسة هدفت إلى معرفة درجة تقييم معلمي الاجتماعيات في الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الاساسي في مدينة دمشق للبرامج التدريبية المعدة لهم أثناء الخدمة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم اعداد استبانة مكونة من (42) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي: تخطيط البرامج التدريبية وتنظيمها، محتوى البرامج التدريبية، تقويم البرامج التدريبية. وتكونت عينة الدراسة من (498) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن درجة تقييم معلمي الاجتماعيات في الحلقة الاولى من التعليم للبرامج التدريبية أثناء الخدمة كانت متوسطة، كما اظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائيا في درجة تقييم معلمي الاجتماعيات في الحلقة الاولى من التعليم للبرامج التدريبية أثناء الخدمة تعزى المؤهل العلمي والجنس.

بينما هدفت دراسة الزهرائي (2018) إلى تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية والتربية الاجتماعية في المرحلة المتوسطة أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهم التدريبية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم إعداد استبانة مكونة من (48) فقرة وتوزيعها على (160) معلماً من معلمي اللغة العربية والتربية الاجتماعية في المرحلة المتوسطة في مدينة الدمام بالسعودية. وأظهرت النتائج أن درجة تقويم المعلمين للبرامج التدريبية أثناء الخدمة كانت متوسطة. كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائيا في درجة تقويم المعلمين للبرامج التدريبية أثناء الخدمة تعزى المؤهل العلمي والخبرة.

وهدفت دراسة شارون (Sharon, 2016) معرفة تقييم معلمي المواد الأدبية لبرامج التدريب في أثناء الخدمة الاساسية في شمال كارولينا في الولايت المتحدة الامريكية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، تكونت عينة الدراسة من (211) معلماً ومعلمة. استخدمت الدراسة استبانة مكونة من (39) فقرة. وأظهرت النتائج أن درجة تقييم المعلمين لبرامج التدريب في أثناء الخدمة الاساسية في شمال كارولينا في الولايت المتحدة الامريكية كانت عالية. ولم تظهر النتائج اية فروق دالة احصائياً درجة تقييم المعلمين لبرامج التدريب في أثناء الخدمة الاساسية تعزى لمتغيرات الجنس والتخصص والمؤهل العلمي.

وأجرت داود (2016) دراسة هدفت إلى قياس الفاعلية التربوية لبرامج تدريب معلمي الاجتماعيات في المرحلة الاساسية الدنيا أثناء الخدمة من وجهة نظرهم وعلاقته باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم تصميم استبانة مكونة من (91) فقرة تم توزيعها على عينة بلغت (178) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن تقديرات معلمي الاجتماعيات في المرحلة الاساسية الدنيا لفاعلية برامج تدريب كانت مرتفعة. كما أكدت النتائج

أن اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو مهنة التدريس كانت مرتفعة. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات معلمي الاجتماعيات في المرحلة الاساسية الدنيا لفاعلية برامج التدريب تعزى للجنس ولصالح الإناث، ولمتغير الخبرة ولصالح سنوات الخبرة (10 سنوات فأكثر).

واجرى (العاجز، اللوح، الأشقر، 2011) دراسة هدفت التعرف على واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظات غزة، وقد أستخدم المنهج الوصفي للإجابة عن أسئلة الدراسة، وقد أعدوا لهذا الغرض استبانه مكونة من (46) فقرة موزعة على خمسة محاور وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحافظات غزة موزعين على (6) مديريات، وقد تكونت عينة الدراسة من (184) معلما ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها حاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى وجود أهداف محددة سلفا، لأن وجود هذه الأهداف يساعد على نجاح هذه البرامج، وبالتالي تطوير أداء المعلمين والمعلمات المشاركين فيها، وحاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات المشاركين فيها، وحاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى التخطيط لها، ويكون منطلقا من واقع العلمية التعليمية ومن احتياجات المتدربين المختلفة، وأهمية مشاركة المعلمين في كافة عمليات البرنامج من تخطيط ومشاركة في التنفيذ ومشاركة في التقويم والمتابعة و أظهرت الدراسة أنه لكي يمكن الوصول إلى سبل تطوير للبرامج التدريبية للمعلمين يجب الأخذ بعدد من الاعتبارات من أهمها تناسب الموضوعات التي تعرض على المعلمين والمعلمات، وتكامل عناصرها، ومناسبتها لمؤهلات المعلمين المختلفة، وخبراتهم، وليجاد أنشطة اختيارية، وذلك يثير الدافعية لديهم لحضور البرامج التدريبية التي تعالج احتياجاتهم ومشكلتهم.

أما دراسة (الزعبي والسلامات، 2010) التي تناولت مدى امتلاك معلمي العلوم للمعايير الأردنية لتنمية المعلمين مهنياً من وجهة نظر مديري المدارس ومشرفي مادة العلوم ومعلمي العلوم، وتكونت عينة الدراسة من (50) معلماً ومعلمة ممن يحملون درجة البكالوريوس في العلوم، إضافة إلى (20) مدير مدرسة و (20) مشرفاً تربوياً لمادة العلوم، واستخدمت الدراسة أسلوب الاستبانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية في امتلاك معلمي العلوم للمعايير الأردنية لتنمية المعلمين مهنياً يعزى للخبرة، وأظهرت كذلك فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك معلمي العلوم للمعايير الأردنية لتنمية المعلمين مهنياً، وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بقيام حملة تدريب شاملة للمعلمين وتقويمهم في ضوء المعايير الأردنية لتنمية المعلمين مهنياً والوصول إلى فهم مشترك بين مديري المدارس والمشرفين التربويين فيما يتعلق بامتلاك المعلمين للمعايير الأردنية لتنمية المعلمين مهنياً.

أما دراسة بونجبسنو (Pongpisanou, 2009) فهدفت إلى الكشف عن تطوير نموذج التدريب للمعلمين بشأن تعليم وتعلم العلوم للصفوف من السابع لغاية التاسع في مقاطعة أودون، تايلاند، حيث أجريت الدراسة على (30) معلم لمادة العلوم تم اختيارهم عشوائياً من المدارس الإعدادية في محافظة أودون في تايلاند، واستخدمت الدراسة الاستبيانات والمقابلات والملاحظة، وقد أظهرت النتائج ما يلي: نتيجة اختبار التحصيل الذي أعد لمعلمي العلوم يدل على أن مرحلة ما بعد نتائج الاختبار البعدي للمعلمين كانت أعلى من نتائج الاختبار القبلي، كانت نتيجة المعلمين عن التدريب بشكل عام " مرضى"، أن معلمي العلوم بصفة عامة يشرحون الدرس بطريقة "جيدة"، تشجيع المعلمين يساعدهم على المشاركة في التخطيط وطرح الأمئلة، وما إلى ذلك من التحليل، ومعلمو العلوم هم أكثر فعالية في عملية التعليم والتعلم من خلال إعطاء الفرصة للطلاب لاستخدام معدات المختبرات في فئتها العملية وأيضا من خلال توفير المواد اللازمة لعملية التعليم والتعلم. كان تصور معلمي العلوم عن جميع مراحل التدرب موافق بشدة.

وأكدت دراسة كوشن وشنوي وجونكو (and Jon-chao, 2008 Chow-chin and Chun-wei) وأكدت دراسة كوشن وشنوي وجونكو (18) معلم الهدمية استخدام إستراتيجية السبب الجذري لتدريب معلمي ما قبل الخدمة لمادة العلوم، حيث أجريت الدراسة على (18) أسبوعاً، وقد ما قبل الخدمة، واستخدمت الدراسة أسلوب عقد الدورات التدريبية لمدة (4) ساعات في الأسبوع، ولمدة (18) أسبوعاً، وقد

أظهرت النتائج أن معلمي ما قبل الخدمة لمادة العلوم على معرفة باستخدام إستراتيجية السبب الجذري، وكيفية تطبيقها داخل صفوف العلوم، على سبيل المثال، في وحدة تأثير الحرارة على المواد، فقد لاحظ الطلاب في الصف الخامس أنه إذا وضعنا بالون في زجاجة غارقة في الماء فإن حجمه يزداد، وبذلك تزداد عملية طرح الأفكار للسبب وراء هذه الظاهرة حتى يتوصلوا في النهاية إلى السبب الجذري.

التعقيب على الدراسات السابقة:

وباستعراض الدراسات السابقة يتضح ان معظمها تناولت موضوع أهمية الدورات التدريبية، كما أورد الباحثون عدد من الدراسات السابقة تميزت بحداثتها زمنياً، ويتضح من استعراض الدراسات السابقة أنها تتفق مع الدراسة الحالية من حيث موضوعها العام، فهي تتناول موضوع مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية، الا أنها تختلف من حيث تناولها للموضوعات الفرعية، فقد تناولت دراسة خصاونة (2018) إلى الكشف عن واقع البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة في محافظة اربد بالأردن، ودراسة سعد (2018) لمعرفة درجة تقييم معلمي الاجتماعيات في الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الاساسي في مدينة دمشق للبرامج التدريبية المعدة لهم أثناء الخدمة، ودراسة الزهراني (2018) إلى تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية والتربية الاجتماعية في المرحلة المتوسطة أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهم التدريبية، ودراسة شارون (Sharon, 2016) لتقييم معلمي المواد الأدبية لبرامج التدريب في أثناء الخدمة الاساسية في شمال كارولينا في الولايت المتحدة الامريكية، ودراسة داود (2016) لقياس الفاعلية التربوبة لبرامج تدربب معلمي الاجتماعيات في المرحلة الاساسية الدنيا أثناء الخدمة من وجهة نظرهم وعلاقته باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، ودراسة العاجز واللوح والأشقر، (2011) للتعرف على واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظات غزة، ودراسة الزعبي والسلامات، (2010) تناولت مدى امتلاك معلمي العلوم للمعايير الأردنية لتنمية المعلمين مهنياً من وجهة نظر مديري المدارس ومشرفي مادة العلوم ومعلمي العلوم، ودراسة بونجبسنو (Pongpisanou, 2009) للكشف عن تطوير نموذج التدريب للمعلمين بشأن تعليم وتعلم العلوم للصفوف من السابع لغاية التاسع في مقاطعة أودون، تايلاند، ودراسة كوشن وشنوي وجونكو (2008) لاهمية استخدام إستراتيجية السبب الجذري لتدريب معلمي ما قبل الخدمة لمادة العلوم. وتستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في منهجها واختيار أفراد الدراسة، وإعداد الأدوات والتحقق من صدقها وثباتها، وإجراءاتها والمعالجة الإحصائية، وتميزت هذه الدراسة بتناولها مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية لواقع الدورات التدريبية من وجهة نظرهم بمديرية التربية والتعليم للواء القصر.

المنهجية والتصميم:

أفراد الدراسة:

تكون أفراد الدراسة من جميع معلمي الدراسات الاجتماعية في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء القصر، حيث بلغ عددهم حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم (99) معلماً ومعلمة، وتم توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي، كما هو مبين في الجدول (1).

| راد الدراسة حسب متغيرات الدراسة | الحدمال [تمناع اف |
|---------------------------------|--------------------|

| النسبة المئوية % | التكرار | مستويات المتغير | المتغيرات |
|------------------|---------|-----------------|-----------|
| 0.78 | 77 | نکر | - 11 |
| 0.22 | 22 | أنثى | الجنس |

| %100 | 99 | المجموع | |
|------|----|-------------|---------------|
| 0.70 | 69 | بكالوريوس | |
| 0.30 | 30 | دراسات عليا | المؤهل العلمي |
| %100 | 99 | المجموع | |

أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة أعد الباحثون استبانة مكونة من قسمين: الأول: ويتضمن بيانات عامة عن أفراد الدراسة، في ضوء متغيرات الدراسة (الجنس والمؤهل العلمي). والثاني: واشتمل على الفقرات الرئيسة لمدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر.

خطوات إعداد أداة الدراسة:

مرت عملية إعداد اداة الدراسة بالخطوات التالية:

- -1 تم مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة، حيث تم الاستفادة من الأدب النظري وبعض الاستبانات المرفقة مع تلك الدراسات.
 - 2- بناء فقرات الأداة في ضوء أدبيات البحوث، وخبرة الباحثون الشخصية، وقد تكونت الاستبانة من (31) فقرة.
- 3- عرض الاداة مبدئياً على مجموعة من الخبراء من ذوي الاختصاص في علم النفس والقياس والتقويم ومناهج الدراسات الاجتماعية، للتأكد من صياغة الفقرات ومحتواها.
- 4- الاستفادة من آراء المحكمين جميعاً، وإعداد الاداة بشكل منظم ومتسلسل، من حيث شمول الفقرات وكفايتها وسلامتها اللغوبة.
- 5- صياغة الأداة بشكلهما النهائي بعد الأخذ بملاحظات من عرضت عليهم والاستفادة من تصويباتهم العلمية واللغوية، حيث تم دمج واستبعاد بعض الفقرات التي اتفق عليها (85%) من المحكمين، وأصبح عدد فقرات الاستبانة (23) فقرة موزعة على اربعة محاور.
- -6 تم تدریج مستوی الإجابة عن کل فقرة من فقرات أداة الدراسة وفق مقیاس لیکرت الخماسی وحددت بخمس مستویات هی: موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محاید (3 درجات)، غیر موافق (2 درجان)، وغیر موافق بشدة (1 درجة واحدة). وجری تقسیم مستوی التقدیرات لدرجة التطبیق إلی ثلاثة مستویات: مرتفعة، متوسطة، منخفضة؛ وذلك بتقسیم مدی الأعداد من 5-1 فی ثلاث فئات للحصول علی مدی کل مستوی أی متوسط من المستویات کالآتی: مستوی منخفض من الرضا (5.3-1)، ومستوی متوسط من الرضا (5.3-1)، ومستوی عال من الرضا (5.3-1).

صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق الاداة، تم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص بمجال التقنيات التعليمية والمناهج والتدريس والقياس والتقويم، وطلب إليهم إبداء آرائهم في مدى ملاءمة الفقرات لموضوع الدراسة، وتم إجراء التعديلات على فقرات الاستبانة في ضوء اقتراحات المحكمين وتعديلاتهم.

ثبات اداة الدراسة:

قام الباحثون باستخراج ثبات الاداة بطريقة كرونباخ الفا عن طريق تطبيقها على عينة استطلاعية بلغت (20) معلماً ومعلمة ومن خارج عينة الدراسة الاصلية، حيث بلغت قيمة معامل الثبات للاداة (0.90)، وهو مؤشر

على صلاحيتها لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة عن اسئلتها وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائجها في التحليل والتفسير والمناقشة.

إجراءات تطبيق الدراسة:

لتنفيذ هذه الدراسة قام الباحثون باتباع الخطوات التالية:

- الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع والمتخصصة وذلك للاستفادة من الإطار النظري لهذه الدراسات.
 - تم التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، وتحديد افراد الدراسة.
- أخذ الموافقة الرسمية لتطبيق الاداة، والحصول على الخطابات الرسمية المتعلقة بتسهيل مهمة الباحثون من الجهات ذات الصلة في مديرية التربية والتعليم للواء القصر
- توزيع أداة الدراسة على مديري معلمي الدراسات الاجتماعية والطلب منهم تعبئتها واستلامها منهم شخصياً بوساطة إدارة المدرسة، ومن ثم تم التعامل مع الاستبانات وتحليلها باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة المتغيرات التالية:

- أ- المتغيرات الوسيطة وتشمل:
 - الجنس: (ذكر، أنثى).
- المؤهل العلمي (بكالوربوس، دراسات عليا).
- ب- المتغيرات المستقلة: رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم

المعالجة الإحصائية:

تم إجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك للإجابة عن سؤالي الدراسة وعلى النحو الآتي: سيتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent – Samples T Test) للإجابة عن أسئلة الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها

للإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على " ما مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية لواقع الدورات التدريبية من وجهة نظرهم بمديرية التربية والتعليم للواء القصر؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات استبانة الرضا لواقع الدورات التدريبية من وجهة معلمي الدراسات الاجتماعية والجدول (2) يبين ذلك:

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر

| مدى التقديرات | الرتبة | الإنحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المجال |
|------------------|--------|-------------------|-----------------|-------------|
| متوسط | 1 | 0.77 | 3.63 | مقدم الدورة |

| متوسط | 2 | 0.66 | 3.61 | جاهزية مكان التدريب |
|-------|---|------|------|---------------------|
| متوسط | 3 | 0.89 | 3.58 | المحتوى التدريبي |
| متوسط | 4 | 0.81 | 3.55 | التقويم |
| متوسط | | 0.78 | 3.59 | الكلي |

يلاحظ من الجدول (2) بأن درجة رضا معلمي الدراسات الاجتماعية لواقع الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر جاءت متوسطة لجميع المجالات بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (0.77)، بينما وقد جاء مجال (مقدم الدورة) في المرتبة الأولى وبدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (0.77)، بينما جاء مجال (التقويم) في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (0.81).

أشارت النتائج إلى وجود درجة متوسطة من الرضا لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في الدورات التدريبية من وجهة نظرهم بمديرية التربية والتعليم للواء القصر وقد يعزى السبب في ذلك إلى أنه لا يتم تقديم أي حوافز أو مكافئات للمعلم عن الدورة، وغالباً ما تكون هذه الدورات في أوقات غير مناسبة وفي أوقات ما بعد الدوام وعلى حساب وقت المعلم والتزاماته.

وقد جاء مجال مقدم الدورة في المرتبة الأولى ويمكن أن يعزى ذلك إلى ما يمتلكه المدربين من كفاءة وقدرة على التدريب، إضافة إلى أنهم يتعاملون مع المعلمين بطرق وبأساليب إنسانية، ويتقبلون وجهات نظر المتدربين بسعة صدر.

وبالرجوع لهذه النتائج نجدها تتماشى لحد كبير مع ما أشارت اليه نتائج كل من دراسة خصاونة (2018) ودراسة الحالية سعد (2018) ودراسة الزهراني تؤكد على أهمية الدورات التدريبية، بينما لم تتماشى نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة شارون (Sharon, 2016) ودراسة داود (2016) حيث جاءت نتائج هذه الدراسات بدرجة مرتفعة، لتأكد هذه الدراسات على فعالية وبدرجة مرتفعة على أهمية الدورات التدريبية.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي حسب ما وردت في أداة الدراسة:

أولاً: مجال مقدم الدورة:

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مقدم الدورة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

| درجة | الانحراف | المتوسط | الفقرات | | الرتبة |
|--------|----------|---------|--|---|--------|
| الرضا | المعياري | الحسابي | | | الربيه |
| مرتفعة | 1.06 | 3.71 | يمتلك المدرب القدرة على إيصال الفكرة بسهولة. | 2 | 1 |
| مرتفعة | 1.04 | 3.70 | لدى المدرب كفاءة عالية في التدريب. | 3 | 2 |
| مرتفعة | 0.67 | 3.68 | يستمع المدرب لوجهات نظر المتدربين. | 4 | 3 |
| متوسطة | 0.63 | 3.61 | يحفز المدرب المتدربين على الوصول للأفضل. | 1 | 4 |

| درجة | الانحراف | المتوسط | الفقرات | | الرتبة |
|--------|----------|---------|--|-------|--------|
| الرضا | المعياري | الحسابي | الفقرات | الرقم | الربية |
| متوسطة | 0.66 | 3.60 | يتقن المدرب استخدام أدوات الاتصال. | 6 | 5 |
| متوسطة | 1.07 | 3.55 | يتعامل المدرب مع المتدربين بحيادية وموضوعية. | 5 | 6 |
| متوسطة | 0.77 | 3.63 | الدرجة الكلية | | • |

ويبين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال مقدم الدورة قد تراوحت مابين (3.55– 3.71)، حيث تتوعت استجابات معلمي الدراسات الاجتماعية لدرجة الرضا عن البرامج التدريبية ما بين التقديرات المرتفعة والمتوسطة، حيث حصلت (3) فقرات على تقديرات متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (2) ونصها "يمتلك المدرب القدرة على إيصال الفكرة بسهولة. " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.71)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها "لدى المدرب كفاءة عالية في التدريب" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.70)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (5) ونصها "يتعامل المدرب مع المتدربين بحيادية وموضوعية" وبمتوسط حسابي بلغ (3.66)، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن البرامج التدريبية لا تؤخذ بعين الاعتبار وبشكل كبير احتياجات معلمي الدراسات الاجتماعية لمقدم دورات متخصص ومؤهل مهنياً لمثل هذه الدورات التدريبية، اضافة لقلة اشراك معلمي الدراسات الاجتماعية المتميزين في الاسهام في تقديم الدورات التجريبية لزملائهم المعلمين من نفس التخصص.

ثانياً: مجال جاهزية مكان التدريب:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال جاهزية مكان التدريب مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

| درجة الرضا | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرات | الرقم | الرتبة |
|---------------|----------------------|--------------------|--|-------|--------|
| متوسطة | 0.63 | 3.65 | مكان التدريب مهيأ بشكل جيد للقيام بالعملية التدريبية ويطابق واقع الغرفة الصفية . | 5 | 1 |
| متوسطة | 0.61 | 3.63 | يتميز مكان التدريب بالهدوء الذي يضفي نوعا من التركيز على المتدربين. | 3 | 2 |
| متوسطة | 0.72 | 3.61 | يتوافر في مكان التدريب الوسائل اللازمه له . | 4 | 3 |
| متوسطة | 0.70 | 3.60 | مكان التدريب تتوفر فيه سبل الراحة للمتدربين من تهوية وتكييف ومرافق صحيةالخ. | 1 | 4 |
| متوسطة | 0.69 | 3.58 | مكان التدريب مناسب من حيث القرب والبعد عن مكان عمل | 2 | 5 |

| درجة الرضا | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرات | الرقم | الرتبة |
|---------------|----------------------|--------------------|---------------|-------|--------|
| | ~~. | <u> </u> | المتدربين. | | |
| متوسطة | 0.66 | 3.61 | الدرجة الكلية | | |

ويبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال جاهزية مكان التدريب قد تراوحت ما بين (3.58-3.5)، حيث جاءت جميع استجابات معلمي الدراسات الاجتماعية لدرجة الرضا عن البرامج التدريبية متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (5) ونصها "مكان التدريب مهيأ بشكل جيد للقيام بالعملية التدريبية ويطابق واقع الغرفة الصفية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.65)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها "يتميز مكان التدريب بالهدوء الذي يضفي نوعا من التركيز على المتدربين" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.63)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (2) ونصها "مكان التدريب مناسب من حيث القرب والبعد عن مكان عمل المتدربين" وبمتوسط حسابي بلغ (3.58)، وقد يعزى السبب في ذلك قلة توفر الإمكانات المادية اللازمة لتجهيز مكان للتدريب بشكل مناسب لجميع المعلمين، اضافة لوجود عدد من المشتتات التي تسهم في عدم رضا المعلمين عن جاهزية مكان التدريب لهم.

ثالثاً: مجال المحتوى التدرببي:

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المحتوى التدريبي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

| درجة | الانحراف | المتوسط | (T291 | الرقم | 7 11 |
|--------|----------|---------|---|-------|--------|
| الرضا | المعياري | الحسابي | الفقرات | | الرتبة |
| مرتفعة | 1.18 | 3.70 | يرتبط المحتوى التدريبي بالاحتياجات التدريبية للمتدربين . | 3 | 1 |
| مرتفعة | 1.12 | 3.68 | يتسم المحتوى التعلمي بالجمع مابين الجانب النظري والجانب التطبيقي . | 5 | 2 |
| متوسطة | 1.13 | 3.61 | تضيف المادة التدريبية شيئا جديدا على المتدرب. | 4 | 3 |
| متوسطة | 1.15 | 3.57 | حجم المادة التدريبية يتناسب مع الوقت المسموح به. | 1 | 4 |
| متوسطة | 1.19 | 3.55 | يعرض المحتوى التدريبي بأساليب مشوقه للمتدربين . | 2 | 5 |
| متوسطة | 0.95 | 3.40 | يتسم المحتوى التدريبي بالتنوع (تخطيط، أساليب تدريس، الخ) | 6 | 6 |
| متوسطة | 0.89 | 3.58 | الدرجة الكلية | | |

ويبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال المحتوى التدريبي قد تراوحت مابين (3.40– 3.70)، حيث جاءت جميع استجابات معلمي الدراسات الاجتماعية لدرجة الرضا عن البرامج التدريبية متوسطة باستثناء فقرتين جاءتا بدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (3) ونصها "يرتبط المحتوى التدريبي بالاحتياجات التدريبية للمتدربين" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.70)، بينما جاءت الفقرة رقم (5) ونصها "يتسم المحتوى التعلمي بالجمع مابين الجانب النظري والجانب التطبيقي" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.68)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (6) ونصها

"يتسم المحتوى التدريبي بالتنوع (تخطيط، أساليب تدريس،... الخ)" وبمتوسط حسابي بلغ (3.40)، وقد يعزى السبب في ذلك من وجهة نظر معلمي الدراسات الاجتماعية إلى أن إدارة التدريب في وزارة التربية والتعليم لا تقدم الدعم المعنوي اللازم الذي يساهم في الدعم المادي وتوفير مستلزمات الواقع التدريبي، بالإضافة لضعف القدرة على التنسيق المباشر مع الجهات ذات العلاقة، إضافة إلى قلة الدعم الذي تقدمه وزارة التربية والتعليم للمدربين لمساعدتهم في تحديد المحتويات المناسبة للبرامج التدريبية مما يساهم في قلة الثقة بالنفس وتقديم البرامج التدريبية بصورة منقوصة الفائدة، ويمكن أن يرجع ذلك أيضاً إلى أن راسموا البرامج التدريبية في وزارة التربية والتعليم لا يستندون في تقدير الإحتياجات التدريبية للمعلمين في الميدان التربوي بشكل عام على مصادر متعددة واعتمادهم على آراء القيادات الوسطى في الميدان بشكل بسيط لتحديد الإحتياجات المعلمين.

رابعاً: مجال التقويم: جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التقويم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

| درجة | الانحراف | المتوسط | الفقرات | الرقم | الرتبة |
|--------|----------|---------|---|-------|--------|
| الرضا | المعياري | الحسابي | Ţ. | , , | |
| متوسطة | 1.13 | 3.61 | يتم تقويم الدورات التدريبية بكتابة تقرير بعد الانتهاء من الدورة يعده المدرب . | 6 | 1 |
| متوسطة | 1.08 | 3.58 | يتم تقويم الدورات التدريبية باستخدام الملاحظة المباشرة لأداء المتدرب . | 5 | 2 |
| متوسطة | 1.18 | 3.55 | يتم تقويم الدورات التدريبية من خلال تقديم تغذية راجعة للمتدرب عن أدائه في الدورة. | 4 | 3 |
| متوسطة | 1.07 | 3.54 | توثيق نتائج التقويم التدريبي في سجلات خاصة يمكن الرجوع اليها. | 1 | 4 |
| متوسطة | 1.05 | 3.52 | توظيف نتائج التقويم التدريبي في تقويم أداء المتدرب الوظيفي . | 2 | 5 |
| متوسطة | 1.05 | 3.50 | تنوع الدورات التدريبية بانواع التقويم (التكوني، الختامي). | 3 | 6 |
| متوسطة | 0.81 | 3.55 | الدرجة الكلية | | |

ويبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التقويم قد تراوحت مابين (3.50–3.61)، حيث جاءت جميع استجابات معلمي الدراسات الاجتماعية لدرجة الرضا عن البرامج التدريبية متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (6) ونصها "يتم تقويم الدورات التدريبية بكتابة تقرير بعد الانتهاء من الدورات التدريبية باستخدام الملاحظة المباشرة لأداء المتدرب" بينما جاءت الفقرة رقم (5) ونصها "يتم تقويم الدورات التدريبية باستخدام الملاحظة المباشرة لأداء المتدرب"

بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.58)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (3) ونصها "تنوع الدورات التدريبية بانواع التقويم (التكوني، الختامي)"، وبمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وقد يعزى السبب في ذلك لاعتقاد معلمي الدراسات الاجتماعية وقناعتهم بضعف عمليات تقويم البرامج التدريبية وضعف تلبية الاحتياجات التدريبية للمعلمين، أو مراعاتها للمستجدات التربوية، وضعف التنويع في اساليب التدريب وقصورها أحياناً على الجوانب النظرية وقلة اتاحتها الفرصة للحوار والنقاس، اضافة لاعتقاد افراد العينة ان المدربين ليس لديهم من الكفاءة والقدرة ما يمكنهم من توفير بيئة آمنة تبعث الرحة في نفوس المعلمين، وتوظيف الاساليب التدريبية على التقنيات الحديثة في التدريب، واعداد الأنشطة التدريبية وفق الأهداف التدريبية لتلبي حاجات معلمي الدراسات الاجتماعية. اضافة لضعف مهارات المدربين في تقويم الدورات التدريبية من خلال تقديم تغذية راجعة للمتدرب عن أدائه في باستخدام الملاحظة المباشرة لأداء المتدرب، وتقويم الدورات التدريبية من خلال تقديم تغذية راجعة للمتدرب عن أدائه في الدورة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثانى ومناقشتها

للإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على " هل تختلف تقديرات معلمي الدراسات الاجتماعية لمدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر باختلاف (الجنس، والمؤهل العلمي)؟

أولاً: بالنسبة للجنس:

وللإجابة عن متغير الدراسة المتعلق بالجنس تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداة وللأداة ككل في ضوء متغير الجنس والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لتقديرات معلمي الدراسات الاجتماعية لمدى رضاهم عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر تعزى لمتغير الجنس

| الدلالة | ت | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الْعدد | الجنس | المجالات |
|---------|-------|----------------------|-----------------|--------|-------|---------------------|
| .157 | 2.015 | 7.257 | 33.22 | 77 | ذكر | " . M . " |
| | | 7.760 | 32.65 | 22 | أنثى | مقدم الدورة |
| .294 | 1.103 | 6.740 | 28.70 | 77 | ذكر | المنت المالية |
| | | 5.634 | 27.82 | 22 | أنثى | جاهزية مكان التدريب |
| .630 | .233 | 8.317 | 35.82 | 77 | نکر | ar II |
| | | 8.058 | 35.62 | 22 | أنثى | المحتوى التدريبي |
| .903 | .015 | 9.220 | 35.11 | 77 | ذكر | |
| | | 9.059 | 34.47 | 22 | أنثى | النقويم |

أشارت النتائج الواردة في الجدول (3) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 = α) في تقديرات معلمي الدراسات الاجتماعية لمدى رضاهم عن الدورات التدريبية تعزى لمتغير الجنس في جميع مجالات الدراسة، وهذه النتيجة تدل على تأكيد أفراد الدراسة على أهمية برامج التدريب، ويعزو الباحثون السبب في ذلك إلى أن معلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء القصر لديهم مستوى متقارب تقريباً من الثقافة الاجتماعية

والإدارية المتعلقة برضاهم عن برامج التدريب، وتتفق هذه النتائج مع نتائج كل من دراسة خصاونة (2018) ودراسة سعد (2018) ودراسة شارون (Sharon, 2016)، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الزهراني (2018) ودراسة داود (2016) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

ب- متغير المؤهل العلمي

وللإجابة عن متغير الدراسة المتعلق بالمؤهل العلمي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداة وللأداة ككل والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لتقديرات معلمي الدراسات الاجتماعية لمدى رضاهم عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر تعزى لمتغير المؤهل العلمي

| الدلالة | ت | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | المؤهل العلمي | المجالات |
|---------|------|----------------------|--------------------|-------|---------------|---------------------|
| .000 | 24.6 | 8.358 | 32.64 | 69 | بكالوريوس | : |
| | | 4.626 | 33.71 | 30 | دراسات عليا | مقدم الدورة |
| .000 | 12.9 | 6.746 | 27.70 | 69 | بكالوريوس | |
| | | 4.234 | 29.76 | 30 | دراسات عليا | جاهزية مكان التدريب |
| .000 | 19.7 | 8.967 | 35.20 | 69 | بكالوريوس | ון בי וויי |
| | | 5.377 | 37.09 | 30 | دراسات عليا | المحتوى التدريبي |
| .001 | 10.6 | 9.928 | 34.10 | 69 | بكالوريوس | 1105 |
| | | 6.284 | 36.60 | 30 | دراسات عليا | التقويم |

أشارت النتائج الواردة في الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 = شارت النتائج الواردة في الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 على في جميع الدراسات الاجتماعية وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن معلمي الدراسات الاجتماعية في لواء الجامعة لديهم القدرة على فهم ماهية ومتطلبات كيفية تطبيق البرامج التدريبية في ضوء ما تقدمه وزارة التربية والتعليم والبيئة المحلية من حولهم من خدمات ترتكز على الاستثمار الجيد لمهاراتهم وأفكارهم وبغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، مما يفسر ضعف تأثير متغير المؤهل العلمي على المجالات جميعها على أن جميع معلمي الدراسات الاجتماعية المستجيبين للدراسة كانوا على قدر متساق من الوعى، وعلى قدر كافٍ من المسؤولية والاستقلالية الشخصية والميل للتطوير المهنى والأكاديمي.

وقد يعزى ذلك إلى أن هذه الفئة من المعلمين ومن خلال ما اكتسبوه من خبرة أثناء عملهم بالتدريس، أصبحوا أكثر تقديراً بحاجاتهم التدريبية من ذوي الخبرة القليلة، مما يؤثر كذلك على عدم مللهم من الدورات التدريبية مقارنة بذوي الخبرات الطويلة، بالإضافة إلى قدرة هذه الفئة من المعلمين على التكيف مع التطورات والتجديدات العلمية والعملية من خلال مرورهم بالخبرات والنشاطات القريبة من المناهج والمقررات التي يدرسونها، وهذا ينعكس بالتالي على زيادة فاعليتهم وتحسين أداءهم التدريبي، والذي ينعكس بالتالي على من دراسة

خصاونة (2018) ودراسة سعد (2018) ودراسة الزهراني (2018) ودراسة شارون (Sharon, 2016)، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة داود (2016) لعدم وجود متغير المؤهل العلمي.

التوصيات:

يمكن للدراسة التوصية بما يلى:

1-نشر ثقافة القياس وتقبل الآراء الفاعلة لتحديد نقاط الضعف والقوة في البرامج التدريبية وتتفيذها حسب أوضاع المتدربين واحتياجاتهم.

2-إعادة النظر في مجالات الدراسة من حيث المحتوى التدريبي ومكان التدريب ومقدم التدريب والتقويم بما يتناسب مع المتدربين، وتلبية احتياجاتهم.

3-أن يتم وضع آلية لمكافأة المتدربين ومنح حوافز مادية ومعنوية لهم وبشكل خاص للمتميزين في الدورات التدريبية. 4- إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول درجة رضا المعلمين عن البرامج التدريبية في مناطق تعليمية اخرى في المملكة الاردنية الهاشمية.

المراجع:

برنوطي، سعاد (٢٠٠٧). إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، الطبعة الثالثة، عمان: دار وائل.

خصاونة، زكريا (2018). واقع البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة في محافظة اربد، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 20(3): 66-89.

داود، أمان (2016). مستوى الفاعلية التربوية لبرنامج تدريب معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الاساسية الدنيا أثناء الخدمة من وجهة نظرهم وعلاقته باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين

الزعبي، طلال؛ السلامات، محمد (2010). امتلاك معلمي العلوم للمعايير الأردنية لتنمية المعلمين مهنياً من وجهة نظر مديري المدارس ومشرفي مادة العلوم، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية. 7(1): 31 - 61.

الزهراني، بندر (2010). دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الزهراني، عتيق (2018). تقويم البرامج التدريبية لمعلمي اللغة العربية والتربية الاجتماعية في المرحلة المتوسطة بمدينة الدمام من وجهة نظرهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المدينة العالمية. الرياض، السعودية.

سعد، رائد (2017). درجة تقييم معلمي التربية الاجتماعية في الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الاساسي في مدينة دمشق للبرامج التدريبية المقدة لهم أثناء الخدمة، مجلة جامعة البعث، 39(54): 53-88.

شويطر، عيسى محمد نزال (2009)، إعداد وتدريب المعلمين، ط١، دار بن الجوزي، عمان، ٢٠٠٩م.

الطعاني، حسن أحمد (2007). التدريب مفهومه وفعالياته: بناء البرامج التدريبية وتقويمها، الطبعة الأولى، الإصدار الثاني، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

العاجز، فؤاد؛ علي، اللوح؛ عصام، الأشقر (2011). واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية، وزارة التربية والتعليم، غزة، فلسطين، سلسلة الدراسات الإنسانية، 18(2): 1–59.

- العبادلة، سمر (2015). تقويم برامج الدراسات العليا في الجامعات في محافظات غزة باستخدام نموذج القرارات المتعددة CIPP. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر، غزة، فلسطين.
- عبدالرحمن، بن عنتر (2010). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والأسس والأبعاد والإستراتيجية، الطبعة العربية، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- منتدى الحوار المتمدن (2010). مبادئ التدريب وأنواعه والاحتياجات التدريبية عبد الرحمن تيشوري، متوفر على الموقع: http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=209071

 . 2019\12\30
 - منتدى مستودع وثائق المنظمة (2017). أساليب التدريب، متوفر على الموقع: http://www.fao.org/wairdocs/af196a/af196a05.htm
- منتدى موضوع (2010). أساليب التدريب- مجد خضر، متوفر على الموقع: http://mawdoo3.com/%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D9%84%D9%8A%D8%A8_

 D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8

 D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8

 D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8

 D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8

 D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8

 D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AB%D8%AB%D8%AB%D8%AB%D8%A8

 **D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AB%D8
- الموسى، أحمد (2009). أثر الدورات التدريبية في تطوير معلمي الموسيقى في المدارس الحكومية في الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين ومدراء مدارسهم، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 23(2): 325 325.
- نصر، محمد (2008). تطوير برامج إعداد معلم العلوم باستخدام المدخل المنظومي للتدريس والتعلم لمواجهة بعض منطلقات العصر، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة.
- Chow-chin, L. Chun-wei1, T and Jon-chao, H. (2008). Use root cause analysis teaching strategy to train primary pre-service science teachers, US-China Education Review, 5 (12): 47-53.
- Pongpisanou, K. (2009). The Development of Training Model for Teachers concerning Teaching and Learning of Science for Grade 7-9 in Udon Thani Province, Thailand, unpublished. doctoral dissertation, Udon Thani University. 5 (2), Pp 52-85.
- Samady, S (2007). Education and Scientific Training for Sustainable Development of Afghanistan, Research Paper, United Kingdom.
- Sharon, M. (2016). **Teacher Evaluation of Basic Service Training Programs in North Carolina**, USA. ERIC.CHNS.P.521-704.