



**مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية
بمحافظة شمال الباطنة**

**The Quality Level of Training Programs Provided to Physical
Education Teachers in North Al Batinah Governorate**

عمر بن سعيد بن حميد العبري

**رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة
الماجستير في الإدارة التربوية
تخصص: الإشراف التربوي**

**قسم التربية
كلية الآداب والعلوم الإنسانية
جامعة الشرقية
سلطنة عُمان**

2023م/1445هـ

**مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية
بمحافظة شمال الباطنة**

**The Quality Level of Training Programs Provided to Physical
Education Teachers in North Al Batinah Governorate**

عمر بن سعيد بن حميد العبري

**رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة
الماجستير في الإدارة التربوية
تخصص: الإشراف التربوي**

لجنة الإشراف

مشرفاً رئيساً

الدكتور/ عبدالله بن علي الفارسي

مشرف ثانٍ

الدكتور/ راشد بن محمد الحجري

2023م / 1445هـ

مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة

أعدّها الطالب:

عمر بن سعيد بن حميد العبري

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 26 / 9 / 2023 م

د. عبد الله بن علي الفارسي المشرف الرئيس

د. راشد بن محمد الحجري المشرف المساعد

أعضاء لجنة المناقشة

| م | صفته في اللجنة | الاسم | الدرجة العلمية | التخصص | الكلية/ المؤسسة | التوقيع |
|---|-----------------|----------------------------|----------------|--------------------|-----------------|---|
| 1 | رئيس اللجنة | د. محمد بن خليفة السنان | دكتوراه | مناهج وطرق التدريس | جامعة الشرقية |  |
| 2 | المناقش الخارجي | د. رضية بنت سليمان الحسية | دكتوراه | إدارة تربوية | جامعة نزوى |  |
| 3 | المناقش الداخلي | د. أحمد بن سعيد الحضرمي | دكتوراه | إدارة تربوية | جامعة الشرقية |  |
| 4 | المشرف الرئيس | د. عبد الله بن علي الفارسي | دكتوراه | إدارة تربوية | جامعة الشرقية |  |

الإقرار:

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الرسالة تمّ تحديد مصدرها العلمي، وأن
محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على أي درجة علمية أخرى، وأن مضمون هذه
الرسالة يعكس آراء الباحث الخاصة، وهي ليست بالضرورة الآراء التي تتبناها
الجهة المانحة.

الباحث: عمر بن سعيد بن حميد العبري



التوقيع:

إِهْدَاء

إلى والدي العزيز الغالي أبو علي ،،

إلى والدتي العزيزة الغالية أم يوسف ،،

إلى إخوتي وأخواتي ،،

إلى حبيبي وفقيدي أبني مجاهد رحمه الله

إلى زوجتي الغالية وأولادي (عبدالرحمن.. سعيد.. مسك.. محمد.. يمن)

حفظهم الله ورعاهم

إلى الذين يحملون أمانة المسؤولية تجاه وطننا الغالي عُمان

إلى الافاضل الدكتوراة في جامعة الشرقية أصحاب الفضل علي بعد الله

إلى كل من ساندني وساعدني في هذا البحث

إلهم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع.

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف وخاتم المرسلين، سيدنا ورسولنا وحبیبنا محمد بن عبدالله المصطفى الأمين، وعلى من اتبعه وسار على هدية إلى يوم الدين، اللهم لك الحمد ولك الشكر على ما أنعمت على من نعمائك وكریم فضلك، سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا أنك أنت العليم الحكيم.

يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور عبدالله بن على الفارسي، على ما قدمه ويقدمه خدمة للعلم والمتعلمين، وعلى تكريمة بالإشراف على هذه الرسالة وعلى وقته الثمين ونصائحه البناءة، وتوجيهاته النيرة لإنجاز هذه الرسالة.

وكذلك الشكر الوفير للأساتذة الذين منحونا الكثير من العلم والمعرفة وأخص بالذكر الدكتور راشد بن محمد الحجري (مشرقاً ثانياً) والدكتور إبراهيم بن سعيد الوهبي والدكتور الشريف السعودي والدكتور قاسم العجمي سائلين الله عز وجل أن يديم عليهم بموفور الصحة والعافية.

كما أتقدم ببالح الشكر والتقدير لزملاء الدراسة في جامعة الشرقية وزملاء العمل المشرفين والمشرفات والاخوة الافاضل معلمي مادة الرياضة المدرسية على تجاوزهم المثمر وعطائهم اللامحدود.

وفي الختام نسأل الله تعالى التوفيق وأن يعلمنا ما ينفعنا وأن ينفعنا بما علمنا وأن يزيدنا علماً وعملاً وبركة فيهما إنه على كل شيء قدير.

الباحث

المخلص

مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة

الباحث: عمر بن سعيد بن حميد العبري

لجنة الإشراف: د. عبد الله بن علي الفارسي د. راشد بن محمد الحجري

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين والمشرفين، ومعرفة دلالة الفروق لمستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير (الجنس وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (200) معلماً ومعلمة و(13) مشرف ومشرفة موزعين على مدارس محافظة شمال الباطنة، وتم اختيارهم بالتعيين الاحتمالي العشوائي باستخدام التقنية العنقودية، صمم الباحث استبانة من (29) فقرة موزعة على (4) محاور وهي تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ التدريب، والتقييم، وتم قياس الصدق الظاهري للاستبانة من خلال صدق البند وصدق التعيين، وبلغ معامل ثبات اتساقها الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ، وأظهرت النتائج أن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة متوسطاً بمتوسط حسابي (3.21)، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وأوصت الدراسة تجويد البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية من خلال الاستفادة من نتائج الدراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، ومتابعة أثر البرامج التدريبية على مستوى المعلم ومستوى التحصيل الدراسي للطلاب، وتطوير مهارات القائمين على تنفيذ البرامج التدريبية لرفع من كفاءتهم.

Abstract

The Quality Level of Training Programs Provided to Physical Education Teachers in North Al Batinah Governorate

Researcher: Omar Said Humaid Al Abri

Supervision: Dr. Abdullah Ali Al Farsi Dr. Rashid Mohammed Al-Hajri

The current study aimed to identify the level of quality of training programs provided to physical education teachers in the North Al Batinah Governorate in the Sultanate of Oman from the perspectives of teachers and supervisors, and to know the significance of the differences in the quality level of the training programs provided to school sports teachers in the North Al Batinah Governorate due to the variable (gender) , (years of experience), and (job title). The study adopted the descriptive approach to achieve its objectives. The study sample consisted of (200) male and female teachers and (13) male and female supervisors distributed among the schools of the North Al Batinah Governorate. They were selected by random probability assignment using the cluster technique. The researcher designed a questionnaire consisting of (29) items distributed over (4) axes, namely identifying training needs, designing training programs, implementing training, and evaluating. The face validity of the questionnaire was measured through item validity and assignment validity, and its internal consistency reliability coefficient was measured by Cronbach's alpha equation. The results showed that the quality level of the training programs provided to physical education teachers in North Al Batinah Governorate was at an arithmetic average of (3.21) and an average level. The results also showed that there were no statistically significant differences attributed to the gender variable, no statistically significant differences attributed to the years of experience variable, and no statistically significant differences attributed to the job title variable. The study recommended improving the training programs provided to teachers of physical education by benefiting from the results of the study and identifying the training needs of teachers, following up the impact of the training programs on the teacher level and the academic achievement level of students, and developing the skills of those responsible for implementing the training programs to raise their efficiency.

قائمة المحتويات

| الصفحة | الموضوع |
|--------------|---|
| أ | قرار لجنة المناقشة |
| ب | إقرار الباحث |
| ج | إهداء |
| د | شكر وتقدير |
| هـ | ملخص الدراسة باللغة العربية |
| و | ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية |
| ز - ح | قائمة المحتويات |
| ط | قائمة الجداول |
| ي | قائمة الملاحق |
| 10-1 | الفصل الأول مشكلة الدراسة |
| 2 | مقدمة الدراسة |
| 5 | مشكلة الدراسة |
| 8 | أسئلة الدراسة |
| 8 | أهداف الدراسة |
| 8 | أهمية الدراسة |
| 9 | حدود الدراسة |
| 10 | مصطلحات الدراسة |
| 37-11 | الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة |
| 12 | مفهوم التدريب |
| 13 | أهمية التدريب |
| 14 | أهداف التدريب |
| 14 | مبادئ التدريب |
| 16 | مراحل التدريب |
| 17 | أساليب التدريب |
| 18 | البرامج التدريبية |
| 19 | أنواع البرامج التدريبية |
| 20 | مفهوم الجودة |

| الصفحة | الموضوع |
|--------------|--|
| 21 | الجودة في البرامج التدريبية |
| 22 | مراحل تقويم البرامج التدريبية |
| 22 | أنموذج الجودة في البرامج التدريبية (مركز التدريب والتطوير بدولة قطر) |
| 23 | التدريب في سلطنة عُمان |
| 26 | الدراسات السابقة |
| 37 | التعقيب على الدراسات السابقة |
| 45-38 | الفصل الثالث إجراءات الدراسة |
| 39 | منهجية الدراسة |
| 39 | مجتمع الدراسة |
| 40 | عينة الدراسة |
| 41 | متغيرات الدراسة |
| 41 | أداة الدراسة |
| 42 | صدق وثبات أداة الدراسة |
| 45 | إجراءات الدراسة |
| 45 | المعالجات الإحصائية |
| 57-46 | الفصل الرابع عرض النتائج |
| 47 | تمهيد |
| 48 | عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول |
| 54 | عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني |
| 65-58 | الفصل الخامس: مناقشة النتائج وتفسيرها |
| 59 | أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول |
| 62 | ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني |
| 65 | ثالثاً: توصيات الدراسة |
| 65 | رابعاً: مقترحات الدراسة |
| 74-67 | قائمة المصادر والمراجع |
| 68 | أولاً: المراجع العربية |
| 74 | ثانياً: المراجع الأجنبية |
| 84-75 | الملاحق |

قائمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|--------|--|-------|
| 40 | توزيع أفراد مجتمع الدراسة | 1 |
| 40 | توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية للدراسة | 2 |
| 44-43 | معامل ارتباط الفقرات بالمحور الذي ينتمي إليه وبالدرجة الكلية للاستبانة | 3 |
| 44 | معامل الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة | 4 |
| 47 | المعيار المعتمد في تفسير درجة استجابات أفراد عينة الدراسة | 5 |
| 48 | المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بالنسبة للمعلمين | 6 |
| 49 | المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بالنسبة للمشرفين. | 7 |
| 50 | المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية في محور تحديد الاحتياجات التدريبية. | 8 |
| 51 | المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة عن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية في محور تصميم البرامج التدريبية. | 9 |
| 52 | المتوسطات الحسابية لفقرات محور تنفيذ التدريب | 10 |
| 53 | المتوسطات الحسابية لفقرات محور التقييم | 11 |
| 54 | اختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي | 12 |
| 55 | نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة بين متوسط افراد العينة في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (نكر، أنثى) | 13 |
| 56 | نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة بين متوسط افراد العينة في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات، ومن 10 سنوات فأكثر) | 14 |
| 57 | نتائج اختبار مان وينتي (Mann-Whitney) اللامعلمي للعينات المستقلة بين متوسط افراد العينة في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. | 15 |

قائمة الملاحق

| الصفحة | عنوان الملحق | الملحق |
|--------|---|--------|
| 79-76 | الاستبانة بصورتها الأولى | 1 |
| 82-80 | الاستبانة بصورتها النهائية | 2 |
| 83 | قائمة أسماء المحكمين | 3 |
| 84 | خطاب تسهيل مهمه الباحث من جامعة الشرقية | 4 |

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة

أسئلة الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة:

شهد العالم تطورات معرفية متسارعة في بداية دخول القرن الحادي والعشرين، جعلت دول العالم تدخل مرحلة حديثة من مراحل التطور والنماء في جميع المجالات والميادين، مما زاد الاهتمام بالمجال المعرفي والبحث العلمي، وذلك بعد بروز الدور الحقيقي لامتلاك المعرفة والفارق الكبير بين الدول المتقدمة والدول التي ما زالت تبحث عن الحداثة والتقدم، ويأتي اهتمام دول العالم بالمعرفة والبحث العلمي المستمر على الصعيد التعليمي في كافة مراحل التعليم المختلفة، لما له من أهمية في تقدمها وتطورها.

وتقوم المنظومة التعليمية بتغيير محتواها العلمي وأهدافها المرسومة وخطتها الموضوعية وطريقة تقييمها وتطويرها، ليتماشى مع المتغيرات المتسارعة في العصر الحديث، ويأتي هذا التغيير والتطوير، من أجل الوصول إلى المستوى المتقدم في جميع مجالات الحياة المختلفة.

وبسبب دور المعلم المحوري في العملية التعليمية الذي يمثله في قيادة دفة التغيير في المنظومة التعليمية كونه المسؤول المنفذ لسياسات التعليم التي تواكب تطلعات الدول في القرن الحادي والعشرين، برزت الأهمية في تطويره وتقديم الدعم له وإيجاد تدريب ذو جودة عالية في سبيل الوصول للأهداف المرسومة (الطوانسي وآخرون، 2010).

ومن مداخل التطوير الإداري والتربوي هو التدريب الذي يسهم في النمو المهني والمهاري والمعرفي وتحسين الأداء ورفع مستوى الإنجاز لدى الإداريين والمعلمين في المنظومة التعليمية، وهذا ما يعكسه إيجاباً على تطوير أدائها، ويشار إلى تحقيق النجاحات في المنظومة التعليمية إلى أنشطتها وممارساتها إلى التدريب المتقن (متولى وآخرون، 2011).

وتحتاج برامج تدريب المعلمين إلى تطبيق معايير الجودة في اعدادها وتنفيذها، لتحقيق أهدافها، وليظهر الأثر في ممارسات المعلمين في الميدان التربوي، وبالتالي تلبي هذه البرامج الاحتياجات التدريبية للمعلم، والتي تتسم بفاعلية عالية لتعود للمعلم بالأثر الإيجابي، ففي سبيل تحقيق الجودة المنشودة في البرامج التدريبية يجب ان تخضع هذه البرامج إلى معايير مبنية على أساس منهج علمي يخضع لمقاييس وقواعد منظمة، لتحقيق من وصول هذه البرامج إلى المستوى المطلوب من جودتها وتصل المستوى المنشود من أداء المؤسسات التعليمية (النعيمي، 2021).

وتكمن أهمية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي على مستوى المعلمين والاداريين الذي يخدم تحسن مستوى المؤسسة التربوية، لذلك تسعى جميع المؤسسات التربوية إلى الاهتمام بجودة البرامج المقدمة فيها، فيتم التخطيط لها وفق الاحتياجات الملحة أولاً ثم وفق البرامج التطويرية للمهارات والمعارف المختلفة، وتتضمن عملية تخطيط البرامج التدريبية إلى عدة مراحل منها التحليل والتصميم، والبناء، والتنفيذ، والتقييم (الزدجالي، 2020).

وقد أصبح التدريب أحد الأساليب المهمة والتي تستخدمها الإدارات الحديثة للإسهام في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في السلك التعليمي من إداريين وفنيين ومعلمين، وفي تحديد نقاط القوة ونقاط التطوير لديهم، وتوطيد العلاقات فيما بينهم، وتزويدهم بالمعارف والاتجاهات الحديثة (الجراح وأبو عاشور، 2021)

وفي ضوء ذلك سعت حكومة سلطنة عُمان ممثلة في جميع المؤسسات التي تقدم تعليم مدرسي أو تعليم جامعي وتدريب مهني إلى الاهتمام بمجال الخدمات التدريبية المقدمة لمنسوبيها، فتم إنشاء الكثير من أقسام التدريب والتأهيل في وحداتها، ومركز التدريب المختلفة في ديوان عام الوزارة وفي المحافظات المتعددة، وذلك في سبيل تنفيذ خطط التدريب لمنسوبيها (مجلس التعليم، 2014).

وأولت وزارة التربية والتعليم كغيرها من الوزارات التي تقدم تعليمًا جامعيًا أو تدريبًا مهنيًا اهتمامًا كبيرًا بتطوير العملية التعليمية، والذي يشمل التدريب والتأهيل للكادر الإداري والتعليمي لجميع مدارس سلطنة عُمان، فخصصت دائرة معنية بعملية التدريب التي أنشأت عام 1996م، تحت مسمى دائرة

التأهيل والتدريب، وفي عام 2002 تم تغيير المسمى إلى دائرة تنمية الموارد البشرية (وزارة التربية والتعليم، 2018).

ومن هذا المنطلق تم إنشاء مراكز تدريب في جميع المحافظات التعليمية بمسمى مركز التدريب والتأهيل في عام 1996م، وبتاريخ 2 يونيو من عام 2014 افتتح المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، والذي أضاف نقلة نوعية في مجال جودة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين، والتي كانت من تجارب بيوت خبرة عالمية، إلا أن برامجه اقتصرت على فئات محددة من المعلمين، فقد تم تقسيم البرامج إلى برنامج المعلمين الجدد وبرنامج القيادة المدرسية (إدارات المدارس)، وبرنامج شركاء المركز (المعلمين الأوائل)، وبرنامج خبراء الاشراف (المشرفين التربويين)، وبرنامج خبراء الرياضيات (معلمي مادة الرياضيات) وبرنامج خبراء العلوم (معلمي مادة العلوم) وبرنامج خبراء اللغة الإنجليزية (معلمي مادة اللغة الانجليزية)، وبرنامج خبراء اللغة العربية (معلمي مادة اللغة العربية) ، وبرنامج خبراء المجال الثاني (مادة العلوم والرياضيات)، ولم يتم تخصيص برنامج خاص بمواد المهارات الفردية والتي تشمل مادة الرياضة المدرسية ومادة الفنون التشكيلية ومادة المهارات الموسيقية إلى الآن (وزارة التربية والتعليم، 2018).

ويتضح من السابق ومن خلال التقارير المرصودة في البوابة التعليمية، بأنه لا توجد برامج تدريب خاصة بمادة الرياضة المدرسية للمعلمين في كافة البرامج المقدمة للمعلمين على مستوى المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين وإنما برنامج واحد معني بالمعلمين الجدد فقط، أما على مستوى المحافظات التعليمية توجد برامج تدريبية تقدم من قبل المشرفيين التربويين بالمادة، وهي برامج يغلب عليها طابع الاجتهاد لتحقيق أهداف قد تكون وقتية واحتياجات ملحه لتدريب المعلمين أو برامج إثرائية للبعض الاخر من المعلمين (وزارة التربية والتعليم، 2015).

وبما أن برامج التدريب لمادة الرياضة المدرسية غير مطروحة في المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين من ضمن برامجها فإن البرامج التي تقدمها المحافظات التعليمية هي بصفة اجتهادية بحاجة إلى دراسة مستوى جودتها في مختلف جوانبها حيث أن جودة التدريب كما أشارت دراسة

العيسائي والكويومي (2020) هي مقياس لكفاءة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين، ويتحقق مدى نجاحها في تحقيق الأهداف المرسومة وفق احتياجات تدريبية فعلية، لذا من المهم معرفة مستوى جودة هذه البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية في محافظة شمال الباطنة، وما إذا كانت تخدم احتياج المعلمين الفعلية أو تساعد في تطوير وتحسين ممارساتهم التدريسية في الحقل التربوي.

مشكلة الدراسة

يعد التدريب أثناء الخدمة من أهم برامج التحسين والتطوير في الجانب التعليمي، وهي أحد الجوانب التي تعنى بجودة التعليم، والبرامج التدريبية تخدم التعليم من خلال رفع كفاءة المعلمين والذي بدوره رفع مستوى الأداء الوظيفي للمعلم، والذي يرفع من التحصيل الدراسي والمعرفي لدى الطلاب، ويلعب التدريب دورًا مهمًا في تعزيز المعرفة والاطلاع على كل ما هو جديد في عالم التدريس والمناهج الدراسية والتي يجب أن تواكب المتغيرات المستمرة لمسايرة ركب المعرفة. (العرنوسي والركابي، 2022)

ومن هذا المنطلق ارتكزت سياسة سلطنة عُمان على الاهتمام بتطوير الموارد البشرية، فقد حققت في عام (2010) المركز الأول عالميا في سرعة معدل التنمية البشرية، حيث أكدت الأمم المتحدة أن السلطنة جاءت في المركز الأول على مستوى العالم بين (135) دولة في معدل التحسن في التنمية البشرية الذي حققته مقارنة بما كانت عليه عام (1970)، عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والذي يعكس الاهتمام المستمر في تطوير وتحسين الموارد البشرية من خلال البرامج التدريبية المختلفة (مجلس التعليم، 2014).

وبهذا الاهتمام قامت وزارة التربية والتعليم بإنشاء مراكز التدريب بالمحافظات التعليمية، ومركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة من المراكز النشطة في تقديم مختلف البرامج التدريبية مع وجود مدربين ذوي كفاءة، ويولي اهتمام كبير في التأكيد على سير وتنفيذ البرامج التدريبية المقدمة من قبل وحدات المواد الدراسية وبشكل جيد.

وتأكيدًا للدور المهم للبرامج التدريبية في صقل المعلم بالمهارات والمعارف المتجددة جاءت دراسة الصائغ (2012) للكشف عن دور البرامج التدريبية في تطوير المهارات التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عُمان من وجهة نظرهم، والتي أكدت على أهمية دور التدريب في ذلك.

وتشير دراسة الطوانسي وآخرون (2010) والتي اجريت بسلطنة عُمان واستهدفت معلمي مادة الرياضة المدرسية، إلى وجود مشكلات عديدة منها عقد الدورات التدريبية في أوقات غير مناسبة، والبرامج التدريبية عبارة عن صورة مكررة من مقررات الطلاب، ولا تلبي الاحتياجات الحقيقية للمعلم، وقلة الاستعانة بالوسائل التكنولوجية الحديثة في التدريب، والافتقار إلى الحوافز التشجيعية، ولا توجد آلية واضحة لتقويم المتدربين والبرامج التدريبية المنفذة.

اما البرامج التدريبية المتعلقة بمادة الرياضة المدرسية والمنفذة بالمحافظات التعليمية بسلطنة عُمان، غالبًا تفقر للتقييم قبل التنفيذ وبعده، ويعزى ذلك إلى اقتصار البرامج التدريبية على المادة العملية بدون تضمين التغذية الراجعة بعد التدريب وكذلك شح الدراسات السابقة التي تعني بتقييم جودة البرامج التدريبية وخاصة في مادة الرياضة المدرسية وهذا ما اشارت اليه دراسة الرشيدى وعليمات (2017) إلى افتقار التغذية الراجعة لمستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين.

وأشارت دراسة الشكلي (2010) إلى أن برامج تدريب المعلمين الحالية بسلطنة عُمان بحاجة إلى المزيد من التطوير والتحسين بسبب افتقارها إلى الجودة المنشودة، وفي دراسة المطاعنية والمطاعنية (2009) ومن خلال متابعه الباحثين للممارسات الخاصة ببرامج الانماء المهني في المدارس، لوحظ وجود طابع تقليدي ومتكرر في تقديم البرنامج التدريبي مما يسبب العزوف عن الحضور من قبل المعلمين، كذلك تذكر نتائج دراسة (2008) Mostafa تأثير التدريب على التدريس القائم على التقييم الالكتروني في إحداث تأثير إيجابي وفي تعزيز المعرفة والمهارات المكتسبة لمعلمي مادة اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية.

وتأكيدًا على أهمية إيجاد إدارة للجودة في مجال اعداد البرامج التدريبية أشارت دراسة (2001) Mathews et al. إلى ارتباط القدرة على التنافسية للبرامج التدريبية مع زيادة فاعلية

التدريب، وأكدت على أهمية ادخال احتياجات المتدربين وتقييم البرامج التدريبية في معايير نظام جودة البرامج، ولابد من وجود تقييم للاحتياجات المطلوبة ثم وضع لها اهداف تنظيمية واضحة والتي تخدم احتياج المتدربين بدقة كبيرة، ويأتي تجميع الاحتياج التدريبي من: المتدرب نفسه والمشرفين وإدارات المدارس، ويتم في الأخير التقييم النهائي لكفاءة البرامج التدريبية من خلال عدة أطراف منها المعلم والمشرف والمدير المباشر.

ومن خلال خبرة الباحث كمعلم ثم مشرف تربوي ومعد لبرامج تدريبية في مادة الرياضة المدرسية، لاحظ أن بعض البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بحاجة إلى تقييم مستوى جودتها للوقوف على مدى فاعليتها، حيث اقتصرت هذه البرامج على الأساليب التقليدية أثناء التنفيذ مثل المحاضرات، وهذا ما أكدته دراسة راشد (2004)، وكثير من البرامج التدريبية المنفذة لا تمثل احتياجات المعلمين الحقيقية، ويغلب على هذه البرامج وبصفة مستمرة التكرار في التنفيذ، وتحتاج بعض البرامج التدريبية إلى مختصين لتنفيذها.

وللتأكيد على السابق ذكره قام الباحث بإجراء مجموعة من المقابلات مع معلمي مادة الرياضة المدرسية لمعرفة التحديات والمعوقات في البرامج التدريبية المقدمة لهم سابقاً، والتي أوضحت وجود بعض القصور في إعداد البرامج التدريبية وتكرار لبعض المواضيع كما أن بعضها كانت لا ترقى لمستوى أداء المعلمين ذوي الخبرة، وهذا يوضح أنه من الضرورة معرفة مستوى جودة البرامج التدريبية، وهذا ما أكدته دراسة (الطوانسي،2010).

وفي ضوء ما سبق تأتي الدراسة للكشف عن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمدارس محافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان، وذلك للتأكيد على تنفيذها في الوقت والمكان المناسب، ومدى تحقيقها للأهداف المرسومة لها، والتأكد من وجود التغذية الراجعة للمتدربين وللبرنامج التدريبي من قبل المنفذين، لتحسين العملية التدريبية مستقبلاً، ولمعرفة التعديلات الواجب معرفتها لإدخالها في تطوير البرامج التدريبية المنفذة لتحسين مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين.

أسئلة الدراسة:

وتأتي الدراسة لتجيب عن الأسئلة التالية:

1. ما مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين والمشرفين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي)؟

أهداف الدراسة:

1. معرفة مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان.
2. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي).

أهمية الدراسة

يمكن توضيح أهمية الدراسة من حيث:

• الأهمية النظرية:

- تقديم أدب نظري لمفهوم جودة البرامج التدريبية، وإساساً لدراسات مستقبلية.
- نشر ثقافة الجودة في البرامج التدريبية لدى المسؤولين عن التخطيط والتدريب في محافظة شمال الباطنة.
- تعد الدراسة من بين الدراسات القليلة التي تتناول موضوع جودة البرامج التدريبية لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة.

• الأهمية التطبيقية:

- تسهم نتائج هذه الدراسة بتوفير بيانات ومعلومات دقيقة حول مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة، ليتمكن متخذي القرار من تطوير البرامج التدريبية بما يعزز تحسن الأداء المؤسسي.
- تساهم الدراسة في إبراز مستوى جودة البرامج التدريبية للمدربين والمشرفين التربويين والمعلمين ومقومي البرامج التدريبية بالوزارة والمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين ومراكز التدريب بالمحافظات.
- الاستفادة من الأداة في تقييم برامج تدريبية أخرى للمواد المختلفة.
- الخروج بتوصيات ومقترحات استنادًا إلى نتائج الدراسة الميدانية، والتي من المؤمل تستفيد منها وزارة التربية والتعليم والمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة قيد الدراسة.

حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** شملت هذه الدراسة مدارس الحلقة الثانية وما بعد الأساسي والمشرفين التربويين في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان.
- **الحدود الزمانية:** طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2022-2023م.
- **الحدود البشرية:** شملت الدراسة معلمي ومعلمات ومشرفي ومشرفات مادة الرياضة المدرسية بمدارس محافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان للمدارس الحلقة الثانية، ومدارس ما بعد الأساسي بمختلف الفئات.
- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت هذه الدراسة على معرفة مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين.

مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة على المصطلحات التالية:

- **البرامج التدريبية:** هي عملية تستهدف إحداث تغيير في المعلومات والخبرات والمعارف والسلوك واتجاهات المتدربين، للرفع من كفاءتهم وممارساتهم داخل المنظمة (الصيرفي، 2009).

وتعرف اجرائياً بأنها: البرامج المخطط لها والتي تنفذ في مراكز التدريب والتي تهدف إلى تزويد معلمي مادة الرياضة المدرسية بالمعلومات والمهارات والخبرات المتجددة لتعمل على إحداث تغيير في ممارساتهم أثناء الخدمة.

- **جودة البرامج التدريبية:** "هي البرامج التي تصمم بمحتوى وعمق معينين، ومدى زمني محدد لتغطي الاحتياجات التدريبية. فإذا كانت مصممة بالاتساع والعمق المناسبين، فهي تسهم في تكامل وفعالية المدخلات، ومن ثم جودة عملية التدريب" (توفيق، 2014، ص 43).

ويعرف الباحث جودة البرامج التدريبية اجرائياً بأنها البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية ذات المستوى العالي من التخطيط والتنظيم والتنفيذ وفق الاحتياجات والمتطلبات الضرورية للتدريب والمحتوى المعرفي والمهاري ومستوى المدرب وفي الوقت والمكان المناسب مع المدة الزمنية الكافية.

- **المحافظة التعليمية:** هي مؤسسة إدارية تربوية تتبع وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، تتولى الإدارة والإشراف على الأنشطة في كل من إدارة التربية والتعليم بالسويق وإدارة التربية والتعليم بشناص وجميع المدارس بالمنطقة الجغرافية المحددة.

- **مركز التدريب بمحافظة شمال الباطنة:** وحدة غير مركزية تتبع للمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، وتحت إدارة المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة، يقوم بمساعدة المشرفين بإعداد خطط الإنماء المهني لمعلمي كل المواد، وفق الاحتياجات التدريبية لهم، وبالتعاون مع مختلف الأقسام المعنية، وتعمل على تسهيل كافة احتياجات ومستلزمات التدريب.

- **معلمو مادة الرياضة المدرسية:** هم الذين يقومون بتدريس مادة الرياضة المدرسية من الجنسين ذكور وإناث في مدارس الحلقة الثانية، ومدارس ما بعد الأساسي.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

- مفهوم التدريب
- أهمية التدريب
- أهداف التدريب
- مبادئ التدريب
- مراحل التدريب
- أساليب التدريب
- البرامج التدريبية
- أنواع البرامج التدريبية
- مفهوم الجودة
- الجودة في البرامج التدريبية
- مراحل تقييم البرامج التدريبية
- أنموذج الجودة في البرامج التدريبية (مركز التدريب والتطوير بدولة قطر)
- التدريب في سلطنة عُمان

ثانياً: الدراسات السابقة

- التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل عرضاً للإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة " مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة" ويتكون:

مفهوم التدريب:

يعد التدريب الوسيلة والطريقة للتطوير والتحسين في ممارسات أعمال الموظفين، ويتنوع التدريب من تدريب نظري يهدف لزيادة المعرفة، وتدريب تطبيقي (مهاري) يهدف لتطبيق المعرفة، والتدريب يواكب المستجدات المتغيرات العالمية، بالإضافة إلى التقنيات الحديثة، والتي تساهم في التخطيط الجيد والتنفيذ المدروس للبرامج التدريبية.

ويسهم التدريب كوسيلة فاعلة لتطوير الموارد البشرية في المؤسسات، ويحفزهم على الانتماء الوظيفي ويساعدهم على التطوير والبناء الشخصي، ويشمل تنمية القدرات البدنية والقدرات الذهنية، كالمهارات والمعارف والاتجاهات، ليتمكنوا من أداء أعمالهم ومهامهم بفعالية عالية. (ناصر الدين، 2019).

والمعلم هو أحد أركان العملية التعليمية المهمة، وهو بحاجة إلى تجديد المعارف والمهارات المختلفة، من خلال التحاقه ببرامج تدريبية متنوعة ومنظمة ومستمرة وهو على رأس عمله، لتحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية، وعلى البرامج التدريبية أن تكون ذات كفاءة وفاعلية لكونها من المتطلبات الحديثة للتغيير على المستوى المحلي والعالمي، ويعتمد التدريب على التطوير في سلوك الأفراد وأدائهم في الميدان، وليس على الكم الكبير من البرامج التدريبية التي لا ترتبط باحتياجاتهم التدريبية والمعرفية (العيسائي والكيومي، 2020)

وعمليتي التعليم والتدريب عمليتان مترابطتان تتفاعلان مع منظومة القيم التي يسعى إليها الأفراد أو تهدف إليها المنظمات والمؤسسات، والتي تعمل على بناء شخصية الأفراد وتطوير مهاراتهم وخبراتهم مع الاحتفاظ بمجموعة القيم والعادات والتقاليد الحميدة لدى كافة المجتمعات وخاصة مجتمعاتنا العربية والإسلامية.

ولمفهوم التدريب تعاريف متعددة، وجميعها يتفق على الركائز الأساسية للتدريب، ويعرف التدريب بأنه " عملية تزويد الأفراد والجماعات بالمعلومات والخبرات والمهارات وطرق الأداء والسلوك بحيث يكون هؤلاء الأفراد والجماعات قادرين على القيام بوظائفهم بفاعلية وكفاءة". (الكندي، 2015، ص.20).

ويعرف الربيعي والمحنة (2017) التدريب "بأنه العملية الهادفة إلى تغيير سلوك الأفراد لسد الفجوة بين أدائهم لأعمالهم" (ص.103).

ويعرفه السيد والجمل (2014) التدريب أنه نشاط مخطط له مسبقاً له أهداف محددة من احتياجات المتدربين الفعلية ومن صميم متطلبات أعمالهم الوظيفية، بهدف إحداث التغيير عندهم في معلوماتهم وخبراتهم ومهاراتهم ومستوى أدائهم، ويشمل التغيير طريقة العمل والسلوك التنظيمي واتجاهاتهم، والذي يجعلهم قادرين على أداء أعمالهم بكفاءة وفعالية.

ويرى الباحث أن التدريب عبارة عن عملية تتسم بالتنظيم ذات أهداف واضحة مبنية على احتياج محدد من قبل المتدربين، تحقق تغييراً في سلوك أو أداء وظيفي للمتدرب يرفع من كفاياته وامكانياته في الجانب النظري والمهاري ليحقق أداءً ونتاجاً أفضل.

أهمية التدريب:

التدريب هو أحد المحاور الرئيسية لتحسين العنصر البشري، حتى يصبح أكثر معرفة واستعداداً وقدرة على أداء المهام المطلوب منه بالشكل الصحيح والمناسب. (ابونصر، 2009).

وتكمن أهمية التدريب في رفع مستوى قدرات الأفراد وتنمية مهاراتهم واتجاهاتهم بالمعلومات والمعارف التي يتم تدريبهم عليها، من خلال التخطيط المسبق لبرامج التدريب والاستمرار في تلبية الاحتياجات التدريبية، وهو نشاط مخطط ومنظم، ويجب مراعاة التخطيط الجيد والتنظيم المناسب من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية والدقيقة ومعرفة مكان النقص والضعف لدى المتدربين لتعزيز امكانياتهم ومهاراتهم وتحسين أدائهم وزيادة الإنتاج لدى المنظمة. (بحري وخرموش، 2023).

وتبرز أهمية التدريب في الحقل التربوي والتعليمي من قدرة المعلمين لمواكبة المستجدات الحديثة، ولنجاح التدريب يجب أن يناسب الاحتياجات الفعلية للمعلمين والمتعلمين ويحقق الأهداف

التربوية، ولهذا السبب يجب تحدد الاحتياجات التدريبية بناءً على متطلبات واحتياجات المعلمين الفعلية للتدريب أو العمل على الكشف عن صعوبات أو المشكلات التي تعترضهم من خلال الزيارات الإشرافية التي يقوم بها المشرف التربوي للمادة أو زيارة إدارة المدرسة للمعلم والتي يستشف منها جوانب التطوير التي يحتاج لها المعلم. (العيسائي والكيومي، 2020)

أهداف التدريب

تم تصنيف أهداف التدريب إلى عدة مجموعات كما في دراسة بطانية وطبيشات (2018) الذي صنفها إلى ثلاث مجموعات: أهداف تدريبية عادية تختص بالتوجيهات والواجبات الوظيفية للموظفين، وأهداف تدريبية لحل المشاكل التي تواجه الأفراد، وأهداف تدريبية ابتكارية والغرض منها إضافة سلوك وأساليب جديدة لتحسين نوعية الإنتاج.

ويشير الخليفات، (2010)؛ وناصرالدين، (2019) إلى العديد من الأهداف منها: إكساب الموظف المعارف والمعلومات الضرورية لمهام وأهداف عمله، ويعمل على التغيير والتطوير من المهارات والسلوكيات والأساليب الوظيفية للمتدرب لتسهم في رفع من كفاءته وتحسن أداءه، ليساعد على الاستقرار الوظيفي، ويتيح الفرص للأبداع والابتكار والتجديد، ويقوم التدريب بإعداد العاملين لتولي الوظائف العليا، ويطور من العلاقات البشرية بين موظفي المؤسسة.

مبادئ التدريب

تخضع عملية التدريب إلى العديد من المبادئ العامة، والتي يجب مراعاتها في جميع المراحل التي تمر بها هذه العملية التدريبية، وقد وضح العفون وحمودي (2018) في كتابهما مجموعة من المبادئ الأساسية في التدريب منها:

- اعتماد أطار أو أنموذج نظري للتدريب، وذلك لاعتماده كمرجع لتوجيه النشاطات والممارسات التدريبية.
- الوضوح في تحديد أهداف البرنامج التدريبي.
- يلبي الاحتياجات المهنية للمتدربين.

- المرنة وتعدد الاختيارات في البرامج التدريبية.
 - توجيه البرامج التدريبية التدريسية نحو الكفايات التعليمية.
 - التحقق من التطابق بين الأفكار النظرية والممارسات العملية في البرامج التدريبية المنفذة.
 - استمرار عملية تدريب الملاكات التدريسية.
 - يمكن البرنامج التدريبي المتدربين من معرفة امكانياتهم وتحقيق ذاتهم.
 - استثمار البرامج التدريبية لتحقيق نتائج من البحوث والدراسات العلمية.
 - الاستثمار في تكنولوجيا التربية.
 - تفريد التعليم.
 - واعتماد المنهج التدريبي متعدد الوسائط.
- أما عساف (2021) فقد حدد سبع مبادئ تتعلق بالعملية التدريبية، نذكرها في النقاط التالية:
- الشرعية: حيث تمر عملية التدريب على القوانين والأنظمة المعمول بها في المؤسسة التعليمية.
 - المنطق: فهم دقيق واضح للاحتياجات التدريبية.
 - الهدف: تتسم اهداف التدريب بالوضوح والواقعية ويمكن تحقيقها.
 - الشمول: يحتوي التدريب جميع أبعاد التنمية البشرية، وجميع الفئات العاملة.
 - الاستمرارية: يتم مراعاة التحول والتغيير المستمر في جوانب الحياة، والاستمرار في عملية التدريب من بداية التوظيف.
 - التدرج والواقعية: البدء بمعالجة القضايا البسيطة، ثم التدرج إلى الأكثر تعقيدا.
 - مرونة التدريب: توظيف الوسائل والأدوات والأساليب مع التطورات المستمرة في عملية التدريب.

مراحل التدريب

يمر التدريب بثلاث مراحل كما ذكرها درة والصباع (2010)، وتتفرع من المراحل الثلاث عمليات فرعية أخرى مترابطة وهي:

المرحلة الأولى: تصميم البرنامج التدريبي والتي تعتبر من أهم مراحل البرنامج التدريبي، وعليها تعتمد نجاح التدريب من فشلة، وأهم العمليات أو الخطوات المتخذة في هذه المرحلة هي تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، ثم يتم تحديد الأهداف المطلوبة من البرنامج التدريبي، بعد ذلك يوضع محتوى البرنامج التدريبي، ويتم اختيار الأساليب التدريبية المناسبة والتقنيات السمعية والبصرية للمواضيع، ومن المهم تجهيز التسهيلات التدريبية من قاعات تدريبية وأجهزة العرض المناسبة ووسائل النقل والإقامة الجيدة مع التغذية المناسبة للمتدربين، ومن الخطوات المهمة أيضاً هو اختيار المدربين الأكفاء لما له أهمية في توصيل المادة التدريبية للمتدربين، كذلك اختيار المشاركين في البرنامج التدريبي الذي يتم وفق احتياجاتهم ومطالبهم في الإنماء المهني، ثم يتم إعداد الموازنة اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبي، وفي الختام يتم إعداد الجدول الزمني الذي من خلاله يحقق البرنامج التدريبي أهدافه.

المرحلة الثانية: تنفيذ البرنامج التدريبي في الوقت والمكان المحدد، والذي يتم إدارته من قبل منسق البرنامج والمدربين، ويتضح في هذه المرحلة حسن التخطيط والتنظيم للبرنامج التدريبي، والذي ينعكس نجاحه أو فشله على المرحلة الأخيرة وهي مرحلة التقييم والمتابعة.

المرحلة الثالثة: تقييم البرنامج التدريبي ومتابعته، ففي هذه المرحلة يتم تقييم البرنامج التدريبي للتعرف على مدى تحقق أهداف البرنامج ومستوى نجاحه، ويتم التقييم من خلال استخدام النماذج العالمية للتقييم.

ويرى الباحث أضافه مرحلة أولى مستقلة عن مرحلة تصميم البرامج التدريبية وتعنى بالتعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وأهميتها تكمن في الطرق والأساليب المستخدمة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، ليسهل على بعد ذلك تصميم برامج تدريبية هادفة ودقيقة تلبى احتياجاتهم.

أساليب التدريب

تقوم العملية التدريبية على عدة عناصر مهمة من ضمنها أسلوب التدريب الذي يستخدم المدرب في نقل المادة التدريبية إلى المستفيدين من البرنامج التدريبي، وذلك بهدف تزويد المتدربين بالمهارات والخبرات والمعلومات والمعارف المختلفة، وتنوع الأساليب في التدريب إلى أساليب تختص بالتدريب الفردي وأساليب تختص بالتدريب الجماعي، واختيار هذه الأساليب يخضع لعدة اعتبارات ومعايير مختلفة ومتداخلة (حجازي، 2010).

ويمكن حصر أبرز الأساليب المستخدمة في البرامج التعليمية والتدريبية كما أشار إليها عساف، (2021)، وياغي، (2023)، والعرنوسي والركابي، (2022)، وبحري وخرموش، (2023) بالتالي:

- أسلوب المحاضرات الذي يعتبر من أقدم الأساليب المستخدمة، ويتميز بالتجدد والمرونة في تحقيق أهداف البرامج التدريبية، وهو اقل كلفة وتعقيدًا ويتم من خلاله نقل المعلومات والمعارف إلى أكبر عدد من المستفيدين.
- أسلوب المناقشة (حلقات النقاش) ويستخدم هذا الأسلوب عندما يكون عدد المشاركين محدود، ويتم توزيعهم كمجموعات صغيرة، ويتم المناقشة بصورة عصف ذهني يتولى فيها المدرب إدارة النقاش، أو بصورة منظمة يتولى أحد المتدربين في المجموعة دور المدرب.
- أسلوب دراسة الحالات بحيث يقوم المدرب بافتراض مشكلة محددة، ليتمكن المتدربين من مناقشتها وإيجاد الحلول لها.
- أسلوب دراسة الحدث الذي يشبه كثيرا دراسة الحالة والاختلاف هو في طريقة عرض المعلومات المختصرة عن الحدث الواقع، وقدرة المتدربين في بناء التصورات عن الحدث والحصول على المزيد من المعلومات والتفاصيل، وقدرتهم على تحليل الحدث وإيجاد الحلول المناسبة.
- أسلوب تمثيل الأدوار وهو مناسب للتعرف على الآثار المترتبة من العلاقات البشرية وطريقة التعامل مع جميع الأدوار التي تمثل شخصيات مختلفة.

- أسلوب المباريات أو المنافسات ويستخدم هذا الأسلوب في تنمية مهارات اتخاذ القرارات وفي ظروف تنافسية ومصيرية.
- أسلوب التدريب التطبيقي العملي لتعلم المهارات والأدوار الوظيفية للمتدرب.
- أسلوب الزيارات الميدانية لتعرف على الاعمال والمهام المشابهة للأعمال المتدربين والاستفادة من خلال مشاهدتهم لها من قبل مختصين أو موظفين متميزين.
- أسلوب التعليم أو التدريب المبرمج الذي يستخدم في التعلم عن بعد أو التعلم الذاتي للمتدربين.

البرامج التدريبية

تعدد مفاهيم البرامج التدريبية لدى العديد من الباحثين التربويين، ونستطيع أن نعرف البرامج التدريبية بأنها أنشطة متكاملة ومصممة لتحقيق أهداف محددة، وهو مخطط عام يحدد مسبقاً يخدم العملية التعليمية والتدريسية في جميع المراحل، ويقدم تلخيصاً للإجراءات والموضوعات خلال مدة زمنية محددة، متضمن الخبرات التعليمية التي يحتاج لها المعلم، ويلبي احتياجاتهم ومطالبهم الخاصة. (شحاته وأخرون، 2011).

كما يعرفها المحيسن (2006) بأنها " عمليات منظمة تتم من خلال مجموعة استراتيجيات معلوماتية وفق معايير محددة للأداء المرغوب فيه، وتتضمن بناء معرفيا محددًا لاكتساب مهارات معرفية وتطبيقية بهدف رفع كفاءة العاملين في مجال التربية والتعليم بشكل يتوافق مع الأهداف ويتواءم مع العصر المعلوماتي" (الجمال والوريكات، 2017).

أما اللقاني والجمال (2013) فيعرفا البرامج التدريبية على أنها نشاط مخطط له يهدف إلى إحداث تغيرات معرفية ومهارية ووجدانية لدى المعلمين، يتم تخطيطه من قبل الجهات المختصة بتدريب المعلمين مثل وزارة التعليم والإدارات التابعة لها، والكليات التربوية المتعاونة مع وزارة التعليم، وتمنح البرامج التدريبية شهادات اجتياز للدورات المنفذة القصيرة المدى أو الطويلة المدى، والتي تهدف إلى رفع مستوى المعلم في الجوانب المتعلقة بالمهنة.

ويعرف الباحث البرامج التدريبية بأنها مجموعة من الأنشطة المنظمة والمخطط لها مسبقاً، تقدم من قبل جهة مسؤوله عن تدريب المعلمين، ويراد منها اكساب المعلم المزيد من المعارف والمهارات والخبرات، لتحقيق أهداف المؤسسة ولإنجاح العملية التعليمية التربوية.

أنواع البرامج التدريبية

تتنوع البرامج التدريبية المنفذة للمعلمين باختلاف احتياجاتهم والمهارات المطلوب تعلمها، بالإضافة إلى اختلاف تخصصات المتدربين، والوقت المحدد للبرنامج، والامكانيات المادية والبشرية، وغيرها من الأنواع التي تم التطرق لها في العديد من الأبحاث والدراسات.

وتصنف البرامج التدريبية وفق لمحددات ومعايير محددة ومن هذه التصنيفات والتي ذكرها الخطيب والخطيب (2006) ما يلي:

- التدريب الفردي: وذلك بهدف تركيز العملية التدريبية على أفراد معينين.
- التدريب الجماعي: وتهدف إلى اشراك مجموعات مختلفة في العملية التدريبية لديها نفس مهام العمل.
- التدريب في موقع عمل المتدرب: حيث يقام هذا التدريب في مراكز تدريب تتبع للمؤسسة التربوية وفي الموقع المباشر لعمل المتدربين وضمن بيئتهم التعليمية.
- التدريب خارج بيئة عمل المتدرب: يتم هذا النوع في أماكن قد تكون بعيدة عن موقع العمل، ولكنها تماثل لبيئة عمل المتدربين.
- التدريب قبل الالتحاق بالعمل مباشرة: وهي برامج تدريبية تحضيرية يتم فيها اطلاع المتدربين على مهامهم والقوانين المتعلقة بالعمل.
- التدريب بعد دخول خدمة المتدربين مباشرة: وتشمل جميع أنواع البرامج التدريبية بعد التعيين في الخدمة والمتعلقة بالعمل أثناء فترة التجريب أو بعدها.
- التدريب أثناء خدمة المتدربين في العمل: وتتضمن جميع أنواع البرامج التدريبية التي يخضع لها المتدربين بعد تثبيتهم في العمل، ولغاية انتهاء خدمتهم.

وحدد الحميداوي (2022) ثلاث أنواع أخرى للبرامج التدريبية للمعلمين وهي:

أولاً: البرامج التي تستهدف تأهيل المعلمين الجدد والتي يكون الغرض منها تعريف المعلمين بواجباتهم

المهنية في المؤسسة التعليمية، والادوار المنوطة بهم في الحقل التربوي.

ثانياً: البرامج التجديدية أو التطويرية والتي تهدف تنمية وتمكين المعلمين من التطور العلمي والمعرفي

المتسارع في كافة مجالات العلوم المختلفة، وتستحوذ هذه البرامج التطويرية النصيب الأكبر من

عمليات التنمية المهنية للمعلمين.

ثالثاً: تهدف البرامج التوجيهية إلى إعداد القادة والكوادر الفنية والإدارية في الحقل التربوي من مشرفيين

تربويين وإداريين ليتم إلحاقهم في المؤسسات التعليمية.

مفهوم الجودة

الجودة هي أحد معايير الكمال والتي يتم الحكم عليها من خلال توفير خدمة مقدمة أو منتج

سلي في وقت محدد وذو مواصفات ملائمة للمستهلك أو المستفيد من الخدمة، وهذا يعني جعل

المستفيد يشعر بالسعادة بما قدم له من خدمة أو سلعة، والطريقة التي قدمت له، حينها يمكن القول إن

جودة هذه الخدمة أو هذا المنتج قد تحققت (الديري، والشرفات 2020)

وتعرفه المنظمة العالمية للمواصفات القياسية (ISO 8402) الصادر في عام 1994 مفهوم

الجودة على أنه مجموعة الصفات لكيان معين التي تكسبه القدرة على إشباع الحاجات الظاهرة

والمحتملة، والتعريف الثاني الصادر عام 2000 عن المواصفات القياسية العالمية (ISO, 9000,)

2000) الجودة هي قابلية مجموعة من الصفات الجوهرية على اشباع المتطلبات.

ويعرفه العليمات (2014) بأنه إحداث تغيير في سلوك الافراد بعد التدريب وجعلهم يمارسون

اعمالا مختلفة عما كانوا يتبعونه قبل التدريب، لإكسابهم طرقا وأساليب أفضل للقيام بأعمالهم الإدارية.

وجاء تعريف آخر للجودة على أنه الوصف الشامل لعمليات الإنتاج وعمليات تحسين الجودة

والذي يستمر ليحقق الشمولية والتكاملية في تحقيق جودة المنتج وخدمة المستهلك (المعموري

والعامري، 2019).

وتأتي تعاريف عديدة عن الجودة في المجال التعليمي، حيث تكرت النعيمي (2021) الجودة في التعليم بأنها السمات والخصائص المتعلقة بالعملية التعليمية والتي تلبي احتياجات وتطلعات جميع الأطراف المستفيدة من العملية التعليمية من طلاب ومعلمين وإداريين وموظفين وأولياء الأمور والقيادات التربوية، وذلك بالعمل على قياس مدى مطابقتها المخرجات التعليمية مع المعايير المحددة مسبقاً لضمان الجودة في العملية التعليمية.

وفي ضوء ما تقدم في تعريف لمفهوم الجودة يرى الباحث أن تطبيق الجودة في المجال التعليمي له أهمية في الحصول على نتائج ذات مستوى عالي من الكفاءة التعليمية والتدريسية والتربوية للحصول على رضا جميع المستفيدين من العملية التعليمية والوصول إلى تحقيق الأهداف المطلوبة.

الجودة في البرامج التدريبية

يأتي مفهوم الجودة في التدريب ملازماً لمفهوم الجودة في التعليم، فقد عرف الأيوبي (2012) جودة التدريب بأنها: "تقديم خدمة تدريبية ذات جودة عالية من خلال الاهتمام بجودة أداء كافة عناصر العملية التدريبية من أولى مدخلاتها مروراً بجميع عملياتها حتى مخرجاتها النهائية، التي تساهم بشكل فاعل في كفاءة الأداء وتحقيق رضى المستفيدين وتحقيق رغباتهم" (ص. 25).

ويعرف الجغيمان ومعاجيني (2013) الجودة في البرامج التدريبية بأنها مجموعة الضوابط والمعايير تم بناؤها من خلال تطلعات واحتياجات مستفيدين من البرامج التدريبية.

أما السنبل واللحيس (2012) فقد عرف الجودة في البرامج التدريبية بأنها مجموعة من المواصفات والاشتراطات الواجب توافرها في عمليات التدريب الجيدة، وتتمثل في جودة المدرب والمتدرب والبرامج التدريبية، ويشمل أيضاً كل من الحقائق التدريبية وطرق وأساليب التدريب والقاعات التدريبية، وإدارة التدريب والتمويل واللوائح والتشريعات، وجودة تقييم الأداء.

ويرى الباحث أن مفهوم جودة البرامج التدريبية هي عملية التجويد والتحسين على المدخلات والعمليات والمخرجات التدريبية التي تساهم في تحقيق الأهداف المخطط لها.

مراحل تقييم البرامج التدريبية

تأتي عملية تقييم البرامج التدريبية من العمليات المهمة في التدريب، وتتم هذه العملية بعدة مراحل أساسية كما ذكرها موسى (2015) وهي:

- **المرحلة الأولى:** مرحلة التقييم قبل التدريب، والتي تتضمن الأهداف من البرنامج التدريبي، وطريقة التنظيم والتصميم، للبرنامج التدريبي، واحتياجات المتدربين، والمعلومات، والسلوك.

- **المرحلة الثانية:** مرحلة التقييم اثناء تنفيذ البرنامج التدريبي، وتتضمن هذه المرحلة أهداف البرنامج التدريبي، وطريقة التنظيم، وسير عملية التدريب، وتحقيق النتائج، وردود الأفعال من المتدربين اتجاه عملية التدريب، والمعلومات، والسلوك.

- **المرحلة الثالثة:** مرحلة التقييم بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، وتشمل هذه المرحلة تقييم الأهداف التدريبية، ونتائجها، مع ردود الأفعال، ومعلوماتهم وسلوكهم، والنتائج المبدئية لأدائهم لعد عودتهم للميدان.

- **المرحلة الرابعة:** مرحلة التقييم في بيئة العمل، وتكشف هذه المرحلة عن مدى الاستفادة التي تحققت من البرنامج التدريبي، وهل يوجد تغيير في السلوك الوظيفي للمتدرب.

أنموذج الجودة في البرامج التدريبية (مركز التدريب والتطوير التربوي بدولة قطر)

تعتبر دولة قطر من الدول البارزة في القطاع التعليمي والتربوي، وتولي وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي اهتمامًا بالغًا في مجال التدريب، ويمثل مركز التدريب والتطوير التربوي أحد أهم القطاعات التدريبية في دولة قطر، ويعمل المركز على تجويد جميع العمليات التدريبية من خلال استخدام نظام ضمان جودة التدريب، ويعتمد مركز التدريب والتطوير التربوي على أربعة مراحل رئيسية، الهدف منها ضمان الجودة، وتدخل هذه المراحل في ثلاث خطوات وهي كالتالي:

• **الخطوة الأولى:** قبل التقديم (ما قبل التدريب) وتتم في هذه الخطوة مرحلتين هما:

- **المرحلة الأولى:** وهي عبارة عن تحليل الاحتياجات التدريبية، من خلال الاستبانات الالكترونية، والمقابلات الميدانية، وفرق التركيز، والأبحاث الدولية.

- المرحلة الثانية: تصميم البرامج التدريبية، ويتم فيها جميع الإجراءات المتعلقة بالموافقات على تنفيذ البرنامج التدريبي، والعمل على ضمان جودة المادة العلمية للبرنامج التدريبي.

- **الخطوة الثانية:** تقديم البرنامج (اثناء التدريب) وتمثل في هذه الخطوة مرحلة واحدة وهي المرحلة الثالثة والتي تهدف إلى تقييم جودة تقديم البرنامج التدريبي ومتابعته، وأخذ الأثر الأولي باستخدام مجموعة من أدوات التقييم الدقيقة والمحكمة، حيث يتم تقييم عملية التدريب اثناء تنفيذ البرنامج، ويتم التقييم الذاتي من قبل المدرب، والتقييم الاولي للبرنامج التدريبي من قبل المتدربين.
- **الخطوة الثالثة:** ما بعد التقديم (ما بعد التدريب) وتوجد في هذه الخطوة المرحلة الرابعة التي تهدف إلى قياس أثر التدريب من خلال تقييم إعداد البرنامج وتنفيذه، وتقييم المتدربين للبرنامج التدريبي بعد انتهائه (وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي، 2016).

التدريب في سلطنة عُمان

حظي قطاع التعليم في السلطنة بعناية كريمة من المقام السامي لجلالة السلطان قابوس بن سعيد - طيب الله ثراه - بهدف تحسين جودة العملية التعليمية التعلمية وتطويرها، وكان اهتمامه بالتدريب والتأهيل، واضحاً من خلال توجيهاته المستمرة في انشاء مراكز التدريب المختلفة في مختلف المؤسسات الحكومية، وابتعاث الموظفين للتدريب بداخل السلطنة وخارجها، لكي يسهم في تحقيق التنمية المستدامة في هذا البلد المعطاء.

وأكد السلطان الراحل قابوس بن سعيد بن تيمور - طيب الله ثراه - في خطابه أمام مجلس عُمان في عام (2012) على مراجعة السياسات التعليمية والبرامج التدريبية، وجاء في خطابه " وخلال الفترة المنصرمة طبقت في عمان أنظمة ومناهج تعليمية متنوعة وبرامج تدريبية وتأهيلية متعددة إلا أن الأمر يتطلب إيلاء عناية أكبر للربط بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل" وهذا الخطاب جاء متماشياً مع التطور المتسارع ومتطلبات سوق العمل (وزارة التربية والتعليم، 2017).

وتماشياً مع النهج السابق للسلطان الراحل وهذا ما أكده صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق - حفظه الله ورعاه - بعد تولية الحكم في خطابة بتاريخ 2020/2/23م حيث ركز

جلالته في الخطاب على الاهتمام بقطاع التعليم بمختلف أنواعه ومستوياته وتوفير البيئة الداعمة والمحفزة للبحث العلمي والابتكار ووضعه في سلم الأولويات الوطنية.

وقد سعت وزارة التربية والتعليم جاهدة من خلال الخطط الخمسية على تحقيق مبدأ الجودة في المنظومة التعليمية، وذلك من خلال إثراء المناهج الدراسية بالمهارات والمعارف بما يتماشى مع الاستراتيجية الوطنية للتعليم (2040)، ولم تهمل المعلم الذي يعد من أكثر العوامل تأثيراً في جودة المخرجات التعليمية، فقد حرصت الوزارة على تنميته وتدريبه مهنيًا وإثرائه ببرامج تدريبية مختلفة ومتنوعة تتفق مع ما تتطلبه مهنة التعليم من مهارات في القرن الحادي والعشرين من مهارات وكفايات تتوافق مع سياسات العمل التربوي في السلطنة (الاستراتيجية الوطنية للتعليم في سلطنة عُمان 2040، 2022).

واستمراراً لجهود وزارة التربية والتعليم في مجال الإنماء المهني للمعلمين، قامت الوزارة باستحداث مركز متخصص في مجال التدريب وتصميم البرامج التدريبية للمعلمين بكافة تخصصاتهم، حيث تم انشاء المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بمباركة سامية من لدن حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد بن تيمور - طيب الله ثراه - في عام (2014م) بعد أن أقر مجلس الوزراء بإنشائه تحت مظلة وزارة التربية والتعليم، وبعد صدور المرسوم السلطاني رقم (2020/79) بتحديد اختصاصات وزارة التربية والتعليم واعتماد هيكلها التنظيمي اصبح المركز التخصصي لتدريب المعلمين في مستوى مديرية عامة يتبع تنظيمياً إلى مكتب معالي وزيرة التربية والتعليم، وتغير مسماه من مركز إلى المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين (وزارة العدل والشؤون القانونية، 2020).

ويخدم المعهد التخصصي شريحة كبيرة من المعلمين وفي مختلف المحافظات التعليمية، ليقدم لهم العديد من البرامج التدريبية الاستراتيجية، طويلة المدى وقصيرة المدى، وتسير هذه البرامج وفق خطط محددة ومدرسة ومن هذه البرامج:

- البرنامج التدريبي للمعلمين الجدد: الذي يستهدف جميع المعلمين الجدد الملتحقين بوزارة التربية والتعليم، ويستمر هذا البرنامج لمدة عام دراسي.

- البرنامج التدريبي للمشرفين الجدد (خبراء الاشراف): ويستهدف هذا البرنامج المشرفين الجدد الملحقين بالأشراف التربوي بالإضافة إلى المشرفين ذوي الخبرة، ويقدم هذا البرنامج عدد من اللقاءات المباشرة مع المدربين بالمعهد التخصصي بالإضافة إلى التطبيق الميداني في بيئة العمل لمدة عامين دراسيين.
 - البرنامج التدريبي لمديري المدارس ومساعدتهم (برنامج القادة): حيث يختص هذا البرنامج لتدريب جميع مدراء ومديرات المدارس ومساعدتهم الجدد منهم وذوي الخبرة منهم، مستمرا لمدة عامين دراسيين.
 - البرنامج التدريبي للمعلمين الأوائل (شركاء المعهد): يستهدف هذا البرنامج جميع المعلمين الأوائل الجدد وذوي الخبرة ومن كافة التخصصات الدراسية، ويستمر تدريبهم لمدة عامين دراسيين.
 - البرامج التدريبية للمواد الدراسية مثل: برنامج خبراء المجال الأول وبرنامج خبراء المجال الثاني وبرنامج خبراء العلوم وبرنامج خبراء الرياضيات وبرنامج خبراء اللغة العربية وبرنامج خبراء اللغة الإنجليزية، والتي تستهدف جميع المعلمين ذوي الخبرة من المعلمين، ومدة هذه البرامج عامين دراسيين يتم من خلالها اكساب المعلمين العديد من المعارف والمهارات الحديثة والمتجددة وفق برامج تم تصميمها من خبراء عالميين ومحليين (وزارة التربية والتعليم، 2014).
- وتعمل الوزارة على تجويد كافة العمليات في المجال التعليمي بما فيها الإنماء المهني للمعلمين والكادر الوظيفي بالوزارة والمحافظات التعليمية.

الدراسات السابقة:

بعد اطلاع الباحث على العديد من الدراسات وجد العديد منها مرتبط بموضوع الدراسة ويتم عرضها وفقاً للتسلسل التاريخي من الأحدث إلى الأقدم كما يلي:

دراسة موسى وآخرون (2022) هدفت إلى الكشف عن علاقة فاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين ومستوى أدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي في دراسته، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (224) مدير ومديرة مدرسة من محافظة المفرق، ولتحقق الدراسة هدفها تم تطبيق استبانة قياس فاعلية محتوى الدورات التدريبية واستبانة أخرى لقياس مستوى أداء المعلمين، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى أداء المعلمين والمجالات التابعة له جاء متوسطاً حسب وجهة نظر مديري مدارس محافظة المفرق، وبينت النتائج عن وجود علاقة موجبة (طردية الاتجاه) بين كل من فاعلية مجالات محتوى الدورات التدريبية المقدمة للمعلمين وبين مجالات أداء المعلمين.

أما دراسة التوبية وآخرون (2021) هدفت إلى تقييم جودة الخدمة بمراكز التدريب التابعة لمديريات التربية والتعليم في سلطنة عُمان باستخدام مقياس الفجوة بين الإدراكات والتوقعات، واستخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي، ولتحقيق الهدف من الدراسة استخدمت الباحثة مقياس الفجوة بين الإدراكات والتوقعات SERVQUAL؛ وقامت الباحثة بترجمة المقياس مع أعادت صياغة العبارات بما يلائم مجتمع الدراسة المتمثل في عينة متيسرة عددها (375) من متدربين بمراكز التدريب بالمحافظات التعليمية (محافظة مسقط - شمال الباطنة - جنوب الباطنة - والداخلية)، والنتائج التي توصلت لها الباحثة هي: أن جودة الخدمات التدريبية المتوقعة كانت بمستوى كبير، أما مستوى الخدمات المدرجة جاءت بمستوى متوسط، كما تبين من النتائج وجود فجوة سلبية بين كل من إدراكات وتوقعات عينة الدراسة حول جودة الخدمات في جميع أبعاد جودة الخدمة، والتي كانت لصالح التوقعات، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول جودة الخدمات التدريبية يعزي لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول

جودة الخدمات التدريبية يعزى لمتغير المحافظات التعليمية في بعد الأمان وبعد التعاطف عند مستوى دلالة (0.05)، ووجود فروق دالة إحصائية يعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى دلالة (0.05) جاءت لصالح بعد الموثوقية أو الاعتمادية، لا توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول جودة الخدمات التدريبية يعزى لمتغير المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة. وكشفت الدراسة عن التحديات والصعوبات التي تحد من جودة الخدمات التدريبية بمركز التدريب من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث جاءت التحديات الخاصة بالبيئة المادية أعلى تكرر والتحديات الخاصة بمتابعة أثر التدريب والتغذية الراجعة أقل تكرر، وتوصلت الدراسة إلى عدة مقترحات لتجويد خدمات التدريب بمراكز التدريب بالمحافظات التعليمية من وجهة نظر عينة الدراسة، فقد جاء مقترح العمل وفق خطة واضحة ومرنة وواقعية بمستوى أعلى من التكرارات، ومقترح ضرورة متابعة أثر التدريب على الواقع بمستوى أقل من التكرارات.

وإلى ذلك، دراسة العتيبي وحمادنة (Alotaibi & Hamadneh 2021) هدفت إلى التعرف على تقييم جودة البرامج التدريبية لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية، والتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والتأهيل الأكاديمي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (149) معلمًا ومعلمة تم اختيارهم من بين معلمي الطلاب ذوي الإعاقة الذين خضعوا لبرامج تدريب المعلمين في منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية، وأظهرت النتائج أن درجة تقويم جودة البرامج التدريبية لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة حصلوا على متوسط حسابي (3.38) بتقدير متوسط، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التقويم جودة البرامج التدريبية لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة ككل من وجهة نظر عينة الدراسة يعزى لسنوات الخبرة، ولصالح فئة أكثر من (10) سنوات، والتأهيل الأكاديمي لصالح فئة الدراسات العليا، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

وقامت النعيمي (2021) بإجراء دراسة هدفت إلى تقديم إطار مقترح لبناء وتطبيق معايير لجودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة، بالإضافة لأعداد استبيان لقياس مدى تحقق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على

التدريب الإلكتروني، واتبعت الباحثة لتحقيق هذه الأهداف المنهج الوصفي والمنهج التجريبي، وتطبيق الدراسة على مجموعة من موظفي وزارة التربية والتعليم من معلمين واداريين، واوصت الباحثة في دراستها على عدة مقترحات منها: ضرورة تزويد مراكز التدريب بالوزارة بالمختصين في تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية، مع تحديث المحتويات التعليمية باستمرار دعماً للتدريب الإلكتروني، وضرورة دراسة وتحليل استمارات نتائج تقييم المتدربين للبرامج التدريبية الإلكترونية لتقوم بتطويرها والتعرف على المعوقات التي تحد من فاعليتها، وضرورة وضع منهجية واضحة لقياس إثر التدريب الإلكتروني مع الأخذ بعناصر ومعايير التقييم، والمراجعة المستمرة لتقييم البرامج التدريبية لتحقيق جودتها في الدولة.

أما دراسة الجراح وأبو عاشور (2021) هدفت إلى التعرف على دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسن أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمدربين والمعلمين في مدارس محافظة إربد، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (500) مشرفاً ومديراً ومعلمًا، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتكونت أداة الدراسة من جزئين اشتملت احداها على استبانة مكونة من (46) فقرة موزعة على أربعة محاور، والجزء الثاني على استبانة مكونة من (36) فقرة موزعة على أربعة محاور استهدفت المعلمين الجدد، وقد أظهرت النتائج أن درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسن أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمدربين والمعلمين في مدارس محافظة إربد جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود فروق في تقديرات عينة الدراسة لدرجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي، وفي درجة أدائهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس، وكذلك بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد ودرجة أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمدربين والمعلمين.

وهدف دراسة بنستالي (Benstaali 2021) إلى استكشاف الصعوبات التي تظهر خلال الدورات التدريبية لمعلمي اللغة الإنجليزية المقبلين على التدريس، واشتملت عينة الدراسة على (48) طالب من السنة الثانية في دراسة الماجستير في قسم اللغة الإنجليزية من جامعة مستغانم و(5)

مفتشين في اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية، واستخدم الباحث استبانة ومقالات منظمة لتحقيق الهدف من الدراسة، وأكدت النتائج أن الأساتذة المقبلين على مهنة التدريس يربطون بين النظرية والممارسة، ومن المهم تدريس الأساتذة المحترفين أصبح من الأهمية، لجعل تدريسهم أكثر فعالية ويحقق أفضل جودة.

وقامت نيكولايفا وآخرون (Nikolayeva et al. 2021) بإجراء تحليل مقارنة للمتطلبات المنصوص عليها في (FSES) المعايير التعليمية الحكومية الفيدرالية، والمعايير المهنية للمعلمين في نظام التعليم الوطني، والتعرف على المعايير المهنية لتدريب المعلمين لضمان جودة التعليم في المدينة (روسيا)، وظهرت نتائج الدراسة تحديد العناصر الرئيسية المتناقضة بين المعايير التعليمية والمهنية في مجال تدريب المعلمين، وتم تحديد الروابط الأكثر ضعفاً في ضمان منهجية تنظيم عملية التعليم، ومن خلال التحليل أظهرت النتائج إلى وجود مبررات علمية لتغييرات والإصلاحات اللازمة في المجالات التربوية والمهنية ليتم تحديثها وتحسين جودة تدريب المتخصصين في قطاع التدريس، والتحليل السابق للمعايير التعليمية الفيدرالية أظهر أن التغييرات في محتوى الكفاءات تهدف إلى تنفيذ التعليم كخدمة وليس عملية تربوية، وجعل هذا من الصعب تعليم المعلمين بالنموذج التقليدي للتعليم الوطني الروسي، وظهرت الدراسة وجود تناقض واضح في متطلبات FSES من الجيل الأخير من المعلمين من حيث نطاق الكفاءات المهنية وهو بحاجة إلى مراعاة هذه المتطلبات لضمان تصرفات المعلم، المقدمة في المعايير المهنية، التي تهدف إلى أداء الواجبات الرسمية من قبل المعلم وفق المعايير المهنية المناسبة، وأوصى الباحث إلى تدريب المتخصصين في الوظائف التدريسية المدرجة من خلال برامج تعليم مهنية خاصة بالماجستير والدراسات العليا كتعليم مهني إضافي.

ومن الدراسات التي ركزت على نوعية التدريب المقدم لموظفيها دراسة الحياصات (2020)، والتي هدفت إلى قياس أثر فاعلية البرامج التدريبية على الأداء الوظيفي في البنوك التجارية في محافظة البلقاء، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك التجارية، حيث استخدم الباحث استبانة تم توزيعها على (227) موظفًا، ومن النتائج التي خلص لها الباحث وجود أثر ذو دلالة إحصائية لفاعلية البرامج التدريبية بمجالاتها (تخطيط وتصميم البرامج التدريبية، والمدرّبون، وتقييم البرامج التدريبية) على الأداء الوظيفي لدى العاملين، وعدم وجود

أثر ذو دلالة إحصائية لفاعلية البرامج التدريبية بمجالاتها (تحديد الاحتياجات التدريبية، والمتدربون، ومكان التدريب) على الأداء الوظيفي لدى العاملين، وقد اوصت الدراسة العمل على تطوير الإستراتيجيات المعدة لاختيار المدربين، وإجراء المزيد من الدراسات ذات العلاقة بين فاعلية البرامج التدريبية وكل من جودة الخدمة والميزة التنافسية.

وهدف دراسة الديري والشرفات (2020) إلى التعرف على مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مدارس المخيم الإماراتي الأردني وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لديهم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في مدارس المخيم الإماراتي والأردني، والذي يبلغ عددهم (113) معلم ومعلمة، ولصغر حجم مجتمع الدراسة فقد اشتملت عينة الدراسة على جميع افراد المجتمع، واشتملت أداة الدراسة على استبانة لقياس درجة جودة البرامج التدريبية، واستبانة لقياس مستوى الأداء الوظيفي لديهم، وأظهرت النتائج أن درجة جودة البرامج التدريبية جاءت بالمستوى المتوسط وبمتوسط حسابي قدرة (3.62)، كذلك جاءت نتائج الأداء الوظيفي بمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي قدرة (3.79)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والخبرة في جميع المجالات ما عدا متغير المؤهل العلمي حيث جاءت الفروق لصالح الدراسات العليا، ومن خلال النتائج السابقة يظهر وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين جودة البرامج التدريبية والأداء الوظيفي.

اما دراسة الزدجالي (2020) فقد هدفت إلى التعرف على واقع برامج تدريب مديري المدارس الخاصة في محافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان، ومعرفة دلالة الفروق لواقع البرامج التدريبية المقدمة لمديري المدارس الخاصة في محافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان، باختلاف متغيرات كل من (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة الإدارية)، حيث قام الباحث باختيار (23) مديرًا من مدرّاء المدارس الخاصة في محافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود أثر واضح للبرامج التدريبية المقدمة لمديري المدارس الخاصة في محافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) تعزى لمتغير الجنس في البعد (بيئة التدريب) ولصالح الذكور مقارنة الإناث وعدم وجود فروق في باقي ابعاد أداة الدراسة.

وأجرى عياصرة والعياصرة (2020) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مديرية التربية والتعليم لمحافظة جرش وعلاقته بالتنمية المهنية من وجهة نظرهم، حيث شمل مجتمع الدراسة جميع معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش للعام الدراسي (2020/2019) والبالغ عددهم (3098) معلم، واختار الباحث العينة عشوائية مكونة من (381) معلم، منهم (148) من الذكور و(233) من الإناث، واستخدم الباحث استبانة لتحقيق من أهداف الدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مديرية التربية والتعليم لمحافظة جرش ومستوى التنمية المهنية للمعلمين جاءا بدرجة متوسطة، كذلك وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مديرية التربية والتعليم لمحافظة جرش ومستوى التنمية المهنية لديهم، وأظهرت النتائج أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقدير أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقدير أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع المجالات، ما عدا مجال خطة البرنامج التدريبي وأهدافه وجاءت الفروق لصالح البكالوريوس فأقل، ولمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات لصالح (10) سنوات فأقل، ولمتغير الدورات التدريبية في جميع المجالات باستثناء خطة البرنامج التدريبي وأهدافه، ومحتوى البرامج التدريبية ومستوى التنمية المهنية للمعلمين، وجاءت لصالح (5) سنوات فأقل، وعلى ذلك قدم الباحث مجموعة من التوصيات منها: ضرورة تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وفق برنامج مستمر ومكثف.

أما دراسة حاوي (2020) فقد هدفت إلى تقييم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام في ضوء معايير الجودة في التدريب، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، ولتحقيق الهدف من الدراسة قام الباحث باستخدام استبانة لمعرفة مدى تطبيق معايير الجودة في البرامج التدريبية في إدارة تعليم صبيا، وذلك بعد تحديد قائمة بمعايير الجودة في التدريب، وتكونت العينة من (85) متدرب من مدارس إدارة تعليم صبيا، وأظهرت نتائج الدراسة إلى توفر الجودة في البرامج التدريبية بمستوى متوسط وبنسبة بلغت (56.86%)، ووصت الدراسة بالمزيد من الاهتمام من قبل مسؤولي التدريب في الإدارة.

وجاءت دراسة العيسائي والكيومي (2020) باستقصاء مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في مركز التدريب والإتماء المهني بمحافظة شمال الباطنة، والتي اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها، وتكونت عينة الدراسة من (160) معلماً ومعلمة موزعين على (26) مدرسة من مدارس محافظة الباطنة شمال، تم اختيارهم بالتعيين الاحتمالي العشوائي باستخدام التقنية العنقودية، وصمم الباحث استبانة مكونة من (34) فقرة، وأظهرت النتائج أن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في مركز التدريب والإتماء المهني بمحافظة شمال الباطنة جاء بدرجة عالية بمتوسط حسابي (3.4138)، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وهدف دراسة اولوبي و باساران (Ulubey & Basaran 2019) تقييم برامج التدريب الأولية للمعلمين المحدثه في عام (2018) في تركيا، وقد شارك في الدراسة (32) من أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا في البرامج التدريبية المختلفة في كلية التربية بالجامعة في الغرب تركيا، وتم جمع البيانات من خلال المقابلات الشبة منظمة عن طريق استمارة المقابلة، وكشفت نتائج الدراسة بشكل عام أن لم يتم إعداد برامج تدريب المعلمين الأولية لعام (2018) بما يتماشى مع مبادئ تطوير المناهج، ويعتقد أعضاء هيئة التدريس أن التغييرات في البرامج لا يمكن أن تلبى احتياجات المعلمين المؤهلين، وأوصت الدراسة العمل على تحديث برامج تدريب المعلمين مع تطوير المناهج، وزيادة ساعات التدريب الاسبوعية لتطبيق ما تم تدريبية في المدارس.

أما دراسة الرشيدى والزيادات (2019) فقد هدفت إلى تقييم برامج إعداد معلمات رياض الأطفال في كلية التربية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في ضوء معايير الجودة الشاملة بدولة الكويت، ولتحقيق الهدف من الدراسة استخدام المنهج الوصفي، وقامت الباحثة بإعداد استبانة مكونة من (51) فقرة، متضمنة (6) مجالات، واشتملت عينة الدراسة من (150) معلمة وطالبة، حيث أظهرت النتائج إلى أن درجة تقييم برنامج إعداد معلمات رياض الأطفال في كلية التربية في ضوء معايير الجودة الشاملة في دولة الكويت جاءت بدرجة مرتفعة، وأظهرت وجود فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر الوظيفة في جميع المجالات، وفي الدرجة الكلية، وجاءت الفروق لصالح المعلمات، كما وجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة في جميع المجالات وفي الأداة ككل، ولصالح ذوي الخبرة أكثر من (10) سنوات، ومن توصيات الدراسة ضرورة مراجعة الخطط الدراسية لرياض الأطفال وبشكل دوري مع مطابقتها لمعايير الجودة الشاملة مع اطلاع طالبات رياض الأطفال على خطوات البرنامج.

وهدفت دراسة عواد والجرادات (2018) إلى تقصى درجة فاعلية الدورات التدريبية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في مدينة عمان، ولتحقيق الهدف من الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث طبقت الباحثة استبانة مقسمة إلى قسمين، يقيس القسم الأول فاعلية الدورات التدريبية، ويقيس القسم الثاني مستوى الأداء الوظيفي، وتم التطبيق على عينة الدراسة المكونة من (355) معلم ومعلمة، بنسبة (45%) من المجتمع البالغ عددهم (786)، وظهرت نتائج الدراسة إلى أن درجة فاعلية الدورات التدريبية جاءت عالية، وبعدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة فاعلية الدورات التدريبية لدى معلمي المدارس الثانوية في مديرية لواء الجامعة، وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الجنس، ووجود فروق دالة إحصائية في المجالات مجتمعة، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الحاصلين على درجة البكالوريوس، ووفقاً لمتغير الخبرة العملية ولصالح ذوي الخبرة من (5-10) سنوات، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية، بين درجة فاعلية الدورات التدريبية ومستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية في مديرية لواء الجامعة، وقدمت الباحثة بعض التوصيات منها قيام المدارس بعمل دورات تدريبية للمعلمين وحسب احتياجاتهم على مدار السنة الدراسية.

وهدفت دراسة الزهراني (2018) إلى التعرف على معايير الجودة في البرامج التدريبية، ولتحقيق الهدف من الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة إلى تصنيف معايير الجودة في التدريب على ثلاثة مراحل: ما قبل التدريب، وأثناء التدريب، وما بعد التدريب، وبلغ عدد معايير الجودة للبرامج التدريبية بأجمالي (84) معيار، موزعه على النحو التالي: ما قبل التدريب (41) معيار ينقسم منها (10) معايير متعلقة بتحليل الاحتياجات التدريبية، و(31) معيار خاص

بتصميم البرنامج التدريبي، وفيما يخص المدرب (20) معيار، والإدارة (17) معيار، وبلغ عدد معايير الجودة الخاصة بمرحلة أثناء التدريب (36) معيار، اما ما يتعلق بعدد معايير الجودة الخاصة بمرحلة ما بعد التدريب بلغت (6) معايير، وجاءت توصيات الدراسة بإنشاء أقسام للجودة في المؤسسات المعنية بالتدريب، والاهتمام بتطبيق معايير الجودة على البرامج التدريبية، وتدريب فريق الإدارة والمدربين والمصممين على معايير جودة البرامج التدريبية والعمل على تحقيقها، واوصت أيضا بالتركيز على مرحلة ما قبل التدريب، والمعنية بتحليل الاحتياجات التدريبية، وتصميم برامج التدريب.

وقام الراعوش والبياتي (2017) بدراسة هدفت إلى الكشف عن درجة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في معاهد التدريب المهني في الأردن من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، ولتحقيق الهدف من الدراسة اختار الباحث عينة طبقية عشوائية بلغت (175) عضو من الهيئة التدريسية في معاهد التدريب المهني بالأردن، وطور الباحث استبانة مكونة من (63) فقرة ليحقق الهدف من الدراسة، حيث اظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في معاهد التدريب المهني في الأردن من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية كانت متوسطة، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) في درجة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في معاهد التدريب المهني في الأردن من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الجنس، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) في درجة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في معاهد التدريب المهني في الأردن من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، باستثناء مجال التطوير المستمر ولصالح فئة البكالوريوس، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) في درجة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في معاهد التدريب المهني في الأردن من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الخبرة، باستثناء مجال التجهيزات والمعدات، وكانت لصالح فئة أقل من خمس سنوات.

كما هدفت دراسة الرشيدى وعليمات (2017) إلى تحديد مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين بقسم الإشراف بمنطقة الفروانية التعليمية في دولة الكويت، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واشتملت عينة الدراسة على المعلمين العاملين في المدارس الحومية في منطقة

الفروانية التعليمية من الذكور والإناث، خلال العام الدراسي (2015/2014)، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة البرامج التدريبية للمعلمين في قسم الإشراف التربوي بمنطقة الفروانية التعليمية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين مرتبطة بكل من تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذ التدريب، وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى للجنس، وعلى جميع المجالات، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى للمؤهل العلمي وفي جميع المجالات، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لسنوات الخبرة.

وهدف دراسة خليل (2017) إلى التعرف على مدى توافر معايير الجودة الشاملة في برامج التدريب في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الغربية بمصر، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مشرفي التدريب والمدربين والمتدربين بمراكز التدريب، وتكونت عينة الدراسة من (298) فرداً، وليحقق الباحث أهداف الدراسة قام ببناء استبانة مكونة من (34) فقرة موزعة على المجال الأول وهو مدى توافر معايير الجودة الشاملة في تحديد الاحتياجات التدريبية، والمجال الثاني في مدى توافر هذه المعايير في الاستراتيجيات التدريبية، وأظهرت النتائج أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى توافر معايير الجودة الشاملة في برامج التدريب كانت بدرجة متوسطة، وأشارت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى توافر معايير الجودة الشاملة تعزى لمتغير الدراسة: الجنس، والإدارة، والمؤهل العلمي، والفئة، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية، والتي أظهر (65.1%) من أفراد العينة عدم رضاهم عن البرامج التدريبية التي تعدها مديرية التربية والتعليم في المحافظة الغربية.

وهدف دراسة صالح (2015) إلى التعرف على مشكلات التدريب اثناء الخدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية والمرتبطة بأهداف التدريب، والمحتوى، والمدرّب، والمتدرب، ومكان التدريب، والتقييم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق الهدف من الدراسة، وعلى عينة من (81) معلم ومعلمة مادة الرياضة المدرسية بالمرحلة الإعدادية بمحافظة القاهرة، منهم (49) معلم، و(32) معلمة والذين سبق لهم الحصول على دورات تدريبية خلال العام الدراسي (2011-2012)، وقد استخدم الباحث استبانة في جمع البيانات، وأظهرت الدراسة مجموعة من المشكلات أهمها: أهداف ومحتوى

البرامج التدريبية لا ترتبط باحتياجات المعلمين ولا ترتبط بمشكلات البيئة المحلية، ولا بأهداف المرحلة التعليمية، ولا يوجد اهتمام بالجانب التطبيقي، ومن جانب المدربين يأتي القصور في اهتمام المدربين بتحفيز المعلمين، واعتماد المدربين على وسيلة واحدة في عرض محتويات البرامج التدريبية، ومن ناحية المتدربين لا يوجد لديهم قناعة بالدورات التدريبية، وينظروا إلى عدم مناسبة وقت تنفيذ البرامج التدريبية بالنسبة لهم، أما عن مكان تنفيذ الدورات التدريبية والتجهيزات فيرى الباحث إلى افتقار هذه الأماكن إلى التجهيزات والتأثير المناسب، كم لا يوجد اهتمام من قبل إدارة البرامج التدريبية في تقييم البرامج التدريبية ومتابعة المتدربين لمعرفة أثر التدريب في الميدان.

أما دراسة الزناتي والناقاة (2012) فقد هدفت إلى التعرف على مدى توافر الجودة الشاملة في برنامج تدريب معلمي العلوم بالمدارس الحكومية في محافظة غزة، ولتحقيق الهدف من الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث ببناء أداة تحليل المحتوى من خلال إعداد قائمة بمعايير الجودة الشاملة، واختار الباحث المادة التدريبية المقدمة لمعلمي مادة العلوم والتي تكونت من (73) بند، وحدد عينة الدراسة المكونة من (20) معلم ومعلمة من معلمي مادة العلوم بالمدارس الحكومية، حيث اختارهم الباحث بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة البالغ (34) معلم ومعلمة شاركوا في البرنامج التدريبي بمحافظة خان يونس للعام الدراسي (2010-2011)، وقام الباحث بإعداد أداة ثانية للدراسة وهي بطاقة الملاحظة والمكونة من (34) بنداً، وأظهرت نتائج الدراسة إلى عدم وصول النسبة المطلوبة والتي حددها الباحث والمقدرة ب(80%) في تحقيق معايير الجودة الشاملة في جميع محاور البرنامج التدريبي الأربعة، وجود قصور في جودة الأداء التدريسي للمعلمين والذين شاركوا في البرنامج التدريبي.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة مدى أهمية التدريب والبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين والاهتمام بها لتحسين أداء الكادر التعليمي في الميدان التربوي، وتتفق دراسة (موسى وآخرون، 2022؛ التوبية وآخرون، 2021؛ Alotaibi & Hamadneh, 2021؛ الديري والشرفات، 2020؛ عياصرة والعياصرة، 2020؛ حاوي، 2020؛ الراعوش والبياتي، 2017؛ خليل، 2017) مع دراسة الباحث في النتائج التي توصلت لها والتي كانت بمستوى متوسط، وانفتحت من جانب آخر دراسة كل من (النعمي، 2021؛ الحياصات، 2020؛ والزنجالي، 2020) على ضرورة بناء وتصميم البرامج التدريبية وفق الاحتياجات الفعلية للمعلمين، وإلى وضع استراتيجية واضحة لاختيار المدربين، وإلى أهمية تبني الوزارة تصميم برامج تدريبية لكافة المعلمين وفق معايير ومبادئ التدريب وذات مستوى عالي من الكفاءة.

كذلك انفتحت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في عدة نواحي منها: انفتحت اغلب الدراسات على استخدام الاستبانة كأداة جامعة للبيانات، مع استخدام المنهج الوصفي التحليلي أو المسحي كمنهج للدراسة، وتراوحت محاور الاستبانات المستخدمة في جمع البيانات على أربع محاور وهي تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ التدريب، والتقييم.

كما اختلفت دراسة كل من (موسى وآخرون، 2021؛ الجراح وأبو عاشور، 2021؛ العيسائي والكيومي، 2020؛ الرشيدى والزيادات، 2019؛ عواد والجرادات، 2018) والتي كانت نتائجها بمستوى مرتفع.

وتنفرد الدراسة الحالية بمحاولة الباحث الوصول إلى معرفة مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية، مع اقتراح العمل على تطوير وتجويد الإنماء المهني للمعلمين، وذلك من أجل الاسهام في إيجاد حلول لمشكلات تنفيذ البرامج التدريبية للمعلمين، وتعد الدراسة الأولى من نوعها في سلطنة عُمان التي تبحث عن جودة البرامج التدريبية لمادة الرياضة المدرسية في محافظة شمال الباطنة حسب علم الباحث.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

تصميم الدراسة

منهجية الدراسة

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

أداة الدراسة

متغيرات الدراسة

إجراءات تطبيق الدراسة

المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

يتناول هذا الفصل الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في الدراسة، واصفاً لمنهجيتها، ومجتمعها، وعينتها، وبناء أداة الدراسة، والإجراءات لتحديد صدقها وثباتها، وتطبيقها فضلاً عن المعالجات الإحصائية.

منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي، والذي يهدف لتوفير البيانات والمعلومات والحقائق عن مشكلة الدراسة ليتم بعد ذلك تفسيرها والوقوف على دلالتها، باستخدام الحصر الشامل في اختيار العينة، والاستبانة في جمع البيانات، ليصل إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لمشكلة الدراسة، ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضوع الدراسة، والأنسب لاستقصاء مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة، كذلك الكشف عن الحقائق المرتبطة بالمتغيرات الديموغرافية (الجنس، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من:

1. جميع معلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة للمدارس الحكومية للعام 2022/2023، في مدارس الحلقة الثانية، ومدارس ما بعد الأساسي، والبالغ عددهم (277) معلماً ومعلمة، حيث يبلغ عدد المعلمين (134) معلماً ويبلغ عدد المعلمات (143) معلمة موزعين على (142) مدرسة. (وزارة التربية والتعليم، 2023).
2. جميع مشرفي ومشرفات مادة الرياضة المدرسية بقسم الإشراف الفني بدائرة الإشراف التربوي بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة وعددهم (15) مشرف ومشرفة حيث يبلغ عدد المشرفين (6) وعدد المشرفات (9). (وزارة التربية والتعليم، 2023).

جدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة

| النسبة | العدد الإجمالي | نوع المجتمع |
|--------|----------------|-------------|
| %48.4 | 134 | ذكور |
| %51.6 | 143 | إناث |
| | 277 | إجمالي |
| %40 | 6 | ذكور |
| %60 | 9 | إناث |
| | 15 | إجمالي |

يشير الجدول (1) إلى مجتمع الدراسة تكون من (277) معلماً ومعلمة، موزعين على حسب الجنس، حيث بلغ عدد الذكور (134) بنسبة (48.4%)، وبلغ عدد الإناث (143) بنسبة (51.6%) أي النسبة الأعلى في العينة، وبلغ مجتمع الدراسة (16) مشرفاً ومشرفة، موزعين حسب الجنس، حيث بلغ عدد الذكور (6) بنسبة (40%)، وبلغ عدد الإناث (9) بنسبة (60%).

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (213) من المعلمين والمشرفين بنسبة (72.9%) من مجتمع الدراسة، كما موضح في الجدول (2)، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

جدول (2)

توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية للدراسة

| النسبة | التكرار | الفئات |
|--------|---------|-------------------|
| %36.6 | 78 | ذكر |
| %63.4 | 135 | أنثى |
| | 213 | المجموع |
| %28.2 | 60 | أقل من 10 سنوات |
| %71.8 | 153 | من 10 سنوات فأكثر |
| | 213 | المجموع |
| %93.9 | 200 | معلم |
| %6.1 | 13 | مشرف |
| | 213 | المجموع |

يشير الجدول (2) أن عينة الدراسة تكونت من (213) معلماً ومعلمة ومشرفاً ومشرفة بنسبة (72.9%) من مجتمع الدراسة موزعين على حسب متغير الجنس، إذ بلغ عدد الذكور (78) بنسبة (36.6%)، وبلغ عدد الإناث (135) بنسبة (63.4%) أي النسبة الأعلى في العينة، أما توزيع عينة الدراسة على متغير سنوات الخبرة فقد بلغ عدد الذين تقل خبرتهم عن (10) سنوات (60) معلماً ومعلمة ومشرفاً ومشرفة بنسبة (28.2%)، وبلغ عدد الذين يمثلون سنوات الخبرة (10) سنوات فأكثر (153) معلماً ومعلمة ومشرفاً ومشرفة بنسبة (71.8%).

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

أ. المتغير التابع: مستوى جودة البرامج التدريبية

ب. المتغيرات المستقلة:

- الجنس: (ذكر، وأنثى).
- سنوات الخبرة: (أقل من 10 سنوات) (من 10 سنوات فأكثر).
- المسمى الوظيفي: (معلم، مشرف).

أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب التربوي، والمراجع العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، والاستفادة من المقاييس التي أعدت في هذا المجال، قام الباحث بإعداد استبانة، جمع البيانات من أجل الكشف عن "مستوى جودة البرامج المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة"، وتم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، وقام الباحث وفق الخطوات التالية:

- تحديد الهدف من الاستبانة وهو قياس مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة.

- الاطلاع على الأدب النظري في الموضوع والدراسات السابقة حول مستوى جودة البرامج التدريبية، وأيضاً المقاييس المعدة لقياس الجودة، وتم الاستعانة بدراسة (عبيدات ومحمد، 2022؛ الديري والشرفات، 2020؛ العيسائي والكيومي، 2020؛ بطانية وطبيشات، 2018؛ عواد والجرادات، 2018؛ موسى والشрман، 2018؛ الرشيدى وعليمات، 2017؛ الفراء، 2013؛ الزناتي والناقاة، 2012؛ الهاجري والكيلاني، 2007).
- الاستفادة من مركز التدريب والتطوير التربوي بوزارة التعليم والتعليم العالي بدولة قطر 2015-2016. (وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي، 2016).
- إعداد استبانة بصورتها الأولية موزعة على (39) فقرة وفق أربعة محاور وهي: تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدد فقراته (10)، تصميم البرامج التدريبية وعدد فقراته (10)، تنفيذ البرنامج التدريبي وعدد فقراته (9)، التقييم وعدد فقراته (10).

صدق وثبات أداة الدراسة:

أ. الصدق الظاهري للأداة:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين بلغ (12) محكماً من ذوي الاختصاص ومن مختلف التخصصات في كل من جامعة السلطان قابوس وجامعة الشرقية، وجامعة صحار، ووزارة التربية والتعليم، ملحق (1) للتأكد من صدق الأداة ومدى شمولية الفقرات، وسلامة الصياغة اللغوية والعلمية، وبعد عرضها على المحكمين تم الأخذ بملاحظاتهم وأراءهم حول فقرات الاستبانة، حيث تم تعديل صياغة بعض الفقرات، حيث تم حذف الفقرة الثامنة" استخدام معايير محددة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين" والفقرة التاسعة" يتم وضع أسس ومعايير علمية لقياس قدرات ومهارات المعلمين بتحديد البرامج التدريبية المناسبة" والفقرة العاشرة " تتوفر البرامج التدريبية لكافة المعلمين والمعلمات بالحقل التربوي" من المحور الأول، والفقرة السابعة " يوفر المحتوى التدريبي فرص الدراسة والبحث العلمي" والفقرة العاشرة " يراعي محتوى البرامج التدريبية الفروق الفردية للمعلمين" من المحور الثاني تصميم البرامج التدريبية، وتم حذف الفقرة السابعة " يتم تزويد المتدربين بالتغذية الراجعة للمهارات والمعلومات السابقة" والفقرة التاسعة " يساعد تنفيذ البرنامج التدريبي على الابتكار والتجديد

في مجال العمل" من المحور الثالث: التنفيذ، اما المحور الرابع التقييم فقد حذفت الفقرة الثالثة " يحرص المنفذون للبرامج التدريبية على تقييم محتوى البرنامج وتقييم المدربين وتقييم مكان وزمان تنفيذ البرنامج" والفقرة السابعة " يتطلب التقييم تقديم بحوث أو تقارير أثناء أو بعد تنفيذ البرنامج" والفقرة التاسعة " يشارك المعلمون في تقييم البرنامج التدريبي".

وتم تعديل الأداة لتصبح بصورتها النهائية والمكونة من (29) فقرة موزعة على أربعة محاور بالنحو التالي: المحور الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدد فقراته (7)، المحور الثاني: تصميم البرامج التدريبية وعدد فقراته (8)، المحور الثالث: تنفيذ البرنامج التدريبي وعدد فقراته (7)، والمحور الرابع: التقييم وعدد فقراته (7).

ب. صدق تمييز الفقرات للأداة:

للتأكد من الصدق تمييز الفقرات، تم تطبيق الاستبانة بعد إجراء التعديلات التي أبدتها المحكمين ملحق (3) على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة بلغ (25) مشرف ومعلم، وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ومتوسط درجات المحور الذي تنتمي إليه وبين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الاستبانة، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون والجدول (3) يوضح درجة الارتباط بين الفقرات والمحور التي تنتمي إليها والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول (3)

معامل ارتباط الفقرات بالمحور الذي ينتمي إليه وبالدرجة الكلية للاستبانة

| الدرجة الكلية | الفقرة | ارتباط الفقرة بالمحور | ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية | الفقرة | ارتباط الفقرة بالمحور | ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية |
|---------------|--------|-----------------------|------------------------------|--------|-----------------------|------------------------------|
| 1 | 16 | .825 | .660 | 16 | .768 | .707 |
| 2 | 17 | .822 | .666 | 17 | .692 | .616 |
| 3 | 18 | .778 | .541 | 18 | .747 | .652 |
| 4 | 18 | .803 | .735 | 18 | .744 | .670 |
| 5 | 20 | .837 | .703 | 20 | .843 | .767 |
| 6 | 21 | .649 | .516 | 21 | .800 | .729 |
| 7 | 22 | .771 | .681 | 22 | .748 | .723 |

| الفقرة | ارتباط الفقرة بالمحور | ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية | الفقرة | ارتباط الفقرة بالمحور | ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية |
|--------|-----------------------|------------------------------|--------|-----------------------|------------------------------|
| 8 | .666 | .529 | 23 | .764 | .646 |
| 9 | .639 | .496 | 24 | .845 | .726 |
| 10 | .788 | .686 | 25 | .817 | .698 |
| 11 | .765 | .752 | 26 | .760 | .730 |
| 12 | .754 | .727 | 27 | .744 | .685 |
| 13 | .741 | .601 | 28 | .564 | .531 |
| 14 | .744 | .604 | 29 | .740 | .664 |
| 15 | .778 | .682 | | | |

يتضح من جدول (3) أن معامل ارتباط الفقرات بالمحور الذي تنتمي إليه الاستبانة جيدة، تراوحت بين (0.564 - 0.845)، دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يشير إلى مستوى جيد من المصادقية وفي أغراض الدراسة.

ج. ثبات أداة الدراسة:

تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ، للتأكد من ثبات درجة الاستبانة. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (4)

معامل الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

| م | المحور | عدد الفقرات | ثبات المحور |
|---|--|-------------|-------------|
| 1 | المحور الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية | 7 | 0.896 |
| 2 | المحور الثاني: تصميم البرامج التدريبية | 8 | 0.871 |
| 3 | المحور الثالث: تنفيذ التدريب | 7 | 0.879 |
| 4 | المحور الرابع: التقييم | 7 | 0.871 |
| | الاستبانة ككل | 29 | 0.953 |

يتضح من جدول (4) أن معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ للمحاور تراوحت بين (0.871-0.896). أما الثبات الكلي للاستبانة كان (0.953) وتعتبر هذه القيمة عالية وتؤكد صلاحية استخدام هذه الاستبانة للدراسة.

إجراءات الدراسة

اتبع الباحث الإجراءات الآتية لتحقيق أهداف البحث:

- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.
- تحديد المشكلة، وصياغة الأسئلة التي تعتمد عليها الدراسة.
- تحديد مجتمع الدراسة وعينتها.
- إعداد أداة الدراسة حول مستوى جودة البرامج التدريبية.
- الحصول على رسالة تسهيل مهمة باحث من جامعة الشرقية ملحق (4).
- مخاطبة وزارة التربية والتعليم للحصول على رسالة تسهيل مهمة باحث وتم الحصول عليها برقم قيد (2823663882).
- التحقق من صدق الأداة وثباتها للتأكد من صلاحيتها للتطبيق.
- عمل استبانة الكترونية عن طريق google form.
- نشر الاستبانة على مشرفي ومعلمي مادة الرياضة المدرسية.
- جمع البيانات (الاستبانة) التي تم توزيعها على عينة الدراسة، ومن ثم إدخال البيانات ومعالجتها وتحليلها إحصائياً.
- استخراج النتائج وتفسيرها بناء على الإطار النظري، والدراسات السابقة، ووضع التوصيات، والمقترحات.

المعالجات الإحصائية

استخدم الباحث المعالجات الإحصائية والوصفية والتحليلية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة وفي استخراج النتائج، وهي:

- الإجابة عن السؤال الأول استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.
- الإجابة عن السؤال الثاني، واختبار مان وينتي (Mann-Whitney) واختبار "ت" (t-test) ومعامل بيرسون لتحديد الفروق بين استجابات افراد عينة الدراسة وفق لمتغيراتها.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

تمهيد

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض لنتائج الدراسة، بعد أن تم جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام المتوسطات الحسابية، مع مناقشتها، وتفسيرها، بهدف تحديد مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة، من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة، وقد تم تصحيح الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي فقد قامت الدراسة باعتماد معيار تصنيفي لتوضيح درجة استجابات أفراد عينة الدراسة من خلال تقسيم المدى (1- 5) على خمس مستويات من خلال حساب (الحدود الدنيا والعليا) ثم حساب المدى (أعلى قيمة - أقل قيمة) = (5-1=4)، وللحصول على طول الفئة تم تقسيمه على أكبر قيم في المعيار أي (4=5÷0.80)، ثم تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المعيار وهي (1) لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة كالاتي:

جدول (5)

المعيار المعتمد في تفسير درجة استجابات أفراد عينة الدراسة

| م | المتوسط المرجح بالأوزان | المستوى |
|---|-------------------------|------------|
| 1 | 1.79-1.00 | منخفض جداً |
| 2 | 2.59-1.80 | منخفض |
| 3 | 3.39-2.60 | متوسط |
| 4 | 4.19-3.40 | مرتفع |
| 5 | 5.00-4.20 | مرتفع جداً |

وفيما يلي عرض لتحليل استجابات أفراد عينة الدراسة:

إجابة السؤال الأول:

ينص السؤال الأول على ما مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين والمشرفين؟

وتمت الإجابة على هذا السؤال من خلال عرض المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، وترتيب المتوسطات الحسابية ترتيباً تنازلياً، وكانت النتائج لكافة محاور مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية كما يلي:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة من وجهة نظر المعلمين في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بالنسبة للمعلمين وفقاً لمحاور الاستبانة مرتبة تنازلياً

| رقم المحور | عنوان المحور | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى |
|---------------|----------------------------|-----------------|-------------------|--------|---------|
| المحور الثاني | تصميم البرامج التدريبية | 3.60 | .687 | 1 | مرتفع |
| المحور الثالث | تنفيذ التدريب | 3.33 | .869 | 2 | متوسط |
| المحور الرابع | التقييم | 3.01 | .830 | 3 | متوسط |
| المحور الأول | تحديد الاحتياجات التدريبية | 2.84 | .905 | 4 | متوسط |
| | كل المحاور | 3.21 | .715 | | متوسط |

يتضح من الجدول (6) أن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية من وجهة نظر المعلمين جاءت بمتوسط حسابي قدره (3.21) وهو مستوى متوسط، حيث تراوحت متوسطات إجابات عينة الدراسة على المحاور بين (2.84-3.62) بمستويات مرتفع ومتوسط.

حيث احتل المحور الثاني "تصميم البرامج التعليمية" المرتبة الأولى بأعلى متوسط من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليه وبمتوسط حسابي بلغ (3.60) وبمستوى مرتفع وانحراف معياري (.687)، يليه المحور الثالث "تنفيذ التدريب" بمتوسط حسابي بلغ (3.33) بمستوى متوسط وانحراف معياري (.869)، يليه المحور الرابع "التقييم" بمتوسط حسابي بلغ (3.01) وبمستوى متوسط وانحراف معياري (.830)، وحصل المحور الأول "تحديد الاحتياجات التدريبية" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.84) بانحراف معياري (.905).

جدول (7)

المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة من وجهة نظر المشرفين في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بالنسبة للمشرفين

| رقم المحور | عنوان المحور | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى |
|---------------|----------------------------|-----------------|-------------------|--------|---------|
| المحور الثاني | تصميم البرامج التدريبية | 3.62 | .811 | 1 | مرتفع |
| المحور الثالث | تنفيذ التدريب | 3.22 | .987 | 2 | متوسط |
| المحور الأول | تحديد الاحتياجات التدريبية | 3.03 | .688 | 3 | متوسط |
| المحور الرابع | التقييم | 2.86 | .665 | 4 | متوسط |
| كل المحاور | | 3.21 | .715 | | متوسط |

يتضح من الجدول (7) أن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بالنسبة للمشرفين جاءت بمتوسط حسابي قدره (3.21) ومستوى متوسط، بينما تراوحت متوسطات إجابات عينة الدراسة على المحاور بين (2.86-3.62) بمستويات مرتفع ومتوسط.

حيث احتل المحور الثاني "تصميم البرامج التعليمية" المرتبة الأولى بأعلى متوسط من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليه بمتوسط حسابي بلغ (3.62) وبمستوى مرتفع وانحراف معياري (0.811)، يليه المحور الثالث "تنفيذ التدريب" بمتوسط حسابي بلغ (3.22) بمستوى متوسط وانحراف معياري (0.987)، يليه المحور الأول "تحديد الاحتياجات التدريبية" بمتوسط حسابي بلغ (3.03) وبمستوى متوسط وانحراف معياري (0.688)، وحصل المحور الرابع "التقييم" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.86) بانحراف معياري (0.665) وبمستوى متوسط.

وفيما يلي عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب كل محور

أولاً: المحور الأول تحديد الاحتياجات التدريبية

جدول (8)

المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية في محور تحديد الاحتياجات التدريبية

| رقم العبارة بالاستبانة | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى |
|------------------------|---|-----------------|-------------------|--------|---------|
| 6 | تحدد الاحتياجات التدريبية في ضوء التطورات والمستجدات التربوية والتعليمية الحديثة. | 3.46 | 1.034 | 1 | مرتفع |
| 3 | يتم الاستعانة بالزيارات الميدانية لتحديد الاحتياجات التدريبية. | 3.00 | 1.194 | 2 | متوسط |
| 5 | يتم الأخذ برأي المعلمين في تحديد الاحتياجات التدريبية. | 2.90 | 1.227 | 3 | متوسط |
| 1 | يتم جمع المعلومات الخاصة بالاحتياجات التدريبية بشكل دوري من قبل المعنيين بالوزارة والمحافظات التعليمية. | 2.69 | 1.133 | 4 | متوسط |
| 7 | يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على تقارير الأداء الوظيفية للمعلمين. | 2.68 | 1.121 | 5 | متوسط |
| 4 | تحدد الاحتياجات التدريبية بناءً على آراء مديري المدارس. | 2.67 | 1.123 | 6 | متوسط |
| 2 | تجري الوزارة دراسات مسحية لتحديد الاحتياجات التدريبية. | 2.57 | 1.129 | 7 | منخفض |
| | المحور ككل | 2.85 | .89 | | متوسط |

يتضح من الجدول (8) أن متوسطات إجابات عينة الدراسة على عبارات هذا المحور تراوحت بين (2.57 - 3.46)، حيث احتلت العبارة (6) " تحدد الاحتياجات التدريبية في ضوء التطورات والمستجدات التربوية والتعليمية الحديثة." على المرتبة الأولى بأعلى متوسط من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (3.46) وانحراف معياري (1.034) بمستوى مرتفع، بينما حصلت العبارة (2) "تجري الوزارة دراسات مسحية لتحديد الاحتياجات التدريبية" على أدنى متوسط حسابي بلغ (2.57) بانحراف معياري (1.129) بمستوى منخفض، وحلت باقي الفقرات على مستوى متوسط.

ثانياً: المحور الثاني تصميم البرامج التدريبية

جدول (9)

المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة عن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية في محور تصميم البرامج التدريبية

| رقم العبارة بالاستبانة | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى |
|------------------------|--|-----------------|-------------------|--------|---------|
| 6 | يربط المحتوى التدريبي بين الجانب النظري والجانب العملي. | 4.00 | .777 | 1 | مرتفع |
| 2 | يشمل محتوى البرامج التدريبية العنوان والأهداف وملخص المحتوى. | 3.94 | .769 | 2 | مرتفع |
| 7 | يراعى التسلسل المنطقي لموضوعات البرنامج التدريبي. | 3.84 | .822 | 3 | مرتفع |
| 1 | تحدد الأهداف المطلوبة من البرنامج التدريبي بدقة ووضوح وقابلة للقياس. | 3.74 | .872 | 4 | مرتفع |
| 3 | يراعى استخدام التكنولوجيا الحديثة في تصميم محتوى البرنامج التدريبي. | 3.72 | .918 | 5 | مرتفع |
| 8 | يراعى في تصميم المحتوى توافر الموارد والامكانيات اللازمة لتنفيذ التدريب. | 3.72 | .855 | 6 | مرتفع |
| 5 | يحفز محتوى البرامج التدريبية على الأبداع والابتكار. | 2.94 | 1.240 | 7 | متوسط |
| 4 | يراعى الخبرات العملية للمعلمين وقدراتهم الفنية والمعرفية في تصميم البرامج التدريبية. | 2.91 | 1.252 | 8 | متوسط |
| | المحور ككل | 3.60 | .692 | | مرتفع |

يتضح من الجدول (9) أن متوسطات إجابات عينة الدراسة على عبارات هذا المحور تراوحت بين (2.91-4.00)، وقد جاءت العبارة (6) "يربط المحتوى التدريبي بين الجانب النظري والجانب العملي." على المرتبة الأولى بأعلى متوسط من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (4.00) وانحراف معياري (.777). بمستوى مرتفع، تليها العبارة (2) "يشمل محتوى البرامج التدريبية العنوان والأهداف وملخص المحتوى." بمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري (.769). بمستوى مرتفع، وجاءت العبارة (5) "يحفز محتوى البرامج التدريبية على الأبداع والابتكار" على المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (2.91) وانحراف معياري (1.240) بمستوى متوسط، تليها العبارة (4) "يراعى

الخبرات العملية للمعلمين وقدراتهم الفنية والمعرفية في تصميم البرامج التدريبية. " على المرتبة الثامنة وعلى
أدنى متوسط حسابي بلغ (2.91) بانحراف معياري (1.252) وبمستوى متوسط.

ثالثاً: المحور الثالث تنفيذ التدريب

جدول (10)

المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة عن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة
الرياضة المدرسية في محور تنفيذ التدريب

| رقم العبارة بالاستبانة | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى |
|------------------------------|---|--------------------|----------------------|--------|---------|
| 2 | يتم توفير مستلزمات التدريب بشكل كافٍ وملائم للبرنامج. | 3.67 | 1.007 | 1 | مرتفع |
| 6 | يراعى حسن إدارة الوقت اثناء تنفيذ البرنامج التدريبي. | 3.58 | 1.051 | 2 | مرتفع |
| 4 | تستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة في تنفيذ البرنامج التدريبي. | 3.55 | 1.052 | 3 | مرتفع |
| 1 | يتم تحديد المكان والزمان المناسبين لتنفيذ البرنامج التدريبي. | 3.45 | 1.207 | 4 | مرتفع |
| 5 | ينوع منفذ البرنامج التدريبي في الاستراتيجيات وطرق التدريب الحديثة. | 3.31 | 1.173 | 5 | متوسط |
| 3 | ينفذ البرنامج التدريبي أفراد ذوي كفاءة عالية. | 2.88 | 1.198 | 6 | متوسط |
| 7 | يراعي المنفذ للبرنامج التدريبي الفروق الفردية بين المتدربين. | 2.81 | 1.323 | 7 | متوسط |
| | المحور ككل | 3.32 | .87417 | | متوسط |

يتضح من جدول (10) أن متوسطات إجابات عينة الدراسة على عبارات هذا المحور تراوحت
بين (2.81-3.67) وهذه الإجابات تقع بين مستوى (مرتفع - متوسط)، حيث احتلت العبارة (2) "يتم
توفير مستلزمات التدريب بشكل كافٍ وملائم للبرنامج " على المرتبة الأولى بأعلى متوسط من حيث
موافقة أفراد عينة الدراسة عليه بمتوسط حسابي بلغ (3.67) وانحراف معياري (1.007) وبمستوى
مرتفع، تليها العبارة (6) "يراعى حسن إدارة الوقت اثناء تنفيذ البرنامج التدريبي" بمتوسط حسابي بلغ
(3.58) وانحراف معياري (1.051)، وحصلت العبارة (3) "ينفذ البرامج التدريبية أفراد ذوي كفاءة
عالية" على المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (2.88) وانحراف معياري (1.198) وبمستوى
متوسط تليها العبارة (7) "يراعي المنفذ للبرنامج التدريبي الفروق الفردية بين المتدربين" على المرتبة
السابعة وبأدنى متوسط حسابي بلغ (2.81) بانحراف معياري (1.323) وبمستوى متوسط.

رابعاً: المحور الرابع التقييم

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقرات محور التقييم

| رقم العبارة بالاستبانة | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى |
|------------------------------|---|--------------------|----------------------|--------|---------|
| 6 | يقيس التقييم مدى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي. | 3.77 | .850 | 1 | مرتفع |
| 5 | توظف أدوات التقييم للجانب النظري والجانب العملي. | 3.52 | 1.003 | 2 | مرتفع |
| 4 | توظف نتائج التقييم في تطوير البرامج التدريبية. | 3.43 | 1.029 | 3 | مرتفع |
| 1 | تستخدم أدوات مختلفة لقياس مستوى رضا المتدربين عن البرامج التدريبية المنفذة. | 2.74 | 1.151 | 4 | متوسط |
| 3 | يربط أثر التدريب بالمخرجات التعليمية للمدارس. | 2.58 | 1.141 | 5 | منخفض |
| 7 | يتم متابعة أثر التدريب في مكان العمل من أجل تقييم نجاح البرنامج التدريبي. | 2.49 | 1.219 | 6 | منخفض |
| 2 | تستخدم اختبارات قبلية وبعديّة اثناء تنفيذ البرامج التدريبية. | 2.48 | 1.212 | 7 | منخفض |
| | المحور ككل | 3.00 | .821 | | متوسط |

يتضح من جدول (11) أن متوسطات إجابات عينة الدراسة على عبارات هذا المحور تراوحت بين (2.48-3.77) وهذه الإجابات تقع بين (مرتفع - منخفض) حيث جاءت العبارة (6) " يقيس التقييم مدى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي " على المرتبة الأولى بأعلى متوسط من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (3.77) وانحراف معياري (.850). بمستوى مرتفع، تليها العبارة (5) "توظف أدوات التقييم للجانب النظري والجانب العملي." بمتوسط حسابي بلغ (3.52) وانحراف معياري (1.003) بمستوى مرتفع، واحتلت العبارة (1) " تستخدم أدوات مختلفة لقياس مستوى رضا المتدربين عن البرامج التدريبية المنفذة" على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (2.74) وبانحراف معياري (1.151) بمستوى متوسط، وجاءت العبارة (2) "تستخدم اختبارات قبلية وبعديّة اثناء تنفيذ البرامج التدريبية " على المرتبة السابعة وعلى أدنى متوسط حسابي بلغ (2.48) بانحراف معياري (1.212) بمستوى منخفض.

إجابة السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير (الجنس) و(سنوات الخبرة) و(المسمى الوظيفي)؟

وتمت الإجابة على هذا السؤال من خلال اختبار (t-test)، واختبار مان وتني (Mann Whitney) لفحص الفروق وفق لمتغير المسمى الوظيفي، كما قام الباحث باختبار اعتدالية التوزيع وذلك باستخراج قيمة الالتواء والتفرطح اللذين يدلان على التوزيع الاعتدالي والطبيعي للبيانات المستخدمة، وتشير نتيجة التحليل إلى عدم وجود أي انحرافات تذكر في البيانات، حيث إن درجة الالتواء والتفرطح تراوحت ما بين 2^- و 2^+ أي بين مساحة محددة للاختبار. وتم إجراء مزيد من التجارب للتحقق من جودة البيانات وصلاحياتها باستخدام كولموغوروف - سميرونوف (Kolmogorov-Smirnov) أظهرت النتيجة أن الاختبار غير دال إحصائياً، أي أن النسبة الفئوية كانت أكبر من ($p > .05$)، مما يدل على أن توزيع البيانات اعتدالي، وأكدت نتيجة اختبار شابيرو ويلك (Shapiro-Wilk) هذه النتيجة. واستناداً على هذه النتائج، يمكن أن القول بأن هناك توزيعاً اعتدالياً للبيانات والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (12)

اختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي

| Shapiro-Wilk | | Kolmogorov-Smirnova | | مستوى جودة البرامج التدريبية | |
|--------------|--------------|---------------------|--------------|------------------------------|---------------------------------|
| الاحصاء | درجات الحرية | الاحصاء | درجات الحرية | الاحصاء | المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية |
| .397 | 213 | .993 | .200 | .049 | بمحافظة شمال الباطنة |

أولاً: الفروق في متغير الجنس

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بإيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) وذلك باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (13)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة بين متوسط استجابات افراد العينة في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)

| المحور | النوع | العدد | المتوسط الحسابي | درجة الحرية | قيمة ت | الدلالة |
|--|-------|-------|-----------------|-------------|--------|---------|
| المحور الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية | ذكر | 78 | 2.71 | 211 | -1.668 | .978 |
| | أنثى | 135 | 2.92 | 160.275 | | |
| المحور الثاني: تصميم البرامج التدريبية | ذكر | 78 | 3.55 | 211 | -.734 | .917 |
| | أنثى | 135 | 3.62 | 161.526 | | |
| المحور الثالث: تنفيذ التدريب | ذكر | 78 | 3.32 | 211 | -.018 | .310 |
| | أنثى | 135 | 3.32 | 165.002 | | |
| المحور الرابع: التقييم | ذكر | 78 | 2.99 | 211 | -.086 | .410 |
| | أنثى | 135 | 3.00 | 164.418 | | |
| كافة المحاور | ذكر | 78 | 3.16 | 211 | -.727 | .340 |
| | أنثى | 135 | 3.23 | 168.821 | | |

ومن الجدول (13) نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) في الاستبانة ككل وفي كل المحاور، مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير الجنس على مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ثانياً: الفروق في متغير سنوات الخبرة

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بإيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات، ومن 10 سنوات فأكثر) وذلك باستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (14)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة بين متوسط استجابات افراد العينة في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات، ومن 10 سنوات فأكثر)

| المحور | سنوات الخبرة | العدد | المتوسط الحسابي | درجة الحرية | قيمة ت | الدلالة |
|--|-----------------|-------|-----------------|-------------|--------|---------|
| المحور الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية | أقل من 10 سنوات | 60 | 2.78 | 211 | -0.772 | .950 |
| | 10 سنوات فأكثر | 153 | 2.88 | 109.04 | | |
| المحور الثاني: تصميم البرامج التدريبية | أقل من 10 سنوات | 60 | 3.50 | 211 | -1.298 | .438 |
| | 10 سنوات فأكثر | 153 | 3.64 | 104.82 | | |
| المحور الثالث: تنفيذ التدريب | أقل من 10 سنوات | 60 | 3.12 | 211 | -2.088 | .579 |
| | 10 سنوات فأكثر | 153 | 3.40 | 107.90 | | |
| المحور الرابع: التقييم | أقل من 10 سنوات | 60 | 2.89 | 211 | -1.251 | .687 |
| | 10 سنوات فأكثر | 153 | 3.05 | 102.41 | | |
| كافة المحاور | أقل من 10 سنوات | 60 | 3.09 | 211 | -1.546 | .302 |
| | 10 سنوات فأكثر | 153 | 3.26 | 102.08 | | |

ومن جدول (14) نلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات، ومن 10 سنوات فأكثر)، مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير سنوات الخبرة على مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ثالثاً: الفروق في متغير المسمى الوظيفي

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بإيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي (مشرف، معلم) وذلك باستخدام اختبار مان وينتي (Mann-Whitney) اللامعلمي وذلك نظراً للفروق الكبير بين افراد عينة المجتمع في متغير (المسمى الوظيفي) حيث إن عدد المشرفين (13) فقط بينما عدد المعلمين (200) معلم ومعلمة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (15)

نتائج اختبار مان وينتي (Mann-Whitney) اللامعلمي للعينات المستقلة بين متوسط افراد العينة في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

| المحور | الوظيفة | العدد | متوسط الرتب | قيمة اختبار مان وتتي | قيمة Z | الدلالة |
|--|---------|-------|-------------|----------------------|--------|---------|
| المحور الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية | مشرف | 13 | 122.58 | 1097.500 | -0.942 | .346 |
| | معلم | 200 | 105.99 | | | |
| المحور الثاني: تصميم البرامج التدريبية | مشرف | 13 | 113.81 | 1211.50 | -0.413 | .679 |
| | معلم | 200 | 106.56 | | | |
| المحور الثالث: تنفيذ التدريب | مشرف | 13 | 101.65 | 1369.50 | .323 | .744 |
| | معلم | 200 | 107.35 | | | |
| المحور الرابع: التقييم | مشرف | 13 | 99.23 | 1401.0 | .470 | .638 |
| | معلم | 200 | 107.51 | | | |
| كافة المحاور | مشرف | 13 | 110.38 | 12560.0 | -0.204 | .838 |
| | معلم | 200 | 106.78 | | | |

ومن جدول (15) نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي (مشرف، معلم)، مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير المسمى الوظيفي على مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة التوصيات والمقترحات

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.

ثالثاً: توصيات الدراسة.

رابعاً: مقترحات الدراسة.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة التوصيات والمقترحات

مناقشة النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل مناقشة النتائج وتفسيرها والتوصيات، والمقترحات التي توصل لها الباحث بعد تطبيقه لأداة الدراسة، والتي هدفت للكشف عن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة، ويتضمن ما أورده الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة ونتائجها.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

الذي نص على الآتي: ما مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين والمشرفين؟

أظهرت النتائج أن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ متوسط جميع المحاور (3.20).

ويقودنا هذا أن جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة جاءت بمستوى متوسط ليدل على الجهود المبذولة من قبل وزارة التربية والتعليم من خلال استحداث المعهد التخصصي لتدريب المهني للمعلمين ورفعته لمستوى مديرية عامة ليتم متابعته من قبل مكتب معالي وزيرة التربية والتعليم، ويتم تحويل جميع مراكز التدريب بالمحافظات التعليمية إلى تبعية المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، وبهذا تخضع جميع البرامج التدريبية المقدمة لجميع المعلمين من قبل قسم الإشراف الفني إلى مستوى من الجودة حيث يتم التدقيق على هذه البرامج وتعديل المادة العلمية المقدمة مع الفئة المستهدفة (وزارة العدل الشؤون القانونية، 2020).

وتتظافر جهود قسم الإشراف الفني بمحافظة شمال الباطنة في تحسين مستوى البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين من خلال إيجاد برامج حديثة تواكب التحديثات الأخيرة في المناهج الدراسية مثل

البرامج التدريبية على المنهاج المستحدث الذي يتم تطبيقه في دورة البرامج التدريبية للعام الدراسي 2023/2022، والعمل على تطبيق استمارات ضبط الجودة المقدمة من قبل قسم الجودة بالمحافظة والاستمارات المستحدثة من قبل المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، ونلمس كذلك الجهود الكبيرة من قبل مشرفي ومشرفات المادة بتحديد اختصاصات كل مشرف والعمل على اكتشاف المدربين ذوي الخبرة وذوى المستوى العالي في التدريب (وزارة التربية والتعليم، 2023).

ويفسر الباحث عدم وصول درجة جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية إلى مستوى مرتفع، لعدة أسباب منها القصور في تحديد الاحتياجات التدريبية وقله وجود مساح ميداني لاحتياجات معلمي مادة الرياضة المدرسية من قبل المختصين بوزارة التربية والتعليم ومراكز التدريب بالمحافظات التعليمية كما أوضحت نتيجة استجابات عينة الدراسة في محور تحديد الاحتياجات التدريبية في الفقرة الثانية والتي جاءت نتائجها بتقدير (2.57) وبمستوى منخفض، ومن ناحية تقييم البرامج التدريبية في المحور الأخير من استجابات عينة الدراسة جاءت الفقرات الثانية والثالثة والسابعة بمستوى منخفض، لعدم اجراء اختبارات قبلية وبعديّة أثناء تنفيذ البرامج التدريبية للمتدربين لمعرفة المستوى الحقيقي للمتدرب وأثر البرنامج التدريبي ونجاحه في نهاية البرنامج على مستوى المتدربين، ويتم التقييم الختامي للبرامج التدريبية عبر إرسال رابط الكتروني للمتدربين من قبل مركز التدريب لا يتم اطلاع المنفذين للبرنامج للنتائج بشكل واضح، أيضا لا يتم ربط أثر التدريب بالمرجات التعليمية للمدراس ومتابعتها من قبل المختصين، ولا يتم متابعة أثر التدريب في مكان العمل من أجل تقييم نجاح البرنامج التدريبي كما جاء في الفقرة السابعة من محور التقييم.

ومن خلال متابعة الباحث للبرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بين الأعوام الدراسية من 2019 إلى عام 2021م، وجد العديد من الأسباب منها: تقليل عدد البرامج التدريبية المقدمة في المراكز التدريبية واختصارها على برنامج واحد خلال العام الدراسي، مما يجعل هذه البرامج غير كافية لتطوير قدرات المعلمين، ومن الأسباب أيضا طريقة اختيار الفئة المستهدفة لبرامج التدريب تتم من قبل المختصين لعدم وجود مسح حقيقي لاحتياجات المعلمين، وتأتي المادة العلمية من ضمن الأسباب التي لم تصل إلى المستوى المقبول لأثرها المستهدفين بسبب تكرار المحتوى في الكثير من

البرامج التدريبية المنفذة في المحافظات التعليمية، والإضافة البسيطة في البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين والذي يتعلق بالجانب الفني من المادة وذلك لتكرار الزيارات الميدانية من قبل الإشراف الفني على المعلمين وتقديم لهم المشاغل والورش الفنية والتغذية الراجعة المستمرة في كل زيارة إشرافية.

ومن خلال عمل الباحث في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين يرى في تنفيذ البرامج التدريبية المستدامة لمعلمي جميع المواد الدراسية باستثناء مادة الرياضة المدرسية والفنون التشكيلية والمهارات الموسيقية من قبل المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في مقره الرئيسي بمسقط أو في مراكز التدريب بالمحافظات التعليمية، سببا في القصور في تنوع البرامج التدريبية ومستوى الجودة للبرامج المقدمة للمعلمين الرياضة المدرسية، كذلك في القصور في التقييم المستمر للمتدربين وعدم ربط أثر التدريب ببيئة العمل.

حيث ينفذ المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين العديد من البرامج المستدامة وغير المستدامة مثل برنامج خبراء العلوم وبرنامج خبراء اللغة الإنجليزية وبرنامج خبراء الرياضيات وبرنامج المجال الأول وبرنامج المجال الثاني وبرنامج القيادة الإدارية المدرسية) وبرنامج خبراء الإشراف وبرنامج شركاء المركز (المعلمين الأوائل)، حيث ان هذه البرامج لها دور كبير في رفع مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين وهي برامج مستدامة يتم طرحها سنويا وتساهم هذه البرامج في رفع مستوى المادة العلمية للبرامج وذلك للتحديث المستمر للمادة، والعمل على رفع مستوى المدربين، وقيام مدربي المعهد التخصصي لتدريب المعلمين بالتقييم المستمر للمعلمين من خلال الزيارات الميدانية، وكذلك يتم ربط أثر التدريب ببيئة العمل من خلال تنفيذ مهام التدريب المستفاد من البرامج المقدمة لهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (موسى، 2022؛ حاوي، 2020؛ الديري والشرفات، 2020؛ خليل، 2017؛ الراعوش والبياتي، 2017) التي أوضحت درجة جودة البرامج التدريبية وفاعلية البرامج التدريبية المقدمة وتقييم البرامج التدريبية بمستوى متوسط.

ثانيًا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

وينص السؤال الثاني على (هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير (الجنس) و(سنوات الخبرة) و(المسمى الوظيفي)؟) وللإجابة على هذا السؤال على النحو الآتي:

أولًا: متغير (الجنس)

كشفت هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الجنس): (ذكر، أنثى).

وتعزى هذه النتيجة إلى أن جميع البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين والمعلمات لا تفرق بين جنس المتدرب، وهي ذات مادة علمية واحدة يتم اعدادها من قبل قسم الاشراف الفني بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة، وتقدم بنفس الطرق والأساليب التدريبية لجميع المتدربين، ويتم تنفيذ البرامج التدريبية في بيئة تعليمية واحدة، والتي تشمل القاعات التدريبية والصالات الرياضية، ويتم التفريق في التطبيقات العملية بين الذكور والإناث فقط وذلك لطبيعة المادة التي يغلب عليها الجانب العملي، كذلك يرى الباحث تشابه بيانات العمل في مدارس الذكور والإناث، وإخضاع المعلمين لنفس التدريب والتوجيهات ولنفس المستجدات والتحديات التربوية من قبل المختصين، مما جعل هذه الأسباب لها دور كبير في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الديري والشرفات، (2020) التي أظهرت بعدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة للبرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مدراس المخيم الاماراتي الأردني تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات، كذلك جاءت دراسة العيسائي والكيومي، (2020) بعدم وجود فروق في استجابات العينة لمستوى جودة البرامج المقدمة لمعلمي اللغة العربية تعزى للجنس، كذلك اتفقت مع

دراسات (موسى، 2018؛ خليل، 2017؛ الرشيدى، 2017) والتي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الجنس): ذكر، وأنثى.

وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة التوبية وآخرون، (2021) حيث أظهرت نتيجة دراستها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة لتقييم جودة الخدمة بمراكز التدريب التابعة لمديريات التربية والتعليم في سلطنة عُمان باستخدام مقياس الفجوة بين الإدراكات والتوقعات لصالح الإناث، وكذا بالنسبة لدراسة (الجراح وأبو عاشور، 2021) التي أوضحت بوجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

ثانياً: متغير سنوات الخبرة

كشفت هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير سنوات الخبرة: (أقل من 10 سنوات، ومن 10 سنوات فأكثر).

ويفسر الباحث سبب هذه النتيجة إلى تساوي المستوى المعرفي والمهاري لدي جميع المعلمين بمختلف سنوات الخبرة، وأن التعليمات والملاحظات والبرامج المنفذة للمعلمين هي واحدة لجميع فئات المعلمين بمختلف سنوات خبراتهم.

وجاءت هذه الدراسة متوافقة مع دراسة كل من (التوبية وآخرون، 2021؛ الديري والشرفات، 2020؛ العيسائي والكيومي، 2020؛ خليل، 2017)، والتي أظهرت استجابات عينة الدراسة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتتعارض دراسة موسى وآخرون (2022) حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة في فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدراس محافظة الفرق بالأردن تعزى للخبرة وجاءت لصالح ذوي السنوات الأقل من 10 سنوات، كذلك اختلفت نتيجة دراسة عواد والجرادات (2018) حيث أظهرت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة في درجة فاعلية الدورات

التدريبية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في عمان تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح ذوي سنوات الخبرة من (5-10) سنوات.

ثالثاً: متغير المسمى الوظيفي

كشفت هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة يعزى لمتغير المسمى الوظيفي: (مشرف، معلم).

ويعود ذلك إلى أن المعلمين والمشرفين لديهم نفس الثقافة عن المادة بحكم دراستهم بنفس نظام التدريس بالجامعات من ناحية التطبيقات العملية والتي يتم دراسة نفس المادة العلمية لجميع الرياضات والألعاب الجماعية التي هي واحدة على المستوى المحلي والعالمي، ومرورهم بنفس الظروف التي يعمل بها افراد الدراسة، وأيضاً تعرضهم لنفس البرامج التدريبية في حياتهم المهنية، ويتم تطبيقها بنفس الأسلوب والآلية منذ فترة طويلة، هذا ويرى الباحث سهولة البرامج التدريبية وتكرارها وبساطة المادة العلمية وفي الغالب يتم تنفيذ التطبيقات العملية لجميع الألعاب المدرجة في المنهاج الدراسي وبشكل متكرر له دور كبير في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة الجراح وأبو عاشور (2021) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة لمعرفة دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم يعزى للمسمى الوظيفي.

ثالثاً: توصيات الدراسة.

في ضوء نتائج الدراسة توصل الباحث إلى عدة توصيات هي:

- تجويد البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية من خلال الاستفادة من نتائج الدراسة.
- تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل وزارة التربية والتعليم والمحافظات التعليمية بعمل مسح ميداني مستمر للمعلمين والمشرفين.
- اشراك المعلمين في تحديد الاحتياجات التدريبية وفي تقييم البرامج التدريبية المقدمة لهم.
- متابعة أثر البرامج التدريبية على مستوى المعلم من خلال الزيارات الاشرافية.
- متابعة أثر البرامج التدريبية على مستوى التحصيل الدراسي للطلاب من خلال الزيارات الاشرافية الميدانية وتحليل نتائج الطلاب إلكترونياً.
- تطوير مهارات القائمين على تنفيذ البرامج التدريبية لرفع من كفاءتهم.

رابعاً: مقترحات الدراسة

إجراء دراسات وبحوث تربوية منها:

- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية حول بعنوان "جودة البرامج التدريبية وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين".
- إجراء دراسات مقارنة على مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية في سلطنة عُمان والدول العربية والأجنبية.
- إجراء دراسات حول مستوى جودة البرامج التدريبية التي ينفذها المشرفون التربويون في محافظات أخرى.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو نصر، مدحت. (2009). *مراحل العملية التعليمية*. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الاستراتيجية الوطنية للتعليم في سلطنة عُمان 2040. (2022). *مجلس التعليم*.
<https://www.educouncil.gov.om/projects.php?scrollto=start>
- الأيوبي، منصور. (2012). *جودة التدريب*. *مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية*، (3)، 25-27.
- بحري، صابر، خرموش، منى. (2023). *أساسيات التدريب وتصميم البرامج التدريبية مع كراسة لتصميم برنامج تدريبي*. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- بطانية، مها؛ طبيشات، رامي. (2018). *مستوى فاعلية البرامج التدريبية وأثرها في تطوير أداء العاملين في الوظائف الإشرافية في وزارة التربية والتعليم* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة اليرموك.
- التوبية، صفية؛ صلاح الدين، نسرين؛ والفهدى، راشد. (2021). *تقييم جودة الخدمة بمراكز التدريب التابعة لمديريات التربية والتعليم في سلطنة عُمان باستخدام مقياس الفجوة بين الإدراكات والتوقعات* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة السلطان قابوس.
- توفيق، عبد الرحمن. (2014). *تقييم العملية التدريبية*. مركز الخبرات المهنية.
- الجراح، ولاء؛ أبو عاشور، خليفة. (2021). *دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين المدربين والمعلمين في مدارس محافظة إربد*. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 9 (2)، 424-445.
- الجغيمان، عبدالله؛ معاجيني، أسامة. (2013). *تقويم برنامج رعاية الموهبين في مدارس التعليم العام السعودية في ضوء معايير جودة البرامج الإثرائية*. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 14 (1)، 217-245.
- الجمال، رهن؛ الوريكات، منصور. (2017). *درجة رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية عن البرامج التدريبية المتعلقة بمنظومة التعليم الإلكتروني (موودل)*. [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الأردنية.

حاوي، ملهم. (2020). تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام في ضوء معايير الجودة في التدريب. العلوم التربوية، 28 (3)، 402-428.

الحتروشي، فتحية. (2002). تقويم الدورات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية بالحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء حاجتهم التدريبية. [رسالة ماجستير منشورة، جامعة السلطان قابوس]. قاعدة معلومات دار المنظومة.

حجازي، وجدي. (2010). التدريب في القرن الحادي والعشرين. دار التعليم الجامعي.

الحميدوي، ياسر. (2022). تدريب المعلمين عبر المنصات الافتراضية. المركز الأكاديمي العربي للنشر والتوزيع.

الحيصات، وائل. (2020). أثر البرامج التدريبية في الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على البنوك في محافظة البلقاء. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 9 (2)، 226-243.

الخطيب، رداح؛ الخطيب، أحمد. (2006). التدريب الفعال. عالم الكتب الحديث.

الخليفات، عصام. (2010). تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية. دار صفاء للنشر والتوزيع.

خليل، محمد. (2017، أبريل). مدى توافر معايير الجودة الشاملة في برامج التدريب في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الغربية. المؤتمر الدولي الثالث: مستقبل إعداد المعلم وتنميته بالوطن العربي، الجيزة، مصر.

درة، عبدالباري؛ الصباغ، زهير. (2010). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون - منحنى نظمي (ط.2). دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.

الديري، ثراء؛ والشرفات، صالح. (2020). جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مدارس المخيم الإماراتي الأردني وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لديهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة آل البيت.

- راشد، علي. (2004، مارس). تطوير أساليب تدريب المعلم في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة [عرض ورقة]. المؤتمر الدولي - نحو اعداد أفضل لمعلم المستقبل. مسقط، سلطنة عُمان.
- الراعوش، وائل؛ البياتي، عبدالجبار. (2017). درجة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في معاهد التدريب المهني في الأردن من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.
- الربيعي، ضرغام؛ المحنة، علي. (2017). المعلم المعاصر (إعداده وتدريبه واستراتيجياته التدريسية). دار الوضاح للنشر.
- الرشدي، منيف؛ عليمات، صالح (2017). مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين في قسم الاشراف التربوي بمنطقة الفروانية التعليمية في دولة الكويت. [رسالة ماجستير منشورة، جامعة آل البيت]. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- الرشدي، نوف؛ الزيادات، ماهر. (2019). تقويم برامج إعداد معلمات رياض الأطفال في كلية التربية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في ضوء معايير الجودة الشاملة في دولة الكويت [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة آل البيت.
- الزدجالي، أحمد. (2020). واقع البرامج التدريبية المقدمة لمديري المدارس الخاصة في محافظة شمال في سلطنة عُمان. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4 (9)، 21-43.
- الزدجالية، أمينة؛ الغافري، محمد. (2014). فاعلية برنامج تدريبي مقترح في الانماط الرياضية لتنمية التفكير الرياضي لدى معلمات الرياضيات بالحلقة الثانية من التعليم الاساسي. [رسالة ماجستير منشورة، جامعة السلطان قابوس]. قاعدة معلومات الرسائل الجامعية دار المنظومة.
- الزناتي، محمد؛ والناق، صلاح. (2012). تقويم برنامج تدريب معلمي العلوم بالمدارس الحكومية في ضوء معايير الجودة الشاملة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية.
- الزهراني، صالح. (2018). معايير الجودة في البرامج التدريبية. المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، 1 (2)، 55-78.

السنبلي، عبدالعزيز؛ اللحيص، عبدالجواد. (2012) تخطيط برامج التدريب المستمر في ضوء معايير الجودة الشاملة. آفاق جديدة في تعليم الكبار، 85-115.

السيد، أسامة؛ الجمل، عباس. (2014). *التدريب والتنمية المهنية المستدامة*. دار العلم والايمان للنشر والتوزيع.

شحاتة، حسن؛ النجار، زينب؛ عمار، حامد. (2003). *معجم المصطلحات التربوية والنفسية*. الدار المصرية اللبنانية.

الشكلي، أحمد. (2010). تطوير برامج تدريب المعلمين بسلطنة عُمان في ضوء التوجيهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية. جامعة الدول العربية.

صالح، أشرف. (2015). دراسة تحليلية لمشكلات التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية. *المجلة العلمية للتربية وعلوم الرياضة*، (75)، 40-50.

الصايغ، عبدالله. (2012). *دور البرامج التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عُمان من وجهة نظرهم*. دار المناهج للنشر والتوزيع.

الصيرفي، محمد. (2009). *التدريب الإداري: تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية*. دار المناهج للنشر والتوزيع.

الطوانسي، مرفت؛ بيومي، نجوى؛ سالم، مرفت. (2010، مارس). *تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة لدى معلمي التربية الرياضية بسلطنة عُمان* [عرض ورقة]. المؤتمر العلمي

الدولي الثالث عشر-التربية البدنية والرياضية - تحديات الألفية الثالثة، القاهرة، مصر.

العرنوسي، ضياء؛ الركابي، وجدان. (2022). *التدريب التعليمي (مفهومه واستراتيجياته)*. مؤسسة دار الصادق الثقافية (طبع-نشر-توزيع).

عساف، عبد المعطي. (2021). *التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات* (ط.2). دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

العفون، نادية؛ حمودي، آلاء. (2018). التدريب في اثناء الخدمة وفقاً للتربية من أجل التربية
المستدامة. دار صفاء للنشر والتوزيع.

عليما، صالح. (2008). إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية (التطبيق ومقترحات التطوير).
دار الشروق للنشر والتوزيع.

عليما، علي. (2014). درجة تقديرات معلمات رياض الأطفال لفاعلية برامج التدريب اثناء الخدمة من
وجهة نظرهن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانية، 28 (11)، 2557-2586.

عواد، سمية؛ الجرادات، محمود. (2018). درجة فاعلية الدورات التدريبية وعلاقتها بمستوى الأداء
الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية مدينة عمان [رسالة ماجستير غير منشورة].
الجامعة الهاشمية.

عياصرة، بلال؛ العياصرة، معن. (2020). تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مديرية التربية والتعليم
لمحافظة جرش وعلاقته بالتنمية المهنية من وجهة نظرهم [رسالة ماجستير غير منشورة].
جامعة جرش.

العيسائي، عبدالله؛ الكيومي، محمد. (2020). جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في
مركز التدريب والإتماء المهني بمحافظة شمال الباطنة. المجلة العربية للعلوم والتربية والنفسية،
(18)، 239-266.

الكندي، خميس. (2015). التدريب المهني ماهيته، كفاءته، وأساليب قياسها. دار الكتاب الجامعي.
اللقاني، احمد؛ الجمل، علي. (2003). معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق
التدريس (ط.3). عالم الكتب.

المالكي، عبد الملك؛ ظفر، عبدالرزاق. (2010). فاعلية برنامج تدريبي مقترح على إكساب معلمي
الرياضيات بعض مهارات التعلم النشط وعلى تحصيل واتجاهات طلابهم نحو الرياضيات
[أطروحة دكتوراة غير منشورة]. جامعة أم القرى.

- متولي، أحمد؛ إسماعيل، عماد؛ السديري، محمد؛ آل الشيخ، جواهر. (2011). أثر البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. *دراسات في المناهج وطرق التدريس*، (176)، 64-13.
- مجلس التعليم بسلطنة عُمان. (2014). مسيرة التعليم في سلطنة عُمان. <https://www.educouncil.gov.om/downloads/k5nZMtze8Qp9.pdf>
- المطاعنية، جواهر؛ المطاعنية، شمسة. (2009). فاعلية البرامج التدريبية الخاصة بالإنماء المهني على أداء المعلمات. *رسالة التربية*، (24)، 81-91.
- المعموري، شيماء؛ العامري، صالح. (2019). تقييم إدارة الجودة الشاملة في شركة أور العامة في محافظة ذي قار : دراسة تطبيقية. *مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية*، (32)، 136-154.
- المقيمي، فاطمة؛ الشعيلي، علي. (2012). أثر برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التفكير الناقد والممارسات الصفية لدى معلمات الفيزياء. [رسالة ماجستير غير منشورة] جامعة السلطان قابوس.
- موسى، رزق؛ الشرمان، منيرة؛ عليجات، صالح. (2018). فاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين وعلاقتها بأدائهم من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة اليرموك.
- موسى، رزق؛ الشرمان، منيرة؛ عليجات، صالح. (2022). العلاقة بين فاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين ومستوى أدائهم من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق. *المجلة التربوية الأردنية*، 7، 1-23.
- موسى، هاني. (2015). دراسة تقييمية للبرامج التدريبية بمركز التدريب وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين. *مجلة المعرفة التربوية*، 3 (5)، 315-391.
- ناصر الدين، يعقوب. (2019). *حوكمة التدريب*. منشورات جامعة الشرق الأوسط.
- النعمي، خلود. (2021). إطار لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الامارات العربية المتحدة. *مجلة القراءة والمعرفة*، (235)، 165-206.

وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي. (2016). سياسات وإجراءات ضمان جودة التدريب.

[.https://www.edu.gov.qa/ar/Deputy/EducationalCenter/Pages/default.aspx](https://www.edu.gov.qa/ar/Deputy/EducationalCenter/Pages/default.aspx)

وزارة التربية والتعليم. (2014). دليل المركز التخصصي لتدريب المهني للمعلمين.

[.https://home.moe.gov.om/library/102](https://home.moe.gov.om/library/102)

وزارة التربية والتعليم. (2015). البوابة التعليمية. <https://home.moe.gov.om/topics/1/show/3658>

وزارة التربية والتعليم. (2017). التقرير السنوي للتعليم بسلطنة عُمان.

[.https://www.educouncil.gov.om/downloads.php?scrollto=start&id=150](https://www.educouncil.gov.om/downloads.php?scrollto=start&id=150)

وزارة التربية والتعليم. (2018). دليل المركز التخصصي لتدريب المهني للمعلمين 2019/2018.

[.https://home.moe.gov.om/library/102](https://home.moe.gov.om/library/102)

وزارة التربية والتعليم. (2023). الإحصاء التربوي. [.https://home.moe.gov.om/library/29](https://home.moe.gov.om/library/29)

وزارة التربية والتعليم. (2023). الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية (53).

[.https://home.moe.gov.om/library/29](https://home.moe.gov.om/library/29)

وزارة العدل والشؤون القانونية. (2020). مرسوم سلطاني بتحديد اختصاصات وزارة التربية والتعليم

واعتماد هيكلها التنظيمي (1353).

[.https://www.mjla.gov.om/legislation/decisions/details.aspx?Id=1960&type=D](https://www.mjla.gov.om/legislation/decisions/details.aspx?Id=1960&type=D)

ياغي، محمد. (2023). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. دار وائل للنشر والتوزيع.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Alotaibi, T, M, & Hamadmeh, B, M. (2021). Evaluating the quality of training programs for teachers of students with disabilities in Najran, Saudi Arabi. *Psychology and Education*, 58 (3), 2610-2598.
- Benstaali, L. (2021). Enhancing Teacher Training Quality: Perceptions and Perspectives. *Speech Language Journal*, 7 (3), 574-582.
- Mathews, B, & Ueno, A, & Kekal, T, & Repka, M, & Pereira, Z, & Silva G. (2001). Quality training: Needs and evaluation - findings from a European survey. *Total Quality Management*, 12 (4), 483-490.
- Mostafa, Asmaa Abd Almoneim .(2008) .The Impact of Electronic Assessment Driven Instruction on Preservice EFL Teachers Quality Teaching. *Education Journal*, (136), 706-679.
- Nikolayeva, N, & Mikhaylov, N, & Semenova, S, & Mikhaylova, E, & Derevleva, Y. (2021). Professional standards for training of teachers to ensure the quality of education in a city. *SHS Web of Conferences 98: 03014*. <http://dx.doi.org/10.1051/shsconf/20219803014>
- Ulubey O, & Basaran S. (2019). Evaluation of 2018 initial teacher training programs. *International Journal of Curriculum and Instructional Studies*, 9 (2), 263-300.

الملاحق

ملحق (1)

الاستبانة بصورتها الأولى



كلية الآداب والعلوم الإنسانية

الموضوع: قياس صدق محتوى الاستبانة

الفاضل/..... المحترم/ المحترمة

يجري الباحث دراسة ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير من كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الشرقية، تخصص الإدارة التربوية (الإشراف التربوي) بعنوان "مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة" ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانة تتضمن أربعة محاور مكونة من 39 فقرة. المحور الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدد فقراته (10)، المحور الثاني: تصميم البرامج التدريبية وعدد فقراته (10)، المحور الثالث: تنفيذ البرنامج التدريبي وعدد فقراته (9)، والمحور الرابع: التقييم وعدد فقراته (10). وسوف يستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي للحكم على فقرات الاستبانة:

5= موافق بشدة 4 = موافق 3 = محايد 2= غير موافق 1= غير موافق بشدة

نتطلع إلى أخذ وجهة نظركم في الاستبانة، إذ تم اختياركم لتكون أحد المحكمين لقياس محتوى الاستبانة من خلال الحكم على صدق المحتوى الذي يعني مدى ارتباط البنود بموضوع الاستبانة، وصدق التعيين ويقصد به مدى تمثيل البنود للموضوع المقيس. لذا نرجو منكم التكرم بالاطلاع على فقرات الدراسة ومحتواها، والتعديل إذا لزم الأمر؛ لما لأرائكم من أهمية بالغة في نتائج الدراسة، والذي سيكون له عظيم الأثر والفائدة في الوصول إلى نتائج أكثر دقة.

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير

الباحث: عمر بن سعيد بن حميد العبري

الرقم الجامعي/ 2111736 / الهاتف: 95150009

Email: 2111736@asu.edu.om

لطفًا ... أرجو التكرم بإكمال البيانات التالية بهدف التوثيق:

| بيانات المحكم الأساسية | | | |
|------------------------|------------|-------|---------|
| | التخصص: | | الاسم: |
| | جهة العمل: | | المؤهل: |

أولاً: البيانات الشخصية (المعلومات الأساسية)

1. النوع (الجنس): ذكر أنثى
2. سنوات الخبرة: 1-5 سنوات 6 - 10 سنوات 11 سنة فما فوق
3. المسمى الوظيفي: مشرف معلم

ثانياً: استبانة مستوى جودة البرامج التدريبية.

ضع علامة (✓) أمام كل فقرة تحت البديل الذي يمثل وجهة نظرك

| م | الفقــــــــــــــــرات | الانتماء للمحور | | مناسبة الفقرة | | التعديل إن وجد |
|--|--|-----------------|--------|---------------|------------|----------------|
| | | غير متبعية | متبعية | مناسبة | غير مناسبة | |
| المحور الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية: | | | | | | |
| 1 | جمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية يتم بشكل دائم من قبل المختصين بالوزارة والمحافظات التعليمية. | | | | | |
| 2 | يتم إجراء دراسات مسحية شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية. | | | | | |
| 3 | الاعتماد على الزيارات الميدانية لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين. | | | | | |
| 4 | يتم الاعتماد على آراء مديري المدارس لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين. | | | | | |
| 5 | يتم الاعتماد على تقارير الأداء الوظيفية لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين. | | | | | |
| 6 | يتم الأخذ برأي المعلمين في معرفة الاحتياجات التدريبية. | | | | | |
| 7 | تحدد الاحتياجات التدريبية في ضوء التطورات والمستجدات الحديثة. | | | | | |
| 8 | استخدام معايير محددة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين | | حذف | | | |
| 9 | يتم وضع أسس ومعايير علمية لقياس قدرات ومهارات المعلمين بتحديد البرامج التدريبية المناسبة. | | | | | |
| 10 | تتوفر البرامج التدريبية لكافة المعلمين والمعلمات بالحقل التربوي. | | حذف | | | |

| م | الفقرات | الانتماء للمحور | | مناسبة الفقرة | | التعديل إن وجد |
|--|--|-----------------|--------|---------------|------------|----------------|
| | | غير منتمية | منتمية | مناسبة | غير مناسبة | |
| المحور الثاني: تصميم البرامج التدريبية: | | | | | | |
| 1 | تحدد الأهداف المطلوبة من البرنامج التدريبي بدقة وقابلة للقياس. | | | | | |
| 2 | يشمل محتوى البرامج التدريبية العنوان والأهداف وملخص المحتوى. | | | | | |
| 3 | تراعى التطورات التكنولوجية الحديثة في تصميم المحتوى. | | | | | |
| 4 | يصمم المحتوى بناء على الخبرات العملية للمعلمين وقدراتهم الفنية والمعرفية. | | تعديل | | | |
| 5 | يحفز محتوى البرامج التدريبية على الأبداع والابتكار. | | | | | |
| 6 | ربط المحتوى التدريبي بين الجانب النظري والجانب العملي. | | | | | |
| 7 | يوفر المحتوى التدريبي فرص الدراسة والبحث العلمي. | | حذف | | | |
| 8 | يراعي في تصميم المحتوى التسلسل المنطقي للموضوعات المطروحة. | | | | | |
| 9 | يراعي في تصميم المحتوى توفر الموارد والامكانيات اللازمة لتنفيذ التدريب. | | | | | |
| 10 | يراعي محتوى البرامج التدريبية الفروق الفردية للمعلمين. | | حذف | | | |
| المحور الثالث: تنفيذ التدريب: | | | | | | |
| 1 | يتم تحديد المكان والزمان المناسبين لتنفيذ البرنامج التدريبي. | | | | | |
| 2 | يتم توفير مستلزمات التدريب بشكل كافي وملائم للبرنامج. | | | | | |
| 3 | تستخدم أحدث الوسائل التكنولوجية في تنفيذ البرنامج التدريبي. | | | | | |
| 4 | يتمتع المدرب المنفذ للبرنامج التدريبي بكفاءة عالية. | | | | | |
| 5 | ينوع المدرب الاستراتيجيات الحديثة والوسائل التعليمية المختلفة لتنفيذ البرنامج التدريبي. | | | | | |
| 6 | يراعى حسن إدارة الوقت اثناء تنفيذ البرنامج التدريبي. | | | | | |
| 7 | يتم تزويد المتدربين بالتغذية الراجعة للمهارات والمعلومات السابقة. | | حذف | | | |
| 8 | يراعي المدرب الفروق الفردية بين المتدربين. | | | | | |
| 9 | يساعد تنفيذ البرنامج التدريبي على الابتكار والتجديد في مجال العمل. | | حذف | | | |
| المحور الرابع: التقييم: | | | | | | |
| 1 | تستخدم أدوات مختلفة لقياس ردود فعل المتدربين اتجاه البرامج التدريبية المنفذة. | | | | | |
| 2 | يتم استخدام اختبارات قبلية وبعديّة اثناء تنفيذ البرامج التدريبية. | | | | | |
| 3 | يحرص المنفذون للبرامج التدريبية على تقييم محتوى البرنامج وتقييم المدربين وتقييم مكان وزمان تنفيذ البرنامج. | | حذف | | | |

| التعديل إن وجد | مناسبة الفقرة | | الانتماء للمحور | | الفقرات | م |
|----------------|---------------|--------|-----------------|-------|---|----|
| | غير مناسبة | مناسبة | غير منتجة | منتجة | | |
| | | | | | يتم ربط أثر التدريب بالمخرجات التعليمية للمدارس. | 4 |
| | | | | | توظف نتائج التقييم في تطوير البرامج التدريبية. | 5 |
| | | | | | تتوفر أدوات التقييم للجانب النظري والجانب العملي. | 6 |
| | | | | | يتطلب التقييم تقديم بحوث أو تقارير اثناء او بعد تنفيذ البرنامج. | 7 |
| | | | | | يقيس التقييم مدى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي. | 8 |
| | | | | | يشارك المعلمون في تقييم البرنامج التدريبي. | 9 |
| | | | | | يتم متابعة أثر التدريب في مكان العمل من اجل تقييم نجاح البرنامج التدريبي. | 10 |

ملحق (2)

الاستبانة بصورتها النهائية



كلية الآداب والعلوم الإنسانية

أخي المعلم/ أختي المعلمة/.....المحترم/ة

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان "مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة" وذلك للحصول على درجة الماجستير من كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الشرقية، تخصص الإدارة التربوية (الإشراف التربوي)، والتي تهدف إلى معرفة مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة، ولهذا أعد الباحث استبانة تتضمن أربعة محاور مكونة من 29 فقرة. المحور الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدد فقراته (7)، المحور الثاني: تصميم البرامج التدريبية وعدد فقراته (8)، المحور الثالث: تنفيذ البرنامج التدريبي وعدد فقراته (7)، والمحور الرابع: التقييم وعدد فقراته (7). وفق مقياس ليكرت الخماسي للحكم على فقرات الاستبانة:

5= موافق بشدة 4 = موافق 3 = محايد 2 = غير موافق 1 = غير موافق بشدة

ونظرًا لما تتمتعون به من خبرة تربوية، لذا أرجو منكم التكرم بتعبئة البيانات في الجزء الأول ولإجابة على كل فقرة من فقرات الاستبانة بدقة وموضوعية، وذلك بوضع علامة (✓) أمام الفقرة في الخلية المعبرة عن الخيارات المعطاة.

علمًا بأن هذه البيانات التي يتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. شاكرًا لكم سلفًا حسن تعاونكم وداعيًا المولى عز وجل أن يمدنا بتوفيقه.

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير

الباحث: عمر بن سعيد بن حميد العبري

الرقم الجامعي/ 2111736 / الهاتف: 95150009

Email: 2111736@asu.edu.om

أولاً: البيانات الشخصية (المعلومات الأساسية)

1. النوع (الجنس): ذكر أنثى
2. سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 5 - 10 سنوات 10 سنة فما فوق
3. المسمى الوظيفي: مشرف معلم

ثانياً: استبانة مستوى جودة البرامج التدريبية.

ضع علامة (✓) أمام كل فقرة تحت البديل الذي يمثل وجهة نظرك

| م | الفقرات | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|--|---|------------|-------|-------|----------|---------------|
| المحور الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية: | | | | | | |
| 1 | يتم جمع المعلومات الخاصة بالاحتياجات التدريبية بشكل دوري من قبل المعنيين بالوزارة والمحافظات التعليمية. | | | | | |
| 2 | تجري الوزارة دراسات مسحية لتحديد الاحتياجات التدريبية. | | | | | |
| 3 | يتم الاستعانة بالزيارات الميدانية لتحديد الاحتياجات التدريبية. | | | | | |
| 4 | تحدد الاحتياجات التدريبية بناءً على آراء مديري المدارس. | | | | | |
| 5 | يتم الأخذ برأي المعلمين في تحديد الاحتياجات التدريبية. | | | | | |
| 6 | تحدد الاحتياجات التدريبية في ضوء التطورات والمستجدات التربوية والتعليمية الحديثة. | | | | | |
| 7 | يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على تقارير الأداء الوظيفية للمعلمين. | | | | | |
| المحور الثاني: تصميم البرامج التدريبية: | | | | | | |
| 8 | تحدد الأهداف المطلوبة من البرنامج التدريبي بدقة ووضوح وقابلة للقياس. | | | | | |
| 9 | يشمل محتوى البرامج التدريبية العنوان والأهداف وملخص المحتوى. | | | | | |
| 10 | يراعى استخدام التكنولوجيا الحديثة في تصميم محتوى البرنامج التدريبي. | | | | | |
| 11 | يراعى الخبرات العملية للمعلمين وقدراتهم الفنية والمعرفية في تصميم البرامج التدريبية. | | | | | |
| 12 | يحفز محتوى البرامج التدريبية على الأبداع والابتكار. | | | | | |
| 13 | يربط المحتوى التدريبي بين الجانب النظري والجانب العملي. | | | | | |

| م | الفقرات | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|--------------------------------------|---|------------|-------|-------|----------|---------------|
| 14 | يراعى التسلسل المنطقي لموضوعات البرنامج التدريبي. | | | | | |
| 15 | يراعى في تصميم المحتوى توافر الموارد والامكانيات اللازمة لتنفيذ التدريب. | | | | | |
| المحور الثالث: تنفيذ التدريب: | | | | | | |
| 16 | يتم تحديد المكان والزمان المناسبين لتنفيذ البرنامج التدريبي. | | | | | |
| 17 | يتم توفير مستلزمات التدريب بشكل كافٍ وملائم للبرنامج. | | | | | |
| 18 | ينفذ البرنامج التدريبي أفراد ذوي كفاءة عالية. | | | | | |
| 19 | تستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة في تنفيذ البرنامج التدريبي. | | | | | |
| 20 | ينوع منفذ البرنامج التدريبي في الاستراتيجيات وطرق التدريب الحديثة. | | | | | |
| 21 | يراعى حسن إدارة الوقت اثناء تنفيذ البرنامج التدريبي. | | | | | |
| 22 | يراعي المنفذ للبرنامج التدريبي الفروق الفردية بين المتدربين. | | | | | |
| المحور الرابع: التقييم: | | | | | | |
| 23 | تستخدم أدوات مختلفة لقياس مستوى رضا المتدربين عن البرامج التدريبية المنفذة. | | | | | |
| 24 | تستخدم اختبارات قبلية وبعديّة اثناء تنفيذ البرامج التدريبية. | | | | | |
| 25 | يربط أثر التدريب بالمرجات التعليمية للمدارس. | | | | | |
| 26 | توظف نتائج التقييم في تطوير البرامج التدريبية. | | | | | |
| 27 | توظف أدوات التقييم للجانب النظري والجانب العملي. | | | | | |
| 28 | يقيس التقييم مدى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي. | | | | | |
| 29 | يتم متابعة أثر التدريب في مكان العمل من أجل تقييم نجاح البرنامج التدريبي. | | | | | |

الملحق (3)

قائمة بأسماء المحكمين

| الاسم | الرتبة العلمية | التخصص | جهة العمل |
|--------------------------------------|----------------|---------------------------------|------------------------|
| أ. د. علي جبران | دكتوراه | إدارة تربوية | جامعة صحار |
| أ. د. محمد خالد العلوانة | دكتوراه | مناهج | جامعة صحار |
| أ. د. كاشف زايد | دكتوراه | علوم الرياضة/ علم النفس الرياضي | جامعة السلطان قابوس |
| د. راشد بن محمد بن سالم الحجري | دكتوراه | التربية المقارنة | جامعة الشرقية |
| د. شريف عبدالرحمن السعودي | دكتوراه | القياس والتقويم | جامعة الشرقية |
| د. عصام عبدالمجيد اللواتيا | دكتوراه | علم النفس التربوي | جامعة الشرقية |
| د. خليفة بن مبارك الجديدي | دكتوراه | علوم الحركة | جامعة السلطان قابوس |
| د. فاطمة بنت ناصر بن سعيد المخينية | دكتوراه | لغويات | جامعة الشرقية |
| د. قاسم بن عبدالله بن حسين العجمي | دكتوراه | نظم معلومات | جامعة الشرقية |
| د. محمد بن ربيع بن عبدالله التوبي | دكتوراه | تكنولوجيا التعلم | جامعة الشرقية |
| د. عبد الرحمن بن سالم بن علي البلوشي | دكتوراه | مناهج وطرائق تدريس | وزارة التربية والتعليم |
| سلطان بن سالم بن عديم العيسائي | ماجستير | إدارة تربوية | وزارة التربية والتعليم |

