

دور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم

The role of professional development programs in improving the performance of public school teachers in Education Directorate of the Irbid District Brigade from their point of view

رامي محمود إسماعيل عباينه*

¹وزارة التربية والتعليم، (الأردن)، ramiababneh78@gmail.com

تاريخ النشر: 2023-05-14

تاريخ القبول: 2022-12-12

تاريخ الاستلام: 2022-07-12

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم. وتألفت العينة من (355) معلمة ومعلم وذلك خلال العام الدراسي (2021-2022)، استخدم فيها المنهج الوصفي المسحي وطورت استبانة كأداة للدراسة تكونت من (28) فقرة توزعت على أربعة مجالات. وأظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين جاء بدرجة مرتفعة، وإلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر عدد الدورات التدريبية وجاءت الفروق لصالح (8 دورات فأكثر)، وعدم وجود فروق دالة إحصائية لدور برامج التنمية المهنية تعزى لأثر المؤهل العلمي والجنس وسنوات الخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية للمعلمين لتحسين مهاراتهم في مجال استخدام التكنولوجيا والتقييم.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية؛ الأداء الوظيفي؛ مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد.

Abstract: The study aimed to identifying the role of professional development programs in improving the performance of public school teachers in Education Directorate of the Irbid District Brigade from their point of view. The sample consisted of (355) female and male teachers during the academic year (2021-2022). in which the descriptive survey method was used and a questionnaire was developed as a tool for the study. It consisted of (28) items distributed in four areas. The results concluded that the role of professional development programs in improving the performance of teachers was a high. There are statistically significant differences in the attributed to the impact of the training courses; the differences came in favor of the (8 or more courses). And there are no statistically significant differences for the role of professional development programs due to the effect of academic qualification, gender and years of experience. The study recommended necessity of holding training courses for teachers to improve their skills in the use of technology and assessment.

Keywords: Professional Development; Performance; Education Directorate of the Irbid District Brigade.

*المؤلف المراسل

1- مقدمة

يشهد العالم اليوم تدفق غير مسبوق في المعرفة الإنسانية والمعلومات، وتنوع الإنجازات الفكرية والثقافية والاختراعات التكنولوجية وتعددتها، وأصبحت ملامح هذا العصر تتمثل من خلال قدرة الأفراد على استخدامها وتوظيفها في مختلف ميادين الحياة، والتي فرضت على جميع المؤسسات والمنظمات تطوير أنظمتها التدريبية واستخدام أساليب تدريبية حديثة تواكب العصر.

لقد برزت اتجاهات جديدة في مجال برامج إعداد المعلم وتدريبه تؤكد على أهمية مواكبة العصر، وملاحقة التطورات المتسارعة في المجالات العلمية والتربوية والتكنولوجية، من مواكبة التطورات الخاصة بالمناهج التدريسية ومتطلبات إعداد المعلم، ومعرفة طرق التعامل مع الوسائل التعليمية الحديثة، وذلك لتمكينهم للقيام بأدوارهم ووظائفهم التعليمية المستقبلية بكفاءة وفاعلية (النسور، 2021).

وتعنى التنمية المهنية برفع مستوى كفاءة المعلم وإكسابه المهارات والخبرات الضرورية لتطوير أدائه وتحسينه إلى الأفضل من خلال تطبيق مجموعة من البرامج والأنشطة والسياسات والوسائل المتنوعة، وهي عملية تحسين طويلة الأجل تتصف بالاستمرارية والشمول، حيث تبدأ بعد تعيين المعلم ومباشرة في الوظيفة وتستمر خلال فترة سنوات عمله. وتساعد التنمية المهنية المعلمين على تعلم مهارات واكتساب خبرات جديدة تؤدي إلى تنمية قدراتهم المهنية في طرائق التدريس واستكشاف المفاهيم المتقدمة التي تتعلق بالمحتوى أو بالمصادر لرفع كفاءة العمل التدريسي (دخيل الله، 2020).

ولما يحتل المعلم من أهمية خاصة بمثابته الركن الأساسي من أركان النظام التربوي، والعمود الفقري للعملية التعليمية؛ فإن النظم التعليمية لا يمكن نجاحها أو تحديثها ما لم يعد النظر جذرياً في نظام تهيئة المعلمين وإعدادهم وتطويرهم بصورة مستمرة، حيث مهما كانت أهداف السياسة التعليمية واضحة وشاملة، والخطط دقيقة ومتكاملة، والمباني والمرافق المدرسية مجهزة، وتوافر الكتب والوسائل التعليمية المتميزة، والإدارة القوية فإن هذا وحده لا يكفي لتحقيق الأهداف التعليمية، ما لم يكن وراء ذلك كله معلم ناجح فعال متميز، وحتى نصل إلى هذا المعلم لا بد أن تحظى برامج إعداده وتأهيله التحسين والتطوير المستمر (النسور، 2021).

1.1- مشكلة الدراسة:

تعتبر برامج التنمية المهنية في النظام التعليمي من أهم الدعائم الأساسية لتحسينه وتطويره، وتشكل نقطة البداية للانتقال من أنماط التعليم التقليدية إلى التعلم والتعليم النشط المتمركز حول الطالب، حيث تعمل على إكساب المعلمين مهارات استخدام التقنيات الحديثة في التعليم، وزيادة الكفاءة المهنية وتحسين أدائهم الوظيفي، وتحفزهم إلى إتقان مهارات التعلم والتعليم الحديثة، ومساعدتهم على الوعي بمشكلات العمل وطرق التعامل معها وحلها (نواز واليحيوي، 2020). حيث قد توصلت دراسة (أبو مديغم وآخرون، 2018) (نواز واليحيوي 2020) (أبو سردانة، 2017) إلى أن برامج ومراكز التنمية المهنية تلعب دوراً كبيراً في تطوير أداء المعلمين وتحسين الأداء الوظيفي والممارسات الصفية، كما وتوصلت (طه، 2019) في دراستها إلى انقاع المعلمات بمختلف المراحل التعليمية على تحقيق الاستفادة من برامج التنمية المهنية الإلكترونية، وزيادة قدرتهن على توظيف واستخدام طرق وأساليب تدريسية متطورة وحديثة مواكبة للعصر الرقمي الحالي.

ويحظى موضوع برامج التنمية المهنية وتحسين الأداء الوظيفي للمعلمين باهتمام متزايد في الأردن، حيث حظي المعلم الأردني بالرعاية الملكية الدؤوبة والحرص الدائم على تنميته مهنيًا، كما عده صاحب الجلالة

الهاشمية "صاحب العقول، ومكتشف الإبداعات ومنمي المواهب" وسخر جلالته الإمكانيات جميعها لتنميته وتطوير مهاراته، ليتمكن من توفير تعليم نوعي لطلبته، ليكونوا قادرين على بناء الوطن بكفاءة واقتدار (النور، 2021، 7). وإن المتتبع للجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم الأردنية في مجال التنمية المهنية يمكنه أن يرصد عدداً من التجديدات التربوية المؤثرة، فقد أولت الأهمية القصوى لإعداد المعلم وتنميته المهنية واعتمدت الإطار العام لسياسة المعلم، وأعدت الخطط الاستراتيجية والإجرائية لتنفيذه، وخطت الوزارة مجموعة من الخطوات في إطار التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ولا تزال تعمل من خلال انفتاحها على الشركات المحلية والإقليمية والخبرات الدولية وبحثها عن الممارسات الفضلى لتذليل العقبات وتحقيق الهدف المنشود في تحسين تعلم الطلبة والتركيز على الممارسات المهنية للمعلمين. حيث بلغ عدد المتدربين على كافة البرامج التدريبية التي تنفذها الوزارة وبالتعاون مع أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين (40242) متدرباً من الذكور والإناث في الفترة الزمنية الممتدة ما بين (2020/6/15 – 2021/6/15) (وزارة التربية والتعليم، 2021).

من الملاحظ فإن الوزارة تبذل جهود كبيرة في تحقيق التنمية المهنية للمعلم، وتلبية احتياجاته ومتطلباته المهنية، فهي ضرورية للعملية التعليمية من أجل تحسين وتطوير أداء المعلمين مهنيًا. ونظراً لتنوع البرامج التدريبية التي تقدمها الوزارة للمعلم، وما يبذل من جهود لتحسين أدائهم الوظيفي، وفي هذا السياق ومن خلال المسح المرجعي وفي حدود ما توافر للباحث تأكد أنه لم تتوافر بحوث ودراسات أردنية تتناول دور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد مما دعا إلى إجراء هذا البحث وانبثقت مشكلة الدراسة، وذلك من خلال إجابتها عن الأسئلة التالية:

1- ما دور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، الجنس، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية)؟

2.1- أهداف الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهميتها تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- إبراز مفهوم التنمية المهنية وأهميتها للمعلمين في المدارس.
- 2- التعرف على دور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم.
- 3- الفروقات الإحصائية لمتوسطات تقديرات عينة الدراسة حول دور برامج التنمية المهنية تعزى إلى متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، الجنس، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).
- 4- تقديم مجموعة من التوصيات الضرورية لمتخذي القرار بوزارة التربية والتعليم لتفعيل وتحسين جودة برامج التنمية المهنية وتنويعها لتناسب مع احتياجات المعلمين وظروفهم.

3.1- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- 1- تعد الدراسة الحالية - في ضوء علم الباحث - الأولى في الأردن التي تناولت موضوع دور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين في مديريات التربية والتعليم.
- 2- تسهم في تحديد دور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية.

3- قد تساعد وزارة التربية والتعليم الأردنية في تحديد البرامج التدريبية وتطويرها بما يتناسب مع متغيرات البيئة التعليمية.

4- قد تفيد الدراسة المعلمين في التعرف أكثر إلى دور برامج التنمية المهنية المتنوعة وأثرها الإيجابي في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي لديهم.

5- تشجيع المعلمين على التسجيل في الدورات التدريبية لبرامج التنمية المهنية المتنوعة.

4.1- مصطلحات الدراسة:

- التنمية المهنية: عملية شاملة ومستمرة تستهدف تطوير أداء المعلم وتحسين كفاءته المهنية والمعرفية، وذلك من أجل الارتقاء بالعملية التعليمية (المغربي، 2016، 333). وبأنها نوع من التربية المستمرة للمعلمين تتم حسب برنامج منظم ومخطط له لتزويدهم بجميع المهارات والخبرات الضرورية في الجوانب الأكاديمية والتربوية والخاصة بطرق وأساليب التدريس والتقويم المختلفة ومهارات التواصل والتفاعل مع الطلبة والتي تؤدي إلى تحسين ورفع كفاياتهم ومستواهم التحصيلي (طه، 2019).

- الأداء الوظيفي: جهد مبذول يسعى إلى تحقيق الأهداف، ويقوم على إنجاز الأعمال بالشكل المناسب وفي الوقت المحدد، ويرتبط بتوفر المهارات الفردية والدافعية للعمل (نواز واليحيوي، 2020).

5.1- حدود الدراسة:

تحددت الدراسة الحالية بالحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على دور برامج التنمية المهنية، والتي تقدمها وتشرف عليها وزارة التربية والتعليم الأردنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم.

- **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة على المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد في محافظة اربد.

- **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2021-2022).

- **الحدود البشرية:** طبقت الدراسة على معلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2- الإطار النظري:

التنمية المهنية:

لقد اختلفت وتعددت المفاهيم التي اهتمت بالتنمية المهنية بشكل عام، وتغيرت وتطورت وفق طبيعة العصر وظروفه وما تفرضه من تغيرات ومستجدات. وقد توسع مفهوم التنمية المهنية للمعلم بعد أن كان مماثل للتدريب أثناء الخدمة، بحيث أصبح التدريب يمثل جانباً واحداً منه، وقد عرفت بأنها كل الإجراءات والوسائل والطرق التي تعمل على تحسين أداء المعلمين والارتقاء به نحو الأفضل (عطيان، 2016). وكذلك عرفت (المغربي، 2016، 333) بأنها "عملية شاملة ومستمرة تستهدف تطوير أداء المعلم وتحسين كفاءته المهنية والمعرفية وذلك من أجل الارتقاء بالعملية التعليمية"، كما وعرفت (طه، 2019، 337) بأنها "عمليات مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك المعلمين لتكون أكثر فعالية وكفاءة لمقابلة احتياجات المؤسسة التعليمية والمجتمع وحاجات المعلمين أنفسهم".

وقد عرضت (دخيل الله، 2020، 38) تعريفات متعددة لمفهوم التنمية المهنية ومنها: هي كل خبرات التعلم التي يزود بها المعلم بصورة مستمرة ومستحدثة في إطار مجموعة البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة والبعثات الداخلية أو الخارجية، التي تهدف إلى رفع وتحسين وتجديد كفاية المعلم من خلال تزويده بالمعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات الايجابية ومساعدته على التقدم المهني، وإحداث تغيير في سلوكه يؤدي إلى تحقيق أهداف وأغراض المؤسسة التعليمية، وهي عملية تعلم مدى الحياة تبدأ من مرحلة ما قبل الخدمة للمعلمين، وتستمر حتى نهاية حياتهم المهنية في التعليم، وكذلك قد عرفت بأنها "العملية التي يمكن من خلالها تحسين أداء المدرسين مهنيًا أي تطوير طرق التدريس، والأساليب التي يستخدمونها في التعليم، وتطوير وتحديد الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها والتركيز على جودة المخرجات.

ويمكن تعريفها كذلك بأنها العملية المستمرة لتدريب وإعداد المعلم وذلك حتى يتمكن من الوصول إلى أفضل الخبرات التعليمية التعلمية والتي تساعده على إنجاز عمله ومهامه بسهولة ويسر، هذا وتتصف التنمية المهنية بعدة صفات كما أشارت إليها (العموش، 2020)، ومن أهمها:

- عملية هادفة ومقصودة يتم التخطيط والإعداد لها بناءً على احتياجات ومتطلبات المعلم والطالب والمؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي.

- الشمولية لمراعاتها مختلف جوانب المعلم المعرفية والمهارية والتثقيفية والنفسية، وحاجات المعلم والمدرسة والمجتمع.

- استمراريتها خلال طوال حياة المعلم المهنية.

- تتطلب رغبة المعلم ووجود الدافع والمقدرة لديه في النمو والتحسين.

- متطورة ومتغيرة باستمرار لمواكبة مستجدات العلوم والمعارف والتوجهات العالمية الحديثة.

ويمكن الهدف العام الذي تسعى برامج إعداد المعلم وتدريبه إلى تحقيقه هو إعداد المعلم الناجح والصالح في مهنته، ويندرج تحت هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية التي تعمل البرامج على تحقيقها، وتتمثل أهم هذه الأهداف: الإعداد السليم للمسؤوليات التربوية والأدوار الاجتماعية المختلفة المطلوبة من المعلم، والإيمان بدوره في تنمية المجتمع وتطويره، واكتساب المهارات اللازمة للتدريس والتعامل السليم مع الطلبة في المواقف التعليمية المختلفة، والإيمان بمبدأ التربية المستمرة وتنمية القدرة على التعلم والتطوير الذاتي، واختيار أساليب التدريس وطرقه المختلفة والوسائل التعليمية التي تساعد على تحقيق التعليمية، والعمل على تطوير القدرات العقلية والفكرية للمعلم، واكتساب قدر من الثقافة المطلوبة للتعامل الواعي السليم مع القضايا المعاصرة (النسور، 2021).

يشهد العصر الحالي تغييرات وثورات سريعة، ولقد أصبح النمو المهني المستمر للمعلمين ضرورة ملحة حيث حظي في السنوات الأخيرة باهتمام بالغ في البلدان المتقدمة والنامية وأصبح مطلباً أساسياً لكثير من نظم التعليم. وبسبب ذلك أصبحت التنمية المهنية للمعلم مطلباً أساسياً له مبرراته لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي ولتلبية احتياجاتهم التدريبية لترفع من مستوى قدراتهم ومهاراتهم وأدائهم في العملية التدريسية. والتي منها ما ذكرته دخيل الله (2020) كما يلي:

- الثورة المعرفية والتفجير المعرفي في مجالات العلم جميعها.

- الثورة المعلوماتية في مجال تقنيات الاتصال والمعلومات، والتنوع في التقنيات التكنولوجية المعاصرة.

- تغير أدوار المعلم وتعدد مسؤولياته من ملقن للمعلومة ومصدرها إلى مساعد وموجه ومرشد للطلبة لاستكشافها من خلال طرق تدريسية واستراتيجيات متطورة.

- ظهور العديد من المستجدات في أساليب التدريس والتعلم التي يجب على المعلم معرفتها وتطبيقها.
- ظهور العديد من التوجهات العالمية نحو التقيد بالجودة الشاملة، من خلال معايير عالمية للعملية التعليمية والمنظومة التعليمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم.
وقد تطرق (النسور، 2021) إلى بعض المبادئ والتي يجب أن تراعى في إعداد برامج التنمية المهنية للمعلم، ومنها:

- تعيين قائمة بمعايير معتمدة للجودة ولأداء المعلم واطلاعه عليها لغاية الوصول إليها أثناء أدائه.
- تحديد احتياجاته من برامج التدريب في ضوء هذه المعايير.
- تصميم برامج تدريبية للمعلم طبقاً للكفايات المطلوبة في ضوء معايير الجودة، بحيث يكون التعليم المستمر والتعلم الذاتي محور ارتكاز لعملية تنمية المعلمين مهنيًا، والتركيز على التغذية الراجعة بهدف تطوير البرامج التدريبية وتحسينها بما يتلائم مع احتياجات المعلمين ومتطلباتهم.
- وضع قوانين وأنظمة تساعد في تحسين دافعية المعلمين نحو التدريب والتعلم المستمر أثناء الخدمة من إيجاد الامتيازات والحوافز وتجديد محتويات البرامج التدريبية وتنوعها.
- تطوير أساليب تنفيذ البرامج والعناية بقسم الإشراف التربوي في المدرسة.
- الانتقال من مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة كإطار ضيق إلى مفهوم التنمية المهنية كإطار واسع شامل لجميع العاملين في المؤسسة التعليمية.

إن الغرض من التنمية المهنية هو مساعدة المعلمين على مواجهة الصعوبات والتحديات التي تحدثها التطورات التكنولوجية المعاصرة من ثورة المعرفة والمعلومات وتقنيات الاتصال وغيرها، وتستهدف مساعدتهم على التكيف تجاه الأدوار والمتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة للبقاء والمحافظة على القدرة التنافسية (دخيل الله، 2020).

وأصبح إعداد معلم العصر يشغل اهتمام أصحاب التربية وعلم النفس، وذلك انطلاقاً من دوره المهم والفعال في نجاح تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية الحديثة؛ فأصبح إعداده في كافة دول العالم وتطويره وتنميته مهنيًا من أساسيات تحديث وتحسين التعليم والتعلم، وأصبحت برامج إعداد المعلم الجديدة في مجمل دول العالم المختلفة تعنى بإعداد معلم يسعى إلى: (صبري وتوفيق، 2017)

- الاهتمام بالطالب كونه أساس العملية التعليمية وثروة المستقبل في بناء المجتمع وتحقيق طموحاته.
- التعلم الدائم وذلك للإسهام في بناء شخصية الفرد الصالح المنتمي لمجتمعه وبيئته ووطنه.
- التعلم من أجل المعرفة بهدف بناء بيئة معرفية قادرة على تنمية قدرات الطالب العقلية.
- التعلم للعمل من خلال تنمية مهارات العمل والإنجاز لدى الطلاب في جميع الجوانب البدنية والاجتماعية والنفسية والعقلية.

وقد ذكرت (العموش، 2020) الأهداف التي تسعى التنمية المهنية لتحقيقها على النحو التالي: تفعيل المشاركة الإيجابية للعاملين عن طريق إكسابهم المبدأ والشعور بالثقة بالنفس، وتدريب العاملين على حل المشكلات المختلفة من خلال التعرف على أسبابها وكيفية حدوثها، واكتشاف المواهب والقدرات الكامنة لدى العاملين والعمل على تنميتها وتدريبها باعتبارها مجالاً لتحقيق الذات، وبناء الشخصية المتكاملة عن طريق تملك المعارف والخبرات والقدرات والتي تساعدهم على النجاح في الحياة العملية، وأخيراً تسعى التنمية المهنية إلى تدريب العاملين على التعامل مع الموارد المادية والبشرية.

الأداء الوظيفي:

ولقد حظي مفهوم الأداء الوظيفي باهتمام كثير من قبل الباحثين بمختلف التخصصات، وتنعوا بذلك في وضع تعريف محدد له. فقد ذكرت (نواز واليحيوي، 2020) بأنه نتاج جهود مبذولة من قبل الأفراد لتأدية وإنجاز الأعمال المطلوبة منهم وذلك بهدف تحقيق الأهداف المحددة، وكذلك يعرف بأنه المعايير والمؤشرات والتي يتم من خلالها الحكم على فعالية المنظمات المختلفة والأفراد، وذكرت (الشرمان والجعفرية، 2014) بأنه وصول الفرد لتحقيق الأهداف المخططة بكفاءة وفاعلية، وبأنه القيام بمتطلبات الوظيفة ومسؤولياتها وواجباتها وفقاً للمعدل المطلوب تحقيقه وأداؤه للعامل الكفاء المدرب. ويمكن أيضاً تعريفه بأنه مجموعة من الأنشطة التي تعكس الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، وتعتبر عن مدى كفاءة ومستوى الإنجاز للعامل وربط هذا الأداء بالمنتجات التي تسعى المؤسسات المختلفة إلى تحقيقها. حيث يدل الأداء على ما يتمتع به العاملون في المؤسسات المختلفة من مهارات وإمكانات وقدرات وإذا كان مستوى أداء العاملون مناسباً للعمل المطلوب إنجازه فإنه يحقق الهدف منه، أما إذا كان مستوى أداء العاملون لا يصل إلى المستوى المطلوب لإنجاز العمل، فإنه لا يحقق الهدف منه وبالتالي يتطلب ذلك منهم البحث عن طرق ووسائل جديدة لرفع أداء وفاعلية العاملون وتحسين مستواهم بعدة طرق منها التدريب والتحفيز والتعليم (دهليز وحمد، 2016).

ويحتل الأداء الوظيفي مكانة هامة داخل المؤسسات والمنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها، وتسعى دوماً إلى تحديد نوعية وكمية أداء الأفراد العاملين فيها وتحديد القدرات والإمكانات التي يمتلكونها ومدى احتياجاتهم ومتطلباتهم إلى التطوير والتدريب، ويعد الأداء الوظيفي من أهم العمليات الإدارية الأساسية والتي لا بد من التركيز عليها عند التخطيط لعمليات التطوير والتحسين فيها؛ فمن خلاله تتمكن الإدارة العليا من تصميم وإعداد برامج تطويرية تتناسب مع ظروف المؤسسة واحتياجاتها وقدراتها الفعلية، وبدون إجراء تقييم لأوضاعها سيكون من الصعب على المؤسسات إعداد خطط وبرامج تطويرية مستقبلية مناسبة لها. وبذلك فقد تزايد الاهتمام بموضوع الأداء الوظيفي وبمدى فاعلية وكفاءة العاملين في تأدية وظائفهم وتحقيق الأهداف المرجوة. وهناك العديد من العوامل المختلفة والتي تؤثر في الأداء الوظيفي، ومن أهمها: الاختلاف في حجم العمل، فالمنظمة الكبيرة تحتاج إلى جهد وأداء وموارد أكثر مما قد تحتاج إليه منظمة الصغيرة، وكذلك ملائمة الترتيبات والتحسينات التنظيمية والإجرائية، واختصار خطوات العمل في عملية ما يتوقف عليها معدل الإنتاج ويقلل أيضاً من الموارد المطلوبة لإنهاء وحدة العمل، وأيضاً يتأثر أداء العاملين ويتحدد بمستوى ونوعية التكنولوجيا الحديثة المتوفرة لديهم (الشرمان والجعفرية، 2014).

وكذلك فإن الأداء الوظيفي تزداد أهميته بشكل أكبر في المؤسسات التعليمية التربوية، فقد أولت البلدان النامية والمتقدمة اهتمام كبير بتطوير الأداء وتنمية العاملين مهنيًا، وذلك حتى تتمكن مؤسساتها التعليمية المختلفة على تحقيق أهدافها وتعزيز مكانتها. ويعتبر الأداء الوظيفي للمعلمين من أهم المؤشرات لأداء المؤسسات التعليمية، وتتوضح أهمية الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية كما ذكرتها (نواز واليحيوي، 2020) بالنقاط التالية:

- العمل على تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية المحددة بكفاءة وفعالية.
- تحديد نقاط القوة في أداء المعلمين لتعزيزها واستثمارها، ونقاط الضعف للكشف عن الاحتياجات التطويرية لتحسين الأداء.

- الكشف عن مدى قدرة المؤسسة التعليمية التنافسية، وكفاءتها في توظيف واستثمار قدرات المعلمين الكامنة فيها وذلك لتحسين مخرجات التعليم.

- وسيلة لتحقيق أهداف المعلمين ومتطلباتهم الشخصية.

لقد ركز العديد من الباحثين بشكل أساسي على أبعاد الأداء الوظيفي، ومن أكثر هذه الأبعاد بعدي أداء المهمة والأداء السياقي (دهليز وحمد، 2016):

- أداء المهمة: وهي عبارة عن نشاطات أداء العمل التي تساهم في الجوهر الفني للمؤسسة بطريقة مباشرة باستخدامها في العملية التكنولوجية للمؤسسة، أو بطريقة مباشرة بصيانة وخدمة المتطلبات الفنية للمؤسسة.

- الأداء السياقي: وهي عبارة عن السلوكيات التي تدعم البيئة النفسية والاجتماعية للمؤسسة والتي تجري فيها العمليات الفنية.

التطوير الوظيفي للمعلمين:

إن التطوير الوظيفي للمعلمين هو عملية منظمة مدروسة موجهة لبناء وتحسين وتجديد مهارات المعلمين المهنية والتربوية والإدارية والشخصية، ضرورة لقيامهم الفعال بمهامهم ومسؤولياتهم المدرسية اليومية، بهدف تحسين أدائهم ومستوى تدريسيهم وبالتالي تحسين التحصيل النوعي والكمي للطلبة. وهناك مجموعة من الخطوات العامة يتخذها التطوير الوظيفي المنظم للمعلمين على النحو التالي: (حمدان، 2020)

- تشكيل لجان وفرق مؤهلة من المختصين والخبراء لتخطيط وتنفيذ عمليات التطوير الوظيفي المطلوبة.

- تحديد أهداف وفلسفة التطوير الوظيفي للمعلمين.

- تخطيط برامج التطوير الوظيفي بناءً على الأهداف والفلسفة والحاجات الميدانية، والإمكانيات المادية والبشرية والتربوية المتوفرة محلياً لذلك، وتحديد معايير التحصيل الفعال لحاجات وأهداف التطوير.

- تنفيذ وتطبيق برامج التطوير الوظيفي بتدريب المعلمين على المهارات المطلوبة، وتعريضهم للمعارف والخبرات الملائمة لحاجاتهم ومتطلباتهم الوظيفية، و ثم تقييم كفاية التحصيل أثناء ذلك حسب معايير التحصيل الفعال لحاجات وأهداف التطوير.

- نقل المعلمين الخبرات والمعارف والمهارات التطويرية الجديدة وتجريبها داخل الغرف الصفية، مع متابعة فريق التطوير ميدانياً لذلك بالملاحظة والتقييم.

- الاستفادة من دروس وعمليات ونتائج التطوير الوظيفي في توجيه البرامج الجديدة.

وتعمل برامج التطوير المهني للمعلمين على تزويدهم بالمهارات والكفايات الأساسية واللازمة لتأدية وممارسة العملية التعليمية بكفاءة وفعالية، وللأداء الوظيفي عناصر ضرورية وأساسية يجب توافرها وذلك لضمان الوصول إلى الأداء الفاعل، وتتوضح هذه العناصر كما ذكرتها (نواز واليحيوي، 2020) على النحو التالي:

- مكونات العمل: وتضم الأدوار والمهام والواجبات التي تتطلبها طبيعة مهنة المعلمين، وما تتميز بها من فرص وتحديات ومتطلبات والمقدرة على إنجاز العمل ومسؤولياته بكفاءة وفعالية.

- البيئة الداخلية والخارجية: وتتكون من عوامل داخلية تتضمن الهيكل التنظيمي وموارده وأهدافه والأساليب والإجراءات المستخدمة. وعوامل خارجية تشمل العوامل الاقتصادية والتقنية والاجتماعية والسياسية.

- الكفايات: وتمثل الخصائص الأساسية والضرورية التي يمتلكها المعلمون وتؤدي إلى الأداء الفعال والتفاني والجدية والإنجاز في العمل وتحمل المسؤولية، وأيضاً المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم لديهم.

وقد اقترح (حمدان، 2020) مجموعة من المبادئ الضرورية والمساعدة على التطوير الوظيفي الفعال للمعلمين أثناء الخدمة، ومنها ما يلي:

- توفير فلسفة وأهداف وخطط مدروسة محددة للتطوير الوظيفي وبدونها قد لا يكون هناك تطوير وظيفي بناء للمعلمين.

- توفير مناخ مرن مفتوح ونشط يسمح للمعلمين بالمشاركة والتعبير بما عندهم دون شعورهم بالتهديد لمفهوم ذاتهم، أو بنقصهم وعدم كفايتهم الوظيفية.

- البدء دائماً بتطوير المعلمين من حيث هم، ثم البناء على ما لديهم تدريجياً حتى التحصيل الكلي المطلوب منهم.

- التطوير الوظيفي من خلال العمل والمشاركة الفعالة للنشطة للمعلمين دون المحاضرات والحضور الإسمي لدوراتها ودروسه.

إن مشاكل برامج تطوير المعلمين أثناء الخدمة وتدريبهم كثيرة ومتنوعة تعانيتها الكثير من البيئات التعليمية في البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء، وتشمل مختلف العوامل والبرامج والعمليات التدريبية بدءاً من توصيف وتحليل المتطلبات والحاجات وانتهاءً بتخطيط وتطوير البرامج المناسبة وتنفيذها الفعال.

إن التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة تؤدي إلى تحسين كفاياتهم الإدارية والتربوية والإرشادية، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على العملية التعليمية ورفع فعاليتها في إحداث التغييرات السلوكية المطلوبة في شخصيات الطلبة، والنتيجة القصوى لكل هذا هي الحصول على مجتمع متقدم.

وتحدد طرق التطوير الوظيفي للمعلمين أثناء الخدمة في ثلاثة مجالات رئيسية تحتوي كل منها على عدد من المهارات والمسؤوليات الفرعية على النحو التالي:

1. المجال التربوي: والذي يتعلق بمهارات المادة الدراسية وكيفية توصيلها للطلبة من طرق وأساليب التدريس المختلفة، ووسائل وتكنولوجيا التعليم، وتطوير المواد التدريسية ومواد التعلم.

2. المجال الإداري: والذي يركز على تشغيل التدريس والتعلم وتنظيم وانضباط الدارسين، ومنها التعامل الإنساني التوجيه والقيادة التربوية للمعلمين، وتحفيز وتعزيز التعلم، وتخطيط وتحضير التدريس، وتعديل السلوك الصفي وتخطيط وتنفيذ الأنشطة الإضافية اللاصفية.

3. المجال الشخصي: ويهتم بخصائص المعلمين الخاصة والفعالة للتعلم والتدريس، ومنها المظهر والترتيب العام والخصائص الشخصية الفعالة للتعلم والتدريس، والخصائص المهنية الفعالة للتعلم والتدريس (حمدان، 2020).

وقد أشار (أبو سردانه، 2017) إلى أن تحسين أداء المعلمين لا يتوقف عند أساليب وطرق التدريس واستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة وتوظيفها في العملية التعليمية وإتقان الطلبة للمواد الدراسية وفهما، بل يتجاوز ذلك إلى زيادة التفاعل والتواصل الفعال بين المعلم والطلبة داخل الغرفة الصفية، والاهتمام باستخدام التفكير العلمي في مواجهة المشكلات وحلها، وتوليد القناعات لديهم بضرورة تطوير وتحسين أدائه بشكل مستمر وتوظيف النقد البناء والتمكن من عمليات التقويم وأساليبها المختلفة والفهم العميق لمحاور العملية التعليمية التربوية تخطيطاً وتنفيذاً وتقيماً، وإجراء البحوث العلمية والتجارب التطبيقية.

2.2- الدراسات السابقة:

حظي موضوع التنمية المهنية للمعلمين بقدر كبير من الاهتمام والدراسة من قبل الباحثين والخبراء، وذلك لدورها الكبير في تحسين العملية التعليمية وتطويرها، والارتقاء من المستوى المهني للمعلم. وقد أشارت العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية إلى التنمية المهنية للمعلمين، والتي أكدت فيها على أهمية التنمية المهنية للمعلمين ودور برامجها في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين وضرورتها لهم. حيث أجرى (يوسيداج) و(سيفيك) (Yuucedag & Sevik,2021) دراسة نوعية هدفت إلى مقارنة واستقصاء تصورات معلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية (EFL) من تركيا وألمانيا وإسبانيا حول التطوير المهني وأنشطته الخاصة بهم. كان المشاركون في هذه الدراسة (45) مدرساً للغة الإنجليزية كلغة أجنبية يعملون في مدارس عامة في عواصم تركيا وألمانيا وإسبانيا واستمر تنفيذها (5) أشهر، تم جمع البيانات من خلال المقابلات المنظمة وتحليلها نوعياً. وأظهرت النتائج أن معلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية ينظرون إلى التطوير المهني على أنه عملية مستمرة. وكشفت الدراسة أيضاً أن مجالات الاحتياجات الأكثر شيوعاً التي أكد عليها المشاركون هي دمج التكنولوجيا في الفصول وإدارة الفصول الدراسية وأساليب تدريس اللغة في القرن الحادي والعشرين.

كما وأجرى تانيسلي وآخرون (Tanisli et al.,2020) بدراسة كيفية تأثير برنامج التطوير المهني للمعلم على أداء الطلاب في علم الجبر. تم اعتماد نموذج البحث المختلط كمزيج من طرق البحث الكمية والنوعية في الدراسة، وتم اختيار (9) معلمين بشكل عشوائي من بين (30) مدرساً متطوعاً للرياضيات أثناء الخدمة كانوا يقومون بالتدريس في المدارس الثانوية الحكومية والذين شاركوا في المشروع. حيث تم إجراء البحث التجريبي على تسع مجموعات تجريبية وتسع مجموعات ضابطة، وتم جمع البيانات من اختبار الجبر المركب وتصميمات التدريس التجريبية لمجموعة المعلمين على طلاب الصف السابع والبالغ عددهم (454). وأظهرت النتائج أن الطلاب الذين تلقى مدرسهم دعماً للتطوير المهني من خلال النظام الأساسي المستند إلى الويب تفوقوا إحصائياً في الأداء مقارنة بأولئك الموجودين في المجموعات الضابطة، وتم العثور على علاقة بين أداء المعلمين في المجموعة التجريبية وتقدم طلبتهم في الجبر.

وقد سعت نواز واليحيوي (2020) في دراستها التعرف إلى دور برامج التطوير التعليمي في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات حسب آراء القائدات التربويات للمرحلة الثانوية للبنات بالمدينة المنورة، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات وتم تطبيقها على (68) قائدة. وتوصلت الدراسة إلى أن دور البرامج كان كبيراً في تحسين الأداء الوظيفي، وإلى وجود فروقات إحصائية بين آراء القائدات التربويات حول دور برامج التطوير التعليمي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الماجستير، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية.

وقامت (طه، 2019) بدراستها والتي هدفت فيها إلى معرفة واقع التنمية المهنية الإلكترونية وتأثيرها على عمليتي التعلم والتدريس حسب آراء معلمات مدارس مدينة الطائف بالسعودية، والتعرف على أبرز معوقات التطبيق في ضوء آرائهن. استخدم فيها استبيان تم تطبيقه على عينة عشوائية تكونت من (103) مدرسة، ومن أبرز نتائجها اتفاق المعلمات على الاستفادة من برامج التنمية المهنية الإلكترونية، وزيادة القدرة على توظيف واستخدام طرق وأساليب تدريسية متطورة وحديثة مواكبة للعصر الرقمي الحالي.

وقد قام (بوقريص، 2018) بدراسة استهدفت معرفة دور برامج التنمية المهنية المطبقة في مدارس المرحلة المتوسطة في الكويت في تنمية (كفايات التخطيط والتنفيذ والكفايات التخصصية والثقافية، كفايات التواصل

والإدارة الصفية، كفايات التقويم) لدى المعلمين من وجهة نظرهم، وأثر متغيرات سنوات الخبرة، والجنس والمؤهل العلمي في ذلك. واتبع فيها المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم استبيان تم تطبيقه على عينة عشوائية تكونت من (609) معلم ومعلمة. وأظهرت نتائجها بأن برامج التنمية المهنية المطبقة في المدارس تلعب دوراً في تنمية الكفايات المهنية للمعلمين، وإلى وجود فروقات إحصائية في تنمية كفايات التنفيذ والتخطيط، والتواصل والإدارة الصفية، والتقويم وفقاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح البكالوريوس، وإلى عدم وجود فروقات إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة والجنس، وفي تنمية الكفايات التخصصية والثقافية. وفي نفس الإطار أيضاً هدفت دراسة (أبو مديغم وآخرون، 2018) إلى معرفة مراكز التنمية المهنية ودورها في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في (بئر السبع). استخدم فيها المنهج الوصفي بتطبيق الاستبانة على عينة الدراسة التي تكونت من (145) مدير ومديرة. وأظهرت النتائج أن مراكز التنمية المهنية تلعب دوراً كبيراً في تطوير أداء المعلمين، وعدم وجود فروقات إحصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة والمؤهل العلمي والجنس.

بينما هدف (أبو سردانة، 2017) في دراسته معرفة درجة فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر المطبق على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية الموجودة في الأردن تم اختيار عينة طبقية (144) مديراً ومشرفاً تربوياً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي بتطوير استبانة لقياس درجة فاعلية البرنامج. وتوصلت إلى أن جميع محاور البرنامج جاءت بدرجة عالية من وجهة نظر المديرين والمشرفين، وإلى وجود فروقات إحصائية لكافة المحاور تعزى لإثر متغير المركز الوظيفي ولصالح المدير، ولأثر متغير الخبرة ولصالح (10) سنوات فأكثر.

وكذلك أجرت المغربي (المغربي، 2016) دراسة هدفت منها الكشف عن التنمية المهنية وأثرها على دافعية المعلم الأكاديمية المهنية أثناء الخدمة، تم اختيار عينة من المعلمين والمعلمات الذين تدرّبوا على برنامج دعم التطوير التربوي وتقدموا للامتحان الخاص به، ونجحوا فيه بمدارس مديرية التربية والتعليم قصبه عمان وعينة أخرى ضابطة من نفس تخصصات المعلمين غير المتدربين. استخدم فيها أداة لقياس الدافعية الأكاديمية المهنية لمعلمي العينة الضابطة والتجريبية. وأظهرت نتائجها عدم وجود أي أثر يعزى للتدريب على الدافعية الأكاديمية المهنية للمعلمين المتدربين، ولم يكن هناك تأثير للتدريب على جنس المعلم المتدرب.

وفي نفس السنة جاءت دراسة (عطيان، 2016) التي هدفت للتعرف إلى المبادرات التربوية ودورها في تحسين مستوى النمو المهني للمعلمين من وجهات نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين في الضفة الغربية. استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي بإعداد استبانة، وتكونت العينة من (250) مدير ومديرة ومشرف ومشرفة في مدارس محافظات الشمال. وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمجالات أداة الدراسة (الأنشطة التربوية أساليب التدريس، الأنشطة الطلابية، التدريب والتأهيل، الرحلات العلمية) جاءت متوسطة، وإلى وجود فروقات إحصائية بين وجهات نظر المعلمين فيما يتعلق بمجال الرحلات العلمية وكانت لصالح الإناث، وعدم وجود فروقات إحصائية تعزى لأثر متغير الجنس في بقية المجالات الأخرى (الأنشطة التربوية، أساليب التدريس الأنشطة الطلابية، التدريب والتأهيل). وإلى عدم وجود فروقات إحصائية بين المتوسطات تعزى لأثر متغير سنوات الخبرة.

وقام كذلك لين وآخرون (lin et al., 2015) بدراسة العلاقة بين برامج التطوير المهني للمعلمين وتعلم الطلاب. واعتمدت الدراسة على برنامج تعليم القراءة المسرحية (RTTP) للتطوير المهني لمعرفة تلك العلاقة

وتكونت العينة من معلمين الصف السابع في مدرسة إعدادية وسط تايوان، والذين تلقوا (54) ساعة تدريبية على البرنامج لمدة سنتين، وتم جمع البيانات عن طريق التدريس بالملاحظة والمقابلات ومذكرات التدريس واختبارات المحتوى القرائي. وأشارت النتائج إلى أن برامج التطوير المهني المقدمة للمعلمين المتعلقة بتعليم اللغة الإنجليزية أثرت بشكل كبير في تنمية قدرات الطلاب ومهاراتهم في القراءة.

وقام آلثاوز (Althaus, 2015) بدراسة تأثير برنامج التطوير المهني على الفعالية العامة والشخصية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مدراس جنوب شرق امريكا، واستخدمت المنهج الوصفي بتطبيق الاستبانة على العينة والتي تكونت من (35) معلماً. وتوصلت الدراسة إلى أن برامج التطوير المهني المستمرة زادت من كفاءة المعلم العامة والشخصية وفعالية أدائه بشكل عام، وتحسين تحصيل الطلاب في الرياضيات.

بينما تناول هاردمان وآخرون (Hardman et al., 2015) في دراستهم نتائج برنامج التطوير المهني التجريبي القائم على معلمي المدارس الابتدائية التزانية، والتحقيق من فعاليته وكفاءته في التغيير التربوي، والذي تم إطلاقه من قبل وزارة التربية والتعليم والتدريب المهني بدعم من اليونيسف. وتألفت العينة من (32) مدرسة موزعة على (8) مقاطعة في تزنانيا، واستخدمت الدراسة التحليل المنهجي والملاحظات على فيديو التسجيل للدروس والمقابلات مع مسؤولي التعليم وكبار المعلمين والمعلمين وأولياء الأمور والطلبة. وأظهرت الدراسة بفاعلية ونجاح برنامج التطوير المهني التجريبي وقد لقي قبولاً جيداً على مستوى المنطقة التعليمية، وكان له تأثير كبير على ممارسات التدريس والتعلم لدى المعلمين الذين تلقوا التدريب وعلى تحصيل الطلبة.

تعقيب:

من خلال استعراض الدراسات السابقة نلاحظ أن موضوع التطوير المهني لدى المعلمين قد وجد اهتماماً لدى العديد من الباحثين، حيث تبين أن أوجه الاتفاق والاختلاف معها ومع الدراسة الحالية. فاتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة (نواز والبيحيوي، 2020) (بوقريص، 2018) (ابو سردانة، 2017) (أبو مديغم وآخرون، 2018) (عطيان، 2016) (Althaus, 2015) من حيث الهدف والمنهج وأداة جمع المعلومات، والتطبيق في المدارس، وقد هدفت تلك الدراسات إلى التعرف على دور برامج التطوير المهني في تحسين الأداء الوظيفي. وكذلك اتفقت مع الدراسات السابقة (Tanisli et al., 2020) (Yucedag & Sevik, 2021) (Hardman et al., 2015) (lin et al., 2015) من حيث الهدف وتطبيقها في المدارس، ولكن اختلفت معها في المنهج والتي اعتمدت على المنهج النوعي والتجريبي لجمع المعلومات. وقد تم الاستفادة من هذه الدراسات السابقة في إغناء الجانب الأدبي للدراسة وفي تطوير أدواتها لجمع البيانات والمعلومات، ومناقشة النتائج ومقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة وكذلك في صياغة توصيات الدراسة. وبعد استعراض هذه الدراسات السابقة وتحليلها تتضح أهمية الكشف والبحث في التعرف على برامج التطوير المهني لدى المعلمين وأثرها على الأداء الوظيفي وتحسينه.

3 - الطريقة والأدوات:

1.3- منهجية الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي المسحي في الدراسة، وذلك لملائمتها لطبيعة الدراسة وأسئلتها وأهدافها.

3.2- مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون المجتمع من جميع معلمين ومعلمات المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد والبالغ عددهم (4681)، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2021-2022). وتألفت عينة الدراسة

من (355) معلمة ومعلم تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، والجدول أدناه يوضح توزيع أفراد العينة النهائية للدراسة حسب متغيراتها.

جدول (1) التكرار والنسب المئوية لمتغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات
59.7	212	المؤهل العلمي
40.3	143	بكالوريوس
47.6	169	دراسات عليا
52.4	186	الجنس
21.1	75	ذكر
29.0	103	أنثى
49.9	177	سنوات الخبرة
29.9	106	أقل من 5 سنوات
38.3	136	من 5 إلى 10 سنوات
31.8	113	10 سنوات فأكثر
100.0	355	عدد الدورات التدريبية
		أقل من 4 دورات
		من 4 إلى 7 دورات
		8 دورات فأكثر
		المجموع

3.3- أداة الدراسة:

طورت استبانة خاصة للدراسة بعد الاطلاع إلى الدراسات السابقة والأدب النظري والاعتماد عليها (نواز واليحيوي، 2020) (طه، 2019) (أبو مديغم وآخرون، 2018) (بوقريص، 2018) (أبو سردانة، 2017)، وتم عرضها على المختصين والمحكمين التربويين والأخذ بأرائهم. وفي ضوء ذلك تم صياغة (28) فقرة موزعة على أربعة مجالات رئيسة تمثل موقفاً معيناً، وتكون الاستجابة عنها وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي.

- صدق أداة الدراسة:

عرضت فقرات الأداة بشكلها الأولي على (7) محكمين من الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، لإبداء آرائهم ومقترحاتهم حول هذه الفقرات وصحتها ومدى مناسبتها وتمثيلها للهدف الذي صممت من أجله، وكذلك حذف أو إضافة فقرات منها تكون مناسبة، ومن أهم التعديلات المقترحة: تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات تجزئة بعض الفقرات المركبة، استبعاد بعض الفقرات ذات المعنى المتكرر، وتقليص عدد فقرات الاستبانة. وبعد استرجاعها وتفرغها أصبحت فقرات الأداة بشكلها النهائي تتكون من (28) فقرة بدلاً من (33) موزعة على أربعة مجالات رئيسة (مهارات التدريس، الإدارة الصفية، التقويم، استخدام التكنولوجيا).

ولاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (29) معلمة ومعلم، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.73-0.94)، ومع المجال (0.74-0.96) والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (2) معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
1	** .74	** .73	11	** .90	** .93	21	** .94	** .91
2	** .85	** .81	12	** .87	** .85	22	** .89	** .88
3	** .87	** .81	13	** .93	** .94	23	** .81	** .84
4	** .85	** .83	14	** .93	** .91	24	** .93	** .88
5	** .84	** .83	15	** .94	** .93	25	** .85	** .80
6	** .85	** .81	16	** .95	** .91	26	** .89	** .81
7	** .84	** .83	17	** .92	** .89	27	** .91	** .85
8	** .80	** .78	18	** .91	** .91	28	** .92	** .91
9	** .90	** .89	19	** .93	** .90			
10	** .83	** .81	20	** .96	** .94			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات. كما تم استخراج معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط بين المجالات ببعضها والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (3) معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

الدرجة الكلية	استخدام التكنولوجيا	مجال التقويم	مجال الإدارة الصفية	مجال مهارات التدريس
				1
			1	** .893
		1	** .877	** .827
	1	** .834	** .687	** .695
1	** .867	** .957	** .939	** .928

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يبين الجدول (3) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

- ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (30) معلمة ومعلم، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (4) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (4) معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
مهارات التدريس	0.82	0.73
الإدارة الصفية	0.81	0.71
التقويم	0.80	0.75
استخدام التكنولوجيا	0.81	0.80
الدرجة الكلية	0.85	0.81

- المعيار الإحصائي:

اعتمد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، وذلك بإعطاء كل فقرة درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد اعتمد المقياس أدناه لأغراض تحليل النتائج:

من 1.00 - 2.33 قليلة

من 2.34 - 3.67 متوسطة

من 3.68 - 5.00 كبيرة

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

$$\left(\frac{\text{الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)}}{\text{عدد الفئات المطلوبة (3)}} \right) = 1.33 = 3 / (5-1) =$$

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

4- النتائج ومناقشتها:

1.4- السؤال الأول: ما دور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم من وجهة نظرهم والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	مجال مهارات التدريس	3.84	.794	مرتفع
2	2	مجال الإدارة الصفية	3.76	.822	مرتفع
3	3	مجال التقويم	3.66	.808	متوسط
4	4	استخدام التكنولوجيا	3.61	.820	متوسط
		الدرجة الكلية	3.72	.769	مرتفع

يوضح الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.61-3.84)، حيث احتل مجال (مهارات التدريس) المرتبة الأولى وبلغ أعلى متوسط حسابي بمقدار (3.84)، بينما احتل مجال (استخدام التكنولوجيا) المرتبة الأخيرة وبلغ أقل متوسط حسابي بمقدار (3.61)، وأن المتوسط الحسابي لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم ككل جاء بدرجة مرتفعة وبلغ (3.72). وقد يعود هذا المستوى المرتفع لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين إلى السياسات الواضحة وخطط برامج التنمية المهنية المتكاملة لدى القائمين على مراكز التدريب والتطوير التربوي والإشراف التابعة لوزارة التربية والتعليم، واهتمامهم بتطوير قدرات ومهارات منسوبيها. حيث عمدت الوزارة إلى تدريب وتطوير المعلمين لرفع قدراتهم وتطويرها ليكونوا أكثر كفاءة وفاعلية، وأداء مهامهم وواجباتهم بالشكل الصحيح. وقد يعزو ذلك أيضاً إلى وعي المعلمين وقناعتهم للأثر الإيجابي الكبير لبرامج التنمية المهنية ودورها في اكتساب المزيد من المعارف والمهارات التعليمية والتعرف إلى طرق التدريس والتقويم

الحديثة، مما يفرض على المعلمين الاهتمام بالتنمية المهنية وتطوير أدائهم المهني باستمرار. فالتنمية المهنية تحقق طموح المعلمين وتتيح لهم الترقية ضمن نظام الرتب والترقية في الوزارة. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (نواز والحيوي، 2020) (طه، 2019) (بوقريص، 2018) (ابو سردانة، 2017) (أبو مديغم وآخرون، 2018) (Tanisli et al., 2015) (lin et al., 2020) (Hardman et al., 2015) التي توصلت إلى أن دور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي والمهني للمعلمين كان مرتفعاً. بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المغربي، 2016) والتي توصلت إلى عدم وجود أية تأثيرات تعزى للتدريب على الدافعية الأكاديمية المهنية للمعلمين المتدربين، وكذلك دراسة (عطيان، 2016) والتي توصلت إلى أن دور المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين مستوى نموهم المهني كان متوسطاً. وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، وكانت على النحو التالي:

أولاً: مجال مهارات التدريس

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمهارات التدريس مرتبة تنازلياً

حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	4	تعرفني بأساليب وطرائق التدريس الحديثة واستراتيجياته المختلفة.	3.93	.960	مرتفع
2	1	توجهني في صياغة الأهداف التعليمية التي تتناسب مع مستويات الطلبة وقدراتهم.	3.86	1.028	مرتفع
3	3	تزيد قدرتي على تنوع طرائق وأساليب التدريس المشجعة على التفكير والتعلم الذاتي.	3.84	.904	مرتفع
4	6	تعزز لدي القدرة على تحقيق الأهداف التعليمية التي تلبى احتياجات الطلبة.	3.84	.887	مرتفع
5	2	تساعدني في تصميم أنشطة إثرائية للمواد التدريسية تسهم في تنمية قدرات الطلبة.	3.82	.921	مرتفع
6	5	ترشدني في اختيار استراتيجيات تعلم متميز تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	3.81	.867	مرتفع
7	7	تساعدني في تحديد الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي.	3.79	.886	مرتفع
		مجال مهارات التدريس	3.84	.794	مرتفع

يوضح الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لمجال مهارات التدريس قد تراوحت ما بين (3.93-3.79)، حيث احتلت الفقرة رقم (4) والتي نصها "تعرفني بأساليب وطرائق التدريس الحديثة واستراتيجياته المختلفة" المرتبة الأولى وبلغ متوسطها الحسابي (3.93)، وقد احتلت الفقرة رقم (7) ونصها "تساعدني في تحديد الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي" المرتبة الأخيرة وبلغ متوسطها الحسابي (3.79). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال مهارات التدريس ككل (3.84). وقد يعزو ذلك إلى رغبة المعلمين في امتلاك الأساليب التربوية الحديثة ودورها في تحسين مستوى النمو المهني، وشعورهم بحاجة إلى التدريب على هذه الأساليب وتوظيفها لتقديم التدريس الفعال وتنمية قدرات الطلبة. وقناعتهم بفاعلية برامج التنمية المهنية وكفاءتها في تحسين ممارساتهم التعليمية في التدريس ولتنظيم العملية التعليمية ومواكبتها للمستجدات في مجال تطوير المناهج خصوصاً مع ظهور مفاهيم واستراتيجيات جديدة في التدريس.

ثانياً: مجال الإدارة الصفية

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمجال الإدارة الصفية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	10	توجهني إلى كيفية إدارة وقت الحصة الدراسية وتوزيعه بفعالية.	3.90	.865	مرتفع
2	8	تدربي على مهارات الاتصال والتواصل الفعال وتوظيفها في الغرفة الصفية.	3.89	.914	مرتفع
3	9	تزوطني بأساليب إدارة الموقف التعليمي داخل الغرفة الصفية بكفاءة عالية.	3.77	.905	مرتفع
4	13	توجهني إلى تشجيع جميع الطلبة للمشاركة في الأنشطة المنهجية واللامنهجية.	3.71	.912	مرتفع
5	12	تساعدني في توفير بيئة صفية آمنة محفزة وممتعة لحدوث التعلم.	3.70	1.028	مرتفع
6	11	تطلعي على أساليب التعامل مع أنماط الطلبة وسلوكياتهم المختلفة بطريقة فعالة ناجحة.	3.68	1.001	مرتفع
7	14	تساعدني على معالجة المشكلات التي تواجهني داخل الغرفة الصفية وحلها بطريقة ناجحة.	3.67	.902	متوسط
		مجال الإدارة الصفية	3.76	.822	مرتفع

يوضح الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لمجال الإدارة الصفية قد تراوحت ما بين (3.90-3.67)، حيث احتلت الفقرة رقم (10) والتي نصها "توجهني إلى كيفية إدارة وقت الحصة الدراسية وتوزيعه بفعالية" المرتبة الأولى وبلغ متوسطها الحسابي (3.90)، بينما احتلت الفقرة رقم (14) ونصها "تساعدني على معالجة المشكلات التي تواجهني داخل الغرفة الصفية وحلها بطريقة ناجحة" المرتبة الأخيرة وبلغ متوسطها الحسابي (3.67). وأن المتوسط الحسابي لمجال الإدارة الصفية ككل بلغ (3.76). وقد يعزو ذلك إلى أن المعلمين يدركون أهمية الإدارة الصفية الناجحة في تحقيق الأهداف التربوية المرسومة بكفاءة عالية، وتأثيرها على عملية التعلم والتعليم، وتوفير الوقت والجهد في القيام بالأنشطة والمهام المختلفة داخل الغرفة الصفية. وحرص المعلمين على تنمية مهاراتهم في الإدارة الصفية وحاجتهم إلى استراتيجيات حديثة للإدارة الصفية الفاعلة، ويدركون بأن برامج التنمية المهنية المقدمة لهم تواكب التطورات المتقدمة في مجال التدريب، ومساهماتها في تحسين مستواهم أدائهم المهني من خلال تقديم مواد تدريبية حديثة مواكبة للتطور والإبداع.

ثالثاً: مجال التقويم

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمجال التقويم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	16	تزوطني بمهارات بناء الاختبارات الجيدة وإعدادها حسب جدول المواصفات.	3.74	.961	مرتفع
2	17	توجهني نحو التخطيط لموقف التعلم وفق نتائج التقويم.	3.70	.870	مرتفع
3	21	تعرفني بالدراسات الحديثة في أساليب التقويم الفعال للعملية التعليمية التعليمية.	3.68	.928	مرتفع
4	18	توجهني إلى تقديم تغذية راجعة بناء للطلبة بعد كل عملية تقويم.	3.67	.877	متوسط
5	15	تزيد قدرتي على التنوع في طرائق التقويم المختلفة في الموقف التعليمي.	3.65	.888	متوسط
6	20	تدربي على تصميم أدوات تقويم شاملة مرتبطة بالأهداف.	3.61	.925	متوسط
7	19	تساعدني في إعداد الخطط العلاجية للطلبة ذوي التحصيل المتدني.	3.55	.879	متوسط
		مجال التقويم	3.66	.808	متوسط

يوضح الجدول (8) ان المتوسطات الحسابية لمجال التقويم قد تراوحت ما بين (3.55-3.74)، حيث احتلت الفقرة رقم (16) والتي نصها "تزودني بمهارات بناء الاختبارات الجيدة وإعدادها حسب جدول المواصفات" المرتبة الأولى وبلغ متوسطها الحسابي (3.74)، بينما احتلت الفقرة رقم (19) ونصها "تساعدني في إعداد الخطط العلاجية للطلبة ذوي التحصيل المتدني" المرتبة الأخيرة وبلغ متوسطها الحسابي (3.55). والمتوسط الحسابي لمجال التقويم ككل بلغ (3.66). وقد يعزو ذلك إلى وعي المعلمين بأهمية التقويم واستراتيجياته الحديثة وأنواعه المختلفة وحرصهم على استخدام أدواته بالشكل الأمثل والذي يتيح لهم التعرف إلى مدى تحقق الأهداف المرجوة ومدى اكتساب الطلاب للخبرات والمهارات المعطاة والتعرف إلى فعالية الطرق والأساليب المستخدمة مما يساعد المعلمين على التطوير المهني والانتقال من خطوة إلى خطوة في ضوء نتائج التقويم، وهذا يحتاج إلى المزيد من التدريب ويحفز المعلمين على الالتحاق ببرامج التطوير المهني والتي تحسن من أدائه الوظيفي.

رابعاً: استخدام التكنولوجيا

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة باستخدام التكنولوجيا مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	22	ترشدني إلى تفعيل مواقع التواصل الاجتماعي لتزويد أولياء الأمور بتقارير دورية عن أداء أبنائهم.	3.69	.978	مرتفع
1	26	تعرفني على البرمجيات التعليمية وتوظيفها بصورة تطبيقية في المنهاج الدراسي.	3.69	.914	مرتفع
3	28	ترشدني إلى توظيف الانترنت والوسائط الإلكترونية التفاعلية في عملية التدريس.	3.65	.947	متوسط
4	24	توجهني إلى اختيار الوسائل التعليمية التكنولوجية بناءً على ما تحققه من أهداف	3.62	.933	متوسط
5	27	تزودني بطرائق توظيف الوسائل التعليمية التكنولوجية ومهاراتها في عملية التدريس.	3.57	.862	متوسط
6	25	تتيح لي الفرصة للمشاركة في المنتديات الإلكترونية لمواكبة الجديد في العملية التعليمية.	3.55	.974	متوسط
7	23	تدفعني للالتحاق بدورات لتعلم استخدام الحاسوب والتقنيات التكنولوجية الحديثة.	3.53	1.045	متوسط
		استخدام التكنولوجيا	3.61	.820	متوسط

يوضح الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لمجال استخدام التكنولوجيا قد تراوحت ما بين (3.53-3.69) حيث احتلت الفقرتان رقم (22، 26) والتي تتصان على "ترشدني إلى تفعيل مواقع التواصل الاجتماعي لتزويد أولياء بتقارير دورية عن أداء أبنائهم"، و"تعرفني على البرمجيات التعليمية وتوظيفها بصورة تطبيقية في المنهاج الدراسي" المرتبة الأولى وبلغ متوسطها الحسابي (3.69)، بينما احتلت الفقرة رقم (23) ونصها "تدفعني للالتحاق بدورات لتعلم استخدام الحاسوب والتقنيات التكنولوجية الحديثة" المرتبة الأخيرة وبلغ متوسطها الحسابي (3.53). وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال استخدام التكنولوجيا ككل (3.61). وقد يعزو ذلك إلى قناعة المعلمين بأهمية استخدام الوسائل التكنولوجية المساعدة وتوظيفها في التعليم وما تقدمه من خدمات تربوية في تطوير أدائهم، وتحقيق الأهداف التربوية بطريقة أكثر فعالية وتوفير الوقت والجهد وتشويق الطلبة وزيادة فعاليتهم، ولمساعدتهم على تحقيق النمو ويعزز من معرفتهم العملية وتطويرها. وكذلك قناعتهم بدور الوسائط التكنولوجية والتقنية في تحسين مستوى نموهم المهني وأثره المباشر على رفع مستوى التحصيل العملي للطلبة، وهذا يحتاج إلى المزيد من التدريب وتحفيز المعلمين على الالتحاق ببرامج التطوير المهني المتعلقة في استخدام الوسائل التكنولوجية والتي تحسن من أدائهم الوظيفي.

2.4- السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في دور برامج التنمية المهنية في تحسين الاداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، والجنس، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية)؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الاداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم حسب متغيرات (المؤهل العلمي، والجنس، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية) والجدول أدناه يبين ذلك.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الاداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم حسب متغيرات المؤهل العلمي، والجنس، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
212	.728	3.77	بكالوريوس	المؤهل العلمي
143	.824	3.64	دراسات عليا	
169	.856	3.64	ذكر	الجنس
186	.675	3.79	أنثى	
75	.968	3.66	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
103	.839	3.63	من 5 - 10 سنوات	
177	.613	3.79	أكثر من 10 سنوات	
106	.786	3.79	أقل من 4 دورات	عدد الدورات التدريبية
136	.761	3.62	من 4 - 7 دورات	
113	.758	3.76	8 دورات فأكثر	

يوضح الجدول (10) أن هناك تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الاداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم بسبب اختلاف فئات متغيرات المؤهل العلمي، والجنس، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية ولمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (11) تحليل التباين الرباعي لأثر (المؤهل العلمي، والجنس، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية) على دور برامج التنمية المهنية في تحسين الاداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المؤهل العلمي	1.365	1	1.365	2.386	.123
الجنس	1.581	1	1.581	2.764	.097
سنوات الخبرة	1.879	2	.939	1.642	.195
عدد الدورات التدريبية	6.043	2	3.021	5.282	.006
الخطأ	199.084	348	.572		
الكل	209.425	354			

يتوضح من الجدول (11) الآتي:

- عدم وجود فروقات إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف (2.386) وبدلالة إحصائية بلغت (0.123). وقد يعود ذلك إلى أن هناك توافق بين جميع المعلمين ويبدون رغبة أكثر في التطور والتنمية المهنية باختلاف المؤهل العلمي، وامتلاكهم وعياً وتقديراً متقارباً لأهمية برامج التنمية المهنية ودورها في تمييزهم المهنية وتطوير أدائهم. وقناعتهم بأن كل ما يقدم لهم من برامج تدريبية يتناسب مع مستوياتهم

المعرفية واحتياجاتهم الفعلية وبحاجة إلى تطوير وتحديث لمعلوماتهم في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة ويعود ذلك إلى درجة الوعي التي يتمتع بها المعلمون في أهمية برامج التنمية المهنية في تطوير أدائهم بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية. وهذه النتيجة اختلفت مع دراسة (نواز واليحيوي، 2020) (أبو مديغم وآخرون، 2018).

- عدم وجود فروقات إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف (2.764) وبدلالة إحصائية بلغت (0.097). وقد يعود ذلك إلى أن المعلمين لديهم الرغبة والدافعية لتطوير أدائهم المهني وتحسينه على اختلاف جنسهم، وشعورهم بحاجتهم إلى البرامج التدريبية والتنمية المهنية في ظل التطورات المعرفية والتقنية المتسارعة. وأن متغير الجنس لا يبدو مهماً في تحديد درجة التنمية المهنية لدى المعلمين، كما وأنهما (الذكور والإناث) يخضعان لنفس شروط ومتطلبات الترقى والترقيع حسب أسس وشروط الوزارة. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (بوقريص، 2018) (أبو مديغم وآخرون، 2018) (المغربي، 2016).

- عدم وجود فروقات إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف (1.642) وبدلالة إحصائية بلغت (0.195). وقد يعود ذلك إلى أن برامج التنمية المهنية مناسبة لجميع المعلمين مهما كانت خبراتهم ومعارفهم السابقة، وحرصهم الدائم على اكتساب كل ما هو جديد في العملية التعليمية لتنمية خبراتهم ومهاراتهم الوظيفية، وأنهم بحاجة إلى تحديث وتطوير للأفكار والمعلومات بشكل مستمر دون النظر إلى سنوات الخبرة. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (نواز واليحيوي، 2020) (بوقريص، 2018) (أبو مديغم وآخرون، 2018) (عطيان، 2016).

- وجود فروقات إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر عدد الدورات التدريبية، حيث بلغت قيمة ف (5.282) وبدلالة إحصائية بلغت (0.006). ولمعرفة الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شففيه (Scheffe) كما هو مبين في الجدول (9).

جدول (12) المقارنات البعدية بطريقة شففيه (Scheffe) لأثر عدد الدورات التدريبية على دور برامج التنمية المهنية في تحسين الاداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم

المتوسط الحسابي	أقل من 4 دورات	4 إلى 7 دورات	8 دورات فأكثر
3.79			
3.62	.02		
3.76	*-.14	*-.16	

ملاحظة * دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتوضح من الجدول (12) وجود فروقات إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين (8 دورات فأكثر) من جهة وكل من (أقل من 4 دورات) و(من 4 إلى 7 دورات) من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح (8 دورات فأكثر). وقد يعزو ذلك إلى أن حضور الدورات التدريبية الكثيرة تسهم في تطوير كفاءة المعلمين وأدائهم المهني وتزويدهم بالمعارف والخبرات والاتجاهات الحديثة اللازمة لتحسين أدائهم في العملية التعليمية، ولقد أصبح هؤلاء المعلمون يمتلكون وعياً وتقديراً أكبر لأهميتها، وأكثر قدرة على تقييم دور البرامج التنموية المهنية المقدمة لهم ويسعون دائماً إلى التميز من خلال مواكبة كل ما هو حديث في العملية التعليمية، ولديهم اهتمام بمجالات التنمية المهنية أكثر من غيرهم. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (ابو سردانة، 2017)، بينما اختلفت مع دراسة (نواز واليحيوي، 2020).

5-الخلاصة:

من خلال دراستنا هذه والتي هدفنا فيها إلى البحث في موضوع برامج التنمية المهنية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم الأردنية للمعلمين ودورها في تحسين أدائهم الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم، ولقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- المتوسط الحسابي لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم ككل جاء بدرجة مرتفعة وبلغ (3.72)، حيث احتل مجال (مهارات التدريس) المرتبة الأولى وبلغ أعلى متوسط حسابي بمقدار (3.84)، بينما احتل مجال (الإدارة الصفية) المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (3.76)، واحتل مجال (التقويم) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (3.66) واحتل مجال (استخدام التكنولوجيا) المرتبة الأخيرة وبلغ أقل متوسط حسابي بمقدار (3.61).

- يوجد تباين ظاهر في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم بسبب اختلاف فئات متغيرات المؤهل العلمي، والجنس، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية، حيث تبين عدم وجود فروقات إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي والجنس وسنوات الخبرة، ولكن تبين وجود فروقات إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر عدد الدورات التدريبية بين (8 دورات فأكثر) من جهة، وكل من (أقل من 4 دورات) و(من 4 إلى 7 دورات) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح (8 دورات فأكثر).

وعلى ضوء ما سبق يمكننا تقديم بعض من التوصيات والمقترحات التالية:

- تقديم حوافز تشجيعية مادية ومعنوية مناسبة لتشجيع المعلمين لحضور البرامج التنمية المهنية للاستفادة منها في تطوير أدائهم وتحسينه.

- ضرورة عقد دورات تدريبية للمعلمين لتحسين مهاراتهم في مجال استخدام التكنولوجيا في التعليم وطرائق التقويم الحديثة.

- ضرورة إعطاء المعلمين فرصة كافية للمشاركة في البرامج، وإجراء تقييم دوري لبرامج التنمية المهنية المقدمة لهم للإفادة من التغذية الراجعة المقدمة حولها.

- نشر ثقافة التنمية المهنية بين المعلمين والتنوع في طرق وأساليب تنفيذها، وطرح برامج تدريبية جديدة تتوافق مع احتياجات المعلمين وظروفهم وتحسن من مهاراتهم وقدراتهم التعليمية والتدريسية.

- ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، ووضع الخطط والبرامج التي تساهم في التنمية المهنية ومعالجة القصور في أدائهم.

- ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم بدراسات للتعرف أكثر على الحاجات الفعلية والمتطلبات الضرورية للمعلمين واختيار الطرق المناسبة لتنفيذها وتنويعها بما يتلائم مع ظروفهم لتحقيق الفائدة المتوقعة منها.

- الإحالات والمراجع:

- أبو سردانة، عماد (2017). فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط: الأردن.
- أبو مديغم، خميس وسلامه، كايد وجوارنة، طارق (2018). دور مراكز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة بئر السبع. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. 26 (4). 432-462.
- بوقريص، عبدالعزيز (2018). دور برامج التنمية المهنية المقامة في المدارس في تنمية الكفايات المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة في التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الكويت: الكويت

حمدان، محمد (2020). *مراكز وبرامج التطوير الوظيفي للمعلمين*. سوريا، دمشق: دار التربية الحديثة للنشر والاستشارات والتدريب.

دخيل الله، رفعة (2020). *معلم القرن الحادي والعشرين والرؤى التربوية والمهنية التدريبية*. عمان، الأردن: الآن ناشرون وموزعون. دهليز، خالد وخليخ، حمد (2016). أثر الإرتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*. 24(2). 26-50.

الشرمان، منيرة وجعافرة، صفاء (2014). درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. *مجلة المنارة*. 20(1). 411-444.

العموش، وفاء (2020). *التنمية المهنية وعلاقتها بالتكيف الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط: الأردن.

صبري، عبد العظيم وتوفيق، رضا (2017). *إعداد المعلم في ضوء تجارب بعض النول*. القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

طه، نهى (2019). واقع التنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية. *مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات*. 9(3). 312-342.

عطيانى، فاطمة (2016). دور المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني من وجهات نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين في محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية: فلسطين.

المغربي، ريم (2016). أثر التنمية المهنية (التدريب) أثناء الخدمة للمعلم على دافعيته الأكاديمية المهنية (دافعية الإنجاز) في الأردن. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*. 5(10). 329-342.

النسور، زياد (2021). *المعلم الذي نريد معلم الألفية الثالثة*. عمان، الأردن: شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.

نواز، دانيا والحيوي، صبرية (2020). دور برامج التطوير المهني التعليمي في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة من وجهة نظر القائدات التربويات. *مجلة العلوم التربوية*. 4(3). 334-365.

وزارة التربية والتعليم (2021). *التقرير الإحصائي السنوي لبرامج التنمية المهنية للعام الدراسي 2021/2022* الأردن: إدارة الإشراف والتدريب التربوي.

Althausser, K.(2015). Job-embedded professional development: its impact on teacher self-efficacy and student performance teacher development. *An International Journal Of Teachers' Professional Development*, 2(19), 210- 255

lin, S., Cheng,W., & Wu,M.(2015). Uncovering a connection between the teachers professional development program and students' learning. *Journal Of Education And Practice*, 6(23), 66-74.

Tanisli, D.,

Turkmen, H., Turgut, M., & Kose.N.(2020). How a teacher professional development program influences students' algebra performance reflection from a web- based platform. *Journal Of Pedagogical Research*, 3(4), 327-343

Yucedag, Z., & Sevik, M.(2021). Perceptions of EFL teachers from turkey, germany and spain on professional development and their professional development activities. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(2), 1389-1426.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

عبابنة، رامي محمود اسماعيل (2023). دور برامج التنمية المهنية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد من وجهة نظرهم. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*. 9(1)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 125-146.