

درجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من برنامج المعلمين الجدد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين من وجهة نظرهم وعلاقتها ببعض المتغيرات

عائشة المنذرية و بهية الراشدية *

Doi: //10.47015/18.3.8

تاريخ قبوله: 2021/2/21

تاريخ تسلم البحث: 2020/12/21

The Degree of Applying Skills Gained from the New Teachers' Program at the Specialized Institute for Professional Training for Teachers from the Teachers' Point of View and its Relation to Some Variables

Aasheh Al-Monthrieh and Bahyah Al-Rashediah, Ministry of Education, Sultanat of Oman.

Abstract: This study aimed at investigating the degree of applying skills gained from the training program from the teachers' perspective. New teachers enroll in the program for one year after their employment as teachers. The random sample of the study consisted of 501 teachers: 94 male teachers and 407 female teachers. To achieve the goal of the study, the researchers designed a questionnaire which consisted of four factors: teaching & learning strategies, classroom management, students' assessment and teacher's role in the school. The results showed that the degree of implementing the skills gained from training was very good and the means ranged between 3.66- 4.14. Classroom management was the highest and teacher's role in the school was the lowest one. There were statistically significant differences between teachers who graduated from Omani universities and those who graduated from outside Oman in favor of teachers graduated from outside Oman. On the other hand, there were no statistically significant differences between male and female teachers in the degree of implementing the skills gained from training.

(**Keywords:** Practice, Skill, New Teachers, Program)

ولا بدّ من أن يكون تدريب المعلمين عملية مستمرة تساعدهم على التكيف مع التطور المعرفي والتكنولوجي المتسارع؛ حتى يحقق دوره في تحسين معرفة ومهارات المعلمين العلمية والسلوكية والنفسية، وبالتالي تحسين نواتج التعلم، وتغيير السلوكيات السلبية لدى الطلبة (Abu Al-Nzarirwehi & Atuhumuze, 2019؛ Nasr, 2012). وأشار بركات (Barakat, 2005) إلى أنّ برامج التدريب في أثناء الخدمة تزود المعلمين بالتطورات التعليمية المتسارعة اللازمة لممارسة مهنة التدريس، والتمكّن من أداء مهامهم التعليمية على الوجه الأكمل؛ فهي تزوّدهم بالمهارات والاستراتيجيات التدريسية التي تطوّر مهاراتهم في مجالات التخطيط والتقييم الفعال للطلبة، كما تسهم البرامج التدريبية في إثارة حماس المعلمين للعمل، وتدعم تغيير سلوكهم المهني نحو الأفضل.

ملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي للمعلمين الجدد من وجهة نظرهم، حيث يلتحق المعلمون بهذا البرنامج لمدة عام واحد بعد التعيين في وظيفة معلم. وقد تكونت عينة الدراسة من 501، منهم 94 معلماً، و407 معلمة من المعلمين الجدد تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية. ولتحقيق هدف الدراسة، أعدت الباحثان استبانة تكونت من 4 محاور تمثلت في استراتيجيات التعليم والتعلم، والإدارة الصفية، وتقييم تعلم الطلبة، ودور المعلم في المجتمع المدرسي. وأظهرت نتائج الدراسة أنّ درجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من التدريب كانت في مستوى جيد جداً، كما تراوحت متوسطات المحاور بين 3.66-4.14. وجاء محور الإدارة الصفية في المرتبة الأولى، بينما جاء محور دور المعلم في المجتمع المدرسي في المرتبة الأخيرة. وقد بينت النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائية في متوسط درجة ممارسة المهارات المكتسبة من التدريب بين المعلمين الذين تخرجوا من جامعات داخل سلطنة عمان وزملائهم الذين تخرجوا من جامعات خارجها، وذلك لصالح المعلمين الذين تخرجوا من جامعات خارج سلطنة عمان، ولم تظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة ممارسة المهارات المكتسبة من التدريب.

(الكلمات المفتاحية: الممارسة، المهارة، برنامج المعلمين الجدد).

مقدمة: يشير التدريب في أثناء الخدمة إلى كل الأنشطة التي تهدف إلى تطوير مهارات وقدرات الموظفين (Maclean, 2018). ويعدّ حاجة ومتطلباً أساسياً للمعلم لتحديث معارفه ومهاراته وقدراته التدريسية، وتنميتها لمواكبة التغيرات المتسارعة في العالم مهما كان مستوى التأهيل والتدريب المقدم للمعلم قبل الالتحاق بسلك التدريس (Maclean, 2016). وقد تمتلك المدرسة معلمين لديهم أدوات التدريس المناسبة، ويتوفر لهم الدعم الإداري اللازم، ولكن أداءهم التدريسي لا يحقق المستويات المطلوبة. وتظهر الفجوة في كثير من الأحيان في قلة امتلاك هؤلاء المعلمين المهارات والمعارف المناسبة التي تكتسب من خلال استمرار التدريب بعد التوظيف (Eze, 2016).

ويسهم تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في تعزيز التنمية المهنية لديهم، بتحسين ممارساتهم التدريسية داخل الغرفة الصفية، والقضاء على الفروق في أداء المعلمين بسبب اختلاف مؤسسات الإعداد التي تخرجوا فيها (Nzarirwehi & Atuhumuze, 2019; Junejo et al., 2018). وتأهيلهم لمواجهة المسؤوليات المرتبطة بتغيير البيئة التعليمية (Nzarirwehi & Atuhumuze, 2019; Osamwonyi, 2016).

* وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان.

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، إربد، الأردن، 2022.

والسمات الشخصية. ويقدم المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين برامج تدريبية تطور الكفاءات المهنية والمعرفية والتقنية التي تؤهل المعلمين للقيام بمهامهم الوظيفية لتحقيق الجودة الشاملة في العملية التعليمية (Ministry of Education, 2018).

ويتولى المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين مسؤولية تدريب المعلمين وغيرهم من العاملين في مجال التعليم في السلطنة (Al Jabri et al., 2018)، ويهدف إلى تصميم برامج تدريبية وفقاً للاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين الجدد، ومعلمي المواد، والمعلمين الأوائل، ومديري المدارس، والمشرفين لإيجاد بيئة تعليمية أفضل (Ministry of Education, 2018)، وذلك من خلال تقديم مجموعة من البرامج الاستراتيجية التي تم تصميمها من قبل خبراء في المجال التعليمي، ويعد برنامج المعلمين الجدد أحد هذه البرامج.

ويستهدف هذا البرنامج المعلمين العمانيين الجدد الذين تم تعيينهم حديثاً في المدارس الحكومية، حيث يستقطب أكثر من ألف متدرب سنوياً، ويتكون من فترتين مقسمتين لأربعة أسابيع تدريبية تمتد لعام واحد. ويمكن تلخيص الهدف العام للبرنامج في تطوير أداء المعلمين الجدد؛ ليصبحوا معلمين فاعلين ومبدعين يكتشفون طرق تدريس جديدة يحسنون بها فرص التعلم لجميع الطلبة في فصولهم (Ministry of Education, 2018).

وتركز الفترة الأولى من البرنامج على التدريس والتعلم عالي التأثير، وكيفية استخدام استراتيجيات التعلم النشط بشكل فعال داخل الصف الدراسي لإشراك وتحفيز المتعلمين. بينما تهتم الفترة الثانية بتطبيق استراتيجيات التعلم النشط، واستخدام استراتيجيات الاستقصاء في الممارسات التدريسية لتحسين التدريس (Ministry of Education, 2019).

ويعد تطبيق المعلمين للمعارف والمهارات التي تم اكتسابها من التدريب في صفوفهم ومدارسهم من الأهداف التي يسعى المعهد للوصول لها. وبالرغم من تركيز العديد من المؤسسات على التدريب، فإنها لم تحقق نجاحاً في تطوير مهارات الموظفين بسبب عدم تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب في بيئة العمل كما أشار جروسمان وسالس (Grossman & Salas, 2011). وقد يكتسب الموظفون مهارات ومعارف جديدة من البرامج التدريبية، لكن ذلك ليس كافياً للحكم على فعالية التدريب. ولذلك يعد النقل الإيجابي للتدريب مهما جداً، ويقصد به درجة تطبيق التعلم المكتسب من التدريب في العمل لتحقيق التغييرات المنشودة في أداء الموظفين (Goldestein & Ford, 2002).

وقد أولى الباحثون موضوع تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب اهتماماً كبيراً؛ فقد أجرى عبد الفتاح وعتوم (Abdel Fattah & Atoum, 2019) دراسة هدفت إلى قياس فعالية برنامج تدريبي قائم على استخدام استراتيجيات حل المشكلات لتنمية

ونظراً لتعدد الأدوار التي يقوم بها المعلمون في البيئة الصفية والمدرسية، والتي تحدد مدى فاعلية وإنتاجية العمل الذي يقومون به، تتلخص الأدوار التي يقوم بها المعلم كما أشار إليها (Khamis, 2018; Maclean, 2018) في:

- تخطيط الدروس وتنفيذها.
- استخدام التكنولوجيا في تخطيط الدروس والتقييم الإلكتروني للطلبة وإعداد البرامج.
- تصميم أنشطة صفية ولا صفية، واستخدام الاستراتيجيات المحفزة للقدرة العقلية العليا.
- تفعيل التعلم التعاوني لدى الطلبة.
- تقييم الطلبة ومتابعة تقدمهم.
- ويمتلك المعلم الجيد مجموعة من المهارات التي ترتبط بالبيئة الصفية، منها (Al Zayood & Al Alayan, 2005):
- تهيئة البيئة الصفية للتعلم.
- الإدارة الصفية، وحفظ النظام.
- مراعاة الجوانب النفسية للطلبة.
- التفاعل الصفي مع الطلبة، وتوجيه الأسئلة بشكل منظم.
- إرشاد الطلبة للتعلم.

ويمكن ملاحظة ارتباط هذه المهام بالأداء الفردي للمعلم، وبالتالي فمن الضروري إكساب المعلم المهارات المناسبة التي يمكن تعزيزها من خلال التدريب المستمر في أثناء الخدمة. وكما يحقق تدريب المعلمين الأهداف المنشودة منه، فإنه ينبغي التركيز على التدريب الذي يجمع بين النظرية والتطبيق، بحيث يساعد المعلم على تطبيق النظريات في الصف الدراسي، وممارسة ما تعلمه في أثناء التدريب. كما أنه من المهم عقد جلسات تغذية راجعة بناءة بعد التدريب، والتركيز على أن نهاية البرنامج التدريبي هي بداية التطوير المهني للمعلم (Personn, 2014). وقد أشار (Hammond et al., 2009) إلى مواصفات البرامج التدريبية الفاعلة للمعلمين، ومنها أنه: ينبغي أن يكون البرنامج مكثفاً لا يقل عن 50 ساعة تدريبية؛ ليكون قادراً على إحداث تغيير في سلوك المعلم، ومرتبياً بممارسات المعلم، ويتسم بالاستمرارية.

وقد اقتصر تدريب المعلمين في سلطنة عمان سابقاً على الورش التدريبية القصيرة التي أكد تقرير البنك الدولي (World Bank, 2013) أنها لا تلبى احتياجات المعلمين، ولا تحقق الأهداف المنشودة لتركيزها على الجانب النظري على حساب الجانب التطبيقي لمهارات التدريس. لذلك تم إنشاء معهد متخصص للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان في عام 2014 من أجل تغيير وتطوير أداء المعلمين، وتزويدهم بالخبرات التعليمية

وقامت تريزا وآخرون (Theresa et al., 2015) بدراسة هدفت إلى تقصي أثر تدريب المعلمين الجدد على مهارات الإدارة الصفية، واعتمدت الدراسة المنهج التجريبي؛ إذ قسمت عينة الدراسة البالغ عددها 97 معلماً ومعلمة إلى مجموعة تجريبية تم تدريبها على مهارات الإدارة الصفية، ومجموعة ضابطة. وبيّنت نتائج الدراسة تفوق المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة في مهارات الإدارة الصفية.

وسعت دراسة سليمان وعبد الوارث (Suleiman & Abdel-Wareth, 2014) إلى الكشف عن واقع ممارسات الطالبات الملمات لمهارات التدريس في جوانب: الإعداد، والتنفيذ، والتقويم، وتطبيقهن للمهارات الإدارية، والمهنية، واللغوية. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي لإجراء الدراسة بتطبيق استبانة تمّ توجيهها لطالبات الدبلوم التربوي في كلية التربية بجامعة الطائف وبلغ عددهن 133 طالبة، 62 من التخصصات العلمية، و71 من التخصصات الأدبية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أنّ ممارسة الطالبات للمهارات موضوع الدراسة: التخطيط للدرس، وصياغة الأهداف التدريسية، وتناول المحتوى العلمي، واستخدام الاستراتيجيات وطرق التدريس الفعالة، واستخدام الأنشطة التعليمية والوسائل التعليمية، واستخدام التقويم مدخلاً لتحسين التعليم، ومهارة إدارة الصف، وتطبيق آداب وأخلاقيات مهنة التعليم جاءت بدرجة ممتازة. وجاءت ممارسة الطالبات لمهارات التحدث والكتابة باللغة العربية بمستوى جيد. وأوصت الدراسة بتحديث برامج ومناهج إعداد المعلمين وفق متطلبات العصر، وإعطاء الأولوية في التمويل لتدريب المعلمين غير المدربين.

وجاءت دراسة (Personn, 2014) لتكشف مدى استفادة المعلمين الجدد من برنامج تدريبي في أثناء الخدمة امتد لعام كامل، وكيفية مساهمة البرنامج في التطوير المهني للمعلمين. وقد تكونت عينة الدراسة من معلمين اثنين من المعلمين الجدد أنهما البرنامج التدريبي، واعتمدت الدراسة على الملاحظة الصفية، والتسجيل الصوتي لحصص المعلمين لمدة خمسة عشر أسبوعاً، كما تمت مقابلة المعلمين لسؤالهما عن ممارساتهما الصفية، ومدى تطبيقهما لما تعلماه في البرنامج التدريبي، وتمت أيضاً مقابلة المدربين في البرنامج. وقد أوضحت نتائج الدراسة أنه على الرغم من أن المعلمين استجابوا بشكل إيجابي للبرنامج التدريبي، وشعروا بأن البرنامج أسهم في نموهم المهني، فإن البرنامج لم يكن له تأثير كبير في ممارساتهم التدريسية، وأشار المعلمان عينة الدراسة إلى اضطرابها لمخالفة التعليمات التي تلقاها في البرنامج التدريبي لتحقيق احتياجات الطلبة. ورفع دافعتهم للتعليم، وقلة استفادتهما من البرنامج في صفوفهما الدراسية.

وأجرى شقفة (Shaqfa, 2010) دراسة هدفت إلى تحديد دور الدورات التدريبية في تطوير النمو المهني لمعلمي العلوم في المدارس الابتدائية والإعدادية في وكالة الغوث بغزة، وسبل تفعيله. واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بإعداد استبانة ركزت

مهارات الإدارة الصفية لطالبات المرحلة الجامعية. اتبعت الدراسة المنهج شبه التجريبي من خلال استمارة ملاحظة سلوكيات الطالبة الدالة على مهارات الإدارة الصفية، وبرنامج تدريبي قائم على استراتيجية حل المشكلات بوصفها طريقة رئيسية لجمع البيانات، وتمّ تطبيق البرنامج على عينة تكونت من 58 طالبة من طالبات المرحلة الجامعية. وأوضحت النتائج قيام عينة الدراسة بتفعيل مهارات الإدارة الصفية بشكل متفاوت؛ بتطبيق مهارة التنظيم أكثر من مهارتي التقويم والاتصال. وأظهرت النتائج أيضاً فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح متوسط درجات الطالبات في الأداء البعدي.

وهدف دراسة عبد الله والشوا (Abdullah & Shawa, 2018) إلى معرفة أثر برنامج تدريبي قائم على التعلم الممتع في الممارسات التدريسية والمهارات الحياتية لمعلمي الرياضيات وتقييمهم للبرنامج. تكونت عينة الدراسة من 55 معلماً ومعلمة من معلمي الرياضيات. وقد تمّ تصميم برنامج تدريبي يشمل مواضيع التنمية البشرية والممارسات التدريسية والتعلم الممتع، وتضمنت أدوات الدراسة استبانات حول الممارسات التدريسية والمهارات الحياتية قبل البرنامج وبعده، واستبانة لتقييم البرنامج، وبطاقة ملاحظة لممارساتهم التدريسية بعد الانتهاء من البرنامج. وقد أظهرت نتائج الدراسة تحقيق تأثير إيجابي دال إحصائياً للبرنامج على ممارسات التدريس الكلية، ومجالي الإدارة الصفية والتنفيذ، وتأثير إيجابي غير دال إحصائياً للبرنامج في مجالي التخطيط والتقويم، وجود تأثير إيجابي دال إحصائياً للبرنامج في مجالات المهارات الحياتية العامة التي تتضمن: إدارة الذات، والتفكير الإيجابي، والتواصل، وحل المشكلات.

وقام هاشم وآخرون (Hashem et al., 2018) بدراسة هدفت إلى معرفة أثر برنامج قائم على المستحدثات التكنولوجية في تنمية الكفايات التدريسية لمعلمي رياضيات المرحلة الابتدائية. وقد اتبعت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من مجموعتين من معلمي الرياضيات للمرحلة الابتدائية بالغرقة، إحدهما تجريبية والأخرى ضابطة. وتمّ جمع البيانات من خلال بطاقة ملاحظة الكفايات التدريسية وبرنامج المستحدثات التكنولوجية. وتضمنت الدراسة عدة محاور، منها: محور الكفايات التدريسية وأدوار المعلم الذي تضمن أربعة بنود هي: تخطيط دروس الرياضيات، وتصميم وتنفيذ دروس الرياضيات، وتوظيف المستحدثات التكنولوجية، وتقييم وتقويم الموقف التدريسي، بينما ركز المحور الثاني في الدراسة على المقصود بالمستحدثات التكنولوجية التي تضم الأشكال التالية: الأجهزة التعليمية، والمواد التعليمية، والأساليب التعليمية العلمية. وأظهرت نتائج الدراسة أثر البرنامج في تنمية كفايات التدريس ككل. وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية لمعلمي الرياضيات لتنمية الكفايات التدريسية لديهم باستخدام برنامج المستحدثات التكنولوجية والاستعانة بجهود المشرفين التربويين في التدريب على المستحدثات التكنولوجية لتنمية الكفايات التدريسية للمعلمين.

ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في محاولة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من برنامج المعلمين الجدد بعد الانتهاء من التدريب في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين من وجهة نظرهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من التدريب تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الذكور والإناث)؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من التدريب تعزى لبلد التخرج (من داخل السلطنة أو من خارجها)؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. الكشف عن درجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من التدريب في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين من وجهة نظرهم.
2. التحقق من وجود فروق بين الذكور والإناث في متوسط ممارسة المهارات المكتسبة من التدريب.
3. التحقق من وجود فروق في متوسط ممارسة المهارات المكتسبة من التدريب وفقاً لبلد التخرج.

أهمية الدراسة

تتلخص أهمية الدراسة فيما يلي:

1. الأهمية النظرية
 - تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تناولته، وهو التعرف إلى درجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من التدريب.
 - انبثقت فكرة هذه الدراسة من إيمان الباحثين بالحاجة المستمرة إلى تقويم فاعلية برامج تدريب المعلمين في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في إكساب المعلمين الممارسات التدريسية المختلفة، خاصة مع سعي المعهد إلى تطوير معايير الجودة في برامج الأكاديمية، وتطبيقها في مختلف التخصصات المطروحة فيه.
 - تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال ما ستقدمه من معلومات للقائمين على تدريب برنامج المعلمين الجدد.
 - عدم وجود دراسات تتناول درجة ممارسة المعلمين للمهارات المكتسبة من برنامج المعلمين الجدد بعد انتهاء التدريب من وجهة نظرهم.

على 7 مجالات رئيسة، هي: التخطيط للدروس، وضبط الصف وإدارته، والخبرات والأنشطة التعليمية، وطرق التدريس، ومحتوى المنهاج، وتكنولوجيا التعليم، والتقويم. وقد بلغت عينة الدراسة 711 معلماً ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى استفادة العينة من المشاركة في الدورات التدريبية استفادة من كبيرة إلى كبيرة جداً وبنسبة 68.3%. ورتبت مجالات الاستفادة على النحو التالي: التقويم، والتخطيط للدروس، وضبط الصف وإدارته، وطرق التدريس، ومحتوى المنهاج وتكنولوجيا التعليم، والخبرات والأنشطة التعليمية.

وهدفت دراسة شعله وعبد العزيز (Shu'la & Abdulaziz, 1998) إلى بيان أثر التدريب في أثناء الخدمة في كل من الأداء التدريسي والاتجاهات نحو مهنة التدريس لدى معلمي العلوم في الحلقة الثانية. وقام الباحثان بتصميم بطاقة ملاحظة احتوت على أبعاد تمثل الأداء التدريسي وينبغي على المعلم القيام بها في أثناء تفاعله مع طلابه في الموقف التعليمي، وتم تطبيق بطاقة الملاحظة على عينة مكونة من 75 معلماً ومعلمة ممن يدرسون العلوم في مدارس القاهرة. وقد خلصت الدراسة إلى أن التدريب قد أدى إلى تغييرات ملموسة، وتحسن ملحوظ في الأداء التدريسي في مجالات: التخطيط للدرس وتنفيذه، وتقويم الطلبة، وإدارة الوقت.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تولي المؤسسات حول العالم التدريب أهمية كبيرة لرفع كفاءة الموظفين، وزيادة إنتاجيتهم في العمل، إلا أن الدراسات تشير إلى أن العائد من الاستثمار يعد قليلاً؛ لأن المتدربين يطبقون نسبة قليلة من المعرفة المكتسبة في بيئة العمل (Obaid et al., 2016; Martin, 2010). وأكدت الدراسات أنه يتم تطبيق ما نسبته 10-20% فقط من المهارات والمعارف المكتسبة من التدريب في بيئة العمل (Grossman & Salas, 2011; Bossche et al., 2010). ويرى ليو وفيلبس (Liu & Phelps, 2019) أن تأثير التدريب على المعلمين ينتهي بعد 37 يوماً من انتهاء التدريب إذا لم يتم تطبيق المهارات المكتسبة.

ومن خلال عمل الباحثين في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، وملاحظتهما تكليف المتدربين بتطبيق مهام عملية في بيئة العمل بعد كل فترة تدريبية، وعدم تطبيق أي دراسة -على حد علم الباحثين- تبحث في درجة ممارسة المعلمين للمهارات المكتسبة بعد انتهاء التدريب في البرامج، على الرغم من أن برنامج المعلمين الجدد قد بدأ عام 2015، فإن الحاجة ملحة للكشف عن مدى تطبيق المعلمين للمعرفة والمهارات التي اكتسبوها من البرنامج التدريبي لأهمية ذلك في التحقق من مدى تحقيق البرنامج لأهدافه المرسومة، ولأن ذلك يعد خطوة مهمة لتزويد المؤسسة والمدربين بتغذية راجعة عن البرنامج.

2. الأهمية التطبيقية

- قد تؤدي نتائج هذه الدراسة إلى تقديم بعض الآراء والمقترحات التي من الممكن الاستفادة منها في تطوير المواد التدريسية في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين.

- إعطاء نظرة واقعية للبرنامج؛ مما يساهم في تطويره مستقبلاً.

محددات الدراسة

الحدود الموضوعية: تبحث الدراسة في درجة ممارسة المعلمين للمهارات المكتسبة من برنامج المعلمين الجدد.

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على المتدربين الذين أنهوا برنامج المعلمين الجدد في العام الدراسي 2018 / 2019.

الحدود المكانية والزمانية: تم تطبيق الدراسة في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في العام الدراسي 2019 / 2020.

مصطلحات الدراسة

الممارسة: أشار سربوت وعبد الحكيم (Sarbot & Abdel Hakim, 2017:381) إلى أن المقصود بالممارسة "تكرار النشاط مع توجيه معزز".

وتعرّف الباحثان درجة الممارسة إجرائياً بأنها: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب في محاور استبانة درجة ممارسة المعلمين للمهارات المكتسبة من التدريب من وجهة نظره.

المهارة: يعرفها اللقاني والجمال (Laqani & Al-Jamal, 2013) بأنها: الأداء البسيط الدقيق المعتمد على استيعاب ما يتعلمه الإنسان حركياً وعقلياً مع توفير الوقت والطاقة والتكلفة.

وتعرّف الباحثان المهارات المكتسبة في هذه الدراسة بأنها: مجموعة السلوكيات التدريسية التي اكتسبها المعلم الجديد من البرنامج التدريبي ونفذها داخل غرفة الصف وخارجه لتحقيق الأهداف التعليمية.

برنامج المعلمين الجدد: هو برنامج تدريبي مدته عام واحد، ويتكون من فترتين تدريبيتين، ويستهدف المعلمين العمانيين الجدد في المدارس الحكومية (Ministry of Education, 2018) (44).

منهجية الدراسة وإجراءاتها

تم استخدام المنهج الوصفي الكمي لبيان درجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من التدريب من وجهة نظرهم، وذلك لمناسبته موضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من 931 معلماً ومعلمة ممن خضعوا للتدريب في برنامج المعلمين الجدد في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في الفترة من شباط إلى كانون الأول 2019.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 501 من المعلمين والمعلمات من متدربي الدفعة الرابعة الذين أكملوا برنامج تدريب المعلمين الجدد، بنسبة 53.81% من مجتمع الدراسة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية من خلال توزيع أداة الدراسة إلكترونياً. ويوضح الجدول (1) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي وبلد التخرج.

الجدول (1)

توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيري النوع الاجتماعي وبلد التخرج

بلد التخرج	النوع الاجتماعي	المجموع الكلي
داخل عمان	ذكور	42
	إناث	271
الكلي		313
خارج عمان	ذكور	52
	إناث	136
الكلي		188
المجموع الكلي	ذكور	94
	إناث	407
الإجمالي		501

أداة الدراسة

صممت الباحثان استبانة لمعرفة درجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي بعد انتهاء التدريب من وجهة نظرهم، بعد اتباع الخطوات التالية:

1. مراجعة البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، والاستفادة منها.

2. تحليل المادة التدريسية من خلال تحليل الأهداف.

وتوزعت مفردات الاستبانة على أربعة مجالات هي:

1- مجال استراتيجيات التعليم والتعلم، وتكوّن من 9 مفردات.

2- مجال الإدارة الصفية، وتكوّن من 7 مفردات.

3- مجال تقويم تعلم الطلبة، وتكوّن من 12 مفردة.

4- مجال دور المعلم في المجتمع المدرسي، وتكوّن من 7 مفردات.

وبعد الاطلاع على ملاحظاتهم وتعديلاتهم أعيدت صياغة بعض مفردات الاستبانة، وحذف وإضافة بعض المفردات وفق ما اقترحوه. فقد تم حذف عبارة (أمتلك مهارات التقويم الذاتي لتدريسي)، كما تم إضافة العبارات 16، 26، 28، 35، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من 35 مفردة بعد أن كانت تتكون من 32 مفردة.

2. صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للأداة، تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين متوسطات المحاور والمتوسط العام للاستبانة. ويوضح الجدول (2) معاملات ارتباط بيرسون بين متوسطات المحاور والمتوسط العام للاستبانة.

واستخدمت الأداة مقياس ليكرت الخماسي، حيث تم تحديد درجة الممارسة (بدرجة كبيرة جداً، أو بدرجة كبيرة، أو بدرجة متوسطة، أو بدرجة قليلة، أو بدرجة قليلة جداً).

صدق أداة الدراسة

1. صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة على 10 محكمين من تدريبي برنامج المعلمين الجدد، ومدربين من برامج أخرى في المعهد، وقد طلب منهم إبداء الرأي حول مدى ترابط المفردات مع أهداف الدراسة، وارتباط المفردات بالمحاور التي تنتمي إليها، وصحة الصياغة اللغوية، وأية آراء أخرى يرونها مناسبة.

الجدول (2)

معاملات الارتباط بين متوسطات المحاور والمتوسط العام للاستبانة

المحور	1	2	3	4	المتوسط العام
1. استراتيجيات التعليم والتعلم	0.77**	0.72**	0.54**	0.87**	
2. الإدارة الصفية		0.72**	0.55**	0.86**	
3. تقويم تعلم الطلبة			0.66*	0.92**	
4. دور المعلم في المجتمع المدرسي				0.80**	

** دالة عند ($\alpha \leq 0.01$).

كذلك تم حساب معامل ارتباط كل مفردة بالمحور الذي تنتمي إليه، وتوضح الجداول (3-6) معاملات ارتباط بيرسون بين كل مفردة والمحور الذي تنتمي إليه.

يوضح الجدول (2) أن كل محور يرتبط ارتباطاً دالاً إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$) بالمحاور الأخرى للاستبانة والمتوسط العام للاستبانة. وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.66-0.92).

الجدول (3)

معاملات ارتباط بيرسون بين المفردات ومحور استراتيجيات التعليم والتعلم

المفردة	1	2	3	4	5	6	7	8	9
معامل الارتباط	0.61**	0.61**	0.61**	0.61**	0.61**	0.61**	0.61**	0.61**	0.61**

** دالة عند ($\alpha \leq 0.01$).

الجدول (4)

معاملات ارتباط بيرسون بين المفردات ومحور الإدارة الصفية

المفردة	10	11	12	13	14	15	16
معامل الارتباط	0.66**	0.73**	0.75**	0.69**	0.73**	0.71**	0.69**

** دالة عند ($\alpha \leq 0.01$).

الجدول (5)

معاملات ارتباط بيرسون بين المفردات ومحور تقويم تعلم الطلبة

المفردة	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
معامل الارتباط	0.65**	0.67**	0.64**	0.65**	0.65**	0.70**	0.64**	0.61**	0.60**	0.61**	0.66**	0.63**

** دالة عند ($\alpha \leq 0.01$).

الجدول (6)

معاملات ارتباط بيرسون بين المفردات ومحور دور المعلم في المجتمع المدرسي

35	34	33	32	31	30	29	المفردة
0.67**	0.68**	0.75**	0.74**	0.73**	0.77**	0.74**	معامل الارتباط

** دالة عند ($\alpha \leq 0.01$).

ثبات أداة الدراسة

تمّ التحقق من ثبات أداة الدراسة عن طريق حساب معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha. والجدول (7) يوضح قيم معامل كرونباخ ألفا لكل محور، وللإستبانة ككل.

توضح النتائج في الجداول (3-6) أنّ جميع المفردات ترتبط ارتباطاً دالاً إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$) بالمحاور التي تنتمي إليها، مما يدل على تمتع أداة الدراسة بصدق جيد.

الجدول (7)

معاملات كرونباخ ألفا للمحاور وللإستبانة ككل

المحور	عدد المفردات	قيمة معامل كرونباخ ألفا
استراتيجيات التعليم والتعلم	9	0.84
الإدارة الصفية	7	0.83
تقويم تعلم الطلبة	12	0.87
دور المعلم في المجتمع المدرسي	7	0.84
الإستبانة ككل	35	0.94

الأساليب الإحصائية

استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الآتية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول.
2. اختبارات للعينات المستقلة للإجابة عن السؤالين الثاني والثالث.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول: "ما درجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من برنامج المعلمين الجدد بعد الانتهاء من التدريب في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن السؤال الأول، تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمفردات في كل محور من محاور أداة الدراسة؛ للتعرف إلى درجة ممارسة المعلمين للمهارات المكتسبة من برنامج المعلمين الجدد بعد الانتهاء من البرنامج.

والجدول (9) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور، وللإستبانة ككل.

الجدول (8)

دلالات المتوسطات الحسابية

مقياس الحكم	فئات المتوسطات الحسابية
ضعيف	1.79 - 1
مقبول	2.59 - 1.8
جيد	3.39 - 2.6
جيد جداً	4.19 - 3.4
ممتاز	5 - 4.2

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من البرنامج بعد انتهائهم من التدريب (ن = 501)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	استراتيجيات التعليم والتعلم	4.05	0.51	جيد جداً	2
2	الإدارة الصفية	4.14	0.52	جيد جداً	1
3	تقويم تعلم الطلبة	3.89	0.52	جيد جداً	3
4	دور المعلم في المجتمع المدرسي	3.66	0.69	جيد جداً	4
5	الاستبانة ككل	3.94	0.47	جيد جداً	

مستعدين لإيجاد بيئة صفية منظمة، وإشراك الطلبة في التعلم، والتعامل مع السلوكيات الصعبة للطلبة (Baker et al., 2016; Greenberg et al., 2014؛ لذلك فإن تطبيق المعلم لمهارات واستراتيجيات الإدارة الصفية المكتسبة من التدريب قد يكون نابعاً من حاجة لدى المعلم الجديد للتغلب على التحديات في هذا الجانب.

وتتوافق نتائج الدراسة الحالية في هذا المجال مع نتائج (Shaqfa, 2010)، التي أظهرت أن حوالي 63% من المعلمين يرون أنهم استفادوا من التدريب بدرجة كبيرة إلى كبيرة جداً في مجالات التقويم، والتخطيط للدروس، وضبط الصف وإدارته، وطرق التدريس، ومحتوى المنهاج وتكنولوجيا التعليم، والخبرات والأنشطة التعليمية. وتتوافق نتائج الدراسة أيضاً مع نتائج دراسة عبد الله والشوا (Abdullah & Shawa, 2018) التي خلصت إلى وجود تأثير إيجابي دال إحصائياً للبرنامج على ممارسات التدريس الكلية، ومجالي الإدارة الصفية والتنفيذ، ودراسة تريزا وآخرين (Theresa et al., 2015) التي أكدت نتائجها أن التدريب أثر إيجاباً على المعلم الجديد في اكتساب مهارات الإدارة الصفية. ولم تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Personn, 2014) التي أظهرت عدم قدرة المعلمين على تطبيق ما تعلموه في البرنامج التدريبي. وفيما يلي عرض لكل محور من محاور الدراسة.

يتضح من الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لدرجات ممارسة المعلمين للمهارات المكتسبة من برنامج المعلمين الجدد بعد الانتهاء من التدريب في محاور الاستبانة، وفي الأداة ككل قد تراوحت بين (3.66-4.14)، وبمستوى جيد جداً. وجاء محور الإدارة الصفية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.14؛ مما يدل على أن درجة ممارسة المعلمين لاستراتيجيات الإدارة الصفية أعلى منها لبقية المحاور، بينما جاء محور دور المعلم في المجتمع المدرسي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 3.66، وبمستوى جيد جداً. وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل 3.94؛ مما يدل على أن مستوى تطبيق المهارات المكتسبة من البرنامج بعد انتهاء التدريب جيد جداً من وجهة نظر عينة الدراسة. ويمكن أن يعزى تطبيق المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من التدريب إلى حاجتهم للمهارات العملية؛ لتركيز التعليم الجامعي على الجانب النظري بدرجة كبيرة، بحيث يتم تناول الممارسات التدريسية في التدريب العملي فقط (Personn, 2014). كذلك يمكن تفسير تطبيق المعلمين الجدد لمهارات الإدارة الصفية التي تم اكتسابها من التدريب بدرجة أعلى من بقية المحاور بسبب التحديات التي يواجهها المعلمون الجدد في الإدارة الصفية، حيث تعدّ مهارات الإدارة الصفية من أهم التحديات التي يواجهها المعلمون الجدد (Kwok, 2018; Smith & Klumper, 2018). وقد أظهرت نتائج العديد من الدراسات أن المعلمين الجدد يشعرون بأنهم غير

المحور الأول: استراتيجيات التعليم والتعلم

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور استراتيجيات التعليم والتعلم (ن = 501)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	أخط للدرس بشكل سليم مراعيًا العناصر الأساسية للتخطيط (أهداف، مخرجات...).	4.31	0.66	ممتاز	2
2	أوظف أنشطة التهيئة والأنشطة الرئيسية والأنشطة الختامية بشكل صحيح.	4.10	0.72	جيد جداً	3
3	أستطيع أن أحدد عناصر الدرس (تهيئة، أنشطة رئيسية، خاتمة) بشكل صحيح.	4.33	0.65	ممتاز	1
4	أميز بين مخرجات وأهداف التعلم ومعايير النجاح.	3.96	0.76	جيد جداً	6
5	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة عند تصميم الأنشطة.	4.05	0.80	جيد جداً	4

المحور الثالث: تقويم تعلم الطلبة

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور تقويم تعلم الطلبة (ن = 501)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
17	أستخدم أدوات تقويم تتناسب مع أهداف التعلم.	4.04	0.67	جيد جداً	3
18	أنوع في أساليب التقويم المستخدمة.	4.00	0.74	جيد جداً	5
19	أستطيع تحديد جوانب الضعف لدى الطلبة.	4.04	0.69	جيد جداً	3
20	أستفيد من نتائج التقويم لبناء خطط علاجية.	3.83	0.77	جيد جداً	7
21	أفسر نتائج تقويم الطلبة لأولياء الأمور.	3.78	0.86	جيد جداً	9
22	أكسب الطلبة مهارة التقويم الذاتي.	3.84	0.81	جيد جداً	6
23	أفعل تقويم الأقران بين الطلبة.	3.69	0.91	جيد جداً	10
24	أقدم دعماً للطلبة دون المستوى في أثناء تأديتهم الأنشطة.	4.06	0.74	جيد جداً	2
25	أقدم تغذية راجعة مناسبة لأعمال الطلبة.	4.20	0.68	ممتاز	1
26	أوظف الواجبات المنزلية بشكل صحيح.	3.82	0.99	جيد جداً	8
27	أستخدم طرقاً متنوعة في تصحيح الواجبات المنزلية.	3.34	1.03	جيد	11
28	أراعي الفروق الفردية في تقويم الطلبة.	4.01	0.73	جيد جداً	4

بمتوسط حسابي بلغ 3.34 ومستوى جيد. وقد تعود النتيجة إلى أن التركيز على تدريب المعلمين على طرق تصحيح الواجبات في البرنامج قليل، وجاء في جلسة واحدة فقط، كما يمكن تفسير النتيجة بتركيز المعلمين على الواجبات الكتابية فقط، وبالتالي فهم يستخدمون طرقاً محدودة للتصحيح.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبد الفتاح وعتوم (Abdel Fattah & Atoum, 2019) التي خلصت إلى أن أكثر من ثلثي العينة يعززون النجاحات، ويصححون مسارات الطلبة من خلال تقديم التغذية الراجعة.

يتضح من الجدول (12) أن المتوسطات الحسابية لمفردات محور تقويم الطلبة تراوحت بين (3.34-4.20). وقد جاءت المفردة 25 التي نصّها "أقدم تغذية راجعة مناسبة لأعمال الطلبة" في المرتبة الأولى بمستوى ممتاز، وبلغ المتوسط الحسابي لها (4.20). وتعزو الباحثان سبب تطبيق المعلم طرق تغذية راجعة لطلابه بمستوى ممتاز إلى تركيز البرنامج التدريبي على طرح طرق مختلفة لتقديم التغذية الراجعة في أثناء التدريب، كما يشارك المعلمون في أنشطة متعددة في أثناء التدريب تركز على تقديم التغذية الراجعة. وفي المقابل، كانت المفردة 27 التي تنصّ على "أستخدم طرقاً متنوعة في تصحيح الواجبات المنزلية" هي الأقل

المحور الرابع: دور المعلم في المجتمع المدرسي

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور دور المعلم في المجتمع المدرسي (ن = 501)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
29	أشترك في مجتمعات تعلم مهنية داخل المدرسة.	3.63	0.93	جيد جداً	4
30	أشارك زملائي في كل جديد أتعلمه.	4.04	0.81	جيد جداً	2
31	أناقش زملائي في اختيار استراتيجيات التعلم الفعالة.	4.06	0.85	جيد جداً	1
32	أتواصل مع أولياء الأمور بشكل مستمر.	3.55	1.08	جيد جداً	5
33	أتواصل مع أولياء الأمور بوسائل جديدة ومتنوعة.	3.25	1.08	جيد	6
34	أنفذ ورشاً تدريبية داخل المدرسة.	3.09	1.06	جيد	7
35	أتعاون مع زملائي في حل المشكلات المرتبطة بقضايا التدريس.	4.01	0.82	جيد جداً	3

لا يملك الثقة الكافية بالنفس لتنفيذ ورش تدريبية لمعلمي المدرسة، حيث يميل المعلمون الجدد إلى عدم الثقة بالنفس كما أشار جوردن وماكسي (Gordon & Maxey, 2000) وفييمان (Veenman, 1984).

نتائج السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من التدريب تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الذكور والإناث)؟

للإجابة عن السؤال الثاني، تم استخدام اختبارات للعينات المستقلة؛ للتعرف إلى ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة ممارسة المعلمين للمهارات المكتسبة بعد التدريب. ونظراً لعدم تساوي عدد الذكور والإناث في مجتمع الدراسة، فقد تم اختيار عينة عشوائية ممثلة من الذكور والإناث. والجدول (14) يوضح نتائج اختبارات للفروق في درجة ممارسة المعلمين للمهارات المكتسبة وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي.

يتضح من الجدول (13) أن المتوسطات الحسابية لمفردات محور دور المعلم في المجتمع المدرسي تراوحت بين (3.09-4.06)، وجاءت المفردة 31 "أناقش زملائي في اختيار استراتيجيات التعلم الفعالة" في المرتبة الأولى بمستوى جيد جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (4.06). ويمكن تفسير هذه النتائج بأن المعلم قد يشعر بأن من السهل عليه المناقشة مع زملائه في التخصص عن كيفية تطبيق الدروس والاستراتيجيات المناسبة، كما أن هذه المهمة إحدى المهام التي يكلف بها المتدربون في البرنامج للاستعانة بمعلم خبير (زميل)، حيث يؤكد بيدراهيता Piedrahita (2017) أنه يمكن للمعلمين الاستفادة والتعلم من زملائهم؛ فيمكنهم التخطيط للدروس معاً، ومناقشة ممارساتهم التدريسية والاتفاق على طريقة تقييم الطلبة، وتقييم الدعم لبعضهم البعض. وأظهرت النتائج أن المفردة 34 "أنفذ ورشاً تدريبية داخل المدرسة" هي الأقل مقارنة ببقية المفردات بمتوسط حسابي بلغ (3.09) وبمستوى جيد. وقد يعزى السبب إلى أن المعلم الجديد

الجدول (14)

نتائج اختبارات للعينات المستقلة للفروق في درجة ممارسة المعلمين للمهارات المكتسبة وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي

المحور	الذكور (ن = 94)		الإناث (ن = 206)		قيمة ت	القيمة الاحتمالية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
استراتيجيات التعليم والتعلم	4.10	0.52	4.04	0.53	0.83	0.42
الإدارة الصفية	4.12	0.50	4.15	0.53	0.32	0.75
تقويم تعلم الطلبة	3.99	0.54	3.89	0.53	1.61	0.11
دور المعلم في المجتمع المدرسي	3.65	0.76	3.70	0.71	-0.55	0.59
المقياس ككل	3.98	0.49	3.94	0.49	0.74	0.46

نتائج السؤال الثالث: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين الجدد للمهارات المكتسبة من التدريب تعزى لبلد التخرج (من داخل السلطنة ومن خارجه)؟"

للإجابة عن السؤال الثالث، تم استخدام اختبارات للعينات المستقلة للكشف عن الفروق في درجة ممارسة المعلمين للمهارات المكتسبة من برنامج المعلمين الجدد بعد الانتهاء من البرنامج وفقاً لبلد التخرج (من داخل عُمان أو من خارجها). والجدول (15) يوضح نتائج اختبارات للعينات المستقلة.

يتضح من الجدول (14) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة ممارسة المعلمين للمهارات المكتسبة من برنامج المعلمين الجدد بعد انتهاء التدريب في محاور المقياس، وفي المقياس ككل. وتفسر الباحثتان هذه النتيجة بأن أفراد العينة يملكون خصائص متشابهة تقريباً من حيث عدد الدورات التي التحقوا بها، والمؤهل الأكاديمي، كما أنهم اكتسبوا المعلومات نفسها تقريباً خلال فترة دراستهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سلطان وآخرون (Sultan et al., 2018) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة ممارسة كفايات التدريس.

الجدول (15)

نتائج اختبارات العينات المستقلة للفروق في درجة ممارسة المعلمين للمهارات المكتسبة من برنامج المعلمين الجدد بعد الانتهاء من البرنامج وفقاً لبلد التخرج

المحور	داخل السلطنة (ن=313)		خارج السلطنة (ن=188)		قيمة ت	القيمة الاحتمالية	حجم الأثر Cohen's D
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
استراتيجيات التعليم والتعلم	4.01	0.53	4.12	0.45	-2.41	0.01	0.22
الإدارة الصفية	4.10	0.53	4.22	0.49	-2.55	0.01	0.24
تقويم تعلم الطلبة	3.81	0.55	4.01	0.43	-4.16	0.00	0.41
دور المعلم في المجتمع المدرسي	3.61	0.72	3.74	0.62	-1.97	0.05	0.19
المقياس ككل	3.88	0.50	4.02	.41	-3.34	0.01	0.31

تشير النتائج في الجدول (15) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين للمهارات المكتسبة من برنامج المعلمين الجدد بعد الانتهاء من البرنامج بين المعلمين الذين درسوا في جامعات بسلطنة عُمان وزملائهم الذين درسوا خارج سلطنة عُمان، لصالح المعلمين الذين درسوا خارج سلطنة عمان. وتظهر هذه النتيجة في المقياس ككل، وفي كل محور من محاوره. وتفسر الباحثان هذه النتيجة بأن المعلمين الذين درسوا خارج سلطنة عمان يمتلكون الدافع والحماس لتطبيق المهارات التي اكتسبوها أكثر عن المعلمين الذين درسوا في جامعات بسلطنة عمان، واتفقت هذه النتيجة مع مسح الخريجين الذي نفذته وزارة التعليم العالي (Ministry of Higher Education, 2019) وأظهر أن 70% من الخريجين الذين درسوا خارج سلطنة عمان استخدموا المهارات والقدرات المكتسبة في أثناء الدراسة بدرجة كبيرة جداً أو كبيرة، بينما أجاب 57% من الخريجين من داخل

السلطنة بأنهم استخدموا المهارات والقدرات المكتسبة في أثناء الدراسة بدرجة كبيرة جداً أو كبيرة.

التوصيات

من النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثان بالآتي:

1. متابعة مدى تطبيق المتدربين للمهارات المكتسبة من التدريب بعد البرنامج بشكل دوري.
2. دراسة الاحتياجات التدريبية للمعلمين الذين تخرجوا من جامعات داخل سلطنة عمان، والمعلمين الذين تخرجوا من جامعات خارجها.
3. ضرورة تركيز البرنامج على تقديم طرق مختلفة لتصحيح الواجبات المنزلية.

References

- Abdel Fattah, F. & Atoum, Y. (2019). The effectiveness of a training program based on problem-solving strategy in developing classroom-management skills for university students. *The Journal of Educational and Psychological Sciences*, 20, (1), 471-501.
- Abdullah, H. & Shawa, H. (2018). The effectiveness of a training program for human development based on fun learning on teaching practices and life skills of mathematics teachers and their program evaluation. *Educational Science Studies*, 45(4), 291-310.
- Abu Al-Nasr, M. (2012). *Stages of the training process: Planning, implementing and evaluating training programs*. Arab Group for Training and Publishing.
- Al-Darayseh, A., Ahmed, L & Aqeel, S. (2016). The status of in-service training programs held by Jordan Ministry of Education from the viewpoint of science teachers. *Dirasat: Educational Sciences*, 43(4), 1525- 1593.
- Al Jabri, M., Silvennoinen, H. & Griffiths, D. (2018). Teachers' professional development in Oman: Challenges, efforts and solutions. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 17(5), 82- 113.
- Al-Omairi, A. & Al-Kiyoumi, W. (2020). Reasons leading to trainees not passing the requirements of the new-teacher program at the Specialized Institute for Professional Training for Teachers, *Social Affairs*, 37(147), 213-239.

- Al-Zayood, N. & Al Alayan, H. (2005). *Principles of educational measurement and evaluation*. Dar Al-Fikr for Publishing.
- Baker, C., Gentry, J. & Larmer, W. (2016). A model for online support in classroom management: Perceptions of beginning teachers. *Connecting Education, Practice and Research*, 6(1), 22-37.
- Barakat, Z. (2005). The effect of in-service training on teachers effectiveness and attitudes toward their profession. *Journal of the Association of Arab Universities*, 45, 211-256.
- Bossche, P., Segers, M. & Jansen, N. (2010). Transfer of training: the role of feedback in supportive social networks. *International Journal of Training and Development*, 14(2), 81- 94.
- Eze, T. A. (2016). Teachers' perception of the impact of training and retraining on teachers' productivity in Enugu state, Nigeria. *Journal of Research in Business and Management*, 4(3), 33-37.
- Hammond, L., Ruth, W., Alethea, A., Nikole, R. & Stelios, O. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and Abroad*. National Staff Development Council. Stanford University.
- Goldstein, I. L. & Ford, J. K. (2002). *Training in organizations: Needs' assessment, development and evaluation* (4th edn.). Wadsworth/ Thomson Learning.
- Gordon, S. P. & Maxey, S. (2000). *How to help beginning teachers succeed* (2nd edn.). Association for Supervision and Curriculum Development.
- Greenberg, J., Putnam, H., & Walsh, K. (2014). *Training our future teachers: Classroom management*. National Council on Teacher Quality. Retrieved from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED556312.pdf>.
- Grossman, R. & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters? *International Journal of Training and Development*, 15(2), 103- 120.
- Hashem, M., Mahmoud, N. & Saifin, E. (2018). Developing some teaching competencies among elementary-school mathematics teachers in light of technological developments. *Journal of Pedagogical Mathematics*, 21(2), 306-321. Retrieved from: <http://search.mandum.com/Record/695089>.
- Junejo, M.I., Sarwar, S. & Ahmed, R.R. (2018). Impact of in-service training on performance of teachers A case of STEVTA Karachi region. *International Journal of Experiential Learning & Case Studies*, 2(2), 50-60.
- Khamis, S. (2018). 21st century skills: A learning framework. *Development and Childhood Journal*, 31(1), 149-163
- Kowk, A. (2018). Promoting quality feedback: First-year teachers' self-reports on their development as classroom managers. *Journal of Classroom Interaction*, 53(1), 22-36.
- Laqani, A. & Al-Jamal, A. (2013). *Glossary of educational terms, knowledge in the curricula and teaching methods* (3rd ed.). Alam Al Kotob.
- Liu, S. & Phelps, G. (2019). Does teacher learning last? Understanding how much teachers retain their knowledge after professional development. *Journal of Teacher Education*. Advance online publication. Retrieved from: <https://doi.org/10.1177/0022487119886290>.
- Macleane, I. F. (2018). In-service training and teachers "job performance in public senior secondary schools in Rivers state. *International Journal of Scientific Research in Education*, 11(3B), 493-520.
- Martin, H. (2010). Improving training impact through effective follow-up: Techniques and their application. *Journal of Management Development*, 29(6), 520-534.
- Ministry of Education. (2019). *The training content for the new-teacher program*. The Specialized Institute for Professional Training for Teachers. Sultanate of Oman.
- Ministry of Education. (2018). *Manual of the Specialized Institute for Professional Training for Teachers*. Sultanate of Oman.
- Ministry of Higher Education. (2019). *q*. Retrieved from: <http://www.ogss.gov.om/images/pdf/GS2019IN-OUT%20OMAN.pdf>

- Nzarirwehi, J. & Atuhumuze, F. (2019). In-service teacher training and professional development of primary-school teachers in Uganda. *IAFOR Journal of Education*, 7(1), 19- 36.
- Obaid, T., Zainon, M.S., Eneizan, B. & Abd.Wahab, K. (2016). Transfer of training and post- training on job performance in Middle East countries. *Review of Public Administration and Management*, 5(9), 237-247.
- OECD. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining affective teachers*. OECD Publications.
- Osamwonyi, E. (2016). In-service education of teachers: Overview, problems and the way forward. *Journal of Education and Practice*, 7(26), 83- 87.
- Personn, J. (2014). *The effects of an in-service teacher training certificate program on the teaching practices of novice teachers*. Unpublished Doctoral dissertation. Middle East Technical University.
- Piedrahita, A. (2017). Changing teaching practices: The impact of professional development program on an English language teacher. *Ikala*, 23(10), 101- 120.
- Sarbot, A. & Abdel Hakim, S. H. (2017). Sport practice outside school as a basis for students' 'academic achievement. *Journal of Science History*, (8), 380- 396.
- Shaqfa, A. (2010). *The role of training courses in developing professional growth of science teachers in UNRWA schools and ways to activate it*. Published Master Thesis, The Islamic University of Gaza Dar Al-Mandumah.
- Shu'la, J. & Abdulaziz, N. (1998). The impact of in-service training on both the teaching performance and attitudes towards teaching profession for a group of science teachers in cycle two of the basic education stage. *Psychology*, 12(48), 124-141.
- Smith, K., & Klumper, D. (2018). Virtuality in the classroom. *Educational Leadership*, 76(1), 6-65.
- Suleiman, S. & Abdel-Wareth, S. (2014). The degree of practice of female student teachers at Taif University of the teaching skills acquired from the educational diploma program in the educational situation in training schools. *Alam Attarbia*, 15(45), 191-236.
- Sultan, M., Embayed, M. & Ismael, Z. (2018). The degree of the exercise of basic-education teachers performing competencies from the point of view of the managers of the schools. Field study in the first episode of the schools in the city of Latakia. *Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies*, 40(1), 259- 277.
- Theresa, D., Jill, E., Annett, S. & Detlev, L. (2015). Reducing reality shock: The effects of classroom-management skills training on beginning teachers. *Teaching and Teacher Education*, 48, 1 - 12.
- Tuncel, Z. A. & Çobanoğlu, F. (2018). In-service teacher training: Problems of the teachers as learners. *International Journal of Instruction*, 11(4), 159-174.
- World Bank. (2013). *Main report*. Washington DC: World Bank. Retrieved from <http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/01/17406411/oman-drive-quality-vol-2-2-overview>.