

أثر مكتسبات تدريب الموارد البشرية في رفع مستوى أداء العاملين

دراسة في مرحلة التعليم الإلزامي في محافظة اللاذقية

The Impact Of Human Resource Training

To Improve Employees' Performance

بحث مقدم لنيل درجة ماجستير التأهيل والتخصص في إدارة الأعمال

إعداد الطالبة:

ربي محمد عبد الوهاب منزلجي | RUBA_81175

إشراف:

الأستاذ الدكتور أسامة الفراج

شكر وتقدير

يطيب لي عرفاناً جميلاً أن أتقدم بجزيل الشكر العرفان على كل من وقف إلى جانبي خلال فترة دراستي هذه وأخص بالذكر أستاذي الكريم المشرف على الدراسة الدكتور أسامة الفراج الذي قدم الدعم والتوجيه والإرشاد حتى أبصر هذا العمل النور.

كما أود أن أتقدم بالشكر إلى جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الافتراضية السورية.

وأتقدم بوافر التقدير وعظيم الامتنان للجنة المناقشة الأفاضل الذين شرفوني بمناقشة المشروع وعلى دورهم بملاحظاتهم وتوجيهاتهم.

وأشمل بشكري وامتناني كافة العاملين في مديرية التربية في محافظة اللاذقية على مساعدتهم واستجابتهم والذي كان لهم الدور الكبير في إنجاح الدراسة.

كما أتقدم بشكري الى الشركة التي أعمل بها شركة بلوتري و إلى كافة زملاء العمل فيها فضلاً لما قدموه لي من مساعدة و دعم أثناء العمل لإنجاز هذا العمل المتواضع.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذه الدراسة سواء بالخبرة والإرشاد والتحكيم وتسهيل مهمتي من خلال توفير المعلومات والبيانات.

شكراً لكم جميعاً.

الإهداء

إلى أجمل المكافحات، إلى السيدة والمعلمة الأولى في حياتي التي علمتني المعنى الحقيقي للكفاح في هذه الحياة. اليها التي كانت لا تستطع النوم ساهرةً لأكمل دراستي للامتحان، إليك أُمي.

إلى السند الأول والأخير ... أبي الحبيب

إلى إخوتي ... مثلي الأعلى ندى – ريم – عادل..

إلى صدفه العمر ..إلى من شاركتني اكتشاف الحياة... إلى نصف السعادة ... إليك صديقتي إيفا...

إلى من دعمني بتوجيهاته وملاحظاته أثناء الدراسة ... إلى الزميل .. معن ...

إلى من ولدتهم الحياة و المواقف لي ... وكانوا خير أخوة ... أصدقائي...

إلى من شاركوني رحلة عامان من الدراسة والجد ... زملائي...

إلى كل من ترك أثراً في حياتي إيجاباً أو حتى سلباً ...

إلى كل طالب علم

إلى كل من لم تسنح لي الفرصة لشكرهم

أهدي هذا العمل المتواضع....

الموضوعات	الصفحة
كلمة شكر وتقدير	ب
الإهداء	ج
فهرس المحتويات	هـ
فهرس الجداول	ز
فهرس الاشكال	ط
فهرس المخططات البيانية	ط
فهرس الملاحق	ط
ملخص باللغة العربية	ي
ملخص باللغة الإنكليزية	ك

فهرس المحتويات	
الصفحة	العنوان
1	الفصل الأول
3	1-1 مشكلة الدراسة
3	1-2 أهداف الدراسة
4	1-3 أهمية الدراسة
4	1-4 الدراسات السابقة
14	1-6 مصطلحات الدراسة
14	1-7 تساؤلات الدراسة
15	1-8 فرضيات الدراسة
16	1-9 نموذج الدراسة
16	1-10 حدود الدراسة
16	1-11 متغيرات الدراسة
17	الفصل الثاني
18	2-1 مفهوم التدريب
18	2-2 التدريب أثناء الخدمة
19	2-3 أهمية التدريب

20	2-4 الحاجة لتدريب المعلمين
22	2-5 أهداف التدريب
23	2-6 موجز عن البرامج التدريبية المنفذة في مديرية التربية
26	الفصل الثالث
27	3-1 مفهوم الأداء
28	3-2 محددات الأداء
29	3-3 إدارة الأداء
30	الفصل الرابع
31	1-4 منهج الدراسة
31	2-4 مجتمع وعينة البحث
32	3-4 أداة الدراسة
33	4-4 اجراءات الدراسة
33	5-4 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
35	الفصل الخامس
35	الدراسة الميدانية
36	اختبار الصدق و ثبات أداة الدراسة
37	الوصف الإحصائي للعينة
43	اختبار الفرضيات

43	اختبار الفرضية الرئيسية الأولى
45	اختبار الفرضية الرئيسية الثانية
48	اختبار الفرضية الفرعية الأولى
50	اختبار الفرضية الفرعية الثانية
53	نتائج الدراسة
53	توصيات الدراسة
55	المراجع والمصادر

فهرس الجداول		
رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
4-1	مقياس ليكرت	32
5-1	معامل ألفا كرونباخ الكلي	36
5-2	معامل ألفا كرونباخ الجزئي لمحوري مكتسبات التدريب والأداء	36
5-3	توزع إجابات أفراد العينة حول العوامل الديموغرافية	37
5-4	ملخص إجابات المتدربين على الفقرات الخاصة بمكتسبات التدريب	38

39	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعياريّة لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات الخاصة بمكتسبات التدريب	5-5
40	ملخص إجابات المتدربين على الفقرات الخاصة بأثر مكتسبات التدريب على أدائهم	5-6
41	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعياريّة لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات الخاصة بأثر مكتسبات التدريب على أدائهم	5-7
43	نتائج تحليل T- Test للعوامل الديموغرافية	5-8
44	نتائج تحليل التباين أنوفا للعوامل الديموغرافية	5-9
45	تحليل معامل PEARSON لمحوري التدريب والأداء	5-10
46	نتائج اختبار الانحدار المتعدد للفرضية الرئيسية	5-11
46	جدول رقم (5-12) نتائج اختبار الانحدار المتعدد للفرضية الرئيسية	5-12
48	نتائج اختبار تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الأولى	5-13
48	نتائج اختبار تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الأولى	5-14
49	نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) لاختبار أثر المتغير المستقل (المهارات والمعارف المكتسبة) في الأداء الفعلي للهيئة التدريسية.	5-15

51	نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية	5-16
51	نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية	5-17
51	نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) لاختبار أثر المتغير المستقل (المهارات والمعارف المكتسبة) في الأداء الفعلي للهيئة التدريسية 44	5-18

فهرس الأشكال		
رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1-1	علاقة المتغيرات المستقلة والتابعة	16
2-1	هرم ماسلو	21
3-1	محددات الأداء الفعال	29

فهرس المخططات البيانية		
رقم المخطط	المخطط البياني	الصفحة
5-1	علاقة الانحدار الخطية لمحور التدريب x ومحور الأداء y .	47
5-2	علاقة الانحدار الخطية لمحور مكتسبات	50

	التدريب (المهارات والمعارف المكتسبة) X ومحور الأداء Y	
52	علاقة الخطية بين مكتسبات التدريب (الاتجاهات والأنماط السلوكية الجديدة) X ومحور الأداء Y	5-3

فهرس الملاحق	
الصفحة	العنوان
58	الاستبيان

ملخص الدراسة باللغة العربية:

الطالبة	:	ربى منزلجي
العنوان	:	أثر التدريب على الأداء الوظيفي
الجامعة	:	الجامعة الافتراضية السورية
عام:	2018	
إشراف	:	الأستاذ الدكتور أسامة الفراج

تهدف هذه الدراسة للتعرف على أثر مكتسبات البرامج التدريبية بأبعادها (المهارات والمعارف والأنماط السلوكية الجديدة) ودورها في رفع مستوى أداء وكفاءة أفراد العينة بالإضافة لدراسة أثر العوامل الديموغرافية واكتشاف الفروق في مستوى اكتساب المعارف والمهارات والأنماط السلوكية والاتجاهات الجديدة من البرامج التدريبية لدى العينة لكل من (الجنس – العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة)

تم اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات من الظاهرة الاحصائية لتحليل البيانات وتفسيرها وتم استخدام برنامج SPSS الإصدار 23، وصممت الاستبانة كأداة لاستطلاع آراء العينة المكونة من المتدربين ضمن برامج التدريب وزارة التربية والتعليم في محافظة اللاذقية والتي بلغت 36 متدرب فقد مثل هذا العدد مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى:

- وجود علاقة ارتباط خطية قوية وموجبة وذات دلالة معنوية بين مكتسبات التدريب وارتفاع في مستوى أداء الهيئة التدريسية في مدارس التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن دور التدريب في رفع مستوى أدائهم المهني تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس – العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة)

ملخص الدراسة باللغة الإنكليزية:

Abstract:

The Study aims to explore the impact of Human resource training benefits in raising the level of the performance of teachers and to investigate the Measurement of training effectiveness on employees execution in education department in Latakia \ Syria governorate, for recognizing training programs and its effects on employees execution and its range in qualification and the relation between trainee capacities and real execution that training seeks to achieve, in addition to the employees' real need of training which suits their functional tasks, and the effort to reach a the ultimate objective which is raising the employee's execution level and increasing their production, by applying practically the new acquired skills.

Research hypotheses:

1. Is there evidence at the 0.05 level of *significance*, of a *correlation* between Human resource training benefits (skills, knowledge, attitudes and behaviors) and raising the level of the performance of teachers
2. Are there statistical differences in function between Human resource training benefits (skills, knowledge, attitudes and behaviors) and the demographical factors (gender – age – educational qualification and the experience years) of the teachers.

The study concluded the following results:

- The is a positive, strong, direct correlation between Human resource training benefits (skills, knowledge, attitudes and behaviors) and raising the level of the performance of teachers.

- There are no statistical differences in function between Human resource training benefits (skills, knowledge, attitudes and behaviors) and the demographical factors (gender – age – educational qualification and the experience years) of the teachers

Keyword: Human resources, training, training programs, the education institution.

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- الدراسات السابقة
- علاقة الدراسة بالدراسات السابقة
- فرضيات الدراسة
- نموذج الدراسة
- حدود الدراسة

مقدمة:

يشهد العالم اليوم تطوراً ملحوظاً في جميع مناحي وميادين الحياة الاقتصادية منها والسياسية الاجتماعية والتقنية وغيرها من النواحي الأخرى وفي ظل هذه التغييرات الكبيرة لا بد من أن يتسنى لنا ذكر الجانب التربوي القطاع الأكثر أهمية لدوره الأساسي والجوهري في إحداث هذه التغييرات الجذرية في العالم.

وانطلاقاً من دور المعلم البارز في بناء المجتمع وتربية النشء فالمعلم هما أساس المجتمع وحضارته وتطوره، و الذي تنشأ جميع أطياف وأجيال المجتمع من طبيب وصيدلاني ومهندس ومحامي وكيميائي وغيرها من المهن تحت ظله فهم ليسوا إلا ثمرات لكفاح المعلمين عبر أجيال طويلة. وعلى أثر ذلك فإن نمو المعلمين مهنيّاً وعلمياً وثقافياً سيؤدي حتماً إلى تحسين وتطوير العملية التعليمية، وبالتالي نمو أجيال مثقفة ولديها قدرات أوسع وأكبر في محاكاة التغييرات الديناميكية الحالية التي يشهدها العالم ونتيجة لهذا كان من الضروري الاهتمام بنوع المعلم والتركيز على تجديد وتطوير برامج التأهيل والتدريب أثناء العمل (الفالوقي، 1991، صفحة 11).

ومما لا شك فيه بأن مقدار العناية بنوعية تأهيل المعلم وتدريبه وجودة العملية التدريسية ينعكس إيجاباً على الإحساس بالمسؤولية وأهمية دوره تجاه مستقبل الأجيال ومدى الحرص على توفير الخدمات التعليمية لها. وعلى أثر ذلك فقد عملت وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية على إنشاء برامج تدريبية خاصة بالهيئة التدريسية المعتمدة من قبلها من معلم ومدرس ومساعد معلم لرفع مستوى أدائهم وتنمية مداركهم ومعارفهم وتعويض القصور والضعف فيه.

والفكرة العمومية المتخذة عن الهدف من برامج التدريب هي عرض طرق تدريس جديدة لا تتناسب مع مستوى وإمكانات الطلبة وخصوصاً في ظل الازمة الراهنة التي تمر بها الجمهورية العربية السورية إلا أنها نظرة خاطئة حيث أن برامج التدريب ذات مفهوم وأهداف أوسع تشمل كافة الطرق والوسائل والمعرفة والتطور العلمي والإدارة التربوية وكل ما يخص التربية والتعليم من جوانب عديدة ومتطورة.

وعلى أثر ذلك تم إعداد هذا البحث لدراسة أثر مكتسبات التدريب على أداء الهيئة التدريسية في مديرية التربية في محافظة اللاذقية للحلقة الأولى والثانية (مرحلة التعليم الأساسي والإلزامي) وأثرها في رفع وتعزيز قدراتهم وإمكاناتهم المهنية لكونها تضم أعداد كبيرة من المعلمين والمدرسين المساعدين المشرفين

على تربية الأطفال ونموهم في أهم المراحل العمرية وهي مرحلة الطفولة بهدف إعداد صناع المستقبل في المجتمع ولكونها النواة الأولى للمراحل الأخرى التي ينتقل إليها المتعلم.

1-1 مشكلة الدراسة:

تتبلور مشكلة البحث في التعرف على نتائج العملية التدريبية على أداء الهيئة التدريسية وأثرها على الأداء الفعلي للهيئة التدريسية الذي تهدف البرامج التدريبية لتحقيقه لديها والتعرف على أثر العوامل الديموغرافية على الهيئة التدريسية في اكتساب خبرات ومهارات و اتجاهات وأنماط سلوكية جديدة .

1-2 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف دور التدريب في مدارس التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية / سوريا وعلى ذلك يتفرع من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالي:

- التعرف على أثر مكتسبات التدريب كأحد أهم مكونات الجودة الرئيسية للعملية التدريسية على الأداء الفعلي للهيئة التدريسية و توظيفها أثناء أدائهم لمهنتهم التدريسية في مدارس مدينة اللاذقية.
- التعرف على أثر العوامل الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) في عملية التدريب من خلال دراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة اكتساب خبرات ومهارات وأنماط سلوكية جديدة من التدريب.

1-3 أهمية الدراسة:

- أهمية موضوع التدريب لما له أثر إيجابي في رفع إنتاجية المعلم\ة وكفاءته وبالتالي انعكاسه إيجاباً على المستوى التعليمي للطلبة .
- إبراز أثر مكتسبات التدريب الجديدة على أداء الهيئة التدريسية في الحلقة الأولى والثانية ضمن المدارس الحكومية في الجمهورية العربية السورية.
- محاولة إغناء الأبحاث السابقة المتعلقة في التدريب وأثره على رفع مستوى أداء العاملين.
- تُعد هذه الدراسة تطبيقاً للواقع العملي لمدارس الحلقة التعليمية الأولى والثانية في مدينة اللاذقية بوجه خاص والمدارس السورية بوجه عام.

1-4 الدراسات السابقة:

1-4-1 الدراسات العربية:

1-1-4-1- دراسة (بن عزة فردوس، 2016) بعنوان: " دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والكبيرة"

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث أسقطت الباحثة الجانب التطبيقي على العيادة الطبية جراحية ضياء في ورقلة واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعطيات والبيانات المتعلقة بالظاهرة موضوع البحث.

وكان من أهم نتائج الدراسة:

- أن التدريب كمتغير مستقل يؤثر على أداء العاملين كمتغير تابع بدرجة قوية وذلك بقيمة معامل ارتباط 76%.
- ان عناصر التدريب (برامج التدريب - المدربون - المتدربين) في عيادة الضياء فاعلة وتؤثر على أداء العاملين بشكل إيجابي.
- الهدف الرئيسي من التدريب هو إزالة جوانب القصور في أداء الافراد العاملين.

علاقتها بالدراسة الحالية:

- كلا الدراستين تهتم بموضوع البحث أثر التدريب على أداء العاملين إلا أن الدراسة السابقة توسعت لدراسة عناصر التدريب بما فيها برامج التدريب والمدربون والمتدربين فيما اقتصرَت الدراسة الحالية على دراسة أثر مكتسبات التدريب على الأداء الفعلي فحسب.

1-4-1-2- دراسة (الجميل، 2014) بعنوان: "أثر تدريب الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية في المصارف العراقية"

هدفت الدراسة الى تحديد أسباب الضعف في ممارسة نشاط التدريب في المصارف غير الحكومية في بغداد التعرف على أثر الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في المصارف العراقية غير الحكومية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

وجود علاقة ارتباط معنوية قوية بين العملية التدريبية متمثلة بأبعادها (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي – تنفيذ البرنامج التدريبي- تقويم البرنامج التدريبي) والميزة التنافسية.

علاقتها بالدراسة الحالية:

كلا الدراستين تهتم بالبحث في أثر التدريب على كفاءة أداء العاملين إلا أن الدراسة الحالية توسعت لدراسة مراحل العملية التدريبية بأشكالها المختلفة على أداء العاملين فيما اقتصرَت الدراسة الحالية على دراسة مكتسبات العملية التدريبية على أداء العاملين.

1-4-1-3- دراسة (السماوي، 2014): "أثر التدريب والتنمية في أداء بوجود إدارة المعرفة في وزارة المالية في اليمن"

هدفت الدراسة إلى الوقوف على مدى التغيرات التي تطرأ على أداء وسلوك الموظفين المستفيدين من التدريب أثناء الخدمة وأوضاعهم الوظيفية المختلفة.

توصلت الدراسة الى:

- مستوى التدريب والتنمية في وزارة المالية كانت متوسطة كما أظهرت أن مستوى أداء العاملين في وزارة المالية متوسط أيضاً وأشارت الدراسة لوجود تأثير إيجابي للتدريب والتنمية بأبعاده (خطة التدريب والتنمية، وتنفيذ وتقييم الخطة، وكذلك بينت الدراسة أهمية الأخذ بعين الاعتبار مجال اختيار الدورات التدريبية، ومجال اختيار المتدربين، الأمر الذي يؤدي إلى ضمان وسلامة التنظيم والتخطيط للعملية التدريبية، وتنظيمها على أكمل وجه.

علاقتها بموضوع الدراسة:

كلا الدراستين تؤكد على أثر التدريب في رفع كفاءة أداء الموظفين أثناء الخدمة في حين توسعت الدراسة السابقة الى بحث الخطة التدريبية بأبعادها فيما اقتصرَت الدراسة الحالية على دراسة أثر مكتسبات التدريب على أداء العاملين.

4-1-4-1- دراسة (القوقا، 2011) بعنوان: "أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على المشروعات الصغيرة، وانعكاسه على نمو وربحية هذه المشروعات في قطاع غزة و قد استخدم المنهج الوصفي التحليلي للتحقق من الدراءة.

نتائج الدراسة:

- يؤثر التدريب على نحو كبير على نمو وربحية المشروعات الصغيرة من خلال دوره في تطوير مهارات وقدرات أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها، والذي تجلى بشكل واضح في قدرة وفاعلية المشاركين على إدارة العمليات الإنتاجية في مشروعاتهم بشكل أفضل.
- بينت برامج التدريب فعاليتها في قدرة أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها على توظيف ما تعلموه من مهارات في هذا المجال، وأن هناك إدراكاً لدى أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها لأهمية الاستثمار في التدريب في تطوير قدرات مشروعاتهم ومهاراتهم في مجال إدارة المشروعات، وفي صقل مهارات المشاركين في مجال الإدارة مما أثر بدوره على زيادة أرباح المشروع.
- بينت الدراسة أنه لا أثر لعوامل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات على أثر التدريب على ربحية المشروعات الصغيرة.

علاقتها بالدراسة الحالية:

كلا الدراستين تبحث في أثر التدريب على الأداء وأثر العوامل الديموغرافية في أداء العاملين استناداً لمكتسبات التدريب الجديدة.

5-1-4-1: دراسة (حسن، 2011) – بعنوان: "أثر التدريب والتأهيل في القطاع السياحي على رفع كفاءة التسويق السياحي"

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين أثر التدريب في القطاع السياحي وجودة الخدمة السياحية المقدمة في المنشآت السياحية العاملة في الساحل السوري ودراسة العلاقة والإرتباط بين التدريب في القطاع السياحي والمزيج التسويقي للخدمات السياحية المقدمة في المنشآت السياحية قيد الدراسة وتوضيح أثر التدريب على رفع كفاءة الأنشطة السياحية في المنشآت السياحية المدروسة.

نتائج الدراسة:

- وجود علاقة مباشرة وذات دلالة حول علاقة التدريب باختلاف برامجها على جودة الخدمة السياحية المقدمة في المنشآت المدروسة في الساحل السوري.
- وجود علاقة مباشرة وطردية بين زيادة الطلب السياحي على خدمات المنشآت السياحية في العينة المدروسة بعد خضوع العاملين لدورات تدريبية.
- وجود وعي كبير لدى أفراد العينة المبحوثة لمفهوم التدريب وأهميته في المنشآت السياحية.

علاقتها بالدراسة الحالية:

تتفق الدراستين على أهمية أثر التدريب في رفع كفاءة أداء الموظفين أثناء الخدمة.

6-1-4-1: دراسة (السليمان، 2007) بعنوان: أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفيات وزارة التعليم العالي:

هدفت الدراسة للتعرف على أثر العملية التدريبية في مستشفى الأسد الجامعي في محافظة اللاذقية وتقويم مدى انسجام العملية التدريبية في المستشفى – محل الدراسة – مع المبادئ العلمية لعملية التدريب وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- جودة عملية التدريب تنعكس إيجابياً على جودة الخدمات الطبية المقدمة في المستشفى.
- معظم العاملين في الكادر التمريضي والإداري في المستشفى لا يخضعون لدورات تدريبية بعد الالتحاق بالعمل. أما بالنسبة لطلاب الدراسات العليا فيعد تدريبهم مستمراً بحسب طبيعة دراستهم.
- عدم مراعاة التجديد والتطوير في أنشطة التدريب وأساليبه.
- الاعتماد على أسلوب محدد في التدريب. ويعد التطبيق العملي هو الأسلوب السائد في المستشفى.
- عدم توافر البرامج التدريبية الخاصة بنشر ثقافة الجودة والجودة الشاملة في الخدمات الطبية والتدريبية في المستشفى.
- كثرة عدد المتدربين تحت إشراف مدرب واحد يؤثر سلباً في جودة العملية التدريبية والطبية التي سيقدمها المتدربون.

علاقتها بالدراسة الحالية:

- كلا الدراستين تهتم بأثر العملية التدريبية على أداء العاملين وبالتالي جودة الخدمات المقدمة من قبلهم إلا أنه تشمل الدراسة السابقة دراسة عملية التدريب بأبعادها المختلفة فيما اقتصرَت الدراسة الحالية على دراسة أثر مكتسبات التدريب في الأداء.

1-4-1-7- دراسة (جبر، 2002) بعنوان: "تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة بمحافظات غزة في ضوء اتجاهات عالمية معاصرة."

هدفت الدراسة إلى تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين المتدربين والمشرفين التربويين في ضوء اتجاهات عالمية معاصرة. وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- وجود حاجة ملحة للمدرسين لمزيد من البرامج التدريبية تستهدف المزيد من الاحتياجات التدريبية للمعلمين غير واردة في الدورات السابقة مع مراعاة الجودة والحدثة فيها.
- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار مشكلات البيئة وربطه مع البرامج التدريبية.
- وجود متابعة ميدانية لأثر التدريب على المدرسين.
- ضرورة وجود مكتبة ملحقة بالمركز التدريبي.

علاقتها بالدراسة الحالية:

كلا الدراستين تهتم بأثر العملية التدريبية على أداء العاملين فيما استهدفت الدراسة السابقة دراسة تقويم العملية التدريبية الحالية و تقويمها فيما اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة أثر مكتسبات التدريب على العاملين خلال العملية التدريبية القائمة حالياً.

1-4-2 الدراسات الأجنبية:

1-2-4-1- دراسة (Sultana، 2012) بعنوان:

((Impact Of Training On Employee Performance)): "A Study Of Telecommunication Sector In Pakistan"

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر التدريب على أداء العاملين في قطاع الاتصالات في باكستان. أجريت الدراسة مع مجموعة من الفرضيات التي تتعلق مباشرة بمسائل البحث حيث نصت الفرضية الأساسية تنص على أن هناك تأثير إيجابي للتدريب على أداء الموظفين. وجمعت البيانات من خلال الاستبيانات.

نتائج الدراسة:

- يؤثر التدريب تأثير إيجابي قوي على أداء الموظفين حيث يعتبر التدريب عنصر أساسي لتحسين الأداء؛ وبالتالي ارتفاع مستوى الكفاءة الفردية والتنظيمية كما يساعد على التوفيق بين الفجوة بين ما ينبغي أن يحدث وما يحدث - بين الأهداف أو المعايير المرجوة والمستويات الفعلية لأداء العمل .
- هناك العديد من الطرق للتغلب على أوجه القصور في الأداء البشري في العمل، والتدريب هو واحد منهم لمعالجة نقاط الضعف و القصور في أداء العاملين.
- التدريب يعزز المهارات والكفاءة والقدرة، وفي نهاية المطاف أداء العامل والإنتاجية في المنظمات.

علاقتها بالدراسة الحالية:

- كلا الدراستين تهدف للبحث في أثر مكتسبات التدريب على أداء العاملين ودوره في سد الفجوة ما بين الأداء الحالي والأداء المرجو من التدريب.

1-4-2-2-دراسة (Oguntimehin, 2001) بعنوان:

"Impact of Training and Development on Organizational Effectiveness: Evidence from Selected Public-Sector Organizations in Nigeria "

تركز الدراسة على تأثير التدريب والتطوير على الفعالية التنظيمية في القطاع العام في إينوغو/ نيجيريا حيث استخدمت المنهج التحليلي الوصفي.

الأهداف المحددة للدراسة هي:

- تحديد التحديات المرتبطة بالتدريب والتطوير في القطاع العام في نيجيريا.
- تسليط الضوء على فوائد التدريب والتطوير في القطاع العام في نيجيريا.
- التأكد من أثر التدريب / التطوير على الأداء التنظيمي.

وكان من أهم نتائجها:

- التدريب وسيلة أساسية لتحسين أداء الموظفين.
- التدريب يساعد على اكتساب ميزة تنافسية أكثر من مجرد تنمية المهارات الأساسية.
- الهدف الرئيسي من أي برنامج تدريبي إضافة قيمة للموارد البشرية والتخلي عن المفهوم الخاطئ للتدريب كوسيلة لتعزيز الموظفين بينما هو وسيلة لخلق رأس مال فكري من خلال تعزيز أداء الموظفين وتطويره وتحسينه في سبيل الوصول لأفضل كفاءة إنتاجية.

علاقتها بالدراسة الحالية:

- كلا الدراستين تركز على العملية التدريبية وفوائدها على أداء العاملين إلا أنها تختلف الدراسة السابقة تشمل البحث في محور التحديات بينما الدراسة الحالية اقتصر على دراسة أَر مكتسبات التدريب على الأداء الفعلي.

1-4-2-3- دراسة (Branine, 2004)، بعنوان:

“Cross Cultural Training of Managers An Evaluation of Management Development” Programme for Chinese Managers”

هدفت الدراسة إلى تقييم الكيفية التي ينظر بها المديرون الصينيون وردة أفعالهم تجاه برامج التدريب والتطوير الإداري الذي صمم وقدم عن طريق الخبراء الغربيين وإلى أي مدى نجحت تلك البرامج في تحقيق نتائجها وتحديد العوامل التي تؤثر في المدراء الصينيين عند خضوعهم لدورات تدريبية خارج الصين وتحديد أثر التدريب على الإدارة الصينية في الخارج وتكمن أهمية هذه الدراسة في المساهمة في مسألة التدريب الذي يتم في إطار الثقافات المختلفة.

وتوصلت الدراسة الى :

- اقترح عدة أساليب وطرق لتحديد كيفية الانتقال من مرحلة الاعتماد على المعلم الى مرحلة الاعتماد على المتعلم في البيئة الصينية أي الانتقال من مرحلة تبني المهارات ومعرفة الإدارة الغربية الى التكيف مع ما تم تعلمه الى بيئتهم الوظيفية واحتياجات المنظمة كما أنها أوصت بضرورة التفاعل بين المديرين الصينيين مع نظرائهم الغربيين في المشاريع المشتركة.

علاقتها بالدراسة موضوع البحث :

- كلا الباحثين ركز على التدريب وأثره في أداء العاملين من خلال تقليص الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المطلوب في الدورات التدريبية الخارجية المقدمة رغم ما يكتنفها من اختلافات بيئية.

1-4-2-4- دراسة: (Peter, 2012) بعنوان:

“Influence of teacher training on the Performance of students in mixed secondary Schools in Gem district, Kenya”.

الهدف الرئيسي من الدراسة:

- معرفة أثر تدريب المُدرسين على الأداء الأكاديمي للطلاب في مقاطعة جيم حيث لوحظ أن الأداء الأكاديمي لطلاب مدارس مقاطعة جيم الثانوية في كينيا دون مستوى نظائرها من المدارس المحلية والوطنية في المناطق الأخرى.

وتوصلت الدراسة الى:

- أن الانخفاضات في متوسط الأداء لدى المعلمين تعزى لعدم تدريبهم، وأن تدريب الهيئة التدريسية يؤثر أثر كبير على الأداء الأكاديمي للطلاب ويرجع ذلك إلى أن 96.6% من المعلمين المدربين حققوا نتائج أفضل كما عملت الدراسة على معالجة بعض الثغرات التي تواجهها العملية التدريبية.

علاقتها بالدراسة الحالية:

كلا الدراستين تهتم بأثر مكتسبات التدريب على أداء الهيئة التدريسية وبالتالي على مستوى الطلاب الأكاديمي.

5-1 موضع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري والمنهجي في بعض النواحي التي تتعلق بمفهوم وعملية التدريب وماهية البرامج التدريبية المتنوعة كما استفادت من الدراسات السابقة في الإطار الميداني للدراسة الحالية من حيث تقييم أثر التدريب لتصميم وإعداد الاستبانة.

من حيث مكان التطبيق فقد استهدفت الدراسات السابقة نطاقات بيئية مختلفة ومتنوعة عربية وأجنبية قطاع عام أو خاص فيما يتم تطبيق هذه الدراسة في مديرية التربية في الجمهورية العربية السورية – محافظة اللاذقية على الهيئة التدريسية للحلقة الأولى والثانية المعتمدين من قبل مديرية التربية في محافظة اللاذقية.

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تقوم بعملية دراسة لأثر مكتسبات التدريب في مديرية التربية في محافظة اللاذقية على أداء الهيئة التدريسية من خلال تقييم أثر برامج التدريب من وجهة نظر المعلمين الخاضعين لدورات تدريبية معتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم على أدائهم الفعلي خلال قيامهم بمهامهم التدريسية.

1-6 مصطلحات الدراسة:

التدريب:

الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة وتستهدف إحداث تغييرات ايجابية مستمرة من خبراتهم وسلوكهم من أجل تطوير أدائهم. (الطعاني، 2002، صفحة 14).

الأداء:

إنجاز الأعمال كما يجب أن تنجز ويدل أيضاً على إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة من خلال درجة تحقيق إتمام مهام وظيفته حيث يعبر الأداء عن السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة. (الخنق، 2005)

1-7 تساؤلات الدراسة

1. هل يوجد علاقة للتدريب بأداء أعضاء الهيئة التدريسية الفعلي في مدارس مدينة اللاذقية؟
2. هل يوجد علاقة بين مكتسبات التدريب (المعارف والمهارات والخبرات، الاتجاهات والأنماط السلوكية) وبين الأداء الفعلي لأعضاء الهيئة التدريسية؟
3. هل تأخذ إدارة التربية باللاذقية التغيرات الديموغرافية بعين الاعتبار عند الإعداد للبرامج التدريبية؟

8-1 فرضيات الدراسة:

تم الاعتماد على فرضيتين رئيسيتين التحقق من مدى وجود علاقة بين التدريب ومكتسباته المختلفة وأداء الهيئة التدريسية في مدارس مدينة اللاذقية للحلقتين الأولى والثانية.

الفرضية الرئيسية الأولى:

H01 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكتسبات التدريب - العوامل المستقلة مجتمعة وأداء أعضاء الهيئة التدريسية للحلقات الأولى والثانية.

وتتفرع منها فرضيات فرعية:

• الفرضية الفرعية الأولى:

1: H01: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعارف والمهارات الجديدة المكتسبة والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب لتحقيقه للمتدرب عند مستوى دلالة معنوية (0.05) فأقل.

• الفرضية الفرعية الثانية:

2: H01: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات والأنماط السلوكية الجديدة المكتسبة والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب لتحقيقه للمتدرب عند مستوى دلالة معنوية (0.05) فأقل.

الفرضية الرئيسية الثانية:

1: H02: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن أثر مكتسبات التدريب تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة) عند مستوى دلالة معنوية (0.05) فأقل.

9-1 نموذج الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على اختبار العلاقة بين المتغير المستقل وهو مكتسبات التدريب ببعديه المهارات والمعارف والخبرات الجديدة والاتجاهات والأنماط السلوكية الجديدة عن محور المتغير التابع أداء الهيئة التدريسية.

ويوضح الشكل البياني رقم (1) هذه العلاقة:



المصدر: إعداد الباحثة

10-1 حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: اقتصرَت هذه الدراسة على بحث أثر مكتسبات البرامج التدريبية المنفذة من قبل مديرية التربية فقط.
- الحدود البشرية: اقتصرَت هذه الدراسة على المدرسين الخاضعين سابقاً في برامج التدريب من قبل مديرية التربية.
- الحدود الزمنية: نفذت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2017-2018 لتقييم أثر البرامج التدريبية المنفذة في مديرية التربية خلال عام 2017.

11-1 متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: البرامج التدريبية ومكتسباتها.

المتغير

التابع:

أداء

الهيئة

التدريسية.

الفصل الثاني: الإطار النظري

- مفهوم التدريب
- التدريب أثناء الخدمة
- أهمية التدريب
- الحاجة الى تدريب المعلمين
- أهداف التدريب
- موجز عن البرامج التدريبية المنفذة في مديرية التربية

مقدمة:

يُعدّ العنصر البشري والعنصر المادي والعنصر التنظيمي أهم مكونات الإنتاج الأساسية اللازمة لتحقيق الأهداف على مستوى المنظمة ، غير أنه يعتبر العنصر البشري، المحور الرئيسي الذي يتحكم في العنصرين الآخرين ويحركهما في الاتجاه الذي يزيد الإنتاج ويحقق الأهداف بأعلى كفاءة إنتاجية ممكنة فهو أهم الموارد وأثمنها على الإطلاق ، لا سيّما إذا كان هذا العنصر مسلحاً بالمعرفة ومؤهلاً تأهيلاً كاملاً ينمي قدراته وإمكاناته وطاقته ، مما جعل تقدم الأمم وتطورها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمقدار ما تملكه من ثروة بشرية قادرة على العمل والإنتاج وعلى أثر ذلك فقد اتجهت جميع الدول الحديث إلى الاهتمام بعملية تأهيل وتدريب العنصر البشري لكونه الركيزة الأساسية والرئيسية في عملية التنمية وذلك من خلال تدريبه وبناء قدراته وتعويض النقص والقصور في أدائه للوصول إلى أعلى مستوى من الكفاءة الإنتاجية.

1-2 مفهوم التدريب:

اختلف علماء الإدارة في تعريف التدريب عموماً أو التدريب الإداري خصوصاً حيث اجتمعت الاتجاهات على اعتبار التدريب كمفهوم هو عملية إدارية منظمة ومستمرة وهادفة. و بالمفهوم الشامل يعتبر التدريب : " نشاط يهتمّ بنقل التعليمات والمعلومات؛ بهدف تطوير الأداء الخاص بالفرد المتلقّي لها، أو مساعدته على الوصول إلى مرحلة معينة من المهارات والمعارف". (Business Dictionary, "Training", 2017)

2-2 التدريب أثناء الخدمة:

تعدّ عملية تدريب المعلم إحدى مرتكزات عملية تكوين المعلم لتنمية المعلم مهنيّاً وزيادة كفاءة المؤسسة التربوية ومخرجاتها وقد تعددت الإتجاهات في تعريف وتحديد مفهوم التدريب أثناء الخدمة يعتبر التدريب أثناء الخدمة للمعلمين مفهوماً واسعاً تنطوي تحته العديد من التعاريف: ويُعرف تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

"النشاطات التي تنفذ وتطبق في المدرسة أو مجموعة من المدارس أو تقدمها مؤسسات أخرى لتحسين أداء المعلمين لتساهم " (الفقي، 1994، صفحة 455)

وكما ورد في تعريف آخر لتدريب المعلمين أثناء الخدمة:

"هو كل الأنشطة التي تساعد المعلمين المهنيين عن طريق التعلم الذاتي إلى رفع كفاءتهم، وإلى إيجاد حلول مرضية للمشكلات التي تتعلق بعملهم عن طرق تحسين الأداء." (ساراديفين). (مرجي، 2016، صفحة 64)

فيما يعرفه عبد القادر يوسف (مرجي، 2016) بأنه:

" كل برنامج مخطط يمكن المتعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية."

فيما يعرف (Hunderson، 1978) برنامج تنمية المعلم :

" هو بحث يشمل أي شيء يحدث للمعلم من أول يوم يلتحق فيه بالمهنة الى اليوم الذي يتقاعد فيه منها بحيث يسهم بصورة مباشرة أو غير مباشرة في الطريقة التي يؤدي فيها المعلم واجباته المهنية."

ويظهر لنا من خلال التعاريف السابقة للتدريب أن:

"برامج دورية مخططة ومنظمة على شكل دورات أو ورشات عمل يشرف عليه مجموعة من المشرفين التربويين والمختصين في مجالات تربوية وتعليمية مختلفة يهدف إلى تمكين المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على المزيد من الخبرات الثقافية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية"

2-3 أهمية التدريب:

يلعب التدريب دوراً فعالاً بالنسبة للمدرس القديم أو الجديد على حد سواء حيث تنقسم أنواع تدريب المعلمين إلى عدة أنواع مختلفة: (شويطر، 2009، صفحة 39)

التدريب للأعمال والمهام الجديدة فيما يخص المدرس الحديث الذي يلتحق حديثاً بالمؤسسة قد لا تتوفر لديه بعد المهارات والخبرات الضرورية لأداء واجبات الوظيفة بالكفاءة المطلوبة.

التدريب التكميلي ويستهدف المعلم ذو الخبرة الذي يلتحق حديثاً بالمؤسسة قد لا تتوفر لديه كافة القدرات الضرورية للأداء الجيد، وهنا يفيد التدريب التكميلي في استكمال القدرات المطلوبة وبعض جوانب القصور وقد يكون هذا القصور في الجانب الأكاديمي أو المسلكي، فضلاً عن توجيهه وتكييفه للظروف والأوضاع القائمة بالمنظمة بما يكفل له التوافق مع متطلبات العمل ومن ثم أداء العمل بطريقة جيدة بينما يستهدف **التدريب العلاجي** معالجة ضعف في إحدى الكفايات التي يجب أن تكون متوفرة في المدرس. ومن جانب آخر فإن التدريب يكون مطلوباً بغرض إعداد العاملين لتولى تلك الوظائف ذات المستوى الأعلى من الصعوبة والمسؤولية حيث يلعب **التدريب التوجيهي والتدريب للأعمال والمهام الجديدة** دوراً فعالاً في تنمية وتطوير قدرات العاملين لمسايرة المستجدات العلمية والنظريات التربوية والتطبيقات التكنولوجية والتغيرات في أنماط الحياة لتولى الوظائف والمناصب ذات المستويات الأعلى.

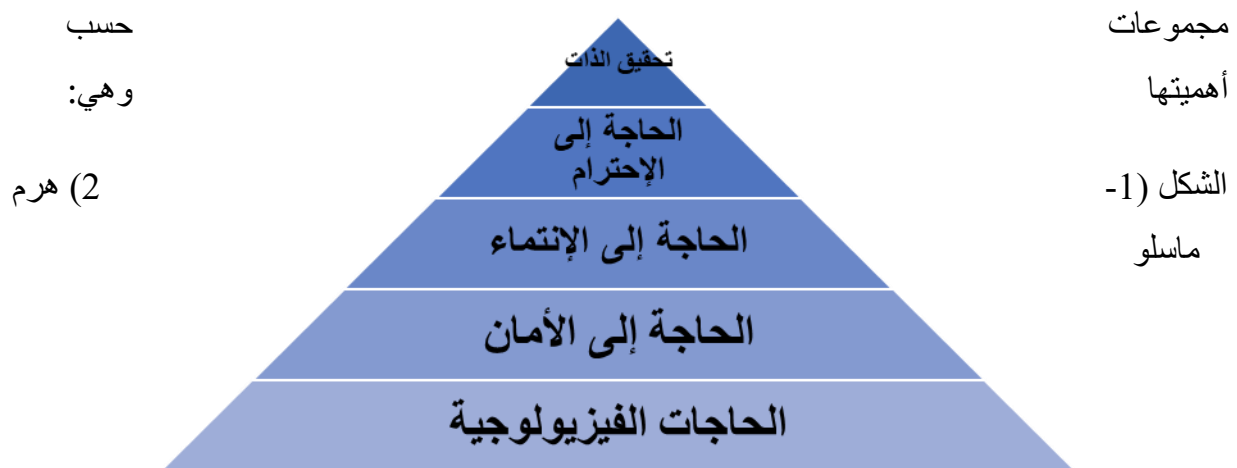
مما سبق، يُعتبر التدريب بمثابة استثمار للموارد البشرية المتاحة في مختلف مستوياتهم تعود عوائده على كل من المؤسسة والموارد البشرية التي تعمل بها.

4-2 الحاجة لتدريب المعلمين:

تولي كافة النظم الحديثة اهتماماً ملحوظاً بتدريب وتأهيل المعلمين وذلك لأهمية دوره في العملية التعليمية والتربوية حيث أن إعداد المعلمين يعتبر بحد ذاته استراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر وبحسب منظمي التعاون والتنمية الاقتصادية فإنها تعتبر جودة المعلم هو واحد أهم متغيرات المدرسة التي تؤثر على إنجاز الطلاب" (OECD] Organization for Economic Cooperation and Development، 2005)

وقد سعت وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية في السنوات الأخيرة لمواكبة التطوير والتحديث في ضوء اتجاهات العولمة وعلى أثره تم إنشاء وتأسيس مديرية الإعداد والتدريب عام 1985 التي تتولى عملية تدريب وتأهيل المعلمين أثناء ممارسة المهنة ودائرة البرامج التدريبية في وزارة التربية وفروعها في المحافظات عبر القيام ببرامج تدريبية سواء بالأساليب التقليدية (المحاضرات التدريبية النظرية) أو (ورشات العمل والندوات والمناقشات والزيارات الميدانية الدورية وتمثيل الأدوار والعروض العملية) من خلال قبول

الطلاب في المعاهد ودور المعلمين وتتبع أدائهم وتعمل على تحسينه وتقوم بتطوير خبراتهم وصقل مهاراتهم وتزويدهم بالمعارف الجديدة بعد دخولهم ميدان العمل التربوي، مما يجعل العملية التربوية معنية بحاجات التنمية (التربوية) كما أن التدريب لا يقتصر على تطوير قدرات العاملين وإنما تمتد البرامج التدريبية لتشمل تحسين وتطوير سلوكيات العاملين في العمل وتعاملهم مع المؤسسة ومع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين ، بمعنى أن التدريب هنا يفيد في **ترشيد الأنماط والعادات السلوكية وتطوير القيم والاتجاهات النفسية للعاملين وتكفل لهم المحافظة على توازنهم النفسي** فضلاً عن ذلك فإن التدريب يساهم في إشباع الحاجات الأساسية للمعلمين من خلال مقابلة التدريب لمستوى طموحاتهم وهذا الأمر ينعكس إيجاباً على تحسين وتطوير الكفاءة الإنتاجية لمديرية التربية وبحسب هرم ماسلو في نظرية الحاجات يرى أن إشباع الحاجات أو الحرمان منها يكون حالة عدم الرضا أو السخط لدى العمال ذلك الحرمان يولد تأثير نفسي وجسمي لحاجات متعددة وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد وهي التي تؤثر على السلوك، أما الحاجات التي تم إشباعها فتكون بمثابة دافع للفرد وأن هناك ترتيباً هرمياً لحاجات الإنسان حيث كلما تم إشباع الحاجة من هذه الحاجة انتقل الفرد إلى الحاجة الغير مشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات، وقد صنف ماسلو هذه الحاجات إلى خمس



المصدر: مقرر الموارد البشرية – الجامعة الافتراضية

وكما يبين الشكل رقم (1-2) بأن اثبات الذات وتحقيقها تعني قمة الهرم ووهي حاجة جوهرية كما الحاجات الفيزيولوجية كما أنها من أصعب الحاجات اشباعاً إذ أنه لا يوجد سقف الكفاية لديها وتختلف من شخص لآخر فالفرد الذي يفتقر إلى احترام نفسه وذاته من قبل الآخرين سيكون لديه صعوبات ومعوقات كبيرة للوقوف على كل ما هو جديد داخل الإدارة ويمكن أن نعتبره فرد خامل داخل الإدارة ومن هنا نجد أن تأهيل المعلمين ضرورة وحاجة مسلّمة وأحد وسائل اشباع حاجة تحقيق الذات من خلال تشجيعه من خلال التدريب ليتم تأهيله لتحمل جزء من المسؤولية وتعويده على ذلك الأمر الذي سوف يجعله يرتقي إلى مستوى الطموح الذي يحتاجه والمسؤولية فيما بعد داخل التنظيم في المؤسسة بحسب قدراته وكفاءته.

2-5 أهداف التدريب:

تبرز أهمية التدريب من خلال الأهداف التالية تتلخص ضمن مجالات محددة وهما:

أ- المجال المعرفي: (رمضان، 2004)

- المعرفة المتعلقة بالمادة العلمية وأساليب تدريسها.
- المعرفة بعملية التعلم وخصائص المتعلمين.
- المعرفة بإجراءات تصميم وتخطيط وتنفيذ وتقويم الدرس.
- المعرفة المتعلقة بالنمو المهني لدى المعلم.
- المعرفة المتعلقة بعلاقة المدرسة بالمجتمع.

ب- المهارات الفنية: (حلمي و آخرون، 1991، الصفحات 23-24):

وتضمن إلمام المدرس بالخبرات والمهارات خلال أدائه لمهنته على سبيل المثال مهارات التخطيط السليم للدرس، الاستخدام الأمثل للوسائل التعليمية، التنظيم الجيد للأنشطة المدرسية وغيرها.

ت- مجال المهارات الإنسانية: (حلمي و آخرون، 1991، الصفحات 23-24).

إلمام المعلم بالمهارات التي تتعلق بفهم كيفية التعامل مع أنماط ونماذج العلاقات الإنسانية المختلفة في الوسط المدرسي، حيث تشكل المدرسة نسيجاً اجتماعياً لما تضم من شرائح متعددة من المجتمع سواء التلاميذ وعوائلهم أو فيما يخص الكادر التدريسي المتنوع،

بالإضافة إلى علاقات التلاميذ مع بعضهم البعض مما يتطلب من المدرس حسن إدارة العلاقات والقدرة على التكيف والتعامل مع الشرائح المختلفة.

ث- مجال الاتجاه والموقف:

ويتضمن إدراك ووعي المدرس بأهمية دوره في بناء إنسان المستقبل من خلال تنمية قدراته في ميدان العمل وإدراك اتجاهاته وممارساته التربوية كما يعمل على تكوين اتجاهات نحو البيئة المحلية وربطها بالمدرسة وتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المدرس تجاه عمله.

ومما سبق، يمكننا تلخيص أهداف التدريب (أحمد و برنس، 1979، الصفحات 325-326) كما يلي:

- إعداد المهارات القيادية لدى المعلم وتمكينه من استيعاب التغيرات الديناميكية في الوسط الاجتماعي أو الإقتصادي أو السياسي.
- الإلمام بأساليب التعلم الحديثة وتوظيفها في مجال التعليم وخصوصاً بما يتعلق في مجال التطور التقني المعلوماتي وتهيئته لاكتساب المعلومات والمعارف الجديدة في مجال اختصاصه.
- الإلمام والوعي بمشكلات ومعوقات العملية التعليمية ضمن النظام المدرسي وإدراك مسؤولياتهم تجاهها و القدرة على حلها.
- الاهتمام بالبحوث والدراسات العلمية والتربوية، واكتساب الخبرة العلمية المرتبطة بها.
- تعديل أوضاع المدرسين في المراحل التعليمية تبعاً لمستوى الكفاية المهنية.
- تعزيز الأداء المهني للمدرس مادةً وطريقةً واسلوباً، بما يلائم أهداف المرحلة التعليمية التي يستهدفها.
- خلق القدرة والقابلية لدى المعلم على البحث العلمي، والنمو الذاتي وتوسيع مهاراته ومعارفه في نطاق المواد التي يقوم بتدريسها.
- ربط المدرسة بالبيئة والوسط الاجتماعي حولها.

2-6: موجز عن البرامج التدريبية المنفذة في مديرية التربية:

• **دمج التكنولوجيا بالتعليم:** ويهدف البرنامج التدريبي إلى تنمية المهارات الأساسية لدى المعلمين والمدرسين في مجال استثمار الحاسوب بالتعليم وبمجالات الحياة وإغناء المضمون التربوي باللغة العربية لشبكة التربية وتحديثه باستمرار وتبادل المعلومات والمعارف بين المدرسين والطلاب وتحويل الكتاب المدرسي إلى النمط الإلكتروني التفاعلي كما وضحت مدربة في مركز الباسل للتدريب على الحاسوب: "أن دورات الدمج ترمي للانتقال من سلبية التلقين إلى حيوية الحوار والهدف الرئيسي هو إشراك المتعلمين بعملية التعليم من خلال إدماجهم بعصر المعلومات وتزويدهم بآليات الإدماج هذه لاستثمار قدراتهم وإمكانياتهم واستيعاب مبادراتهم الخلاقة" (محمود، 2017) وقد تم البدء بتطبيقه منذ عام 2005 في مدارس حمص وريفها بالتعاون مع الأمانة السورية للتنمية المجتمعية.

• **ورشة عمل التعلم النشط:** يستهدف تمكين المعلمين والمدرسين المساعدين في تبني طرق التعليم الحديثة وقد وضحت المدربة (ديبو، 2017) أنها ورشة العمل "تهدف إلى تفعيل دور المعلم وانتقال التعليم من التعليم التقليدي إلى التعلم النشط بحيث يصبح المعلم محاوراً ومناقشاً ومشاركاً في العملية التعليمية وتقليص دور المعلم من المتحكم بالصف إلى ميسر وموجه ومرشد للطلاب." ، كما أنها تعتمد على تعاون المتعلمين في العملية التعليمية، حيث يفكرون ويحللون ويتحدثون ويكتبون مما تعلموه، ويربطونه بحياتهم من خلال الممارسة الواقعية مما يؤدي إلى سرعة الفهم لديهم والاستمتاع فيما يقومون به من أنشطة خلال بيئة تعليمية غنية ومتنوعة وذلك من خلال تنويع مصادر التعلم حسب الفروقات الفردية للطلاب وانغماسه في العملية التعليمية بجميع حواسه مما يسهم في بناء شخصيته واكتسابه للعديد من المهارات وتنمية الوعي والتفكير لديه وتدريبهم على أن يعلّموا أنفسهم بأنفسهم وتحديد كيفية تعلم الطلبة على بناء الأفكار الجديدة وتنظيمها وزيادة الأعمال الإبداعية لدى الطلبة.

• **ورشة عمل التعلم السريع :** وقد بدأت هذه الورشة خلال الأزمة السورية الحالية وذلك للتخفيف من أثر تداعيات الأزمة على عملية التعليم ويهدف البرنامج إلى إكساب المدرسين والمعلمين الأساليب العلمية الحديث في التعليم السريع حيث تصبح مهمة المعلم الإشراف على العملية التعليمية وتوجيهها بينما تقع مسؤولية التعلم على الطالب نفسه للتنمية لتعلم التحليل والتركيب وتبرز أهميته في دوره الفعال في تطوير أساليب العملية التدريسية وتطوير المناهج وكيفية إعطاء الدروس ضمن الحصة الدراسية واعتماد طرق جديدة في التدريس يكون فيها المجال كبيراً لإشراك الطالب في العملية التعليمية كما أنها تهدف إلى إعطاء استراتيجيات التعلم الحديثة مثل حل المشكلات والعصف الذهني والتعلم التعاوني والتشاركي والخارطة الذهنية والمفاهيمية والفوارق بينهما و إمكانية المُدرس استخدامهم بالغرفة الصفية والتعلم

بالمشروعات والتعلم الذاتي ويستهدف المشروع الطلبة المنقطعين عن التعليم أو الراسبين لفترة معينة من السنوات و يرغبون باستكمال دراستهم، ليؤهلهم على تجاوز سنين الانقطاع عن الدراسة واللاحق بزملائهم ذوي الفئة العمرية ذاتها.

- **تصميم الاختبارات التحصيلية:** وتستهدف مدرسي اللغة الانكليزي والفرنسية والمدرسين المساعدين ويهدف البرنامج الى تمكين المدرسين من تصميم الاختبارات وفقاً لمعايير التقويم الحديث من خلال قياس المهارات اللغوية الأربع "القراءة والتحدث والكتابة والإصغاء" بهدف تحقيق معايير التقويم الحديث لأداء الطالب في مجال تعلم اللغات ومتابعة الأثر التدريبي في نماذج المذكرات الخطية ونماذج الاختبارات الفصلية التي يصممها المدرسون من قبل الموجهين الاختصاصيين.

الفصل الثالث: الأداء

- مفهوم الأداء
- محددات الأداء
- إدارة الأداء

مقدمة:

يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي حازت على نصيباً وافراً من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام وبدراسات الموارد البشرية بشكل خاص وعلى هذا فقد انصب اهتمام المنظمات الحديثة جهودها للارتقاء المستمر بمستوى أداؤها وأداء العاملين فيها، وتخصص الكثير من ميزانياتها لإيجاد السبل الكفيلة برفع الأداء وتحقيق مستويات إنتاجية عالية. وسنتطرق في هذه الفقرة إلى بعض الأبعاد التي تتعلق بمحور الأداء الوظيفي، وهي: مفهوم الأداء، محددات الأداء، إدارة الأداء.

3-1 مفهوم الأداء:

تعددت مفاهيم الأداء بتعدد الباحثين والدارسين في هذا المجال حيث لم يستطع علماء الإدارة الوصول إلى مفهوم دقيق وشامل فكل منهم وجهة نظر الخاصة به ويعزى ذلك لتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء وتنوعه ويقصد بمفهوم الأداء المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها من خلال قيامهم بأداء المهام الموكلة إليهم، ولذا فهو مفهوم يعكس كل الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها من خلال المهام والواجبات التي يقوم بها العاملين داخل تلك المنظمات وقد تعددت التعاريف في هذا الشأن:

عرفته الخناق:

"هو السلوك الذي يسهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المنظمة على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة المنظمة، وبما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب." (الخناق، 2005)

بينما عرفه Drucker عن (القيسي، 2016) :

"قدرة المؤسسة على الاستمرارية والبقاء محققة التوازن بين الرضا العام والعمل ونستج من هذا التعريف أن الأداء يعتبر مقياساً للحكم على مدى تحقيق المؤسسة لهدفها الرئيسي ألا وهو الاستمرارية والبقاء." "

فيما يرى Fred عن (القيسي، 2016) بأن الأداء:

" السلوك و الفعالية ونشاط يقوم بها الفرد للقيام بمهامه في المنظمة بينما نتائج السلوك هي التغييرات التي تحصل في البيئة المحيطة بالفرد بسبب ذلك السلوك."

ولا بد من التفرقة بين الأداء وبين كفاءة والفاعلية حيث أن **الكفاءة هي العلاقة بين النتيجة المحصلة والموارد المستخدمة** وهي عنصر رئيسي من عناصر النمو والتقدم للعاملين أو المؤسسات وتعرف يتطلب وجود رغبة لدى المورد البشري في عمله وقدرته عليه حتى يتمكن من إتقان عمله (Mayo, 1999, p. 43) أي أن الرغبة والقدرة عنصران أساسيان لتوافر الكفاءة فالقدرة تستلزم وجود المعرفة والمهارة والرغبة تتعلق بالاحتياجات النفسية والاجتماعية وأيضاً المادية لدى العنصر البشري فيما يتلخص مفهوم **الفاعلية** بتعريف (الجليل، 1987، صفحة 38) **بدرجة تحقيق الأهداف وبلغز آخر كلما ارتفعت درجة الفاعلية كلما زادت القدرة على تحقيق أهداف المنظمة.**

2-3 محددات الأداء:

ويقصد بمفهوم محددات الأداء العناصر التي تتضافر وتجتمع سوية لإنجاز الفرد لمهامه والتي لها تأثير إيجابي أو سلبي على مستوى الأداء.

وعادةً ما يتحدد الأداء الوظيفي نتيجة لمحصلة التفاعل بين المحددات الرئيسة التالية:

- **الجهد:** الطاقة الجسمية والعقلية والنفسية المبذولة لأداء المهمة.
- **القدرات:** ويقصد بها السمات الشخصية الموظفة لأداء المهمة.
- **إدراك المورد البشري لدوره ومهامه:** ويقصد به وعي الفرد بالاتجاه الذي ينبغي أن يوجه جهوده في أدائه لمهامه من خلاله.

وهي في الواقع عناصر خاضعة لسيطرة المورد البشري، بينما العناصر الأخرى تخضع لظروف خارجية، كبيئة العمل الداخلية أو ما يدعى بالبيئة التنظيمية للمؤسسة التي يتم الأداء داخلها ومتطلبات العمل (المهمة أو الوظيفة) وما يرتبط بها من واجبات ومسؤوليات وتوقعات إضافة الى الطرق والأساليب والوسائل المستخدمة لأدائها. ويمكننا تلخيص كل ما ورد بالشكل التالي:

(1)
الأداء



الشكل (3-)
محددات
الفعال

المصدر: إعداد الباحثة

3-3 إدارة الأداء:

هي عملية راسية تغذية عكسية متداخلة ومتكاملة مستمرة بين الموظف ومديره المباشر تهدف لتحقيق الأداء المتوقع والمطلوب وبما ينسجم مع أهداف المؤسسة من خلال تحديد المستوى المطلوب وتقييم مستوى الأداء الفعلي والعمل على التغلب على أوجه القصور والضعف في أداء المورد البشري وذلك من خلال فهم واضح بخصوص النقاط التالية (يونس، 1999، صفحة 2):

- فهم الموظف بشكل واضح لواجبات العمل الأساسية المطلوبة منه.
- كيفية إسهام أداء الموظف لمهامه في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة.
- كيفية تحسين أداء المورد البشري من خلال تطويره واكتسابه لمهارات وخبرات جديدة تساهم في رفع أدائه.
- العقبات والصعوبات التي تواجه المورد البشري أثناء أدائه لمهامه وكيفية التغلب عليها.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

- منهج الدراسة
- أدوات الدراسة
- مجتمع الدراسة
- إجراءات الدراسة
- الأساليب الإحصائية

4-1 منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما في الواقع بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها كيفياً وكماً، واشتمل المنهج الوصفي على احتساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية فقد تم الاعتماد على أن المتوسط (3) من (5) الافتراضي وكلما كانت قيمة الاختبار أقل من (3) من (5) فه تشير إلى تقييمات سلبية أما إذا كانت أكثر من أو يساوي (3) من (5) فهي تشير إلى تقييمات إيجابية.

فيما يغطي الجانب النظري من خلال الاعتماد على الكتب والمنشورات والدوريات العربية والاجنبية المتخصصة والدراسات السابقة المنشورة. في حين غطى الجانب العملي من خلال استخدام استبانة مخصصة لغرض اختبار الفرضيات في ضوء متغيرات البحث وزعت على عينة البحث ومن ثم تحليل بياناتها باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS بهدف اختبار الفرضيات والحصول على النتائج والتوصيات.

4-2: مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من الهيئة التدريسية المعتمدين من قبل وزارة التربية في محافظة اللاذقية ويقدر عددهم بـ 12635 معلم ومساعد مجاز وتم اختيار عينة عشوائية تقدر بـ 80 معلماً حيث قامت الباحثة بتوزيع 80 استمارة وتم استعادة 50 استمارة وتم استبعاد 14 استمارة لعدم صلاحيتها للتحليل الاحصائي بسبب نقص المعلومات أو وجود أكثر من إجابة على نفس السؤال ليبلغ عدد الاستمارات التي تم تحليلها احصائياً 36/ استمارة وتم استخدام الأساليب الإحصائية مثل النسب والتكرارات والانحدار البسيط واختبار ألفا كرونباخ وعولجت البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار 23.

3-4: أداة الدراسة:

تم تصميم الاستبيان لتحقيق الهدف من هذا البحث، حيث تمت صياغته بما يتناسب مع الفرضيات التي يسعى البحث لدراساتها وقد احتوى الاستبيان على 24 سؤال توزعت على الأبعاد والمحاور التالية:

المحور الأول:

الأسئلة الديموغرافية (الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة) وقد توزعت على أربع أسئلة.

المحور الثاني:

وهو الجزء الخاص بالأسئلة التي تصب في جوهر البحث. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في جميع أسئلة هذا الجزء.

جدول 1-4 مقياس ليكرت

الاستجابة	غير موافق أبداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
الدرجة	1	2	3	4	5

وتضمنت الأسئلة بعدين كالتالي:

- البعد الأول:

مكتسبات التدريب من وجهة نظر المستجيب وتم بناء العبارات بالاستفادة من الدراسات السابقة ورمز بالرمز X وتضمنت سبعة أسئلة.

- البعد الثاني:

أداء الهيئة التدريسية بعد الخضوع لبرامج تدريبية من وجهة نظر المجيب وتم بناء العبارات بالاستفادة من الدراسات السابقة ورمز بالرمز Y وتضمن 13 سؤال.

4-4: إجراءات الدراسة:

تم تصميم الاستبانة لدراسة أثر مكتسبات التدريب على أداء المعلمين وفقاً لدراسات سابقة وقبل اعتماد الاستبانة بكل نهائي، تم استقصاء آراء العديد من المتدربين السابقين ضمن برامج التدريب في مديرية التربية من خلال استقصاء أولي لهم وتجريبي على مكونات الاستبانة للوقوف على مدى توافق متغيرات الدراسة مع وجهات نظرهم ثم بعد ذلك تم توزيع الاستبانة على عدد من المتدربين على مختلف البرامج التدريبية خلال عام 2017 وقد تم شرح هدف الدراسة للمستجيبين بأسلوب واضح وبسيط قبل توزيعها عليهم ومن ثم تم استرداد الاجابات وترميزها وتفرغها على برنامج SPSS الاحصائي لتحليل ومعالجة البيانات احصائياً للتوصل الى النتائج ومناقشتها والاجابة على أسئلة الدراسة ووضع المقترحات والتوصيات في ضوء النتائج المحققة.

4-5: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدمت العديد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية التي تلائم متغيرات الدراسة المختلفة والتي تساعد في التوصل إلى النتائج المطلوبة وأهمها:

- اختبار ألفا كرونباخ لقياس درجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة ومتغيرات الدراسة ككل، وتتراوح قيمته بين الصفر والواحد، حيث يستخدم لقياس ثبات العبارات التي تقيس بعد ما وتتراوح قيمته بين (0-1) وكلما اقترب من 1 كان ذلك مؤشراً على صدق العبارات وموضوعيتها في قياس البعد الذي تمثله.
- مقاييس النزعة المركزية والتشتت كالمتوسط الحسابي Mean ، والانحراف المعياري Std Deviation، ومتوسط الخطأ المعياري Std error deviation لجميع متغيرات الدراسة لمعرفة مدى تجانس إجابات أفراد عينة الدراسة ومدى تشتتها.
- اختبار T للعينة الواحدة one sample t-test إذ أن قيمة T تعني عدد الانحرافات المعيارية الموجودة في الفرق بين المتوسط الحسابي والقيمة الثابتة المفترضة، فإذا كانت T تساوي صفراً فإن قيمة المتوسط الحسابي الواقعي تساوي القيمة الثابتة المفترضة، وكلما ابتعدت عن الصفر كبر الفرق بين المتوسط الواقعي والقيمة المفترضة، مع ملاحظة أن قيمة T ربما تكون سالبة أو موجبة.

- اختبار العلاقة correlation لمعرفة ما إذا كان هنالك علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ومقدار العلاقة بين المتغيرات سلبية أم إيجابية. فإن الارتباط الموجب يشير إلى تزايد في متغير يقابله تزايد في متغير آخر (أي تزايد المتغيرين معاً) والعكس بالعكس.
- اختبار T للعينتين - Independent T test \ اختبار levene's لتجانس التباين، يكون تباين العينات متساوياً إذا كان مستوى معنوية قيمة F أكبر من مستوى الدلالة المحدد (0.05)
- اختبار One way Anova لاختبار تساوي متوسطات مجموعة من العينات.

الفصل الخامس

الدراسة الميدانية

- نتائج الدراسة ومناقشتها
- عرض النتائج
- اختبار الفرضيات
- مناقشة النتائج
- عرض النتائج

5-1 صدق أداة الدراسة:

تم تصميم الاستبانة وفقاً لدراسات سابقة ولذلك فهي صالحة وتتمتع بمصداقية عالية إلا أنه لضمان وبيان صدقها وموثوقيتها اعتمدت الباحثة في إجراء اختبار على مقياس ألفا كرونباخ ويشمل مقياس ألفا كرونباخ معامل ألفا كرونباخ الكلي لقياس ثبات الاستبيان ككل وكذلك اختبار معامل ألفا كرونباخ الجزئي الخاص بكل محور من المحورين.

الجدول (5-1) معامل ألفا كرونباخ الكلي

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	24

يتضح لنا من الجدول (5-1) قيمة معامل ألفا كرونباخ الإجمالي لكافة مجالات ومتغيرات الدراسة يساوي (926%) وهي قيمة عالية ومرضية جداً من الصدق والثبات تفي بمتطلبات تطبيق الاستبانة بصورتها النهائية على عينة الدراسة.

فيما يبين الجدول (5-2) ثبات كل محور جزئي من محوري الاستبيان:

الجدول (5-2) معامل ألفا كرونباخ الجزئي لمحوري مكتسبات التدريب والأداء

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
مكتسبات التدريب	.867	7
الأداء	.907	13

يظهر الجدول (2) قيمة معامل ألفا كرونباخ عن محور مكتسبات التدريب (0.867) و قيمة معامل ألفا كرونباخ عن محور الأداء (0.907) وكل منهما يظهر موثوقية المحورين عالية إذ أن معامل ألفا كرونباخ لكلا المحورين لم تنخفض عن (85%).

2-5 الوصف الإحصائي للعينة:

1- توزيع أفراد العينة حسب العوامل الديموغرافية (الجنس – العمر - المؤهل العلمي – سنوات الخبرة):

بالنظر إلى الجدول رقم (3-5) يتضح لنا ما يلي:

الجدول (3-5) توزيع إجابات أفراد العينة حول العوامل الديموغرافية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	8	22.2
	أنثى	28	77.8
العمر	من 25 - 35	19	52.8
	من 36 - 45 سنة	12	33.3
	من 46 فما فوق	5	13.9
المؤهل العلمي	معهد	4	11.1
	جامعة	19	52.8
	دراسات عليا (ماجستير – دبلوم)	11	30.6
	أخرى	2	5.6
عدد سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات	1	2.8
	من 5 – 10 سنوات	6	16.7
	من 10-20 سنة	21	58.3
	أكثر من 20 سنة	8	22.2

يظهر الجدول رقم (3-5) أن غالبية أفراد العينة (المتدربين) كانوا من الإناث، فقد شكلت نسبتهم (77.8%) في حين بلغت نسبة الذكور (22.2%)، ويعزى هذا التباين إلى نسبة الإناث التي تلتحق بالجامعة في الكليات ذات الاختصاص التدريسي تميل لأن تكون أكبر منها لدى فئة الذكور كما أننا نلاحظ من الجدول عينه خصوص **متغير الفئة العمرية** أن غالبية أفراد العينة كانوا في الفئة العمرية (25-35)، حيث تبلغ نسبتهم (52.8%)، في حين بلغت نسبة المتدربين في الفئة العمرية (36-45) سنة حوالي (33.3%)، ونفسر ذلك بوعي وزارة التربية في توظيف قدرات الشباب واستثمار طاقاتهم في مجال التدريس أما فيما يتعلق بمتغير **المؤهل العلمي للمتدرب**، فقد احتلت المستويات التعليمية إجازة جامعية أعلى نسبة حيث بلغت (52.8%) ويعزى ذلك صعوبة استكمال التعليم والدراسات العليا أثناء العمل، يلي ذلك المستوى التعليمي دراسات عليا دبلوم – ماجستير بنسبة (30.6%) بالنسبة **لمتغير عدد سنوات الخبرة**: فقد احتلت فئة (10-20 سنوات) أعلى نسبة، حيث بلغت (58.3%)، يلي ذلك فئة (أكثر من 20 سنة) بنسبة (22.2%)، في حين جاءت فئة الخبرة (5 – 10 سنة) بنسبة (16.7%)، وأخيراً جاءت فئة (5 سنوات فأقل) بنسبة (2.8%) وهذا ما نفسره بأن برامج التدريب لا تستهدف فقط المعلمين والمدرسين الحدث فحسب بل والقدامى ذوي الخبرة لاستكمال وتعزيز إمكانياتهم أثناء أدائهم التدريسي.

النتائج المتعلقة بإجابات المتدربين على فقرات الاستبيان:

القسم الأول:

النتائج المتعلقة بإجابات المتدربين حول مكتسبات التدريب:

الجدول رقم (4-5) ملخص إجابات المتدربين على الفقرات الخاصة بمكتسبات التدريب

عدد الاجابات	الإجابة		الإجابة		الإجابة		الإجابة		الإجابة		م
	النسبة	موافق جداً	النسبة	موافق	النسبة	لا أعرف	النسبة	غير موافق	النسبة	غير موافق أبداً	
36	27.8	10	63.9	23	5.6	2	2.8	1	-	-	5
36	25.0	9	66.7	24	-	-	8.3	3	-	-	6
36	22.2	8	58.3	21	2.8	1	16.7	6	-	-	7
36	22.2	8	58.3	21	8.3	3	11.1	4	-	-	8

36	8.3	3	69.4	25	8.3	3	13.9	5	-	-	9
36	13.9	5	69.4	25	8.3	3	8.3	3	-	-	10
36	11.1	4	77.8	28	5.6	2	5.6	2	-	-	11

وفيما يلي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المتدربين حول الفقرات الخاصة بمكتسبات التدريب:

الجدول رقم (5-5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات الخاصة بمكتسبات التدريب

م	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى حسب المتوسط
5	لقد أضفت لي الدورات التدريبية شيئاً جديداً من المعارف العملية والمهارات السلوكية	4.17	655.	%100	مرتفع
6	أحصل على اتجاهات وأفكار جديدة نتيجة اشتراكي بالدورات التدريبية	4.08	770.	%100	مرتفع
7	لقد حصلت من الدورة مهارات ومعلومات ساعدتني في عملية تطوير أساليب العمل في وظيفتي وتبسيط قرارات العمل بما يكفل سرعة إنجاز مهماتي بأقل جهد ممكن	3.86	961.	%100	مرتفع
8	أن التدريب أثناء الخدمة يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل	3.92	874.	%100	مرتفع
9	أن التدريب يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين	3.72	815.	%100	مرتفع
10	أن التدريب يؤدي إلى زيادة روح الانتماء لدى المعلمين لشعورهم أنهم العنصر الأهم في تطوير إنتاجيتها	3.89	747.	%100	مرتفع
11	أن التدريب أثناء الخدمة يُكسب المتدرب أفاقاً جديدة في مجال ممارسة عمله	3.94	630.	%100	مرتفع
	المتوسط الكلي لإجابات هذا البعد	3.94	0.779	%100	مرتفع

يظهر من الجدول رقم (5-5) أنّ المتوسط العامّ لإجابات المتدربين حول مكتسبات العملية التدريبية جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.94) وبأهمية نسبية بلغت (77%)، وقد احتلّت الفقرة رقم (5) (لقد أضفت لي الدورات التدريبية شيئاً جديداً من المعارف العملية والمهارات السلوكية) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.1) والفقرة رقم (6) (أحصل على اتجاهات وأفكار جديدة نتيجة اشتراكي بالدورات التدريبية) المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.0)، ويليهما بالمرتبة الثالثة والرابعة الفقرتان رقم (8) (أن التدريب

أثناء الخدمة يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل) ورقم (11) (أن التدريب أثناء الخدمة يُكسب المتدرب أفقاً جديدة في مجال ممارسة عمله) بمتوسطين حسابيين على التوالي (3.94) و(3.92) وكما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة.

القسم الثاني:

النتائج المتعلقة بإجابات المتدربين حول أثر عملية التدريب في أداؤهم:

الجدول رقم (5-6): ملخص إجابات المتدربين على الفقرات الخاصة بأثر مكتسبات التدريب على أداؤهم

م	الإجابة		الإجابة		الإجابة		الإجابة		الإجابة		عدد الإجابات
	غير موافق أبداً	النسبة المئوية	غير موافق	النسبة المئوية	لا أعرف	النسبة المئوية	موافق جداً	النسبة المئوية	موافق	النسبة المئوية	
12	-	-	5	13.9	2	5.6	27	75.5	2	5.6	36
13	-	-	3	8.3	3	8.3	26	72.2	4	11.1	36
14	-	-	4	11.1	2	5.6	22	61.1	8	22.2	36
15	-	-	3	8.3	3	8.3	26	72.2	4	11.1	36
16	-	-	3	8.3	5	13.9	22	61.1	6	16.7	36
17	1	2.8	6	16.7	3	8.3	24	66.7	2	5.6	36
18	-	-	7	19.4	-	-	26	72.2	3	8.3	36
19	-	-	5	13.9	6	16.7	21	58.3	4	11.1	36
20	-	-	2	5.6	3	8.3	27	75.0	4	11.1	35
21	3	8.3	7	19.4	5	13.9	19	52.8	2	5.6	36
22	-	-	4	11.1	2	5.6	27	75.0	3	8.3	36
23	-	-	4	11.1	2	5.6	27	75.0	3	8.3	36
24	-	-	2	5.6	5	13.9	26	72.2	3	8.3	36

وفيما يلي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المتدربين حول الفقرات الخاصة بأثر مكتسبات التدريب على أدائهم:

الجدول رقم (5-7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة

على الفقرات الخاصة بأثر مكتسبات التدريب على أدائهم

م	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى حسب المتوسط
12	تتوفر لدي الرغبة في التدريب	3.72	779.	%100.0	مرتفع
13	أخضع لدورات تدريبية تتعلق بتحسين الأداء باستمرار.	3.86	723.	%100.0	مرتفع
14	أقوم بعمل عملي بشكل جيد عند تدريبي	3.94	860.	%100.0	مرتفع
15	أن التدريب سوف يؤدي إلى إحداث تطوير في أداء العاملين	3.86	723.	%100.0	مرتفع
16	أن التدريب هو الوسيلة الأهم في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين	3.86	798.	%100.0	مرتفع
17	لقد أصبحت أكثر اقتداراً على استخدام الأسلوب العلمي في التخطيط لكيفية تنفيذ الواجبات الموكلة إليه	3.56	939.	%100.0	مرتفع
18	لقد تحسنت مهارتي في تنظيم التلاميذ والإمكانات المادية المتوفرة في سبيل الوصول بها إلى أعلى إنتاجية ممكنة وبأقل التكاليف.	3.69	889.	%100.0	مرتفع
	أن التدريب يسهم في التقليل من مشاكل العمل والتخلص منها	3.67	862.	%100.0	مرتفع
20	التدريب يسهم في إشباع رغبتني كمدرس في تحسين وتطوير أدائي	3.92	649.	%100.0	مرتفع
21	أن الدورات التدريبية يمكن أن تقلل من الإحساس بالملل من الوظيفة	3.28	1.111	%100.0	مرتفع
22	يسهم تنويع الدورات في توجيه إمكانيات الموظفين إلى الاتجاه السليم والصحيح.	3.81	749.	%100.0	مرتفع
23	إن الدورات التدريبية تساعد المعلمين على حل مشكلات العمل بصورة أفضل.	3.81	749.	%100.0	مرتفع
24	يحقق تدريب المعلمين نتائج أفضل على أداء الطلاب الأكاديمي.	3.83	655.	%100.0	مرتفع
	المتوسط الكلي لإجابات هذا البعد	3.75	0.807	%100.00	مرتفع

يظهر من الجدول رقم (7-5) أنّ المتوسط العامّ لإجابات المتدربين حول فقرات الأسئلة الخاصة بمكتسبات التدريب الخاصة بالاتجاهات والأنماط السلوكية الجديدة جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.75) وبأهمية نسبية بلغت (80%)، وقد احتلت الفقرة رقم (18) (أقوم بعملتي بشكل جيد عند تدريبي) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.94) ويدل هذا على أهمية التدريب وأثره في جودة أدائهم لمهنتهم ، ويليهما في المرتبة الثانية الفقرة رقم (24) (التدريب يسهم في إشباع رغبتي كمدرس في تحسين وتطوير أدائي) بمتوسط حسابي بلغ (3.92) في حين احتلت المرتبة الثالثة كلاً من الفقرات التالية: الفقرة رقم (17) (أخضع لدورات تدريبية تتعلق بتحسين الأداء باستمرار) والفقرة رقم (19) (أن التدريب سوف يؤدي إلى إحداث تطوير في أداء العاملين) والفقرة (20) (أن التدريب هو الوسيلة الأهم في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين). المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.86) وكما يظهر من الجدول أنّ المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة.

اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية الأولى:

H0- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكتسبات التدريب - العوامل المستقلة مجتمعة والعوامل الديموغرافية لأعضاء الهيئة التدريسية للحلقات الأولى والثانية.

H1 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكتسبات التدريب - العوامل المستقلة مجتمعة والعوامل الديموغرافية لأعضاء الهيئة التدريسية للحلقات الأولى والثانية.

أولاً: لاختبار هذه الفرضية تم إجراء اختبار (T- Test) وذلك للتعرف على وجود فروقات ذات دلالة إحصائية أو عدمها تُعزى للخصائص الشخصية للمبحوثين، وذلك للمتغيرات ذات الفئتين (الجنس). وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

الجدول رقم (5-8) نتائج تحليل T- Test للعوامل الديموغرافية

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Training	Equal variances assumed	5.597	.024	.257	34	.799	.06122	.23809	-.42262	.54507
	Equal variances not assumed			.422	33.221	.676	.06122	.14523	-.23418	.35663

يبين الجدول رقم (5-8) أن قيمة $T = (0.257)$ بدلالة إحصائية أكبر من (0.05) ، وهذا يشير إلى أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ لأثر مكتسبات التدريب على المتدربين تعزى لمتغير جنس المتدربين. وبالتالي لا يمكننا رفض فرضية العدم فيما يتعلق بمتغير الجنس.

ثانياً: تم إجراء تحليل التباين ف (ONE Way ANOVA) وذلك لاختبار فرضيات الدراسة للتعرف على وجود فروقات ذات دلالة إحصائية أو عدمها تُعزى للعوامل الديموغرافية والمتغيرات الشخصية والوظيفية للمتدربين وذلك للمتغيرات ذوات أكثر من فئتين (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

الجدول رقم (5-9): نتائج تحليل التباين ANOVA

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
العمر	Between Groups	7.139	12	.595	1.198	.341
	Within Groups	11.417	23	.496		
	Total	18.556	35			
المؤهل العلمي	Between Groups	6.106	12	.509	.865	.591
	Within Groups	13.533	23	.588		
	Total	19.639	35			
سنوات الخبرة	Between Groups	3.000	12	.250	.383	.956
	Within Groups	15.000	23	.652		
	Total	18.000	35			

تظهر النتائج في جدول رقم (5-9) إلى أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في أثر مكتسبات التدريب على المتدربين تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية للمتدربين (العمر – المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة) بدلالة إحصائية أكبر من (0.05) بالتالي لا يمكننا رفض الفرضية العدمية فيما يتعلق بهذه المتغيرات.

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

H0 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكتسبات التدريب - العوامل المستقلة مجتمعة وأداء أعضاء الهيئة التدريسية للحلقات الأولى والثانية.

H1 -توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكتسبات التدريب - العوامل المستقلة مجتمعة وأداء أعضاء الهيئة التدريسية للحلقات الأولى والثانية.

لاختبار الفرضية واكتشاف ماهية العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين المتغيرين المستقل (مكتسبات التدريب) والتابع (الاداء) فقد اعتمدت الباحثة لاختبار العلاقة الارتباطية أولاً ، ومن ثم اختبار معاملات الانحدار بين المتغيرات لتحليل علاقة ودرجة تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع.

الجدول (10-5) تحليل معامل PEARSON

Correlations			
		Training	performance
Training	Pearson Correlation	1	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
performance	Pearson Correlation	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

يظهر الجدول (10-5) أن معامل الارتباط بيرسون بين هذين المحورين قد بلغت قيمته ($r=91.0\%$) مقابل دلالة محسوب ($\text{sig}=0.000$) وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05. مما يعني رفض فرضية العدم القائلة بعدم معنوية معامل الارتباط وقبول الفرضية البديلة التي تؤكد وجود ارتباط قوي وموجب ودال إحصائياً بين مكتسبات التدريب ومستوى أداء المعلمين.

دراسة العلاقة التآثرية لمتغيري البحث:

اختبار فرضيات الانحدار:

لدراسة أثر المتغير المستقل "مكتسبات التدريب" في المتغير التابع "أداء المعلمين" تم انجاز نموذج الانحدار البسيط كالتالي:

علاقة المتغير المستقل (مكتسبات التدريب) بالمتغير التابع (أداء المعلمين) ($Y*X$)

نتائج الانحدار بين المتغيرين كما يلي:

جدول رقم (5-11) نتائج اختبار الانحدار للفرضية الرئيسية

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.958	1	9.958	164.616	.000 ^b
	Residual	2.057	34	.060		
	Total	12.015	35			
a. Dependent Variable: Training						
b. Predictors: (Constant), performance						

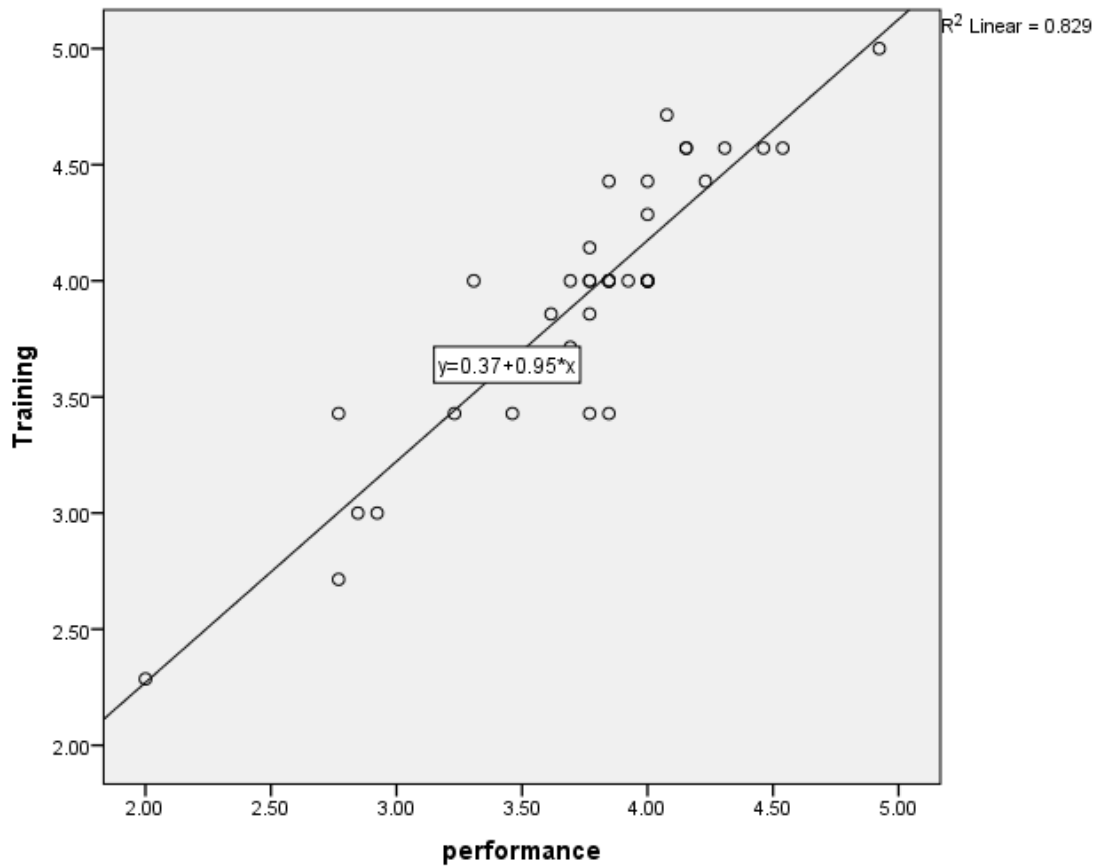
جدول رقم (5-12) نتائج اختبار الانحدار للفرضية الرئيسية

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.829	.824	.24596
a. Predictors: (Constant), performance				
b. Dependent Variable: Training				

يتبين من معطيات الجدول رقم (5-11) و الجدول رقم (5-12) أن قيمة (F) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكتسبات التدريب (الاتجاهات والمعارف والمهارات والخبرات الجديدة المكتسبة) والأداء

الفعلي للهيئة التدريسية للحلقة الأولى والثانية في مدينة اللاذقية ، وتعد هذه العلاقة قوية كون قيمة الارتباط = 0.82 استناداً في الجدول رقم (12) إلى قيمة $r = (0.910)$ ، ويتضح من نفس الجدول أن العوامل المستقلة المضمنة في هذا النموذج (مكتسبات التدريب) تفسر ما مقداره (0.82%) من التباين في المتغير التابع (أداء الهيئة التدريسية) وذلك بالاعتماد على قيمة معامل التحديد، وهي قوة تفسيرية مرتفعة نسبياً، مما يدل على أن هناك أثراً هاماً لهذه العوامل في المتغير التابع و بناءً على ثبات صلاحية النموذج نستطيع اختبار فرضيات الدراسة الفرعية، حيث سيتم إجراء اختبار تحليل الانحدار البسيط لكل عامل من العوامل المستقلة على حدة.

الشكل البياني (1-5) لعلاقة الانحدار الخطية لمحور التدريب x ومحور الأداء Y.



يتضح لنا من الشكل البياني (1-5) العلاقة الخطية بين المتغير المستقل التدريب والمتغير التابع الأداء بمعادلة الانحدار $Y = 0.37 + 0.95X$ وبمعامل ارتباط يساوي 0.82 مما يؤكد وجود علاقة خطية قوية وموجبة.

الفرضية الفرعية الأولى:

1: H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعارف والمهارات الجديدة المكتسبة والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب لتحقيقه للمتدرب عند مستوى دلالة معنوية (0.05) فأقل.

2: H01: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعارف والمهارات الجديدة المكتسبة والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب لتحقيقه للمتدرب عند مستوى دلالة معنوية (0.05) فأقل.

جدول (5-13) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.224	1	8.224	55.980	.000 ^b
	Residual	4.995	34	.147		
	Total	13.219	35			
a. Dependent Variable: knowledge						
b. Predictors: (Constant), performance						

جدول رقم (5-14) نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.611	.38329
a. Predictors: (Constant), performance				
b. Dependent Variable: knowledge				

يتبين من معطيات الجدول رقم (5-13) و الجدول رقم (5-14) ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى استناداً إلى أن قيمة (F) دالة إحصائية، مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة ويتضح من نفس الجدول أن المتغير المستقل (المعارف والمهارات الجديدة) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (62%) من التباين في المتغير التابع (الأداء الفعلي للهيئة التدريسية) و بحسب نتائج الجدول رقم (5-14)

تبلغ قيمة معامل التحديد ($r^2 = .622$) وهي قوة تفسيرية جيدة نسبياً، مما يدل على أن هناك أثراً جيداً للمتغير المستقل المعارف والمهارات الجديدة في المتغير التابع الأداء.

جدول رقم (5-15) نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis)

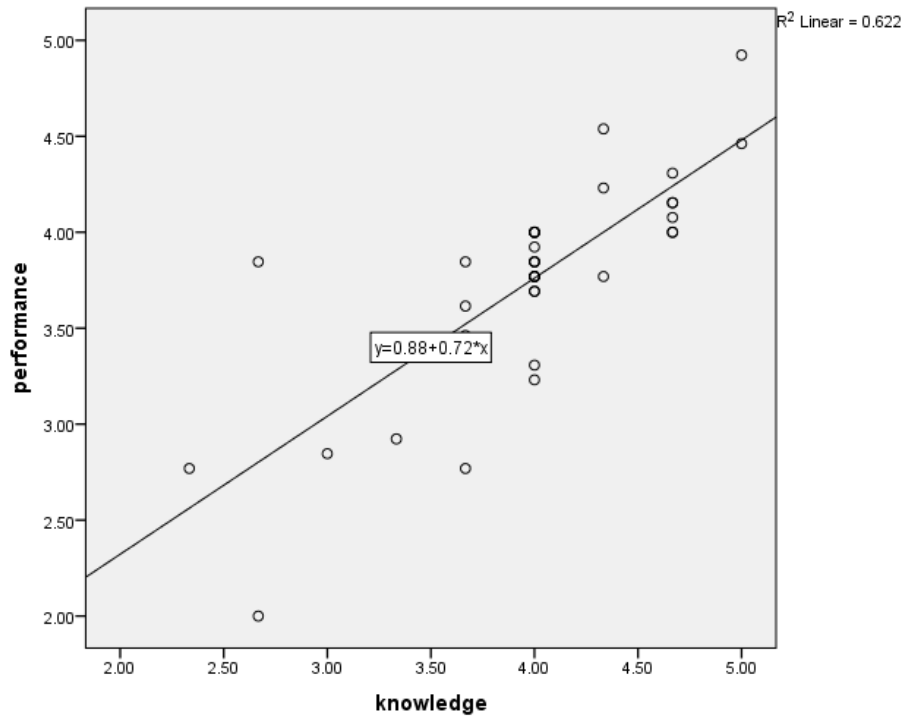
لاختبار أثر المتغير المستقل (المهارات والمعارف المكتسبة) في الأداء الفعلي للهيئة التدريسية

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.743	.439		1.694	.099	-.148-	1.635
	performance	.865	.116	.789	7.482	.000	.630	1.100

a. Dependent Variable: knowledge

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (5-15) إلى أن هناك أثر للمتغير المستقل (المهارات والمعارف الجديدة المكتسبة)، في المتغير التابع (الأداء الفعلي للمدرسين)، حيث أن قيمة (T) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$)، وأن المتغير المستقل (المهارات والمعارف الجديدة المكتسبة) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (62.%) من التباين في المتغير التابع بحسب الجدول السابق (5-14)، مما يقتضي رفض الفرضية العدمية، والتي تنص على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين بين المعارف والمهارات الجديدة المكتسبة وأداء المدرسين الفعلي في محافظة اللاذقية وقبول الفرضية البديلة وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($r = 0.78$) بحسب الجدول رقم (5-14).

الشكل البياني (2-5) لعلاقة الانحدار الخطية
لمحور مكتسبات التدريب (المهارات والمعارف المكتسبة) x ومحور الأداء Y



يتضح لنا من الشكل البياني (2-5) العلاقة الخطية بين المتغير المستقل التدريب (المهارات والمعارف المكتسبة) والمتغير التابع الأداء بمعادلة الانحدار $Y = 0.88 + 0.72X$ وبمعامل ارتباط يساوي 0.62 مما يدل على وجود علاقة خطية قوية وموجبة.

الفرضية الفرعية الثانية:

H0:1: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات والأنماط السلوكية الجديدة المكتسبة والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب لتحقيقه للمتدرب عند مستوى دلالة معنوية (0.05) فأقل.

H01:2: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات والأنماط السلوكية الجديدة المكتسبة والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب لتحقيقه للمتدرب عند مستوى دلالة معنوية (0.05) فأقل.

جدول رقم (5-16) نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.368	1	11.368	109.133	.000 ^b
	Residual	3.542	34	.104		
	Total	14.910	35			
a. Dependent Variable: attitudes						
b. Predictors: (Constant), performance						

جدول رقم (5-17) نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.755	.32275
a. Predictors: (Constant), performance				
b. Dependent Variable: attitudes				

يتبين من معطيات جدول رقم (5-16) ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية استناداً إلى أن قيمة (F) دالة إحصائياً، ويتضح من نفس الجدول أن المتغير المستقل (الاتجاهات والأنماط السلوكية الجديدة المكتسبة) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (87%) من التباين في المتغير التابع (الأداء الفعلي للمدرسين) بحسب الجدول رقم (5-17)، وهي قوة تفسيرية مرتفعة نسبياً، مما يدل على أن هناك أثراً هاماً للمتغير المستقل في المتغير التابع، وبناءً على ثبات صلاحية النموذج نستطيع اختبار الفرضية الفرعية الثانية.

جدول رقم (5-18) نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis)

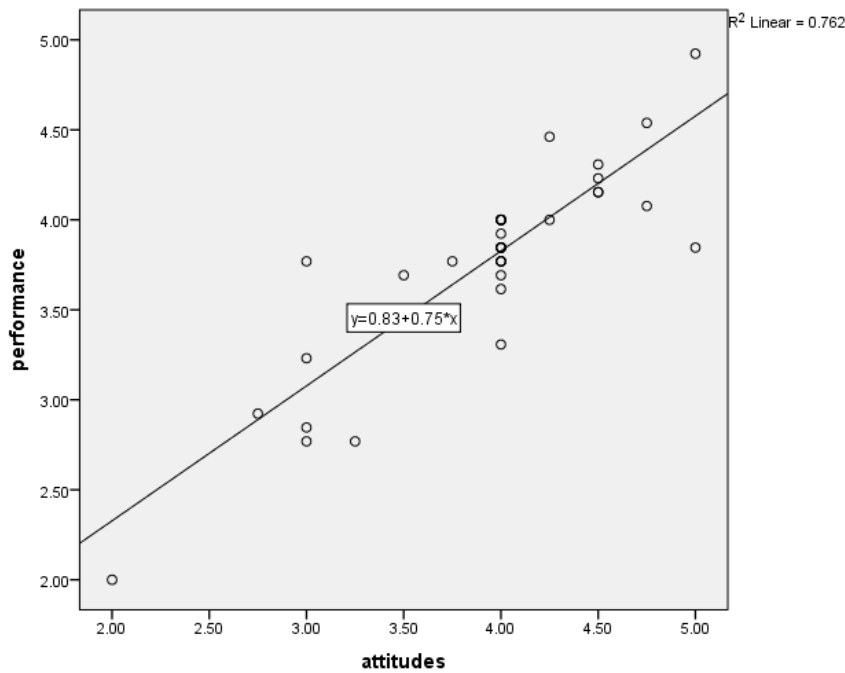
لاختبار أثر المتغير المستقل (الاتجاهات والأنماط السلوكية الجديدة) على المتغير التابع (الأداء)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.085	.369		.230	.820	-.666-	.836
	performance	1.017	.097	.873	10.447	.000	.819	1.215
a. Dependent Variable: attitudes								

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (5-18) إلى أن هناك أثر للمتغير المستقل (الاتجاهات والأنماط السلوكية الجديدة)، في المتغير التابع (الأداء الفعلي للمدرسين)، حيث أن قيمة (T) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$)، وأن المتغير المستقل (الأداء الفعلي للمدرسين) في هذا النموذج يفسر ما مقداره (87 %) من التباين في المتغير التابع، مما يقتضي رفض الفرضية العدمية، والتي تنص على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين الاتجاهات والأنماط السلوكية الجديدة المكتسبة والأداء الفعلي للمدرسين في مديرية التربية في محافظة اللاذقية وقبول الفرضية البديلة وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($r = 0.873$) بحسب الجدول (5-17).

الشكل البياني (5-3) للعلاقة الخطية

بين مكتسبات التدريب (الاتجاهات والأنماط السلوكية الجديدة) X ومحور الأداء Y



يتضح لنا من الشكل البياني (5-3) العلاقة الخطية بين المتغير المستقل التدريب (المهارات والمعارف المكتسبة) والمتغير التابع الأداء بمعادلة الانحدار $Y = 0.83 + 0.75X$ وبمعامل ارتباط يساوي 0.76 مما يدل على وجود علاقة خطية قوية وموجبة.

نتائج الدراسة:

على ضوء الدراسة الميدانية فقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن مستوى مكتسبات التدريب وفقاً لمتغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي ويعزى ذلك إلى أن درجة الإدراك والاستيعاب لمحتوى البرامج التدريبية لا يختلف باختلاف الجنس أو العمر أو المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة فهي موجهة ومتخصصة لتغطي كافة شرائح المجتمع التدريسي بجميع أطيافه.
- توجد علاقة طردية وقوية وموجبة بين الخبرات والمعارف والمهارات الجديدة المكتسبة وبين الأداء الفعلي للهيئة التدريسية ويعزى ذلك إلى حاجة الهيئة التدريسية لأساليب تدريس غير تقليدية وحديثة لقيامهم بمهامهم بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية خصوصاً بعد التوجه الكبير الذي يشهده العالم من التطورات والتحديثات المستمرة في العملية التربوية والتعليمية.
- توجد علاقة طردية وموجبة بين الاتجاهات والانماط السلوكية المكتسبة من عملية التدريب والأداء الفعلي لدى الهيئة التدريسية ولا سيما خصوص رغبتهم في التدريب في اشباع طموحهم المهني ورفع كفاءتهم الانتاجية و يعزى ذلك لوعي أفراد العينة بأثر جودة التدريب على جودة التعليم و أدائهم لمهنتهم التدريسية.

توصيات الدراسة:

انطلاقاً من نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

- العمل على إضافة برامج تدريب ما قبل الخدمة و التي تستهدف إعداد الهيئة التدريسية قبل تعيينهم كشرط أساسي لتعيينهم والبدء بمهامهم التدريسية حيث أن برامج التدريب الحالية تستهدف فقط الهيئة التدريسية الموظفة حالياً في قطاع التربية و التعليم .
- انطلاقاً و عي الهيئة التدريسية بأهمية التدريب و أثره على أدائهم المهني توصي الباحثة بالعمل على إضافة برامج تدريبية أخرى تُعنى بعلم نفس الطفل حيث أن معظم البرامج التدريبية المتبعة حالياً تستهدف تحسين و تحديث أساليب التعليم إلا أنها أغفلت جانب تربوية و أساليب التعامل مع الطفل.

آفاق مستقبلية:

- تقترح الباحثة إجراء بحوث مستقبلية لدراسة أثر مكتسبات التدريب في أداء الهيئة التدريسية للتعليم الإلزامي في المدارس الخاصة.
- تقترح الباحثة إجراء بحوث مستقبلية لدراسة أثر مكتسبات التدريب في أداء الهيئة التدريسية للمرحلة الثانوية.
- تقترح الباحثة إجراء بحوث مستقبلية لدراسة أثر مكتسبات التدريب في أداء العاملين في القطاعات الأخرى.

المراجع والمصادر:

المراجع العربية:

1. أحمد حلمي، وآخرون. (1991). *تحليل مهام معلم الفصل ووضع نموذج موضوعي لتقويمه*. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية.
2. أحمد علي ثابت السماوي. (2014). *أثر التدريب في الأداء بوجود قاعدة المعرفة في وزارة المالية في اليمن*. اليمن: جامعة الشرق الاوسط.
3. الأغا، عبد المعطي رمضان. (2004). *الاتجاهات المعاصرة في تقويم أداء المعلم المؤتمر السادس عشر (تكوين المعلم) -الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس*. القاهرة: جامعة عين شمس.
4. باسم حسن. (2011). *أثر التدريب والتأهيل السياحي في القطاع السياحي على رفع كفاءة التسويق السياحي*. اللاقية - سوريا: جامعة تشرين - كلية إدارة أعمال.
5. بن عزة فردوس. (2016). *دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والكبيرة*. رسالة ماجستير منشورة . ورقلة - الجزائر، جامعة قاصدي مرباح.
6. حسن أحمد الطعاني. (2002). *التدريب مفهومه وفعاليته*. عمان: دار الشروق.
7. حسين اللقاني أحمد، وأحمد رضوان برنس. (1979). *تدريس المواد الإجتماعية*. القاهرة: عالم الكتب.
8. د. عبد السلام مرجي. (2016). *أساسيات في الثقافة المهنية*. عمان.

9. راشد محمد عبد الجليل. (1987). تقييم التدريب الإداري في مصر، دراسة تطبيقية علي قطاع البترول. القاهرة: جامعة الزقازيق.
10. رانيا محمود. (كانون الأول 7، 2017). برنامج التدريب دمج التكنولوجيا بالتعليم. (أهمية البرنامج وفوائده العائدة على المدرسين والمعلمين، المحاور)
11. روبرت باكال ترجمة موسى يونس. (1999). *تقييم الأداء*. عمان - الاردن: بيت الأفكار الدولية للنشر والطباعة .
12. سامي علي أبو الروس - ابراهيم عبد المجيد القوقا. (2011). أثر التدريب على نمو وربحية المشروعات الصغيرة في فلسطين. غزة: الجامعة الإسلامية .
13. سناء عبد الكريم الخناق. (2005). *مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية* . جامعة ورقلة - الجزائر: مطبوعات الملتقى العلمي الدولي : الأداء المتميز للمنظمات و. الحكومات - كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية .
14. طه علي نايل الجميلي. (2014). أثر تدريب الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية في المصارف العراقية. *أطروحة دكتوراه منشورة*. العراق: جامعة دمشق.
15. عبد المؤمن فرج الفقي. (1994). الإدارة المدرسية المعاصرة، بنغازي. ليبيا، بنغازي، ليبيا: جامعة قار يونس.
16. عيسى محمد نزال شويطر. (2009). *إعداد وتدريب المعلمين* . عمان: دار بن الجوزي.
17. لينا ديبو. (7 كانون الأول، 2017). برنامج تدريب دمج التكنولوجيا بالتعليم. (أهمية ونظام ونتائجه، المحاور)
18. محمد هاشم الفالوقي. (1991). *التدريب أثناء العمل - دراسة لبعض جوانب مراحل التنمية*. سرت ليبيا: دار الجماهيرية للنشر والتوزيع.
19. محمد وائل القيسي. (2016). الأداء الإستراتيجي الأمريكي بعد العام 2008. العبيكان للنشر.
20. نبيل جبر. (2002). *تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية أثناء الخدمة بمحافظة غزة في ضوء اتجاهات عالمية معاصرة. رسالة ماجستير غير منشورة*. غزة - فلسطين: جامعة غزة.

21. وائل السليمان. (2007). أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفيات وزارة التعليم العالي. اللاذقية: جامعة تشرين.

22. وزارة التربية. (بلا تاريخ). الواقع الراهن لإعداد معلمي الثانوي وتدريبهم في القطر السوري. دمشق: مديرية الإعداد والتدريب.

المراجع الأجنبية:

1. {OECD} Organization for Economic Cooperation and Development.(2005) .
2. Training", Business Dictionary.(2017) .
3. Afshan Sultana .(2012) .Impact t of training on employee performance .
pakistan: interdisciplinary jounal of contemporary research in business.
4. Branine, M. (2004). "Cross Cultural Training of Managers An Evaluation of
Management Development" Programme for Chinese Managers".
5. Hunderson, E.S. (1978): The Evaluation of In service Teacher Training,
London, Croom M.Helm.
6. Mahulo Peter) .october, 2012 .(Influence of teacher training on the
Performance of students in mixed secondary Schools in Gem district, Kenya .
Gem: University of Nairobi.
7. Mayo, D. (1999). The Complete Book of Training: Theory, Principles and
Techniques. Sant Diego: University Associates.
8. Oguntimehin. (2001). Teacher Effectiveness: Some practical Strategies for
Successful implementation of Universal Basic Education in Nigeria".
Nigeria.

الملحق: استمارة الاستبيان

أثر مكتسبات التدريب على أداء العاملين في مجال التدريس

دراسة ميدانية على أداء الهيئة التدريسية

في مديرية التربية في محافظة اللاذقية

وهي دراسة تستهدف الوقوف على أثر التدريب على أداء العاملين في المجال التدريسي وقد تم اختيار عينة عشوائية من المدرسين و المعلمين بمختلف المدارس ويسرنا أن نحيطكم علماً بأنه قد تم اختياركم ضمن هذه العينة ويأمل الباحث منكم الدعم من خلال المشاركة في الإجابة الدقيقة على أسئلة الاستبيان وإعادته إلينا مع العلم أن:

- أسئلة الاستبيان مكونة من ثلاث صفحات.
- تتحمل الباحثة مسؤولية الحفاظ على سرية المعلومات والبيانات التي يقدمها المشاركون.
- مصداقية نتائج البحث تعتمد على دقة الأجوبة للأسئلة التي تتضمنها الاستبانة.
- الإجابات سوف تستخدم لغرض البحث العلمي فقط.
- مصداقية نتائج البحث تعتمد على دقة الأجوبة للأسئلة التي تتضمنها الاستبانة.

ختاماً أشكر كل من تكرم بالاستجابة والمشاركة مع خالص تحياتي وتقديري

فضلاً إن لم تكن مدرسة معتمدة من قبل مديرية التربية يرجى عدم إكمال الاستبيان و ذلك لمصلحة مصداقية وموثوقية البحث.

أثر مكتسبات التدريب على أداء العاملين في مجال التدريس

دراسة ميدانية على أداء الهيئة التدريسية في مديرية التربية في محافظة اللاذقية

استمارة رقم ()

القسم الأول:

فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بمكتسبات البرامج التدريبية المتبعة من قبل وزارة التربية للمعلمين، من فضلك حدد درجة موافقتك أو عدم موافقتك على هذه العبارات بوضع إشارة (√) عند الخيار الذي يعبر عن رأيك

العبارات	غير موافق أبداً	غير موافق	لا أعرف	موافق	موافق جداً
5- لقد أضفت لي الدورات التدريبية شيئاً جديداً من المعارف العملية والمهارات السلوكية					
6- أحصل على اتجاهات و أفكار جديدة نتيجة اشتراكي بالدورات التدريبية					
7- لقد حصلت من الدورة على مهارات ومعلومات ساعدتني في عملية تطوير أساليب العمل في وظيفتي وتبسيط قرارات العمل بما يكفل سرعة إنجاز مهماتي بأقل جهد ممكن					
8- أن التدريب أثناء الخدمة يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل					
9- أن التدريب يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين					
10- أن التدريب يؤدي إلى زيادة روح الانتماء لدى المعلمين لشعورهم أنهم العنصر الأهم في تطوير إنتاجيتها					
11- أن التدريب أثناء الخدمة يَكسب المتدرب أفقاً جديدة في مجال ممارسة عمله					

القسم الثاني: محور الأداء:

فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بأداء المعلمين بعد اتباع البرامج التدريبية، من فضلك حدد درجة موافقتك أو عدم موافقتك على هذه العبارات بوضع إشارة (√) عند الخيار الذي يعبر عن رأيك .

العبارات	غير موافق أبداً	غير موافق	لا أعرف	موافق	موافق جداً
----------	-----------------	-----------	---------	-------	------------

					12- تتوفر لدي الرغبة في التدريب
					13- أخضع لدورات تدريبية تتعلق بتحسين الأداء باستمرار.
					14- أقوم بعمل عملي بشكل جيد عند تدريبي
					15- أن التدريب سوف يؤدي إلى إحداث تطوير في أداء العاملين
					16- أن التدريب الوسيلة الأهم في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين
					17- لقد أصبحت أكثر اقتداراً على استخدام الأسلوب العلمي في التخطيط لكيفية تنفيذ الواجبات الموكولة إلي
					18- لقد تحسنت مهاراتي في تنظيم التلاميذ والإمكانات المادية المتوفرة في سبيل الوصول بها إلى أعلى إنتاجية ممكنة وبأقل التكاليف.
					19- أن التدريب يسهم في التقليل من مشاكل العمل والتخلص منها
					20- التدريب يسهم في إشباع رغبتني كمدرس في تحسين وتطوير أدائي
					21- أن الدورات التدريبية يمكن أن تقلل من الإحساس بالملل من الوظيفة
					22- يسهم تنوع الدورات في توجيه إمكانيات الموظفين إلى الاتجاه السليم والصحيح.
					23- إن الدورات التدريبية تساعد المعلمين على حل مشكلات العمل بصورة أفضل.
					24- يحقق تدريب المعلمين نتائج أفضل على أداء الطلاب الأكاديمي.

القسم الثالث و الأخير:

فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالبيانات الشخصية للمدرسة، من فضلك ضع إشارة (√) عند الخيار المناسب لك .

ذكر		أنثى		1- الجنس
أخرى	دراسات عليا (ماجستير - دبلوم تأهيل تربوي)	جامعي	معهد	2- المؤهل العلمي
من 46 فما فوق		من 36-45	من 25-35	3- العمر

أقل من 5 سنوات	5 - 10 سنوات	10 - 20 سنة	أكثر من 20 سنة	4- عدد سنوات الخبرة في مجال التدريس

الباحثة ربي منزلجي

انتهى بعونه تعالى