



المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة التربية والتعليم

إدارة الإشراف والتدريب التربوي

الإحتياجات التدريبية العامة لمعلمي المدارس الحكومية في

وزارة التربية والتعليم

قسم تطوير سياسات التنمية المهنية

**2020**

# الإحتياجات التدريبية العامة لمعلمي المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم الأردنية

إعداد

الباحث الرئيسي: د. أحمد الكساسبة

الفريق الإداري

مدير إدارة الاشراف والتدريب د. رائد عليوة

مدير سياسات التنمية المهنية محمد الصمادي

رئيس قسم تطوير سياسات التنمية المهنية وفاء مخامرة

التحليل الاحصائي

د. أحمد الكساسبة

المبرمج

محمود أبو عبدة

## الملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية العامة لمعلمي ومعلمات المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم الأردنية، من خلال تحديد مستوى كل احتياج من الاحتياجات التدريبية المحددة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وتم استخدام الاستبانات الالكترونية تماشياً مع الظروف الراهنة (كوفيد 19) والمنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية كانت بدرجة متوسطة الاحتياج وأبرزها الثورة الصناعية الرابعة IR4.0 ومستقبل التعليم، تخضير التعلم، تعديل السلوك، العنف المدرسي ومشكلات وحلول، تشتت الانتباه والحركة الزائدة، حيث بلغ متوسطها الحسابي على التوالي ( 2.79، 2.78، 2.76، 2.76، 2.73) للمعلمين الخبراء. ودرجة متوسطة الاحتياج للمعلمين والمعلمات الجدد أيضاً وأبرزها استراتيجيات التعلم والتعليم، مهارات التفكير، مصادر التعلم، و القياس والتقويم م1، الدعم النفس اجتماعي حيث بلغ متوسطها الحسابي على التوالي (3.06، 3.05، 3.01، 2.99، 2.99) ولكنها بشكل عام أعلى من احتياجات المعلمين الخبراء. وكما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فأقل في اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول ( الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات الخبراء) باختلاف متغيرات الدراسة (الخبرة والجنس وموقع المديرية (الوسط، الشمال، الجنوب)) حيث تبين وجود فروق تعزى للجنس لصالح الذكور ، وفروق تعزى للخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة من (1-5) سنوات، وفروق تعزى لموقع المديرية لصالح مديريات الشمال مقابل مديريات الجنوب التي تحتاج إلى أقل تدريب منها. وأكدت الدراسة على ضرورة تدريب المعلمين الخبراء والجدد على الموضوعات التي كشفت عنها.

## Abstract

تسعى المملكة الأردنية الهاشمية للإرتقاء بجودة نظام التعليم ومخرجاته، والمتمثل بإهتمام صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم ورؤيته المستقبلية في النهوض بقطاع التعليم للوصول الى جودة تنافسية عالمية يحقق أهدافه الوطنية وفق نهج استراتيجي منظم يسمح بمشاركة جميع القطاعات المقدمة لخدمات التعليم في إحداث التطور ومواكبة المستجدات لتحقيق الجودة والتنافسية في مخرجات نظام التعليم.

ولقد عملت وزارة التربية والتعليم على تطوير خطتها الاستراتيجية للأعوام 2018-2022، بالإستناد إلى وثائق السياسات الوطنية، والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-2022، والتي أولت فيها اهتماماً كبيراً بمجال الموارد البشرية اللازمة لتمكين النظام التربوي من تحقيق رؤية وزارة التربية ورسالتها، حيث شرعت الوزارة في بناء نظام متكامل لترخيص المعلمين مهنيًا مرتبط بالمسار المهني، ونظام الإعتماد، وتوظيفهما مع الفئات المستهدفة في تلك الأنظمة.

وفي هذا السياق وظفت وزارة التربية والتعليم عدد من التوصيات الخاصة بمجال سياسات التنمية المهنية وفق نتائج وتوصيات دراسة الاحتياجات التدريبية لعامي 2016 و 2018، على سبيل الذكر لا الحصر برنامج المعلمين الجدد وعدد من برامج التنمية المهنية للقائمين على رأس عملهم ( أثناء الخدمة)، بالإضافة الى إعداد الوثائق الفنية المرتبطة بالمسار المهني للمعلم.

وتأتي أهمية هذه الدراسة باعتبارها أحد المتطلبات الفنية الأساسية لمأسسة مشروع المسار المهني للمعلم، ونظام مزاولة المهن التعليمية لعام 2018، كونها متطلب أساسي لتحقيق التنمية المهنية للعاملين في وزارة التربية والتعليم، حيث تم بنائها وفق البرامج التدريبية المعمول بها في وزارة التربية والتعليم والتي انبثقت من المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا والتي تم اقرارها رسمياً في الوزارة لعام 2018 .

وايماناً من وزارة التربية والتعليم بأهمية مهنة التعليم كونها من المهن الإنسانية الهامة في المجتمع الأردني؛ نظراً لأهدافها السامية في إنشاء جيل متعلم ومؤمن بالله وملتزم بولائه وانتمائه الخالص لمليكه ووطنه، والمتمس بالقيم والاتجاهات، بالإضافة إلى تكامل شخصيته المعرفية والمهارية والوجدانية، فقد عملت وزارة التربية والتعليم في هذا السياق على تحسين نوعية تعليم الطلبة، وذلك بإعتماد سياسات تسمح بإستقطاب أفضل الكفاءات إلى مهنة التعليم، حيث أولت عملية التنمية المهنية اهتماماً كبيراً لتطوير أداء المعلم وتنميته مهنيًا، وذلك من خلال تطوير إطار سياسة واستراتيجية إعداد المعلمين وتوظيفهم وتنمية مسارهم الوظيفي، والذي يتضمن مجالات وكفايات مهنية ومعرفية يكتسبها في ابعادها التربوية والاجتماعية والاقتصادية في إطار عام وشامل للتنمية المهنية الخاصة بهم؛ فمن أجل ذلك شرعت وزارة التربية والتعليم ممثلة بأدارة

الإشراف والتدريب التربوي بتنفيذ مجموعة من الدراسات البحثية في مجال العلوم التربوية (البيداغوجيا) للأعوام (2016، 2018)؛ لتحديد الإحتياجات التدريبية العامة للعاملين في وزارة التربية والتعليم وكذلك دراسة الإحتياجات التخصصية للأعوام (2016، 2018)؛ خلال بناء قواعد بيانات الإحتياجات التدريبية للعاملين في مركز الوزارة، ومديريات التربية والتعليم، وفي المدارس التابعة لها، لضمان تطوير أداء العاملين، وتحسين جودة مخرجات النظام التربوي الأردني استناداً لمعايير تنمية المعلمين مهنيًا. هذا وقد تفردت الدراسة الحالية باستخدام منهجية جديدة باستخدام العينة العشوائية البسيطة داخل العينة الطبقيّة التناسبية والتي تعمل على تمثيل مجتمع الدراسة والوصول إلى جميع المعلمين في مختلف المديريات؛ لتعكس نتائج تحاكي الحاجات الفعلية لمعلمي المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم كما وقد تم بناء أدوات الدراسة وفقاً للبرامج التدريبية المنفذة فعلياً في الوزارة والتي تمس المعلم بشكل مباشر والتي تبنى عليها عملية الترقية والترقيات للمعلمين في نظام الرتب الجديد والذي تم إقراره في النصف الأول من العام الحالي (2020). على خلاف الدراسات السابقة والتي تم بناء أداة الدراسة فيها استناداً لمعايير تنمية المعلمين مهنيًا والتي تضمنت (مجال التربية والتعليم في الأردن والذي يضم المجالات التشريعات التربوية، والتطوير التربوي. ومجال المعرفة الأكاديمية والبيداغوجيا والذي ويشتمل على مبادئ التعلم، والدعم نفس اجتماعي، وتخطيط التعليم، تنفيذ التعليم، وتقويم التعليم. ومجال السمات المهنية والذي ويضم المهارات المهنية. حيث طبقت الدراسة في جميع مديريات التربية والتعليم والمدارس التابعة لها.

وتعد هذه الدراسة المرحلة الأولى (الجزء الأول) من مراحل جمع الإحتياجات التدريبية للعاملين في الوزارة والخاصة بالإحتياجات التدريبية العامة (البيداغوجيا) لعام 2020، للعاملين في وظيفة معلم وسيأتي لاحقاً إعداد الدراسة الخاصة بتنفيذ جمع الإحتياجات التدريبية التخصصية في المرحلة الثانية (الجزء الثاني).

#### أهداف الدراسة:

1- تحديد الإحتياجات التدريبية العامة لمعلمي المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم مقارنة بالمعايير المهنية استناداً إلى البرامج الواردة في منهاج التنمية المهنية والمبنية على الكفايات المهنية.

2- الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة، ويمكن ان تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمنطقة الجغرافية)

#### أسئلة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة سعت الدراسة الحالية للإجابة على التساؤلات الآتية:

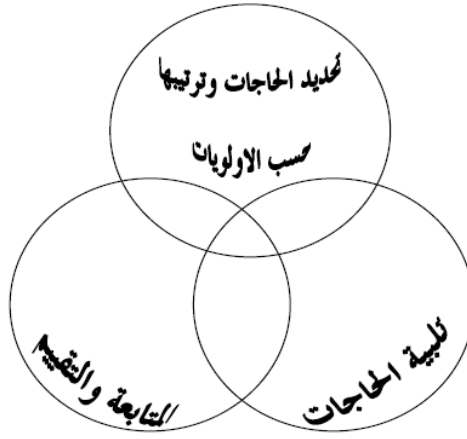
1. ما الاحتياجات التدريبية العامة لمعلمي المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم استناداً إلى البرامج الواردة في منهاج التنمية المهنية والمبنية على الكفايات المهنية.

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف الاحتياجات التدريبية لمعلمي المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، والخبرة، والمنطقة الجغرافية).

### أهمية الدراسة:

كونها تركز على استثمار الوقت والجهد والمال، وتوجيه التطوير المهني نحو التركيز على الأداء وتحقيق الأهداف، وذلك بتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم في الأردن.

تظهر أهمية الدراسة الحالية من كونها تتصل اتصالاً مباشراً بمعلمي وزارة التربية والتعليم، وقد تغيرت أدوار المعلم؛ فهو لم يعد دوره قاصراً على إلقاء الدروس، وتلقينها للطلاب، بل أصبح المشرف والموجه الذي يقع على عاتقه نشر المعرفة، وتبسيطها للطلبة، وتصميم الاستراتيجيات المناسبة عن طريق تكنولوجيا التعليم وتقنية الاتصالات في ظل الثورة الصناعية الرابعة IR4.0. وجاء في تقرير اليونسكو للتعليم للجميع يحتاج جميع المعلمين إلى تلقي تدريب يمكنهم من تلبية احتياجات التعلم لطالب، فقبل أن يدخل المعلمون إلى القاعة الدراسية ينبغي أن يكونوا قد خضعوا لبرامج إعداد المعلمين الجيدة النوعية السابقة للخدمة التي توفر توازناً بين معرفة المواضيع التي ستدرّس، ومعرفة طرائق التدريس، ويمكن القول إن تدريب المعلم أثناء الخدمة أخطر بكثير من إعداده قبلها؛ وذلك لأن إعداده قبل الخدمة ما هو إلا مقدمه السلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة النمو التي لا بد منها أن تستمر مع المعلم ما دامت الحياة، وما دامت هناك معارف وعلوم وأفكار وتقنيات جديدة. ويجمع التربويون على أن يقوم المعلم بتقدير حاجاته المختلفة، من خلال تجميع المهارات التي يمكن أن تشكل حاجات بالنسبة إليه، سواء من خلال ملاحظة نقاط القوة لديه ونقاط الضعف، ثم يقوم باتخاذ القرارات المتعلقة بالأهداف التربوية وأهمية الهدف وصياغة الأنشطة التعليمية في ضوء ذلك، وفي ضوء تقدير الحاجات لدى المعلم، يقوم المعلم ببناء خطة التطوير المهني التي يمكن من خلالها تفعيل العملية التعليمية (البكر، 2017). وليتسنى لأصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم تلبية تلك الاحتياجات من خلال بناء وتطوير برامج تدريبية هادفة ومن ثم المتابعة والتقييم المستمر إذ لا بد أن ندرك أن تحسين أداء الطالب سيكون في أحسن حالاته عندما يتم أخذ هذه العناصر بنظر الاعتبار وجميعها تتم في أثناء الخدمة حيث أن التنمية المهنية المستدامة تسعى إلى تلبية حاجات المعلمين في مراحل إعدادهم قبل الخدمة وفي أثنائها من خلال البرامج من خلال برامج مختلفة، ويبين الشكل (1) مراحل تنفيذ برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:



الشكل (1): مراحل تنفيذ برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين

لقد تعددت مداخل ونماذج تحديد الاحتياجات التدريبية، بصورة تحول دون تصنيفها ضمن مجموعات متجانسة أو منسجمة، إلا أنه وبشكل عام يمكن حصرها في المداخل التقليدية وتشمل أسلوب المسح الشامل واسلوب التحديد والتحليل الجزئي، والمداخل الحديثة كنموذج روبرت ميجر Ropert Mager و نموذج دوجان ليرد Dugan Laird و نموذج ميلان كوبر Mila Kubr وجوزيف بروكوبنكو Josep Prokopenko (عساف، 2000). حيث اعتمدت الدراسة الحالية الاسلوب الأول وهو أسلوب التحليل والمسح الشامل باعتباره الانسب اذ من خلاله يتم التركيز على على الموارد البشرية (المعلمين) والأهداف والسياسات والبرامج التدريبية، ويضيف الطعاني (2003) انه في هذا الاسلوب يحاول الإجابة عن السؤال الرئيسي : أين نحتاج التدريب في المنظمة؟ ورأى الأنصاري (13:1998) "أن من الضروري مشاركة المعلمين في تخطيط وتصميم برامجهم التدريبية ، وهذا يجعلهم قادرين على التعرف على احتياجاتهم التدريبية وتقويم نتائج البرامج التدريبية التي يلتحقون بها بثقة أكبر ، وخبرة أوسع" كما وذكر ( العتيبي، 2014) أن المعلم يُعدّ مصدرهما لتحديد احتياجاته التدريبية فهو الشخص الوحيد الذي يشعر بجوانب القصور لديه أكثر من غيره، كما يمكن لرئيسه المباشر أو الإدارة العليا تحديد احتياجاته أيضا وذلك بحكم الدور الإشرافي على المعلم ووجود التقارير الدورية عنه طول فترة عمله. وكون أن البرامج التدريبية المطروحة يغلب على الحداثة استجابة لمتطلبات العصر وللأزمة الطبية الراهنة Coronavirus فقد ركزت الدراسة على أن يكون المعلم هو مصدر تحديد احتياجاته التدريبية ؛ لأن ذلك يزيد من مستوى الالتزام الذاتي لدى المعلمين أثناء تنفيذ البرامج التدريبية وتحقيق نتائج تدريبية بمستوى عالٍ جداً وكما يحقق في نهاية الأمر درجة أعلى لانتقال أثر التدريب.

حدود الدراسة:



اقتصرت الدراسة على تحديد الاحتياجات التدريبية العامة (الأيدولوجية<sup>1</sup> والمهنية<sup>2</sup> والعقلية<sup>3</sup>) والتي عكستها المعايير المهنية لسنة 2020 لمعلمي المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2020-2019. حيث سيتم البدء في الدراسة بتاريخ 2020/8/1.

### التعريف الإجرائي:

تعريف التنمية المهنية: هي عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال إكسابه المهارات اللازمة وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع.

الاحتياجات التدريبية: المهارات والمعارف والقدرات التي يحتاجها الفرد أو المؤسسة للوصول إلى الأداء المرغوب. وبعبارة أخرى الفجوة بين ما يجب أن يكون من الأداء والأداء الحالي"

### المنهجية وعينة الدراسة:

تم تطبيق الدراسة الحالية على مجتمع الدراسة والمتمثل بجميع معلمي المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم والبالغ عددهم (78.227) معلم ومعلمة. حيث يوضح الجدول رقم (1) أعداد معلمي المدارس الحكومية موزعين حسب مديريات وزارة التربية والتعليم في المناطق الجغرافية متبوعة بالنسبة المئوية للعينة ومن ثم تليها عينة الدراسة والتي تم تحديدها من خلال جدول (Krejcie & Morgan , 1970) لاحتساب العينة وكما تم تحديدها اونلاين من خلال موقع Raosoft. بـ (383) إلا أن الدراسة الحالية اعتمدت على بعض الآراء الأكاديمية التي تركز على احتساب العينة من خلال نسبة مئوية من مجتمع الدراسة بحيث لا يكون كبيراً إلى الحد الذي يؤدي إلى تبديد الموارد وزيادة تكلفة الدراسة، أو صغيراً مما يؤدي إلى إضعاف قيمة النتائج، وصعوبة تعميم نتائجها على المجتمع الذي سحبت منه العينة (الخياط، 2011). ففي الدراسة الحالية تم احتساب نسبة 10% كعينة للدراسة حيث تم تقسيها حسب مديريات التربية والتعليم لضمان الحصول على الاستجابات من جميع المناطق الجغرافية لما تتميز به من اختلاف في الثقافات واختلاف في نسبة الاستخدام لاجهزة الحاسب. حيث تم استخدام العينة العشوائية الطبقية Stratified random sampling ونظراً لأهمية هذا النوع من العينات فإنه يتم اختيارها بطريقتين هما: العينة الطبقية التناسبية، Proportional Sampling وفي هذه الحالة يتم اختيار العينة من

<sup>1</sup> المنحى الأيدولوجي: النظرة إلى العالم والنشاط الاجتماعي السياسي، واحترام قوانين الدولة، والمسؤولية المجتمعية، والكرامة، وحب الوطن، والاتجاه الواعي نحو الدين والمجتمع، والقوانين الدولية الخاصة بحقوق الانسان والنوع الاجتماعي المصادق عليها من الأردن.

<sup>2</sup> المنحى المهني/ التربوي: الاتجاهات نحو المهنة، والقدرة على العمل بروح الفريق، واحترام المتعلمين واحتياجاتهم حسب النوع الاجتماعي، ومراعاة الالتزام بالمبادئ، والأخلاق الحميدة، وتنمية التدوق الجمالي والخيال، والعدالة، والعزيمة، والصبر وقوة التحمل، والحزم نحو الذات ونحو الطلبة، والثبات، والتوازن العاطفي، وضبط النفس، والاتجاه لنمط الحياة الصحي.

<sup>3</sup> --النواحي العقلية: النشاط الذهني، والأداء العلمي، والاهتمامات والاحتياجات المعنوية، والثقافة المعنوية، واستعداد المعلم للتعلم الذاتي.

كل فئة من فئات المجتمع بنسبة تتناسب مع حجم عددها في المجتمع الأصلي. والعينة الطبقيّة المتساوية Constant Sampling وفي هذه الحالة يتم تقسيم مجتمع الدراسة إلى فئات، يتم فيها توزيع كل أفراد المجتمع، ومن ثم يتم اختيار عينة من كل فئة من الفئات بالتساوي، دون النظر إلى حجم أو عدد المفردات في كل فئة. وجاء اختيار هذا النوع من العينات كونها الطريقة الأكثر دقة في التحليل إضافة إلى أنها تجمع بين مميزات العشوائية. مما يساعد في زيادة التجانس داخل المجموعات Within groups، ويقلل التجانس في الوقت ذاته بين المجموعات Between groups وتتميز هذه الطريقة بضبط المتغيرات المتوقع تأثيرها على المتغير الرئيس أو المعتمد وبعبارة أخرى فإن العينة العشوائية الطبقيّة التناسبية استخدمت في هذه الدراسة لما لهذه الدراسة من أهمية بالغة في تحديد وتطوير الدورات التدريبية بما يتوافق مع الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين. حيث تم تقسيم مجتمع الدراسة البالغ (78227) إلى ثلاثة أقاليم رئيسية (إقليم الشمال، وإقليم الوسط، وإقليم الجنوب) كما في الجدول رقم (1) اللاحق الذي يوضح عدد المديريات التابعة لكل إقليم ونسبة كل مديرية إلى مجتمع الدراسة وعدد أفراد العينة أيضا. حيث تم تحديد العينة (7822) معلمة ومعلما أي ما نسبته 10% من مجتمع الدراسة، والذي تم سحبهم بشكل عشوائي في جميع مديريات وزارة التربية والتعليم وعددها اثنتان وأربعين مديرية من خلال ثلاثة أقاليم رئيسية منها (2786) معلم ومعلمة موزعين في ثلاث عشرة مديرية في مديريات إقليم الشمال و(3322) معلم ومعلمة موزعين على ثماني عشرة مديرية في مديريات إقليم الوسط و (1713) معلم ومعلمة موزعين إلى إحدى عشرة مديرية في مديريات إقليم الجنوب .

جدول رقم (1) أعداد معلمي المدارس الحكومية موزعين حسب المديريات

الأقليم											المديرية
مديريات الجنوب			مديريات الوسط				مديريات الشمال				
العينة	%	العدد	العينة	%	العدد	العينة	%	العدد			
176	0.03	2130	منطقة الكرك	195	0.02	1651	لواء الجامعه / العاصمه	281	0.04	2868	لواء قصبه المفرق
160	0.02	1184	منطقة القصر	336	0.04	2733	لواء القويسمة / العاصمه	240	0.03	2536	محافظة عجلون
259	0.01	881	لواء الأغوار الجنوبية	431	0.07	5167	لواء ماركا/م.العاصمه	320	0.04	3214	محافظة جرش
169	0.02	1578	لواء المزار الجنوبي	125	0.02	1388	لواء وادي السير/ العاصمه	121	0.02	1841	لواء بني كنانه
224	0.02	1768	منطقة الطفيله	150	0.01	1037	لواء الموقر	351	0.06	4264	لواء قصبه اربد
51	0.01	495	لواء الشوبك	134	0.02	1417	لواء الجيزه	99	0.01	1129	لواءي الطيبه والوسطيه/ اربد
166	0.02	1193	منطقة البادية الجنوبيه	105	0.02	1524	قصبه مادبا	166	0.02	1893	لواء الرمثا
121	0.01	868	منطقة معان	93	0.01	1018	لواء ذيبان	125	0.02	1904	لواء الكوره
45	0.01	563	لواء بصيرا	150	0.03	2044	منطقة السلط	99	0.03	2291	لواء البادية الشماليه الغربيه
54	0.01	716	لواء البتراء	128	0.02	1357	لواء عين الباشا	668	0.03	2477	منطقة البادية الشماليه الشرقيه
288	0.02	1764	محافظة العقبه	89	0.01	1008	لواء سحاب / العاصمه	89	0.01	939	لواء المزار الشمالي/ أربد
				153	0.02	1165	لواء ناعور / العاصمه	125	0.02	1171	لواء بني عبيد / أربد
				329	0.05	3744	لواء قصبه عمان /العاصمه	102	0.02	1238	لواء الاغوار الشماليه
				214	0.03	2557	لواء الرصيفة				
				211	0.05	3971	منطقة الزرقاء الأولى				
				272	0.03	1948	منطقة الزرقاء الثانية				
				121	0.01	982	لواء دير علا				
				86	0.01	758	الشونة الجنوبية				
1713	0.18	13140		3322	0.47	35469		2786	0.35	27765	المجموع
		1713				3322				2786	العينة
						7822					العينة الكلية

منهجية الدراسة:

أولاً: على مستوى الوزارة:

✚ عقد اجتماعات داخل مديرية سياسات التنمية المهنية لمناقشة انجازات قسم تطوير السياسات بموضوع دراسات الاحتياجات التدريبية العامة السابقة، والتخطيط لمرحلة جمع الاحتياجات العامة للمعلمين لعام 2020.

✚ مخاطبة المعنيين في الوزارة للبدء بتنفيذ عملية جمع الاحتياجات التدريبية العامة ( تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وتجهيز أدوات الدراسة، وإرشادات العمل، والكتب الرسمية والمذكرات الداخلية، والنماذج الالكترونية لتنفيذ جمع الاحتياجات التدريبية العامة وتحليلها).

✚ تم بناء أداة جمع احتياجات المعلمين العامة استناداً للبرامج التدريبية المنبثقة عن معايير تنمية المعلمين مهنيًا إلكترونيًا.

✚ إعداد إرشادات جمع الاحتياجات التدريبية العامة وإعداد المخطبات الرسمية وتعميمها على الميدان التربوي ورقياً، وإلكترونيًا على منصة اوبن ايمس/ نور سبيس،...الخ، وتحديد المواعيد الزمنية لجمع الاحتياجات التخصصية من الفئات المستهدفة بالدراسة.

✚ ترسل إدارة الإشراف رابط الاستبانة لأقسام الإشراف والتدريب في كافة المديريات مع تحديد عدد عينة الدراسة من كل مديرية ليقوم المشرف بدوره بعمل اختيار عشوائي من قائمة المعلمين التابعين اليه ليرسل لهم رابط الاستبانة عبر الموبايل او البريد الإلكتروني.

✚ المتابعة المستمرة من قبل قسم تطوير سياسات التنمية المهنية خلال فترات جمع الاحتياجات.

✚ تفريغ البيانات ومعالجتها، واستخراج المتوسطات الحسابية للاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين.

✚ إعداد دراسة الاحتياجات التخصصية لعام 2020، وفق نتائج التحليل، ورصد التوصيات.

✚ رفع الدراسة للجنة التخطيط المركزية/ الموسعة لعرض نتائج الدراسة وتوصياتها تمهيدا لاعتمادها ولتعميمها على المعنيين لغايات تنفيذ التوصيات.

## ثانياً: على مستوى المديرية:

تشكيل فرق فني برئاسة المدير الفني وقسم الإشراف والتدريب في المديرية ومشرف التخصصات الانسانية، ومشرف التخصصات العلمية، للإشراف على تنفيذ عملية جمع الاحتياجات العامة بالاستناد الى المعلومات المتوفرة لديهم (قاعدة بيانات المعلمين الالكترونية)، وتعتمد المنهجيات التالية في جمع الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات:

إعداد خطة إجرائية لغايات تنفيذ جمع الاحتياجات التدريبية العامة إلكترونياً على مستوى المديرية واعتمادها من قبل مدير المديرية.

تقوم أقسام الإشراف والتدريب في المديرية بتنفيذ عملية الاختيار العشوائي للعينة المحددة لكل مديرية وذلك من خلال آلية خاصة تم تطويرها على برنامج إكسل بإشراف من قبل إدارة الإشراف والتدريب في وزارة التربية والتعليم، والمتابعة المستمرة خلال فترة جمع الاحتياجات التدريبية العامة لمعلميها.

تم اختيار عينة الدراسة ( أساسية، واخرى عينة بديلة ) بنفس العدد مرة أخرى، وذلك ليتم استبدال المعلمين اللذين يعتذرون عن المشاركة أو من يعتذر الوصول اليهم خاصة في ظل الأزمة الطبية العالمية "Coronavirus".

تنفيذ عمليات جمع الاحتياجات التدريبية، وفق الخطة الإجرائية المُعدة لذلك من خلال إرسال رابط الاستبانة للمعلمين اللذين يمثلون عينة الدراسة فقط عبر الادوات التكنولوجية التي تحددها المديرية ( الهاتف المتنقل أو البريد الالكتروني، او بن ايمس، ... الخ).

تحفظ المديرية بقاعدة بيانات الاحتياجات التدريبية العامة الالكترونية لمعلميها في قسم الإشراف التربوي.

### أداة دراسة جمع الإحتياجات التدريبية العامة:

نظراً لطبيعة الدراسة من حيث أهدافها، ومنهجها، ومجتمعها، ووقتها إذ طُبقت في ظل الأزمة الطبية العالمية كوفيد 19 وما نجم عنها من عمل بالتناوب والتعليم عن بعد في المملكة الأردنية الهاشمية حيث تم بناء استبانة بشكل الكتروني لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بهذه الدراسة والتي تعد من أكثر أدوات البحث شيوعاً واستخداماً في مجال العلوم الانسانية بمجال الاحتياجات التدريبية في العملية التعليمية التعلمية ، إذ عمد الباحث في اعدادها إلى مراجعة معمقة في الادبيات السابقة والدورات التدريبية المنفذة في وزارة التربية والتعليم الاردنية ؛ وبالاستناد إلى منهاج التنمية المهنية للمعلمين في وزارة التربية والتعليم تمت بناء الاستبانة وفق مجالات المعايير العامة للمعلم ، إذ الاستبانة صممت إلكترونياً على جوجل درايف وتم توجيهها لجميع المعلمين العاملين في المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم من خلال استبانتي أحدهما لمعلمي المدارس الحكومية الجدد والأخرى لمعلمي المدارس الحكومية الخبراء في وزارة التربية والتعليم الأردنية وتضمنت الاستبانة قسمين رئيسيين هما:

أ- القسم الأول: يتعلق بالمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة البحث والتي تمثلت في المتغيرات التالية (الجنس، المؤهل العلمي، المؤهل التربوي، المرحلة الدراسية، سنوات الخدمة، المديرية).

ب- القسم الثاني: تضمن هذا القسم على (56) فقرة للمعلمين الخبراء و (16) فقرة للمعلمين الجدد توزعت من خلال ثماني مجالات رئيسية وهي:

✚ **المجال الأول: التربية والتعليم في الأردن (EJOR)** يقيس هذا المجال ثلاثة أبعاد رئيسية وهي: البعد الأول النظام التربوي في الأردن من خلال (رؤية ورسالة وزارة التربية والتعليم، وتاريخ التعليم في الأردن، وأنظمة التعليم في الدول الأخرى) ، والثاني النظام المدرسي من خلال ( رؤية المدرسة ورسالتها، وأدوار ومسؤوليات فريق العاملين في المدرسة ، الخطة التطويرية والمراجعة الذاتية للمدرسة ... ) ، والثالث التطوير التربوي من خلال ( أهداف التنمية المستدامة، الكفايات العالمية ...).

✚ **المجال الثاني: الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة (PH)** وذلك من خلال خمسة أبعاد رئيسية حيث البعد الأول هو مهارات الاتصال والتواصل ويتضمن (بناء رؤية ورسالة والأهداف الشخصية، وربط الفلسفة الشخصية بالسلوك المهني وتعلم الطلبة...) والبعد الثاني قيادة الفريق ويتضمن ( التعريف بالقيادة ، والفرق بين القيادة والإدارة ... ) ، والبعد الثالث الرفاه المدرسي ويتضمن (التواصل مع أولياء الأمور والمجتمع ، التشجيع على السلوك الأخلاقي المدرسي ... ) والبعد الرابع هو قيادة التغيير من خلال (خطوات واستراتيجيات إدارة التغيير، مقاومة التغيير ... ) والبعد الخامس وهو القيادة التكيفية وذلك من خلال (الإدارة القائمة على الأدلة، سمات الإدارة التكيفية).

✚ **المجال الثالث: المعرفة الأكاديمية والتربوية – البيداغوجية (KNO)**، وذلك من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية وهي أولاً نظريات التعلم والتعليم ويتضمن ( نماذج التعلم الصفي ، التعليم الدامج ... ) ، و ثانياً الإطار العام للمنهج ويتضمن (فلسفة التربية والتعليم ، و النتائج العامة للنظام التربوي الأردني ، ومنهج كفايات نظريات التعلم والتعليم م2 ويتضمن ( تطبيق نظريات تعلم متنوعة في ممارسة التعليم والتعلم).

✚ **المجال الرابع: التعلم والتعليم (TnL)** ، وذلك من خلال ثمانية أبعاد رئيسية وهي أولاً الإدارة الصفية م1 ويتضمن (اليوم الأول في المدرسة ، و التعلم والتعليم المدرسي، والرفاه ، و السياسات الأخلاقية...) ، وثانياً التخطيط للتعلم ويتضمن ( تحليل المحتوى الدراسي ، و بناء نتائج التعلم ومستوياتها - المعرفية ، و المهارية، والقيم والاتجاهات - ، وثالثاً استراتيجيات التعلم والتعليم ويتضمن ( استراتيجيات التدريس وفعاليتها ، و مراعاة الفروق الفردية ... ) ورابعاً القياس والتقييم م1 ويتضمن ( مفاهيم أساسية في القياس والتقييم ، وأهداف القياس والتقييم وأنواعه ، و استراتيجيات التقييم وادواته ... ) وخامساً التعلم عن بعد ويتضمن (إدارة التعلم عن بعد، وأدوات التعلم عن بعد ... ) وسادساً التخطيط لأجل التعلم ويتضمن (خلق بيئة تعلم دامج ، وتصميم الأنشطة الإثرائية

... وسابعاً التقويم لأجل التعلم ويتضمن (استراتيجيات التقويم لأجل التعلم، التحليل النوعي للنتائج ...) وثامناً التعليم المتميز ويتضمن ( مفهوم التعليم المتميز، وتحليل التقدم في التعلم ...).

✚ **المجال الخامس: بيئة التعلم (EN)** ، وذلك من خلال سبعة أبعاد رئيسية وهي أولاً مصادر التعلم ويتضمن (استخدام التكنولوجيا لدعم التعلم ، ومهارات البحث الإلكتروني ... )، وثانياً الدعم النفس اجتماعي ويتضمن (المراحل النمائية، وإدارة السلوك...)، وثالثاً مهارات التفكير ويتضمن (تنمية مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات، وتنمية الابداع والابتكار في التعليم والتعلم) ، ورابعاً الرفاه الاجتماعي للطلبة ويتضمن ( بناء تقدير الذات لدى الطلبة ، و بيئة التعلم المحفزة ... ) ، وخامساً محكات التفكير ويتضمن ( مهارات النقاش والاستدلال، و المناظرات ...)، وسادساً تفعيل مصادر التعلم ويتضمن (زيادة وتفعيل استخدام مصادر التعلم لزيادة فرص التعلم للطلبة)، وسابعاً تطوير الكفايات القيادية ويتضمن ( تطوير مهارات القيادة ، وبناء قادة في الغرفة الصفية...).

✚ **المجال السادس: التنمية المهنية المستدامة (DS)** ، وذلك من خلال خمسة أبعاد رئيسية وهي أولاً نموذج النمو المهني ( معايير وكفايات المعلم، المسار الوظيفي للمعلم، مهارات التأمل الذاتي ...)، وثانياً : مجتمعات التعلم المهني (مفهوم مجتمعات التعلم المهني، دعائم مجتمع التعلم ... ) ، ثالثاً بناء سياسات مدرسية للتنمية المهنية ( استخدام الأسلوب التشاركي من أجل تطوير سياسة تنمية مهنية على مستوى المدرسة تهدف إلى دعم المعلمين وتحسين التعليم والتعلم)، ورابعاً الإسناد التربوي (مفهوم ومهارات الإسناد التربوي، دور المعلم المساند)، وخامساً بناء وتأسيس مجتمعات تعلم ( دعائم مجتمعات التعلم، شبكات المدارس).

✚ **المجال السابع: التعلم للحياة (L2L)** ، وذلك من خلال أربعة أبعاد رئيسية حيث البعد الأول التعلم للحياة ويتضمن ( منهج التدريس العلمي القائم على الاستقصاء ، و المهارات والأساليب والأدوات ، و تعليم المهارات الحياتية ... ) ، والثاني مهارات القرن الحادي والعشرين ، والثالث البحث الاجرائي و يتضمن (مفهوم البحث الاجرائي ، وأهمية واستخدامات البحث الاجرائي ، والرابع إدارة الوقت ويتضمن ( مفهوم إدارة الوقت وأهميته ، واستراتيجيات إدارة الوقت وتقنياته)

✚ **المجال الثامن: المتطلبات الاختيارية (SR) للمعايير العامة حسب الحاجة** ، وذلك من خلال ست وعشرين بُعد رئيسي حيث البعد الأول التنمية المهنية على مستوى المدرسة من خلال ( التخطيط قصير ومتوسط وطويل الأمد ، والتنمية المهنية في مجال المبحث التخصصي... ) ، والبعد الثاني التطوير التربوي من خلال ( أهداف التنمية المستدامة ، والكفايات العالمية ... ) ، والبعد الثالث مجتمعات التعلم المهني من خلال (تبادل الزيارات ، واجتماعات معلمي المبحث) ، والبعد الرابع التدريس التأملي ويتضمن (مفهوم وخصائص وطرق التدريس التأملي ... ) ، والخامس التدريس بطريقة التفكير التصميمي من خلال ( مفهوم وخطوات التفكير التصميمي ... )، والسادس التعلم الذاتي من خلال ( مفهوم التعلم الذاتي، نموذج التعلم الذاتي ... )، والسابع التعلم القائم على المشاريع وذلك من خلال (مفهومه وأهميته ، وتوظيفه في العملية التعليمية) والثامن التعلم باللعب من خلال (الألعاب التربوية ، وخطوات ومبادئ استخدام التعلم باللعب والتلعيب... ) ، والتاسع التعلم النشط من خلال ( مفهوم التعلم النشط واساليبه... ) ، والعاشر رعاية الموهوبين والمتفوقين وذلك من خلال (استراتيجيات الكشف عن الموهوبين احتياجاتهم ، واستراتيجيات دعم الموهبة

والإبداع...) ، والحادي عشر عادات العقل ومهارات التفكير من خلال (التعريف بعادات العقل ، وتطوير مهارات التفكير ودمجها بالتدريس) ، والثاني عشر عادات العقل ومهارات التفكير من خلال (التعريف بعادات العقل ، وتطوير مهارات التفكير ودمجها بالتدريس) ، والثالث عشر بناء الثقة بالنفس لدى الطلبة من خلال (مظاهر الثقة والمشاعر السلوكية ، وأسباب نقص الثقة ...)، والرابع عشر الذكاء الانفعالي من خلال (القدرات المكونة للذكاء الانفعالي ، وتطبيقات الذكاء الانفعالي في التدريس ...)، والخامس عشر الذكاءات المتعددة من خلال (نظرية الذكاءات المتعددة ، وتطبيقات الذكاءات في التعلم والتعليم) ، والسادس عشر المناظرات والمحاجة من خلال ( فهم المناظرات وأهميتها ، واستخدام المناظرات في التعليم ) ، والسادس عشر تعلم وتعليم القيم من خلال ( مفهوم القيم والاتجاهات ، وطرق تدريس القيم ...) ، والسابع عشر الأقصى كل السور من خلال (قضايا الأمة في فلسفة التربية والتعليم، والوصاية الهاشمية والدور الهاشمي في رعاية المقدسات ) ، والثامن عشر الاستجابة لحاجات النوع الاجتماعي من خلال ( التمييز القائم على النوع الاجتماعي، والاستجابة لحاجات الذكور والاناث...) ، والتاسع عشر التقويم الواقعي (مفهوم التقويم الواقعي ، وأدوات واستراتيجيات التقويم الواقعي) ، والعشرون تشتت الانتباه والحركة الزائدة من خلال (مظاهر وأسباب التشتت، وطرق التعامل ودعم الطلبة الذين يظهرون هذه المظاهر) والحادي والعشرون المراهقة ومشكلات وحلول من خلال (مظاهر اضطرابات السلوك المرافقة للمراهقة ، وطرق التعامل مع المراهقين واستثمار طاقاتهم) ، والثاني والعشرون تعديل السلوك من خلال (مفهوم السلوك الانساني وتفسيره ، والحاجات الانسانية...) ، والثالث والعشرون العنف المدرسي ومشكلات وحلول من خلال (مفهوم العنف وأسبابه وعلاجه ، والتجارب العالمية) ، والرابع والعشرون تخضير التعلم (دمج المفاهيم البيئية في التعليم ، والمشكلات البيئية والمواطنة العالمية) ، والخامس والعشرون الثورة الصناعية الرابعة ومستقبل التعليم من خلال (الثورة الصناعية الرابعة وأدواتها ، وتطبيقات الذكاء الصناعي والريبيوت...) ، والسادس والعشرون تطوير النظام التربوي الأردني (نشر أوراق علمية والمشاركة في المؤتمرات العلمية حول تطوير النظام التربوي الأردني).

حيث تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على رصد الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات المدارس الحكومية موضوع الدراسة وتحليلها وتفسيرها داخل اطارها المجتمعي وحاولت تقديم أفضل الحلول والبدائل في شكل تصور مقترح ، فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم الاردنية وتحديدتها والكشف عن الفروق الإحصائية في تقدير درجة احتياجها والتي تعزى إلى المسمى الوظيفي والمؤهل و سنوات الخبرة والكشف عن المعوقات والصعوبات التي تواجه الاحتياجات التدريبية ؛ لذلك تم استخدام المنهج الوصفي والذي يعرف بأنه المنهج الذي يصف الظاهرة كما توجد في الواقع، فمن خلال بناء أداة المسح يمكن وصف الظاهرة التي نهتم بها وهي درجة الاحتياج التدريبي لمعلمي المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم الاردنية وأهميتها ، بالإضافة الى تقييم مدى الاستفادة من الدورات المنفذة في الوزارة ، من أجل ذلك فإن المنهج الوصفي هو هو المناسب لتحقيق أهداف الدراسة.



## تصحيح الاستبانة ومعيار الحكم:

تم استخدام مقياس ليكرت Likert الخماسي حيث ( "1" غير محتاج إليه اطلاقاً ، "2" غير محتاج إليه ، "3" احتاج اليه بدرجة معتدلة (متوسط الاحتياج) ، "4" احتاج إليه ، "5" أحتاج اليه بدرجة كبيرة جداً ). وبالاستناد على ذلك تم استخدام المعيار التالي للحكم على درجة تقدير درجة الاحتياجات التدريبية العامة ، وذلك بحساب الفرق بين أعلى قيمة (5) وأدنى قيمة (1) ثم قسمة الناتج على (3) مستويات فكان ناتج القسمة (1.33) وهي طول الفئة. وعليه تم تفسير النتائج وفق المعيار التالي اذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للعبارة أو المجال:

- من 3.67 فأكثر: فإن (الاحتياجات التدريبية العامة) لدى معلمي المدارس الحكومية كبيرة جداً.
- من 2.34 إلى أقل من 3.67: فإن (الاحتياجات التدريبية العامة) لدى معلمي المدارس الحكومية متوسطة جداً.
- أقل من 2.34 : فإن (الاحتياجات التدريبية العامة) لدى معلمي المدارس الحكومية قليلة جداً.

## صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة وأنها تقيس ما أعدت لقياسه فقد تم التأكد من ذلك من خلال صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة لكل محور من محاور الاستبانة. وذلك على النحو التالي:

### 1) الصدق الظاهري (Face Validity)

وللتعرف على الصدق الظاهري لأداة البحث وقدرتها على تحقيق الأهداف المحددة تم عرضها على مجموعة من الباحثين في مديرية البحث التربوي التابعة لإدارة التخطيط في وزارة التربية والتعليم الأردنية وعدد من حملة الدكتوراة والخبراء في إدارة الإشراف والتدريب التربوي ، حيث جميع المحكمين هم من حملة درجة الدكتوراة بالإضافة إلى خبرتهم العملية في وزارة التربية والتعليم ، حيث تصدرت استبانة التحكيم خطاب تم توضيح أهداف الدراسة والتعريفات الإجرائية وتحديد معايير التحكيم المطلوبة من قبل أصحاب السعادة من المحكمين لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة ، من حيث مانسبة ووضوح العبارة ، ومدى انتماء كل عبارة من العبارات بالمجال الذي تنتمي إليه ، والحكم على سلامة صياغتها اللغوية ، ومدى ملائمتها وأهميتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها بالإضافة أو إعدلة الصياغة أو الحذف أو غما يروونه مناسباً ويتفق مع أهداف الدراسة . بالإضافة الى النظر في تدريج المقياس ومدى ملائمته للقياس ، وبعد استعادة النسخ المحكمة تم تعديل صياغة بعض العبارات بالاستبانة في ضوء آراء المحكمين حيث تبين أن جميع الفقرات تنتمي للبعد الذي صنفته فيه، وعليه تم الإبقاء على العبارات التي نالت نسبة اتفاق من لجنة

المحكمين تتجاوز (80%) على أنها تنتمي للبعد المُفاس ، وجميع العبارات تتمتع بالصدق الظاهري أو صدق المحكمين وفي ضوء آرائهم تم إعداد أداة البحث بصورتها النهائية.

### التحقق من الثبات:

قام الباحث بحساب معامل ثبات أداة الدراسة ، وذلك من خلال ايجاد معامل ثبات الاتساق الداخلي بين الفقرات ، ومن خلال حساب قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة. ويبين الجدول رقم (2) قيم معاملات الاتساق الداخلي لمحاور أداة الدراسة والتي قام بها الباحث للتأكد من صدق الاتساق لأداة البحث بعد الحصول على الموافقات الرسمية وكُتبت تسهيل المهمة من إدارة الإشراف والتدريب التربوي بتطبيق أداة البحث على عينة استطلاعية ( عشوائية جغرافية) لتشمل جميع مديريات التربية والتعليم في المملكة الاردنية الهاشمية والبالغ عددها اثنتان وأربعون مديرية موزعة على ثلاثة اقاليم رئيسية (اقليم الشمال ، واطليم الوسط ، واطليم الجنوب) . حيث تم تحديد العينة التجريبية (144) معلمة ومعلماً وذلك من خلال اختيار ثلاثة معلمين من كل مديرية من مديريات مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية مع مراعاة النوع الاجتماعي واختيار قائمة بديلة لهم في حال تم اعتذار أي معلم من المشاركة في الدراسة.

#### الجدول رقم (2)

##### قيم معاملات الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ

المحاور	المجال	عدد الفقرات	قيمة معاملات ثبات ألفا كرونباخ
المحور الأول	التربية والتعليم في الاردن	3	.855
المحور الثاني	الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة	5	.866
المحور الثالث	المعرفة الأكاديمية والتربوية (البداغوجية)	3	.826
المحور الرابع	التعلم والتعليم	8	.948
المحور الخامس	بيئة التعلم	7	.934
المحور السادس	التنمية المهنية المستدامة	5	.906
المحور السابع	التعلم للحياة	4	.869
المحور الثامن	المتطلبات الاختيارية للمعايير العامة	7	.908
المحور التاسع	البرامج المقترحة للمتطلبات الاختيارية	22	.983
الدرجة الكلية لجميع محاور الاستبانة (الخبراء)		64	.989
الدرجة الكلية لجميع محاور الاستبانة (الجدد)		16	.951

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (2) أعلاه أن قيمة معامل ثبات كرنباخ ألفا لجميع الفقرات بلغت (0.989) في استبانة المعلمين الخبراء ، وفقرات المحور الاول التربوية والتعليم في الاردن (0.855). ومحور الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة (0.866)، ومحور المعرفة الأكاديمية والتربوية (البداغوجية) (0.826)، ومحور التعلم والتعليم (0.948)، ومحور بيئة التعلم (0.934)، ومحور التنمية المهنية المستدامة (0.906)، ومحور التعلم للحياة (0.869)، ومحور المتطلبات الاختيارية للمعايير العامة (0.908)، ومحور البرامج المقترحة للمتطلبات الاختيارية (0.983). وقيمة معامل ثبات كرنباخ ألفا لجميع الفقرات في استبانة المعلمين الجدد (0.951) وتعتبر جميع هذه القيم مؤشرات جيدة على تمتع محاور أداة الدراسة بمعاملات ثبات عالية ، ومناسبة لأغراض هذه الدراسة. ويمكن القول من خلال معاملات الثبات المحسوبة أنّ الاستبانة المعدة تتمتع بثبات عالٍ وبالتالي يمكن الاعتماد على المقياس في الحصول على نتائج دقيقة في الإجابة على أسئلة الدراسة.

### الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام العديد من الأساليب والمعالجات الإحصائية للإجابة عن أسئلة الدراسة ، بالإضافة إلى أساليب تقنين أداة الدراسة على العينة الاستطلاعية ، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوك الاجتماعية (SPSS V.23) وهي:

- 1- معامل ألفا كرونباخ لحساب صدق وثبات الاستبانة.
- 2- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص مجتمع الدراسة.
- 3- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات تقدير الأهمية ودرجة الاحتياجات العامة الفعلية.
- 4- اختبار لعينتين مستقلتين independent sample t-test للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي تقدير محاور الاستبانة المتعلقة في الاحتياجات التدريبية التي تعزى للجنس.
- 5- تحليل التباين أحادي البعد One-way ANOVA للتعرف على دلالة ما قد يوجد فروق بين متوسطات تقدير عينة الدراسة لمحاور الاستبانة التي تعزى للخبرة والمؤهل العلمي... الخ)

### الإحصاءات الوصفية

تم توزيع رابط الاستبانة بشكل إلكتروني على عينة الدراسة والمؤلفة من 7822 معلماً ومعلمة، وقد تم استرداد 9094، منها 1272 استجابة مكرورة وقد تم حذفها. ونتيجة لذلك أصبح حجم العينة 7404 معلماً ومعلمة. وقد كانت نسبة الاسترداد بعد حذف المكرورة 0.94 وكانت أعلى نسبة منها في مديريات البادية الشمالية الغربية، البتراء، الزرقاء الأولى، الشوبك، الشونة الجنوبية، المزار الشمالي،

بصيرا، بني كنانة، ذيبان، سحاب، ماركا، معان، ناعور، وادي السير وذلك بنسبة 100% وألأ نسبة استرداد من مديرية لواء الجامعة بنسبة 1%. منهم 5070 معلمة (72%) و2012 معلماً (28%). وفيما يتعلق بمؤهلاتهم العلمية فقد كان منهم 150 (2%) من حملة درجة الدبلوم فأقل، و5155 (73%) من حملة درجة البكالوريوس، و1068 (15%) من حملة الدبلوم العالي، و709 (10%) من حملة المؤهلات العلمية الأعلى. حيث كان 4439 (63%) ممن يحملون مؤهل تربوي ، 248 (4%) يدرسون مرحلة رياض الأطفال، و 1134 (16%) يدرسون الصفوف من 1-3، و 3046 (43%) يدرسون المرحلة الأساسية، و 651 (9%) يدرسون المرحلة الثانوية، و 2003 (28%) يدرسون المرحلتين الاساسية والثانوية معاً. و 1440 (20%) خبرتهم من 1-5 سنوات، و 1817 (26%) من 6-10 ، و 1956 (28%) من 11-15، و 1869 (26%) أكثر من 15 سنة.

### الجدول رقم (3)

نسبة الاسترداد

64%	عجلون	30%	المزار الجنوبي	61%	الزرقاء الثانية	27%	الاعوار الجنوبية
100%	عين الباشا	100%	المزار الشمالي	94%	السلط	62%	الاعوار الشمالية
64%	قصبه اربد	92%	المفرق	167%	الشوبك	25%	البادية الجنوبية
100%	قصبه عمان	44%	الموقر	100%	الثونة الجنوبية	41%	البادية الشمالية الشرقية
34%	مادبا	100%	بصيرا	59%	الطفيلة	100%	البادية الشمالية الغربية
100%	ماركا	73%	بني عبيد	84%	الطيبة والوسطية	100%	البتراء
100%	معان	100%	بني كنانة	82%	العقبة	1%	الجامعة
100%	ناعور	47%	جرش	81%	القصر	66%	الجيزة
100%	وادي السير	25%	ديرعلا	66%	القويسمة	84%	الرصيفة
		100%	ذيبان	63%	الكرك	51%	الرمثا
		100%	سحاب	100%	الكورة	100%	الزرقاء الاولى

أولاً: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نص على "ما الاحتياجات التدريبية العامة لمعلمي المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم استناداً إلى البرامج الواردة في منهاج التنمية المهنية والمبينة على الكفايات المهنية" وللتعرف على الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات تم حساب لتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة (المعلمين والمعلمات) على هذا المحور ، وجاءت النتائج كالآتي:

التاسع	الثامن	السابع	السادس	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
البرامج المقترحة للمتطلبات الاختيارية	المتطلبات الاختيارية للمعايير العامة (حسب الحاجة)	التعلم للحياة	التنمية المهنية المستدامة	بيئة التعلم	التعلم والتعليم	المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجية)	الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة	التربية والتعليم في الأردن	المجال
2.66	2.59	2.64	2.57	2.67	2.63	2.56	2.56	2.41	المتوسط الحسابي
متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	مستوى الأهمية النسبية
2	5	3	6	1	4	7	7	8	
2.62									المتوسط الحسابي الكلي
1.07									الانحراف المعياري الكلي
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">احتياج تدريبي متوسط</div> <p>الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات ذوي الخبرة في المدارس الحكومية الأردنية</p>									

■ المجال الأول: التربية والتعليم في الأردن

الجدول رقم (4)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
<b>المجال الأول: التربية والتعليم في الأردن</b>				
1	النظام التربوي في الأردن	2.29	1.27	قليل جداً
2	النظام المدرسي	2.47	1.31	متوسط
3	التطوير التربوي	2.47	1.20	متوسط

■ المجال الثاني: الفلسفة الشخصية واخلاقيات المهنة

الجدول رقم (5)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
-	المجال الثاني: الفلسفة الشخصية واخلاقيات المهنة	2.56	متوسط	-
1	الرفاه المدرسي	2.57	1.333	متوسط
2	القيادة التكوينية	2.56	1.234	متوسط
3	بناء وتأسيس مجتمعات التعلم	2.62	1.240	متوسط
4	قيادة الفريق	2.54	1.300	متوسط
5	قيادة التغيير	2.57	1.272	متوسط

■ المجال الثالث: المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجية)

■ الجدول رقم (6)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
-	المجال الثالث: المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجية)	2.564	متوسط	-
1	نظريات التعلم والتعليم	2.66	1.306	متوسط
2	الإطار العام للمناهج	2.49	1.256	متوسط
3	نظريات التعلم والتعليم م2	2.54	1.245	متوسط

■ المجال الرابع: التعلم والتعليم

■ الجدول رقم (7)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
-	المجال الرابع: التعلم والتعليم			-

1	الإدارة الصفية م1	اليوم الأول في المدرسة، التعليم والتعلم المدرسي، والرفاه، السياسات الأخلاقية.	2.51	1.350	متوسط	8
2	التخطيط للتعليم	تحليل المحتوى الدراسي، بناء نتائج التعلم ومستوياتها (المعرفية ، المهارية ، القيم والاتجاهات).	2.56	1.359	متوسط	7
3	استراتيجيات التعلم والتعليم	استراتيجيات التدريس وفعاليتها، مراعاة الفروق الفردية.	2.65	1.388	متوسط	3
4	القياس والتقويم م1	مفاهيم أساسية في القياس والتقويم، أهداف القياس والتقويم وأنواعه، استراتيجيات التقويم وادواته.	2.64	1.347	متوسط	4
5	التعلم عن بعد	إدارة التعلم عن بعد، ادوات التعلم عن بعد.	2.71	1.366	متوسط	1
6	التخطيط لأجل التعلم	خلق بيئة تعلم دامج ، تصميم الأنشطة الإثرائية.	2.70	1.316	متوسط	2
7	التقويم لأجل التعلم	استراتيجيات التقويم لأجل التعلم، التحليل النوعي للنتائج.	2.63	1.299	متوسط	5
8	التعليم المتميز	مفهوم التعليم المتميز، تحليل التقدم في التعلم.	2.62	1.226	متوسط	6

## ■ المجال الخامس: بيئة التعلم

### الجدول رقم (9)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
	<b>المجال الخامس: بيئة التعلم</b>			
-		<b>2.67</b>		متوسط
1	مصادر التعلم	2.76	1.350	متوسط
2	الدعم النفس اجتماعي	2.64	1.318	متوسط
3	مهارات التفكير	2.75	1.339	متوسط
4	مصادر التعلم	2.76	1.350	متوسط
5	الدعم النفس اجتماعي	2.64	1.318	متوسط
6	الرفاه الاجتماعي للطلبة	2.58	1.260	متوسط
7	محكات التفكير	2.61	1.262	متوسط
8	تفعيل مصادر التعلم	2.67	1.284	متوسط
9	تطوير الكفايات القيادية	2.71	1.306	متوسط

■ المجال السادس: التنمية المهنية المستدامة

الجدول رقم (10)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية	
<b>المجال السادس: التنمية المهنية المستدامة</b>					
-	متوسط	2.57			
1	نموذج النمو المهني	2.57	1.238	متوسط	3
2	مجتمعات التعلم المهني	2.54	1.212	متوسط	4
3	بناء سياسات مدرسية للتنمية المهنية.	2.64	1.265	متوسط	1
4	الإسناد التربوي.	2.60	1.255	متوسط	2

■ المجال السابع: التعلم للحياة

الجدول رقم (11)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية	
<b>المجال السابع: التعلم للحياة</b>					
-	متوسط	2.64			
1	التعلم للحياة	2.66	1.282	متوسط	2
2	مهارات القرن الحادي والعشرين	2.79	1.334	متوسط	1
3	البحث الاجرائي	2.53	1.224	متوسط	4
4	إدارة الوقت	2.59	1.303	متوسط	3



■ المجال الثامن المتطلبات الاختيارية للمعايير العامة (حسب الحاجة)

الجدول رقم (12)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
<b>المجال الثامن المتطلبات الاختيارية للمعايير العامة (حسب الحاجة)</b>				
1	التنمية المهنية على مستوى المدرسة	2.49	1.224	متوسط
2	مجتمعات التعلم المهني	2.48	1.280	متوسط
3	تطوير النظام التربوي الأردني	2.55	1.243	متوسط
4	تطوير الاختبارات الوطنية	2.62	1.265	متوسط
5	تطوير الرفاه المدرسي	2.63	1.275	متوسط
6	أخلاقيات البحث العلمي	2.59	1.281	متوسط

■ المجال التاسع: البرامج المقترحة للمتطلبات الاختيارية

الجدول رقم (13)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
<b>المجال التاسع: البرامج المقترحة للمتطلبات الاختيارية</b>				
1	التدريس التأملي	2.47	1.245	متوسط
2	التدريس بطريقة التفكير التصميمي	2.56	1.262	متوسط
3	التعلم الذاتي	2.55	1.287	متوسط
4	التعلم القائم على المشاريع	2.62	1.311	متوسط
5	التعلم باللعب	2.71	1.375	متوسط
6	التعلم النشط	2.67	1.358	متوسط

7	رعاية الموهوبين والمتفوقين	استراتيجيات الكشف عن الموهوبين واحتياجات الموهوبين، استراتيجيات دعم الموهبة والابداع.	2.78	1.393	متوسط	1
8	عادات العقل ومهارات التفكير	التعريف بعادات العقل، تطوير مهارات التفكير ودمجها بالتدريس.	2.71	1.355	متوسط	4
9	بناء الثقة بالنفس لدى الطلبة	مظاهر الثقة والمشاعر السلوكية، اسباب نقص الثقة.	2.72	1.394	متوسط	3
10	الذكاء الانفعالي	القدرات المكونة للذكاء الانفعالي، تطبيقات الذكاء الانفعالي في التدريس.	2.71	1.356	متوسط	4
11	الذكاءات المتعددة	نظرية الذكاءات المتعددة، تطبيقات الذكاءات في التعلم والتعليم.	2.70	1.360	متوسط	
12	المناظرات والمحاججة	فهم المناظرات وأهميتها، استخدام المناظرات في التعليم.	2.64	1.334	متوسط	8
13	تعلم وتعليم القيم	مفهوم القيم والاتجاهات، طرق تدريس القيم.	2.64	1.356	متوسط	8
14	الأقصى كل السور	قضايا الأمة في فلسفة التربية والتعليم، الوصاية الهاشمية والدور الهاشمي في رعاية المقدسات.	2.64	1.407	متوسط	8
15	النوع الاجتماعي	الاستجابة لحاجات النوع الاجتماعي التمييز القائم على النوع الاجتماعي، الاستجابة لحاجات الذكور والاناث.	2.59	1.336	متوسط	11
16	التقويم الواقعي	مفهوم التقويم الواقعي، ادوات واستراتيجيات التقويم الواقعي.	2.63	1.338	متوسط	9
17	تشنت الانتباه والحركة الزائدة	مظاهر واسباب التشنت، طرق التعامل ودعم الطلبة الذين يظهرون هذه المظاهر.	2.73	1.381	متوسط	2
18	المراهقة مشكلات وحلول	مظاهر اضطرابات السلوك المرافقة للمراهقة، طرق التعامل مع المراهقين واستثمار طاقاتهم	2.71	1.386	متوسط	4
19	تعديل السلوك	مفهوم السلوك الانساني وتفسيره، الحاجات الانسانية ...	2.70	1.372	متوسط	5
20	العنف المدرسي مشكلات وحلول	مفهوم العنف واسبابه وعلاجه، تجارب عالمية	2.70	1.399	متوسط	5
21	تخضير التعلم	دمج المفاهيم البيئية في التعليم، المشكلات البيئية والمواطنة العالمية	2.64	1.347	متوسط	8
22	الثورة الصناعية الرابعة ومستقبل التعليم	الثورة الصناعية الرابعة، تطبيقات الذكاء الصناعي...	2.66	1.365	متوسط	7

أظهرت نتائج الدراسة أن أعلى متوسط حسابي (2.79) لصالح "الثورة الصناعية الرابعة ومستقبل التعليم" إذ أن المعلمين ذوو الخبرة في المدارس الحكومية بحاجة متوسطة ولكنها الأكثر من بين البرامج التدريبية الأخرى وتليها "تخصير التعليم" والتي جاءت في المرتبة الثانية، وحصلت "النظام التربوي في الأردن" على أقل (2.29) متوسط حسابي أي أنهم بحاجة قليلة جداً والجدول رقم ( ) يوضح البرامج التدريبية مرتبة حسب الأهمية:

الجدول رقم (14)  
البرامج التدريبية العامة للمعلمين ذوي الخبرة حسب الاحتياج

الترتيب	المتوسط الحسابي	البرامج
1	2.79	الثورة الصناعية الرابعة ومستقبل التعليم
2	2.78	تخصير التعلم
3	2.76	تعديل السلوك
4	2.76	العنف المدرسي مشكلات وحلول
5	2.75	المراهقة مشكلات وحلول
6	2.73	تشنت الانتباه والحركة الزائدة
7	2.72	التقويم الواقعي
8	2.71	الذكاء الانفعالي
9	2.71	الذكاءات المتعددة
10	2.71	المناظرات والمحاجة
11	2.71	تعلم وتعليم القيم
12	2.71	الأقصى كل السور
13	2.71	النوع الاجتماعي
14	2.7	التعلم النشط
15	2.7	رعاية الموهوبين والمتفوقين
16	2.7	عادات العقل ومهارات التفكير
17	2.7	بناء الثقة بالنفس لدى الطلبة

الاحتياج

18	2.67	التعلم القائم على المشاريع	2.6	
19	2.67	التعلم باللعب		
20	2.66	التدريس التأملي		
21	2.66	التدريس بطريقة التفكير التصميمي		
22	2.66	التعلم الذاتي		
23	2.65	أخلاقيات البحث العلمي		
24	2.64	مهارات القرن الحادي والعشرين		
25	2.64	البحث الاجرائي		
26	2.64	إدارة الوقت		
27	2.64	التنمية المهنية على مستوى المدرسة		
28	2.64	مجتمعات التعلم المهني		
29	2.64	تطوير النظام التربوي الأردني		
30	2.64	تطوير الاختبارات الوطنية		
31	2.64	تطوير الرفاه المدرسي		
32	2.63	بناء سياسات مدرسية للتنمية المهنية.		
33	2.63	الإسناد التربوي.		
34	2.63	التعلم للحياة		
35	2.62	تفعيل مصادر التعلم		
36	2.62	تطوير الكفايات القيادية		
37	2.62	نموذج النمو المهني		
38	2.62	مجتمعات التعلم المهني		
39	2.61	محكات التفكير		
40	2.6	الرفاه الاجتماعي للطلبة		
41	2.59	مهارات التفكير		2.5
42	2.59	مصادر التعلم		
43	2.59	الدعم النفس اجتماعي		
44	2.58	الدعم النفس اجتماعي		
45	2.57	التقويم لأجل التعلم		
46	2.57	التعليم المتميز		
47	2.57	مصادر التعلم		
48	2.56	القياس والتقويم م1		
49	2.56	التعلم عن بعد		
50	2.56	التخطيط لأجل التعلم		

51	2.55	التخطيط للتعلم	2.4
52	2.55	استراتيجيات التعلم والتعليم	
53	2.54	الإطار العام للمنهاج	
54	2.54	نظريات التعلم والتعليم م2	
55	2.54	الإدارة الصفية م1	
56	2.53	نظريات التعلم والتعليم	
57	2.51	قيادة التغيير	
58	2.49	بناء وتأسيس مجتمعات التعلم	2.4
59	2.49	قيادة الفريق	
60	2.48	القيادة التكيفية	
61	2.47	النظام المدرسي	
62	2.47	التطوير التربوي	
63	2.47	الرفاه المدرسي	
64	2.29	النظام التربوي في الأردن	2.2

## المجال الأول: التربية والتعليم في الأردن

الجدول رقم (15)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
	المجال الأول: التربية والتعليم في الأردن			
1	النظام التربوي في الأردن	2.61	1.386	متوسط
2	النظام المدرسي	2.83	1.408	متوسط

المجال الثاني: الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة

الجدول رقم (16)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
	المجال الثاني: الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة			
1	الرفاه المدرسي الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة	2.83	1.351	متوسط
	مهارات الاتصال والتواصل، بناء رؤية ورسالة وأهداف شخصية، ربط الفلسفة الشخصية بالسلوك المهني وتعلم الطلبة			متوسط
-				

المجال الثالث: المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجية)

الجدول رقم (17)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
	المجال الثالث: المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجية)			
1	نظريات التعلم والتعليم	2.94	1.331	متوسط
	نماذج التعلم الصفي، التعليم الدامج.			
2	الإطار العام للمناهج	2.77	1.282	متوسط
	فلسفة التربية والتعليم، النتاجات العامة للنظام التربوي الأردني، منهاج الكفايات.			

المجال الرابع: التعلم والتعليم

الجدول رقم (18)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
المجال الرابع: التعلم والتعليم				
-		2.97	1.277	متوسط
1	الإدارة الصفية م1	2.90	1.432	متوسط
2	التخطيط للتعلم	2.92	1.369	متوسط
3	استراتيجيات التعلم والتعليم	3.06	1.444	متوسط
4	القياس والتقويم م1	2.99	1.377	متوسط

المجال الخامس: بيئة التعلم

الجدول رقم (19)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
المجال الخامس: بيئة التعلم				
		3.01	1.275	متوسط
1	مصادر التعلم	3.01	1.405	متوسط
2	الدعم النفس اجتماعي	2.96	1.372	متوسط
3	مهارات التفكير	3.05	1.348	متوسط

المجال السادس: التنمية المهنية المستدامة

الجدول رقم (20)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
المجال السادس: التنمية المهنية المستدامة				
1	نموذج النمو المهني	2.90	1.276	متوسط
	معايير وكفايات المعلم، المسار الوظيفي للمعلم، مهارات التأمل الذاتي.			-

المجال السابع: التعلم للحياة

الجدول رقم (21)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
المجال السابع: التعلم للحياة				
1	التعلم للحياة	2.94	1.296	متوسط
	منهج التدريس العلمي القائم على الاستقصاء ؛ المهارات والأساليب والأدوات، تعليم المهارات الحياتية			-

المجال الثامن المتطلبات الاختيارية للمعايير العامة (حسب الحاجة)

الجدول رقم (22)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية
المجال الثامن المتطلبات الاختيارية للمعايير العامة (حسب الحاجة)				
1	التنمية المهنية على مستوى المدرسة	2.74	1.269	متوسط
	التخطيط قصير ومتوسط وطويل الأمد، التنمية المهنية في مجال المبحث التخصصي.			2
2	مجتمعات التعلم المهني	2.80	1.233	متوسط
	تبادل الزيارات ، اجتماعات معلمي المبحث.			1



الجدول رقم (23)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية النسبية	
				الأهمية	الترتيب
1	النظام التربوي في الأردن	2.61	1.386	متوسط	13
2	النظام المدرسي	2.83	1.408	متوسط	9
3	الرفاه المدرسي الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة	2.83	1.351	متوسط	9
4	نظريات التعلم والتعليم	2.94	1.331	متوسط	6
5	الإطار العام للمناهج	2.77	1.282	متوسط	11
6	الإدارة الصفية م1	2.90	1.432	متوسط	8
7	التخطيط للتعلم	2.92	1.369	متوسط	7
8	استراتيجيات التعلم والتعليم	3.06	1.444	متوسط	1
9	القياس والتقويم م1	2.99	1.377	متوسط	4
10	مصادر التعلم	3.01	1.405	متوسط	3
11	الدعم النفس اجتماعي	2.96	1.372	متوسط	5
12	مهارات التفكير	3.05	1.348	متوسط	2
13	نموذج النمو المهني	2.90	1.276	متوسط	8
14	التعلم للحياة	2.94	1.296	متوسط	6
15	التنمية المهنية على مستوى المدرسة	2.74	1.269	متوسط	12
16	مجتمعات التعلم المهني	2.80	1.233	متوسط	10

الجدول رقم (24)

البرامج التدريبية العامة للمعلمين الجدد حسب الاحتياج

الترتيب	المتوسط الحسابي	البرامج	
1	3.06	استراتيجيات التعلم والتعليم	الأثر أهمية
2	3.05	مهارات التفكير	
3	3.01	مصادر التعلم	
4	2.99	القياس والتقويم م1	
5	2.96	الدعم النفس اجتماعي	
6	2.94	نظريات التعلم والتعليم	
7	2.94	التعلم للحياة	
8	2.92	التخطيط للتعلم	
9	2.9	الإدارة الصفية م1	
10	2.9	نموذج النمو المهني	
11	2.83	النظام المدرسي	2.8
12	2.83	الرفاه المدرسي	
13	2.8	مجتمعات التعلم المهني	
14	2.77	الإطار العام للمنهاج	2.7
15	2.74	التنمية المهنية على مستوى المدرسة	
16	2.61	النظام التربوي في الأردن	2.6
.	.	.	2.5
.	.	.	
.	.	.	2.2

ثانياً: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نص على " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف الاحتياجات التدريبية لمعلمي المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، والخبرة، والمنطقة الجغرافية).  
 أولاً: الفروق باختلاف الجنس: للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية العامة لمعلمي ومعلمات المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم باختلاف الجنس تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test)، والجدول رقم ( ) يوضح ذلك:

جدول (3)  
 اختبار (ت) لتوضيح الفروق بين استجابات أفراد العينة باختلاف الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الأردنية	ذكر	2012	2.7793	1.11179	8.041	9.840	.002
	أنثى	5070	2.5533	2.5533			

\*\* دالة عند مستوى دلالة 0.01 فأقل. \* دالة عند مستوى دلالة 0.05 فأقل.

يتضح من خلال النتائج الموضحة بالجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فأقل في اتجاهات مفردات عينة البحث حول (الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الأردنية) ، باختلاف متغير الجنس ، ومن خلال المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول أعلاه يتبين أن الفروق لصالح (الذكور)، وذلك لانهم حازوا على متوسط حسابي وبالتالي كانت الفروق لصالحهم.

ثانياً: الفروق باختلاف عدد سنوات الخبرة: للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية العامة لمعلمي ومعلمات المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة تم استخدام تحليل التباين الأحادي ( One way Anova ) ، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (4)  
نتائج " تحليل التباين الأحادي (One way Anova) للفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى عدد سنوات الخبرة

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الأردنية	بين المجموعات	194.734	3	64.911	57.921	.000
	داخل المجموعات	7932.244	7078	1.121		
	المجموع	8126.978	7081			

يتضح من خلال النتائج الموضحة بالجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فأقل في اتجاهات أفراد عينة البحث حول (الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الأردنية) تعزى إلى الخبرة حيث بلغت قيم (ف) (57.921) وبلغت دلالتها (.000). مما يعني وجود فروق بين المتوسطات لدرجات تقدير الاحتياجات ككل وفقاً للخبرة ، ولتحديد إتجاه تلك الفروق في كل فئة من فئات الخبرة نحو الاتجاه حول الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات ، تم استخدام اختبار "LSD" للمقارنات البعدية كما تبين النتائج في الجدول (5) الآتي:

جدول (5)

نتائج اختبار "Hochberg's GT" لتوضيح الفروق في كل فئة من فئات سنوات الخبرة الخاصة بالاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات

عدد سنوات الخبرة	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	5-1	10-6	15-11	أكثر من 15
5-1	1	1440	2.8083		.0632	.2165*	.4350*
10-6	2	1817	2.7451	-0.0632		.1534*	.3718*
15-11	3	1956	2.5918	-0.2165*	-0.1534*		.2184*
أكثر من 15	4	1869	2.3733	-0.4350*	-0.3718*	-0.2184*	

يتضح من خلال النتائج الموضحة بالجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فأقل في اتجاهات أفراد عينة البحث حول (الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الأردنية) ، باختلاف سنوات الخبرة ، ومن خلال المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول اعلاه يتبين أن الفروق لصالح ذوي الخبرة من 5-1 ، أي أن تقديرهم كان أعلى . ويفسر سبب هذه النتائج إلى أن الاحتياجات تقل كلما تقدموا بالخبرة بل وتصيح المهارات التي يتطلب اكتسابها قد اكتملت ويتحول دورهم في كثير من الاحيان إلى دور الموجه للموظفين الجدد والتي تقع عليه مسؤولية تدريبهم وتمكينهم في الوظائف الاعلى قيادية كانت أو اشرافية.

ثالثاً: الفروق باختلاف المنطقة الجغرافية: للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية العامة لمعلمي ومعلمات المدارس الحكومية في وزارة التربية والتعليم تبعاً لاختلاف المنطقة الجغرافية تم استخدام تحليل التباين الأحادي ( One way Anova ) ، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (6)  
نتائج " تحليل التباين الأحادي (One way Anova) للفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً للمنطقة الجغرافية

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الأردنية	بين المجموعات	8.28	2	4.183	3.608	.027
	داخل المجموعات	8118.71	7079	1.147		
	المجموع	8126.98	7081			

يتضح من خلال النتائج الموضحة بالجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فأقل في اتجاهات أفراد عينة البحث حول (الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الأردنية) تعزى للمنطقة الجغرافية التي توجد فيها المديرية حيث بلغت قيم (ف) (3.608) وبلغت دلالتها (0.027). مما يعني وجود فروق بين المتوسطات لدرجات تقدير الاحتياجات ككل وفقاً للخبرة ، ولتحديد إتجاه تلك الفروق في كل اقليم تقع فيه المديرية (اقليم مديريات الوسط، اقليم مديريات الشمال، اقليم مديريات الجنوب) نحو الاتجاه حول الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات ، تم استخدام اختبار "Hochberg's GT" للمقارنات البعدية كما تبين النتائج في الجدول (7) اللآتي:

جدول (7)

نتائج اختبار "Hochberg's GT" لتوضيح الفروق بين المديریات حسب المناطق الجغرافية الخاصة بالاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات

عدد سنوات الخبرة	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	مديریات الوسط	مديریات الشمال	مديریات الجنوب
مديریات الوسط	1	3287	2.61		-0.04496	.05064
مديریات الشمال	2	2370	2.66	.04496		.09559*
مديریات الجنوب	3	1425	2.56	-0.05064	-0.09559*	
أكثر من 15	4	1869	2.3733			

يتضح من خلال نتائج الاختبارات البعدية "Hochberg's GT" الموضحة بالجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فأقل في اتجاهات أفراد عينة البحث حول (الاحتياجات التدريبية العامة للمعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية الأردنية) ، باختلاف توزيع المديریات في المناطق الجغرافية، حيث أظهرت النتائج بأن مديریات الشمال التي متوسطها الحسابي (2.66) تحتاج إلى تدريب أكثر من مديریات الجنوب ذات المتوسط الحسابي (2.56) كما هو موضح بالجدول رقم (7) أعلاه ، أي أن مديریات الشمال كان تقديرهم كان أعلى . ويفسر سبب هذه النتائج إلى أن الاحتياجات التدريبية العامة تقل كلما تقدموا نحو مديریات الوسط.