



مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة

الدرسية في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان

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

إعداد

عمر بن سعيد بن حميد العبري

Omar Said Al Abri

مشرف تربوي – وزارة التربية والتعليم - سلطنة عمان

د. عبد الله بن علي بن محمد الفارسي

Abdullah Ali Al Farsi

أستاذ مشارك ورئيس قسم التربية - جامعة الشرقية - سلطنة عمان

د. راشد بن محمد بن سالم الحجري

Rashid Mohammed Al Hajri

أستاذ مشارك في أصول التربية - جامعة الشرقية - سلطنة عمان

Doi: 10.21608/jasep.2025.423378

استلام البحث: ٢٠٢٥/ ٢/ ٦

قبول النشر: ٢٠٢٥/ ٢/ ٢٨

العبري، عمر بن سعيد بن حميد و الفارسي، عبد الله بن علي بن محمد و الحجري، راشد بن محمد بن سالم (٢٠٢٥). مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٤٨)، ٤٣٩ - ٤٨٢.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية في محافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين والمشرفين، ومعرفة دلالة الفروق لمستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلماً ومعلمة و(١٣) مشرف ومشرفة موزعين على مدارس محافظة شمال الباطنة، وتم اختيارهم بالتعيين الاحتمالي العشوائي باستخدام التقنية العنقودية، واستخدمت استبانة من (٢٩) فقرة موزعة على (٤) 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 (٣.٢١)، 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.

الكلمات المفتاحية: جودة البرامج التدريبية - مراكز التدريب - معلمو مادة الرياضة المدرسية - المحافظة التعليمية.

Abstract:

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. 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. A questionnaire consisting of (29) items distributed over (4) axes was used, 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.

Keywords: Quality of Training Programs - Training Centers - School Sports Teachers - Educational Governorate

المقدمة:

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.

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، ٢٠٢١).

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، ٢٠٢٠).

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، ٢٠٢١).

ومن هذا المنطلق تم إنشاء مراكز تدريب في جميع المحافظات التعليمية بمسمى مركز التدريب والتأهيل في عام ١٩٩٦م، وبتاريخ ٢ يونيو من عام ٢٠١٤م 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، ٢٠١٥).

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 والكيومي (٢٠٢٠) 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

ارتكزت سياسة سلطنة عمان على الاهتمام بتطوير الموارد البشرية، فقد حققت في عام (٢٠١٠) المركز الأول عالمياً في سرعة معدل التنمية البشرية، حيث أكدت الأمم المتحدة أن السلطنة جاءت في المركز الأول على مستوى العالم بين (١٣٥) دولة في معدل التحسن في التنمية البشرية الذي حققته مقارنة بما كانت عليه عام (١٩٧٠)، عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والذي يعكس الاهتمام المستمر في تطوير وتحسين الموارد البشرية من خلال البرامج التدريبية المختلفة (مجلس التعليم، ٢٠١٤).

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.

وتأكيداً للدور المهم للبرامج التدريبية في صقل المعلم بالمهارات والمعارف المتجددة جاءت دراسة الصائغ (٢٠١٢) للكشف عن دور البرامج التدريبية في تطوير المهارات التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، والتي أكدت على أهمية دور التدريب في ذلك.

أما البرامج التدريبية المتعلقة بمادة الرياضة المدرسية والمنفذة بالمحافظات التعليمية بسلطنة عمان، غالباً تفتقر 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 (٢٠١٧) إلى افتقار التغذية الراجعة لمستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين.

وأشارت دراسة الشكلي (٢٠١٠) إلى أن برامج تدريب المعلمين الحالية بسلطنة عمان بحاجة إلى المزيد من التطوير والتحسين بسبب افتقارها إلى الجودة المنشودة، وفي دراسة المطاعنية والمطاعنية (٢٠٠٩) ومن خلال متابعة 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 (Mostafa 2008) تأثير التدريب على التدريس القائم على التقييم الالكتروني في إحداث تأثير إيجابي وفي تعزيز المعرفة والمهارات المكتسبة لمعلمي مادة اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية.

وتأكيداً على أهمية إيجاد إدارة للجودة في مجال اعداد البرامج التدريبية أشارت دراسة (Mathews et al. 2001) 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، ولا بد 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.

وفي ضوء ما سبق تأتي الدراسة للكشف عن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية بمدارس محافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان، وذلك للتأكد 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:

١. ما مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين والمشرفين؟



٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية في محافظة شمال الباطنة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي)؟

أهداف الدراسة:

١. معرفة مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان.
٢. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي).

أهمية الدراسة

يمكن توضيح أهمية الدراسة من حيث:

١. الأهمية النظرية:
 - 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.
٢. 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.
 - الخروج بتوصيات ومقترحات استناداً إلى نتائج الدراسة الميدانية، والتي من المؤمل تستفيد منها وزارة التربية والتعليم والمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة.

حدود الدراسة:

الحدود المكائمية: شملت هذه الدراسة مدارس الحلقة الثانية وما بعد الأساسي والمشرفين التربويين في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان.

الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٣.

الحدود البشرية: شملت الدراسة معلمي ومعلمات ومشرفي ومشرفات مادة الرياضة المدرسية.

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على معرفة مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين.

التعريفات الإجرائية

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، ٢٠٠٩).

وتعرف إجرائياً 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، ٢٠١٤، ص ٤٣).

وتعرف جودة البرامج التدريبية إجرائياً 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 عمان، 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.

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 وأهميته:

التدريب هو أحد المحاور الرئيسية لتحسين العنصر البشري، حتى يصبح أكثر معرفة واستعداداً وقدرة على أداء المهام المطلوب منه بالشكل الصحيح والمناسب. (أبونصر، ٢٠٠٩).

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.

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، ٢٠٢٠).

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، ٢٠١٥، ص. ٢٠).

ويعرفه السيد والجمل (٢٠١٤) 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 الباحثون 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.

وتكمن أهمية التدريب في رفع مستوى قدرات الأفراد وتنمية مهاراتهم واتجاهاتهم بالمعلومات والمعارف التي يتم تدريسهم 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 مكامن النقص والضعف لدى المتدربين لتعزيز امكانياتهم ومهاراتهم وتحسين أدائهم وزيادة الإنتاج لدى المنظمة (بحري وخرموش، ٢٠٢٣).

أساليب التدريب

تقوم العملية التدريبية على عدة عناصر مهمه 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، وتتنوع الأساليب في التدريب إلى أساليب تختص بالتدريب الفردي وأساليب تختص بالتدريب الجماعي، واختيار هذه الأساليب يخضع لعدة اعتبارات ومعايير مختلفة ومتداخلة (حجازي، ٢٠١٠).

ويمكن حصر أبرز الأساليب المستخدمة في البرامج التعليمية والتدريبية كما أشار إليها عساف، (٢٠٢١)، وياغي، (٢٠٢٣)، والعرنوسي والركابي، (٢٠٢٢)، وبحري وخرموش، (٢٠٢٣) بالتالي:

- أسلوب المحاضرات الذي يعتبر من أقدم الأساليب المستخدمة، ويتميز بالتجدد والمرونة في تحقيق أهداف البرامج التدريبية، وهو اقل كلفة وتعقيداً ويتم من خلاله نقل المعلومات والمعارف إلى اكبر 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 كثيراً 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 والتدريبية في جميع المراحل، ويقدم تلخيصاً للإجراءات والموضوعات خلال مدة زمنية محددة، متضمن الخبرات التعليمية التي يحتاج لها المعلم، ويلبي احتياجاتهم ومطالبهم الخاصة. (شحاته وآخرون، ٢٠١١).

أما اللقاني والجمال (٢٠١٣) 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.

وتعرف البرامج التدريبية اجرائياً بأنها مجموعة من الأنشطة المنظمة والمخطط لها مسبقاً، تقدم من قبل جهة مسؤوله عن تدريب المعلمين، ويراد منها

اكتساب المعلم المزيد من المعارف والمهارات والخبرات، لتحقيق أهداف المؤسسة وإنجاح العملية التعليمية التربوية.

أنواع البرامج التدريبية

تتنوع البرامج التدريبية المنفذة للمعلمين باختلاف احتياجاتهم والمهارات المطلوب تعلمها، بالإضافة إلى اختلاف تخصصات المتدربين، والوقت المحدد للبرنامج، والإمكانات 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 (٢٠٠٦) ما يلي:

- التدريب الفردي: وذلك بهدف تركيز العملية التدريبية على أفراد معينين.
 - التدريب الجماعي: وتهدف إلى إشراك 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 تثبتهم في العمل، ولغاية انتهاء خدمتهم.
- وحدد الحميداوي (٢٠٢٢) 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، والأدوار 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 سلعي 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 ٢٠٢٠).

وتعرفه المنظمة العالمية للمواصفات القياسية (ISO 8402) الصادر في عام ١٩٩٤ مفهوم الجودة على أنه مجموعة الصفات لكيان معين التي تكسبه القدرة على إشباع الحاجات الظاهرة والمحتملة، والتعريف الثاني الصادر عام ٢٠٠٠ عن المواصفات القياسية العالمية (ISO, 9000, 2000) الجودة هي قابلية مجموعة من الصفات الجوهرية على إشباع المتطلبات.

وتأتي تعاريف عديدة عن الجودة في المجال التعليمي، حيث ذكرت النعيمي (٢٠٢١) 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 مطابقة 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 (٢٠١٢) 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. ٢٥).

أما السنبل واللحيص (٢٠١٢) 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 أيضا 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.

التدريب في سلطنة عمان

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 (٢٠٤٠)، ولم تهمل المعلم الذي يعد من أكثر العوامل تأثيرا 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 عمان ٢٠٢٢، ٢٠٤٠).

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 (٢٠١٤م) بعد أن أقر مجلس الوزراء بإنشائه تحت مظلة وزارة التربية والتعليم، وبعد صدور المرسوم السلطاني رقم (٢٠٢٠/٧٩) 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، ٢٠٢٠).

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 ومدروسة 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 الملتحقين 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، ٢٠١٤).

وتعمل الوزارة على تجويد كافة العمليات في المجال التعليمي بما فيها الإنماء المهني للمعلمين والكادر الوظيفي بالوزارة والمحافظات التعليمية.
الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على العديد من الدراسات وجد العديد منها مرتبط بموضوع الدراسة ويتم عرضها وفقاً للتسلسل التاريخي من الأحدث إلى الأقدم كما يلي:
دراسة موسى وآخرون (٢٠٢٢) 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 (٢٢٤) 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 (٢٠٢١) هدفت إلى تقييم جودة الخدمة بمراكز التدريب التابعة لمديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان 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 (٣٧٥) 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 يعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات عينة الدراسة حول جودة الخدمات التدريبية يعزى لمتغير المحافظات التعليمية في بعد الأمان وبعد التعاطف عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ووجود فروق دالة إحصائياً يعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى دلالة (٠.٠٥) جاءت لصالح بعد الموثوقية أو الاعتمادية، لا توجد فروق دالة إحصائياً 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 على من التكرارات، ومقترح ضرورة متابعة أثر التدريب على الواقع بمستوى أقل من التكرارات.

ودراسة 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 إحصائية في استجابات عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة ، والتأهيل

الأكاديمي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٩) معلماً 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 (٣.٣٨) 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 (١٠) سنوات، والتأهيل الأكاديمي لصالح فئة الدراسات العليا، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

وقامت النعيمي (٢٠٢١) بإجراء دراسة هدفت إلى تقديم إطار مقترح لبناء وتطبيق معايير لجودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الامارات 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 استثمارات نتائج تقييم المتدربين للبرامج التدريبية الإلكترونية لتقوم بتطويرها والتعرف على المعوقات التي تحد من فاعليتها، وضرورة وضع منهجية واضحة لقياس أثر التدريب الإلكتروني مع الأخذ بعناصر ومعايير التقييم، والمراجعة المستمرة لتقييم البرامج التدريبية لتحقيق جودتها في الدولة.

أما دراسة الجراح وأبو عاشور (٢٠٢١) 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 (٥٠٠) مشرفاً ومديراً ومعلماً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتكونت أداة الدراسة من جزئين اشتملت احداها على استبانة مكونة من (٤٦) فقرة موزعة على أربعة محاور، والجزء الثاني على استبانة مكونة من (٣٦) 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 فعالية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تعزى للمتغير 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 والمديرين والمعلمين.

وهدف دراسة بنستاالي (Benstaali 2021) إلى استكشاف الصعوبات التي تظهر خلال الدورات التدريبية لمعلمي اللغة الإنجليزية المقبلين على التدريس، واشتملت عينة الدراسة على (٤٨) طالب من السنة الثانية في دراسة الماجستير في قسم اللغة الإنجليزية من جامعة مستغانم و(٥) 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 نيكولايفيا وآخرون (Nikolayeva et al. 2021) بإجراء تحليل مقارنة للمتطلبات المنصوص عليها في (FSSES) المعايير التعليمية الحكومية الفيدرالية، والمعايير المهنية للمعلمين في نظام التعليم الوطني، والتعرف على المعايير المهنية لتدريب المعلمين لضمان جودة التعليم في المدينة (روسيا)، وأظهرت 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، وأظهرت الدراسة وجود تناقض واضح في متطلبات FSSES 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.

اما دراسة الزدجالي (٢٠٢٠) 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 (٢٣) مديراً 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 (٠.٠٥) تعزى لمتغير الجنس في البعد (بيئة التدريب) ولصالح الذكور مقارنة الإناث وعدم وجود فروق في باقي ابعاد أداة الدراسة.

وأجرى عياصرة والعياصرة (٢٠٢٠) 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 (٢٠١٩/٢٠٢٠) والبالغ عددهم (٣٠٩٨) معلم، واختار الباحث العينة عشوائية مكونة من (٣٨١) معلم، منهم (١٤٨) من الذكور و(٢٣٣) 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 جاء 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 للمعلمين لديهم، وأظهرت النتائج أيضاً 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 (١٠) سنوات فأقل، ولمتغير الدورات التدريبية في جميع المجالات باستثناء خطة البرنامج التدريبي وأهدافه، ومحتوى البرامج التدريبية ومستوى التنمية المهنية للمعلمين، وجاءت لصالح (٥) سنوات فأقل، وعلى ذلك قدم الباحث مجموعة من التوصيات منها: ضرورة تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وفق برنامج مستمر ومكثف.

وجاءت دراسة العيسائي والكيومي (٢٠٢٠) باستقصاء مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في مركز التدريب والإينماء المهني بمحافظة شمال الباطنة، والتي اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٠) معلمًا ومعلمة موزعين على (٢٦) مدرسة من مدارس محافظة الباطنة شمال، تم اختيارهم بالتعيين الاحتمالي العشوائي باستخدام التقنية العنقودية، وصمم الباحث استبانة مكونة من (٣٤) فقرة، وأظهرت النتائج أن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في مركز التدريب والإينماء المهني بمحافظة شمال الباطنة جاء بدرجة عالية بمتوسط حسابي (٣.٤١٣٨)، 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 المحدثين في عام (٢٠١٨) في تركيا، وقد شارك في الدراسة (٣٢) 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 (٢٠١٨) 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.

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، ٢٠٢٢؛ التوبية وآخرون، ٢٠٢١؛ Alotaibi & Hamadne, 2021؛ عياصرة والعياصرة، ٢٠٢٠؛ حاوي، ٢٠٢٠؛ الراعوش والبياتي) مع دراسة الباحث في النتائج التي توصلت لها والتي كانت بمستوى متوسط، واتفقت من جانب آخر دراسة كل من (النعيمي، ٢٠٢١؛ الحياصات، ٢٠٢٠؛ والزدجالي، ٢٠٢٠) 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 اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في عدة نواحي منها: اتفقت 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، ٢٠٢١؛ الجراح وأبو عاشور، ٢٠٢١؛ العيسائي والكيومي، ٢٠٢٠) والتي كانت نتائجها بمستوى مرتفع.

وتنفرد الدراسة الحالية بمحاولة 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 عمان التي تبحث عن جودة البرامج التدريبية لمادة الرياضة المدرسية في محافظة شمال الباطنة حسب علم الباحثون.

إجراءات الدراسة

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

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، والذي يهدف لتوفير البيانات والمعلومات والحقائق عن مشكلة الدراسة ليتم بعد ذلك تفسيرها والوقوف على دلالتها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من:

١. جميع معلمي مادة الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة للمدارس الحكومية للعام ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤، في مدارس الحلقة الثانية، ومدارس ما بعد الأساسي، والبالغ عددهم (٢٧٧) معلماً ومعلمة، حيث يبلغ عدد المعلمين (١٣٤) معلماً ويبلغ عدد المعلمات (١٤٣) معلمة موزعين على (١٤٢) مدرسة.
٢. جميع مشرفي ومشرفات مادة الرياضة المدرسية بقسم الإشراف الفني بدائرة الإشراف التربوي بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة وعددهم (١٥) مشرف ومشرفة حيث يبلغ عدد المشرفين (٦) وعدد المشرفات (٩).

جدول (١) توزيع أفراد مجتمع الدراسة

النسبة	العدد الإجمالي	نوع المجتمع
٤٨.٤%	١٣٤	ذكور
٥١.٦%	١٤٣	إناث
	٢٧٧	اجمالي
٤٠%	٦	ذكور
٦٠%	٩	إناث
	١٥	اجمالي

يشير الجدول (١) إلى مجتمع الدراسة تكون من (٢٧٧) معلماً ومعلمة، موزعين على حسب الجنس، حيث بلغ عدد الذكور (١٣٤) بنسبة (٤٨.٤%)، وبلغ عدد الإناث (١٤٣) بنسبة (٥١.٦%) أي النسبة الأعلى في العينة، وبلغ مجتمع الدراسة (١٦) مشرفاً ومشرفة، موزعين حسب الجنس، حيث بلغ عدد الذكور (٦) بنسبة (٤٠%)، وبلغ عدد الإناث (٩) بنسبة (٦٠%).
عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٢١٣) من المعلمين والمشرفين بنسبة (٧٢.٩%) من مجتمع الدراسة، كما موضح في الجدول (٢)، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية للدراسة

النسبة	التكرار	الفئات
٣٦.٦%	٧٨	ذكر
٦٣.٤%	١٣٥	أنثى
	٢١٣	المجموع
٢٨.٢%	٦٠	أقل من ١٠ سنوات
٧١.٨%	١٥٣	من ١٠ سنوات فأكثر
	٢١٣	المجموع
٩٣.٩%	٢٠٠	معلم
٦.١%	١٣	مشرف
	٢١٣	المجموع

يشير الجدول (٢) أن عينة الدراسة تكونت من (٢١٣) معلماً ومعلمة ومشرفاً ومشرفة بنسبة (٧٢.٩%) من مجتمع الدراسة موزعين على حسب متغير الجنس، إذ بلغ عدد الذكور (٧٨) بنسبة (٣٦.٦%)، وبلغ عدد الإناث (١٣٥) بنسبة

(٦٣.٤%) أي النسبة الأعلى في العينة، أما توزيع عينة الدراسة على متغير سنوات الخبرة فقد بلغ عدد الذين تقل خبرتهم عن (١٠) سنوات (٦٠) معلماً ومعلمة ومشرفاً ومشرفة بنسبة (٢٨.٢%)، وبلغ عدد الذين يمثلون سنوات الخبرة (١٠) سنوات فأكثر (١٥٣) معلماً ومعلمة ومشرفاً ومشرفة بنسبة (٧١.٨%).

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

أ. المتغير التابع: مستوى جودة البرامج التدريبية

ب. المتغيرات المستقلة:

- الجنس: (ذكر، وأنثى).
- سنوات الخبرة: (أقل من ١٠ سنوات) (من ١٠ سنوات فأكثر).
- المسمى الوظيفي: (معلم، مشرف).

صدق وثبات أداة البحث:

أ- الصدق الظاهري للأداة:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين بلغ (١٢) محكماً من ذوي الاختصاص ومن مختلف التخصصات 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.

ب- صدق تمييز الفقرات للأداة:

للتأكد من الصدق تمييز الفقرات، تم تطبيق الاستبانة بعد إجراء التعديلات التي أبدائها المحكمين على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة بلغ (٢٥) 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.

ج- ثبات أداة الدراسة:

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

جدول (٣) معامل الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

م	المحور	عدد الفقرات	ثبات المحور
١	المحور الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية	٧	0.896
٢	المحور الثاني: تصميم البرامج التدريبية	٨	0.871
٣	المحور الثالث: تنفيذ التدريب	٧	0.879
٤	المحور الرابع: التقييم	٧	0.871
	الاستبانة ككل	٢٩	0.953

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ للمحاور تراوحت بين (٠.٨٧١-٠.٨٩٦). أما الثبات الكلي للاستبانة كان (0.953) وتعتبر هذه القيمة عالية وتؤكد صلاحية استخدام هذه الاستبانة للدراسة.

عرض نتائج الدراسة

يتناول هذا الجزء 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) = (٥-١)، وللحصول على طول الفئة تم تقسيمه على أكبر قيم في المعيار أي (٤÷٥=٠.٨٠)، ثم تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المعيار وهي (١) لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة كالآتي:

جدول (٤) المعيار المعتمد في تفسير درجة استجابات أفراد عينة الدراسة

م	المتوسط المرجح بالأوزان	المستوى
١	1.79-1.00	منخفض جداً
٢	2.59-1.80	منخفض
٣	3.39-2.60	متوسط
٤	4.19-3.40	مرتفع
٥	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 في محافظة 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 (٥) 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	١	مرتفع
المحور الثالث	تنفيذ التدريب	3.33	.869	٢	متوسط
المحور الرابع	التقييم	٣.٠١	.830	٣	متوسط
المحور الأول	تحديد الاحتياجات التدريبية	٢.٨٤	.905	٤	متوسط
	كل المحاور	3.21	.715		متوسط

يتضح من الجدول (٥) 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 (٢.٨٤-٣.٦٢) 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 (0.687)، يليه المحور الثالث "تنفيذ التدريب" بمتوسط حسابي بلغ (3.33) بمستوى متوسط وانحراف معياري (0.869)، يليه المحور الرابع "التقييم" بمتوسط حسابي بلغ (3.01) وبمستوى متوسط وانحراف معياري (0.830)، وحصل المحور الأول "تحديد الاحتياجات التدريبية" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٤) بانحراف معياري (0.905).

جدول (٦) 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	١	مرتفع
المحور الثالث	تنفيذ التدريب	3.22	.987	٢	متوسط
المحور الأول	تحديد الاحتياجات التدريبية	3.03	.688	٣	متوسط
المحور الرابع	التقييم	2.86	.665	٤	متوسط
	كل المحاور	3.21	.715		متوسط

يتضح من الجدول (٦) 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 (٢.٨٦-٣.٦٢) بمستويات مرتفع ومتوسط.

حيث احتل المحور الثاني "تصميم البرامج التعليمية" المرتبة الأولى بأعلى متوسط من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليه بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٢) وبمستوى مرتفع وانحراف معياري (٠.811)، يليه المحور الثالث "تنفيذ التدريب" بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٢) بمستوى متوسط وانحراف معياري (٠.987)، يليه المحور الأول "تحديد الاحتياجات التدريبية" بمتوسط حسابي بلغ (٣.٠٣) وبمستوى متوسط وانحراف معياري (٠.688)، وحصل المحور الرابع "التقييم" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٦) بانحراف معياري (٠.665) وبمستوى متوسط. وفيما يلي عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب كل

محور

أولاً: المحور الأول تحديد الاحتياجات التدريبية

جدول (٧) المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية في محور تحديد الاحتياجات التدريبية

رقم العبارة بالاستبانة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٦	تحدد الاحتياجات التدريبية في ضوء التطورات والمستجدات التربوية والتعليمية الحديثة.	3.46	1.034	١	مرتفع
٣	يتم الاستعانة بالزيارات الميدانية لتحديد الاحتياجات التدريبية.	3.00	1.194	٢	متوسط
٥	يتم الأخذ برأي المعلمين في تحديد الاحتياجات التدريبية.	2.90	1.227	٣	متوسط
١	يتم جمع المعلومات الخاصة بالاحتياجات التدريبية بشكل دوري من قبل المعنيين بالوزارة والمحافظة التعليمية.	2.69	1.133	٤	متوسط
٧	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على تقارير الأداء الوظيفية للمعلمين.	2.68	1.121	٥	متوسط
٤	تحدد الاحتياجات التدريبية بناءً على آراء مديري المدارس.	2.67	1.123	٦	متوسط
٢	تجري الوزارة دراسات مسحية لتحديد الاحتياجات التدريبية.	2.57	1.129	٧	منخفض
	المحور ككل	2.85	.89		متوسط

يتضح من الجدول (٧) أن متوسطات إجابات عينة الدراسة على عبارات هذا المحور تراوحت بين (2.57 - 3.46)، حيث احتلت العبارة (٦) " 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 (٢) "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 (٨) المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة عن مستوى جودة
البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية في محور تصميم البرامج
التدريبية

رقم العبارة بالاستبانة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٦	يربط المحتوى التدريبي بين الجانب النظري والجانب العملي.	4.00	.777	١	مرتفع
٢	يشمل محتوى البرامج التدريبية العنوان والأهداف وملخص المحتوى.	3.94	.769	٢	مرتفع
٧	يراعى التسلسل المنطقي لموضوعات البرنامج التدريبي.	3.84	.822	٣	مرتفع
١	تحدد الأهداف المطلوبة من البرنامج التدريبي بدقة ووضوح وقابلة للقياس.	3.74	.872	٤	مرتفع
٣	يراعى استخدام التكنولوجيا الحديثة في تصميم محتوى البرنامج التدريبي.	3.72	.918	٥	مرتفع
٨	يراعى في تصميم المحتوى توافر الموارد والامكانيات اللازمة لتنفيذ التدريب.	3.72	.855	٦	مرتفع
٥	يحفز محتوى البرامج التدريبية على الأبداع والابتكار.	2.94	1.240	٧	متوسط
٤	يراعى الخبرات العملية للمعلمين وقدراتهم الفنية والمعرفية في تصميم البرامج التدريبية.	2.91	1.252	٨	متوسط
	المحور ككل	3.60	.692		مرتفع

يتضح من الجدول (٨) أن متوسطات إجابات عينة الدراسة على عبارات
هذا المحور تراوحت بين (2.91-4.00)، وقد جاءت العبارة (٦) "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 (٥) "يحفز محتوى البرامج
التدريبية على الأبداع والابتكار" على المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٩١)

وانحراف معياري (١.٢٤٠) بمستوى متوسط، تليها العبارة (٤) "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 (٩) المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة عن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية في محور تنفيذ التدريب

رقم العبارة بالاستبانة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٢	يتم توفير مستلزمات التدريب بشكل كافٍ وملائم للبرنامج.	3.67	1.007	١	مرتفع
٦	يراعى حسن إدارة الوقت اثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.	3.58	1.051	٢	مرتفع
٤	تستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة في تنفيذ البرنامج التدريبي.	3.55	1.052	٣	مرتفع
١	يتم تحديد المكان والزمان المناسبين لتنفيذ البرنامج التدريبي.	3.45	1.207	٤	مرتفع
٥	ينوع منفذ البرنامج التدريبي في الاستراتيجيات وطرق التدريب الحديثة.	3.31	1.173	٥	متوسط
٣	ينفذ البرنامج التدريبي أفراد ذوي كفاءة عالية.	2.88	1.198	٦	متوسط
٧	يراعي المنفذ للبرنامج التدريبي الفروق الفردية بين المتدربين.	2.81	1.323	٧	متوسط
	المحور ككل	3.32	.87417		متوسط

يتضح من جدول (٩) 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 (٢) " 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 (٣) " ينفذ البرامج التدريبية أفراد ذوي كفاءة عالية" على المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٨) وانحراف معياري (١.١٩٨) وبمستوى متوسط تليها العبارة (7) " يراعى

المنفذ للبرنامج التدريبي الفروق الفردية بين المتدربين " على المرتبة السابعة وبأدنى متوسط حسابي بلغ (2.81) بانحراف معياري (1.323) بمستوى متوسط.

رابعاً: المحور الرابع التقييم

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لفقرات محور التقييم

رقم العبارة بالاستبانة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٦	يقيس التقييم مدى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي.	3.77	.850	١	مرتفع
٥	توظف أدوات التقييم للجانب النظري والجانب العملي.	3.52	1.003	٢	مرتفع
٤	توظف نتائج التقييم في تطوير البرامج التدريبية.	3.43	1.029	٣	مرتفع
١	تستخدم أدوات مختلفة لقياس مستوى رضا المتدربين عن البرامج التدريبية المنفذة.	2.74	1.151	٤	متوسط
٣	يربط أثر التدريب بالمرجات التعليمية للمدارس.	2.58	1.141	٥	منخفض
٧	يتم متابعة أثر التدريب في مكان العمل من أجل تقييم نجاح البرنامج التدريبي.	2.49	1.219	٦	منخفض
٢	تستخدم اختبارات قبلية وبعديّة اثناء تنفيذ البرامج التدريبية.	2.48	1.212	٧	منخفض
	المحور ككل	3.00	.821		متوسط

يتضح من جدول (١٠) 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 (0.850). بمستوى مرتفع، تليها العبارة (٥) "توظف أدوات التقييم للجانب النظري والجانب العملي." بمتوسط حسابي بلغ (3.52) وانحراف معياري (1.003) بمستوى مرتفع، واحتلت العبارة (١) " تستخدم أدوات مختلفة لقياس مستوى رضا المتدربين عن البرامج التدريبية المنفذة" على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٤) وبانحراف معياري (١.٥١٥) بمستوى متوسط، وجاءت العبارة (٢) "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 في محافظة 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 وصلاحيتها باستخدام كولموغوروف - سميرونوف (Kolmogorov-Smirnov) أظهرت النتيجة أن الاختبار غير دال إحصائياً، أي أن النسبة الفئوية كانت أكبر من $(p > 0.05)$ ، مما يدل على أن توزيع البيانات اعتدالي، وأكدت نتيجة اختبار شابيروا ويلك (Shapiro-Wilk) هذه النتيجة. واستناداً على هذه النتائج، يمكن أن القول بأن هناك توزيعاً اعتدالياً للبيانات والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (١١) اختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي

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

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 (١٢) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة بين متوسط استجابات أفراد 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 (١٢) 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 ١٠ سنوات، ومن ١٠ سنوات فأكثر) وذلك باستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٣) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة بين متوسط استجابات أفراد العينة في مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بمحافظة شمال الباطنة تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، ومن ١٠ سنوات فأكثر)

المحور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	قيمة ت	الدلالة
المحور الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية	أقل من ١٠ سنوات	60	2.78	٢١١	-0.772	.950
	١٠ سنوات فأكثر	153	2.88	١٠٩.٠٤		
المحور الثاني: تصميم البرامج التدريبية	أقل من ١٠ سنوات	60	3.50	٢١١	-1.298	.438
	١٠ سنوات فأكثر	153	3.64	١٠٤.٨٢		
المحور الثالث: تنفيذ التدريب	أقل من ١٠ سنوات	60	3.12	٢١١	-2.088	.579
	١٠ سنوات فأكثر	153	3.40	١٠٧.٩٠		
المحور الرابع: التقييم	أقل من ١٠ سنوات	60	2.89	٢١١	-1.251	.687
	١٠ سنوات فأكثر	153	3.05	١٠٢.٤١		
كافة المحاور	أقل من ١٠ سنوات	60	3.09	٢١١	-1.546	.302
	١٠ سنوات فأكثر	153	3.26	١٠٢.٠٨		

ومن جدول (١٣) 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 ١٠ سنوات، ومن ١٠ 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 أفراد عينة المجتمع في متغير (المسمى الوظيفي) حيث إن عدد المشرفين (١٣) فقط بينما عدد المعلمين (٢٠٠) معلم ومعلمة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٤) 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 معلم	13 200	١٢٢.٥٨ ١٠٥.٩٩	1097.500	-0.942	.346
المحور الثاني: تصميم البرامج التدريبية	مشرف معلم	13 200	١١٣.٨١ ١٠٦.٥٦	1211.50	-0.413	.679
المحور الثالث: تنفيذ التدريب	مشرف معلم	13 200	١٠١.٦٥ ١٠٧.٣٥	1369.50	.323	.744
المحور الرابع: التقييم	مشرف معلم	13 200	٩٩.٢٣ ١٠٧.٥١	1401.0	.470	.638
كافة المحاور	مشرف معلم	13 200	١١٠.٣٨ ١٠٦.٧٨	12560.0	-0.204	.838

ومن جدول (١٤) 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.

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 (٣.٢٠).

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، ٢٠٢٠).

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 ٢٠٢٢/٢٠٢٣، 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، ٢٠٢٣).

ويفسر عدم وصول درجة جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الرياضة المدرسية إلى مستوى مرتفع، لعدة أسباب منها القصور في تحديد الاحتياجات التدريبية وقلة وجود مسح 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 نتیجتها بتقدير (٢.٥٧) وبمستوى منخفض، ومن ناحية تقييم البرامج التدريبية في المحور الأخير من استجابات عينة الدراسة جاءت الفقرات الثانية والثالثة والسابعة بمستوى منخفض، لعدم اجراء اختبارات قليلة وبعدياً أثناء تنفيذ البرامج التدريبية للمدربين لمعرفة المستوى الحقيقي للمدرب وأثر البرنامج التدريبي ونجاحه في نهاية البرنامج على مستوى المدربين، ويتم التقييم الختامي للبرامج التدريبية عبر إرسال رابط الكتروني للمدربين 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 المتابعة للبرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الرياضة المدرسية بين الأعوام الدراسية من ٢٠١٩ إلى عام ٢٠٢١م، وجد العديد من الأسباب منها: تقليل عدد البرامج التدريبية المقدمة في المراكز التدريب و اختصارها 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 لأثراء 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 الاشراف الفني على المعلمين وتقديم لهم المشاغل والورش الفنية والتغذية الراجعة المستمرة في كل زيارة إشرافية.

ويلاحظ من خلال تنفيذ البرامج التدريبية المستدامة لمعلمي جميع المواد الدراسية في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين 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 الإدارة المدرسية) وبرنامج خبراء الاشراف 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 المستفادة من البرامج المقدمة لهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (موسى، ٢٠٢٢؛ حاوي، ٢٠٢٠) التي أوضحت درجة جودة البرامج التدريبية وفاعلية البرامج التدريبية المقدمة وتقييم البرامج التدريبية بمستوى متوسط.

ثانياً: 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 (النوع الاجتماعي) و(سنوات الخبرة) و(المسمى الوظيفي)؟

وللإجابة على هذا السؤال على النحو الآتي:

أولاً: 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 الباحثون تشابه بينات 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.

كذلك جاءت دراسة العيسائي والكيومي، (٢٠٢٠) بعدم وجود فروق في استجابات العينة لمستوى جودة البرامج المقدمة لمعلمي اللغة العربية تعزى للجنس، وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة التوبية وآخرون، (٢٠٢١) حيث أظهرت نتيجة دراستها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة لتقييم جودة الخدمة بمراكز التدريب التابعة لمديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان باستخدام مقياس الفجوة بين الإدراكات والتوقعات لصالح الإناث، وكذا بالنسبة لدراسة (الجراح وأبو

عاشور، ٢٠٢١) 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 ١٠ سنوات، ومن ١٠ سنوات فأكثر).

ويفسر 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، ٢٠٢١؛ العيساني والكيومي، ٢٠٢٠)، والتي أظهرت استجابات عينة الدراسة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتتعارض دراسة موسى وآخرون (٢٠٢٢) حيث اشارت 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 ١٠ 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: (مشرّف، معلم).

ويعود ذلك إلى أن المعلمين والمشرّفين 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 أفراد 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 (٢٠٢١) 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.

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 الكترونيا.
- تطوير مهارات القائمين على تنفيذ البرامج التدريبية لرفع من كفاءتهم.

مقترحات الدراسة

إجراء دراسات وبحوث تربوية منها:

- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية حول بعنوان "جودة البرامج التدريبية وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين".
- إجراء دراسات حول مستوى جودة البرامج التدريبية التي ينفذها المشرفون التربويون في محافظات أخرى.

المراجع العربية

أبو نصر، مدحت. (٢٠٠٩). *مراحل العملية التعليمية*. المجموعة العربية للتدريب والنشر.

الاستراتيجية الوطنية للتعليم في سلطنة عمان ٢٠٤٠. (٢٠٢٢). *مجلس التعليم*.

<https://www.educouncil.gov.om/projects.php?scrollto=start>

الأيوبي، منصور. (٢٠١٢). *جودة التدريب*. مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية، (٣)، ٢٥-٢٧.

بحري، صابر، خرموش، منى. (٢٠٢٣). *أساسيات التدريب وتصميم البرامج التدريبية مع كراسة لتصميم برنامج تدريبي*. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

التربية، صفية؛ صلاح الدين، نسرين؛ والفهدى، راشد. (٢٠٢١). *تقييم جودة الخدمة بمراكز التدريب التابعة لمديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان باستخدام مقياس الفجوة بين الإدراكات والتوقعات* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة السلطان قابوس.

توفيق، عبد الرحمن. (٢٠١٤). *تقييم العملية التدريبية*. مركز الخبرات المهنية. الجراح، ولاء؛ أبو عاشور، خليفة. (٢٠٢١). *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*، ٩ (٢)، ٤٤٥-٤٤٤.

الحتروشي، فتحية. (٢٠٠٢). *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. (٢٠١٠). *التدريب في القرن الحادي والعشرين*. دار التعليم الجامعي.

الحميداي، ياسر. (٢٠٢٢). *تدريب المعلمين عبر المنصات الافتراضية*. المركز الأكاديمي العربي للنشر والتوزيع.

الخطيب، رداح؛ الخطيب، أحمد. (٢٠٠٦). *التدريب الفعال*. عالم الكتب الحديث.

الزدجالي، أحمد. (٢٠٢٠). واقع البرامج التدريبية المقدمة لمديري المدارس الخاصة في محافظة شمال في سلطنة عمان. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤ (٩)، ٢١-٤٣.

الزدجالية، أمينة؛ الغافري، محمد. (٢٠١٤). 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.

السنبل، عبدالعزيز؛ اللحيص، عبدالجواد. (٢٠١٢) تخطيط برامج التدريب المستمر في ضوء معايير الجودة الشاملة. آفاق جديدة في تعليم الكبار، ٨٥-١١٥.

السيد، أسامة؛ الجمل، عباس. (٢٠١٤). التدريب والتنمية المهنية المستدامة. دار العلم والايمان للنشر والتوزيع.

شحاتة، حسن؛ النجار، زينب؛ عمار، حامد. (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. الدار المصرية اللبنانية.

الشكلي، أحمد. (٢٠١٠). تطوير برامج تدريب المعلمين بسلطنة عمان في ضوء التوجيهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية. جامعة الدول العربية.

الصايغ، عبدالله. (٢٠١٢). دور البرامج التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم. دار المناهج للنشر والتوزيع.

الصيرفي، محمد. (٢٠٠٩). التدريب الإداري: تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية. دار المناهج للنشر والتوزيع.

عليما، صالح. (٢٠٠٨). إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية (التطبيق ومقترحات التطوير). دار الشروق للنشر والتوزيع.

عواد، سمية؛ الجرادات، محمود. (٢٠١٨). درجة فاعلية الدورات التدريبية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية بمدينة عمان [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الهاشمية.

- عياصرة، بلال؛ العياصرة، معن. (٢٠٢٠). تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مديرية التربية والتعليم لمحافظة جرش وعلاقته بالتنمية المهنية من وجهة نظرهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة جرش.
- اللقاني، احمد؛ الجمل، علي. (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس (ط.٣). عالم الكتب.
- الكندي، خميس. (٢٠١٥). التدريب المهني ماهيته، كفاءته، وأساليب قياسها. دار الكتاب الجامعي.
- المالكي، عبد الملك؛ ظفر، عبدالرزاق. (٢٠١٠). 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.
- المطاعنية، جواهر؛ المطاعنية، شمسة. (٢٠٠٩). فاعلية البرامج التدريبية الخاصة بالإنماء المهني على أداء المعلمات. رسالة التربية، (٢٤)، ٨١-٩١.
- المقيمي، فاطمة؛ الشعيلي، علي. (٢٠١٢). أثر برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التفكير الناقد والممارسات الصفية لدى معلمات الفيزياء. [رسالة ماجستير غير منشورة] جامعة السلطان قابوس.
- موسى، رزق؛ الشрман، منيرة؛ عليمات، صالح. (٢٠١٨). فاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين وعلاقتها بأدائهم من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة اليرموك.
- موسى، رزق؛ الشрман، منيرة؛ عليمات، صالح. (٢٠٢٢). العلاقة بين فاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين ومستوى أدائهم من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق. المجلة التربوية الأردنية، ٧، ١-٢٣.
- النعيمي، خلود. (٢٠٢١). إطار لبناء وتطبيق معايير جودة البرامج التدريبية القائمة على التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم بدولة الامارات العربية المتحدة. مجلة القراءة والمعرفة، (٢٣٥)، ١٦٥-٢٠٦.
- وزارة التربية والتعليم. (٢٠٢٣). الإحصاء التربوي.

<https://home.moe.gov.om/library/29>.



وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٥). البوابة التعليمية.

<https://home.moe.gov.om/topics/1/show/3658>

وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٤). دليل المركز التخصصي لتدريب المهني للمعلمين.

<https://home.moe.gov.om/library/102>

وزارة التربية والتعليم. (٢٠٢٣). الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية (٥٣).

<https://home.moe.gov.om/library/29>.

وزارة العدل والشؤون القانونية. (٢٠٢٠). مرسوم سلطاني بتحديد اختصاصات

وزارة التربية والتعليم واعتماد هيكلها التنظيمي (١٣٥٣).

<https://www.mjla.gov.om/legislation/decisions/details.aspx?>

.Id=1960&type=D

ياغي، محمد. (٢٠٢٣). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. دار وائل للنشر

والتوزيع.

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.