

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

٤.١ تمهيد

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة الميدانية المستخلصة من الاستبانة بعد تحليل بياناتها إحصائياً، بدءاً من السؤال الأول الخاص بالكشف عن مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة بسلطنة عُمان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والسؤال الثاني المتعلق بوجود علاقة ترتبط بين فاعلية التدريب وكل من: تحديد الاحتياجات التدريبية، وتخطيط التدريب، وتنفيذه وتقييمه. والسؤال الثالث المتعلق بوجود فروق ذات إحصائية لاستجابات عينة الدراسة تعزى للنوع الاجتماعي، والمؤهل الدراسي، وأيضاً عدد سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة، وعدد الدورات. وتم استخدام التحليلات الإحصائية للإجابة عن هذه الأسئلة.

وتسهيلاً لعرض نتائج الدراسة التي تمثل آراء ووجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة، وفقاً لمجالات الاستبانة، فقد تم تصنيفهما وفقاً لأسئلة الدراسة.

٤.٢ عرض وتحليل البيانات

وفيما يلي عرض للنتائج والبيانات الإحصائية المتعلقة بتطبيق الاستبانة في ضوء استجابات أفراد عينة الدراسة:

٤.٢.١ تحليل البيانات الخاصة بالسمات الشخصية لعينة الدراسة :

وتشمل تحليل الصفات الشخصية للمعلمين والمعلمات الذين تم استقصائهم، وهم جميعا معلمون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة، والجداول الآتية تبين خصائص عينة الدراسة حسب السمات الشخصية الآتية :

• النوع الاجتماعي :

الجدول (٧)

توزيع عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	١٦٣	٣٦.٨ %
أنثى	١١٧	٦٣.٢ %
المجموع	٢٨٠	١٠٠ %

يبين الجدول رقم (٧) أن ٦٣.٢ % من عينة الدراسة من الإناث، و ٣٦.٨ % من عينة

الدراسة من الذكور، وقد يعزى هذا الفرق الكبير بين الذكور والإناث بسبب أن عدد مدارس الإناث في

محافظة الظاهرة التعليمية أكثر من عدد مدارس الذكور وبالتالي نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور.

• المؤهل الدراسي :

الجدول (٨)

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
٤.٣ %	١٢	دبلوم متوسط
٨٩.٣ %	٢٥٠	بكالوريوس
٦.٤ %	١٨	ماجستير
١٠٠ %	٢٨٠	المجموع

يبين الجدول (٨) أن ٦.٤% من عينة الدراسة هم ممن يحملون درجة الماجستير، و ٤.٣% من

حملة الدبلوم المتوسط، أما حملة البكالوريوس فبلغت نسبة المشاركين منهم في عينة الدراسة ٨٩.٣%،

وهذه النسبة توضح أن القطاع الأوسع من المعلمين في محافظة الظاهرة التعليمية هم من حملة درجة

البكالوريوس .

الجدول (٩)

توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
% ٥.٧	١٦	٥ سنوات فأقل
% ١٢.٩	٣٦	٦ - ١٠ سنوات
% ٨١.٤	٢٢٨	١١ سنة فأكثر
% ١٠٠	٢٨٠	المجموع

يبين الجدول (٩) أن ٥.٧% من عينة الدراسة بلغت سنوات الخبرة لديهم ٥ سنوات فأقل، و ١٢.٩% من العينة التي خضعت للدراسة تراوحت سنوات الخبرة لديهم من ٦ - ١٠ سنوات، و ٨١.٤% من عينة بلغت سنوات الخبرة لديهم ١١ سنة فأكثر ، وتعزى هذه النسبة إلى أن معظم المعلمين في محافظة الظاهرة التعليمية ممن يتمتعون بالخبرة الطويلة، مع وجود بعض العينات الجديدة خاصة في التخصصات التي يشغلها معلمون وافدون.

• عدد الدورات التي شارك بها :

الجدول (١٠)

توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات التي شارك بها

النسبة المئوية	التكرار	عدد الدورات التي شاركت بها
٣١.٤ %	٨٨	٤ دورات فأقل
٤٦.٤ %	١٣٠	٥ - ٩ دورات
٢٢.٢ %	٦٢	١٠ دورات فأكثر
١٠٠ %	٢٨٠	المجموع

والجدول (١٠) يبين أن ٣١.٤ % من عينة الدراسة التحقوا بـ ٤ دورات فأقل، و ٤٦.٤ %

من العينة التي خضعت للدراسة تراوحت عدد الدورات التدريبية التي التحقوا بها من ٥ - ٩ دورات،

و ٢٢.٢ % من العينة بلغت عدد الدورات التي التحقوا بها ١٠ دورات فأكثر، وهذا مؤشر على مدى

حرص المديرية العامة للتربية والتعليم على إلحاق المعلمين بدورات تدريبية على أن تكون وفق احتياج

تدريسي فعلي، بحيث يكون التركيز على الجودة في الدورات وليس الكم.

٤.٢.٢ عرض نتائج الدراسة

وقد تم اعتماد معيار لتفسير استجابة العينة حسب قاعدة التقريب الحسابي، والجدول رقم (١١) يوضح المعيار المعتمد.

الجدول (١١)

المعيار المعتمد في تفسير نتائج متوسطات إجابات العينة

درجة التحقق	الفترة
عالية	٣ - ٢.٣٤
متوسطة	٢.٣٣ - ١.٦٧
منخفضة	١ - ١.٦٦

وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها وفق الإجابة عن أسئلة الدراسة:

- ٤.٢.٢.١ نتائج السؤال الأول: ما مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين من حيث المجالات التالية: تحديد الاحتياجات التدريبية، التخطيط للتدريب، تنفيذ التدريب، تقييم التدريب، فاعلية وأثر التدريب؟
- يوضح الجدول رقم (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) للفقرات المكونة للمجال الأول "تحديد الاحتياجات التدريبية" والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب قيمة المتوسط الحسابي.

الجدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات

المجال الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية

درجة التحقق	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
متوسطة	١	٠.٧٣٠	١.٩٧	تُحدد احتياجات المعلمين التدريسية بشكل مسبق
متوسطة	٢	٠.٧١٥	١.٨٩	تحدد الاحتياجات التدريسية للمعلمين من خلال الملاحظة المباشرة
متوسطة	٣	٠.٦٤٤	١.٨٥	يتم استخدام استقصاء لتحديد نقاط القوة والضعف لدى المعلمين
متوسطة	٤	٠.٦٢٠	١.٨٣	يتم تحليل الكفايات لمعرفة المهارات والمعارف والاتجاهات التي يحتاجها المعلمين
متوسطة	٥	٠.٦٠٧	١.٧٨	تُستخدم نماذج خاصة لتحديد الاحتياجات التدريسية
متوسطة	٦	٠.٦٨٤	١.٧٦	يتم تحديد الاحتياجات التدريسية بسؤال المعلمين عنها
متوسطة	٧	٠.٧٤٠	١.٧٣	يتم تحديد الاحتياجات التدريسية للمعلمين بناءً على التقييم السنوي
متوسطة	-	٠.٤٧٥	١.٨٣	الإجمالي

ويشير جدول (١٢) الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية، إلى متوسطات فقرات هذا المجال جاءت بين أعلى متوسط (١.٩٧) وانحراف معياري (٠.٧٣٠) للفقرة (١) في استبانة الدراسة والتي نصها "تحدد احتياجات المعلمين التدريبية بشكل مسبق"، تليها الفقرة (٧) والتي نصها "تحدد الاحتياجات التدريبية للمعلمين من خلال الملاحظة المباشرة" بمتوسط حسابي (١.٨٩) وانحراف معياري (٠.٧١٥)، ثم الفقرة رقم (٦) والتي نصها "يتم استخدام استقصاء لتحديد نقاط القوة والضعف لدى المعلمين" بمتوسط حسابي (١.٨٥) وانحراف معياري (٠.٦٤٤)، ثم الفقرة رقم (٢) والتي نصها "يتم تحليل الكفايات لمعرفة المهارات والمعارف والاتجاهات التي يحتاجها المعلمين" بمتوسط حسابي (١.٨٣) وانحراف معياري (٠.٦٢٠)، ثم الفقرة رقم (٥) والتي نصها "تستخدم نماذج خاصة لتحديد الاحتياجات التدريبية" بمتوسط حسابي (١.٧٨) وانحراف معياري (٠.٦٠٧) وجاءت الفقرة رقم (٣) في المرتبة قبل الأخيرة من حيث التحقق والتي نصها "يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بسؤال المعلمين عنها" بمتوسط حسابي (١.٧٦) وانحراف معياري (٠.٦٨٤)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (٤) والتي نصها "يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بناءً على التقييم السنوي" بمتوسط حسابي (١.٧٣) وانحراف معياري (٠.٧٤٠)، حيث يلاحظ أن المتوسط الحسابي للفقرات تراوح بين (١.٩٧ - ١.٧٣) أي بمعنى أن جميع الفقرات ذات درجة تحقق متوسطة حسب إجابات أفراد العينة. ومن خلال قراءة الجدول (١٢) يتبين أن تحديد الاحتياجات التدريبية في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة تحتاج إلى عناية واهتمام أكثر من قبل القائمين على تحديد الاحتياجات التدريبية وذلك حسب استجابات أفراد عينة الدراسة لأن تحديد الاحتياج التدريبي يعتبر العنصر الأهم فالبرنامج التدريبي يبنى على احتياج فعلي للمتدرب.

يوضح الجدول رقم (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة)

للفقرات المكونة للمجال الثاني "التخطيط للتدريب" والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب قيمة المتوسط الحسابي

الجدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات

المجال الثاني: التخطيط للتدريب

درجة التحقق	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
متوسطة	١	٠.٧٢٣	٢.٠٠	توجد خطة تدريبية سنوية شاملة على مستوى المديرية
متوسطة	٢	٠.٧١٧	١.٩١	تناسب الخطة التدريبية مع الفترة الزمنية الموضوع لها
متوسطة	٣	٠.٦٤٩	١.٨٧	توضع خطة التدريب في ضوء الإمكانيات المادية المتاحة
متوسطة	٤	٠.٦١٥	١.٨٦	توجد جداول زمنية لتنفيذ الخطط التدريبية
متوسطة	٥	٠.٦١٣	١.٨٠	توضع خطة التدريب في ضوء المشكلات المعاصرة
متوسطة	٦	٠.٦٨٦	١.٧٩	يطلع المعلمون على خطة التدريب ويشاركون في وضعها
متوسطة	٧	٠.٧٤٨	١.٧٧	توضع خطة التدريب استناداً إلى احتياجات المعلمين الفعلية للتدريب
متوسطة	-	٠.٤٧٦	١.٨٥	الإجمالي

ويشير جدول (١٣) الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثاني: التخطيط للتدريب، إلى متوسطات فقرات هذا المجال جاءت بين أعلى متوسط (٢.٠٠) وانحراف معياري (٠.٧٢٣) للفقرة (٨) في استبانة الدراسة والتي نصها "توجد خطة تدريبية سنوية شاملة على مستوى المديرية" من حيث الفاعلية، تليها الفقرة (١٤) والتي نصها "تناسب الخطة التدريبية مع الفترة الزمنية الموضوع لها" بمتوسط حسابي (١.٩١) وانحراف معياري (٠.٧١٧)، ثم الفقرة رقم (١٣) والتي نصها "توضع خطة التدريب في ضوء الإمكانيات المادية المتاحة" بمتوسط حسابي (١.٨٧) وانحراف معياري (٠.٦٤٩)، ثم الفقرة رقم (٩) والتي نصها "توجد جداول زمنية لتنفيذ الخطط التدريبية" بمتوسط حسابي (١.٨٦) وانحراف معياري (٠.٦١٥)، ثم الفقرة رقم (١٢) والتي نصها "توجد خطة التدريب في ضوء المشكلات المعاصرة" بمتوسط حسابي (١.٨٠) وانحراف معياري (٠.٦١٣) وجاءت الفقرة رقم (١٠) في المرتبة قبل الأخيرة من حيث التحقق والتي نصها "يطلع المعلمون على خطة التدريب ويشاركون في وضعها" بمتوسط حسابي (١.٧٩) وانحراف معياري (٠.٦٨٦)، وفي المرتبة الأخيرة من حيث التحقق جاءت الفقرة رقم (١١) والتي نصها "توضع خطة التدريب استناداً إلى احتياجات المعلمين الفعلية للتدريب" بمتوسط حسابي (١.٧٧) وانحراف معياري (٠.٧٤٨)، كما يلاحظ أن كافة فقرات هذا المجال كان متوسطها الحسابي يتراوح بين (١.٧٧ - ٢.٠٠) بمعنى أن استجابات أفراد العينة لهذا المجال جاءت كلها متوسطة في التحقق. ومن خلال الجدول (١٣) يتضح أن التخطيط للتدريب في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة حسب استجابات عينة الدراسة يحتاج مزيد من الاهتمام لكي يكون البرنامج التدريبي يحقق النجاح المرجو منه فعندما يكون التخطيط جيد يكون هناك برنامج تدريبي ناجح.

يوضح الجدول رقم (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) للفقرات المكونة للمجال الثالث "تنفيذ التدريب" والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب قيمة المتوسط الحسابي

الجدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات

المجال الثالث: تنفيذ التدريب

درجة التحقق	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
عالية	١	٠.٤٦٣	٢.٨٣	يتم تنفيذ التدريب خلال ساعات العمل
عالية	٢	٠.٥٢٢	٢.٦٧	يتخلل البرنامج التدريبي أوقاتاً للراحة
عالية	٣	٠.٦٢٠	٢.٥٥	هناك إدارة مشرفة على سير العملية التدريبية
عالية	٤	٠.٥٥٥	٢.٥٠	تستخدم وسائل الإيضاح الحديثة في البرنامج التدريبي
عالية	٥	٠.٦٣٧	٢.٤٥	توزع مطبوعات على المتدربين تتعلق بالبرنامج التدريبي
عالية	٦	٠.٥٦٦	٢.٤٥	يتم الالتزام بجدول زمني محدد للبرامج التدريبية
متوسطة	٧	٠.٦٢٤	٢.٣٢	يحدث تواصل بين الجهة التدريبية ومركز التدريب قبل وأثناء التدريب
متوسطة	٨	٠.٦٩٤	٢.٣٠	يختار مكان التدريب وفقاً لنوعية برنامج التدريب
متوسطة	٩	٠.٦٨٩	٢.٣٠	يتم تزويد مركز التدريب بتقرير نهائي عن الدورة والمتدربين
متوسطة	١٠	٠.٦٠٨	٢.٢٥	يتم اختيار أسلوب التدريب بناء على الهدف من البرنامج التدريبي

درجة التحقق	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
متوسطة	١١	٠.٥٤٥	٢.٢٤	يوضع المحتوى التدريبي بما يتفق مع أهداف البرنامج التدريبي
متوسطة	١٢	٠.٦٦٦	٢.١٩	تتوافر وسائل وسبل الراحة في البرنامج التدريبي
متوسطة	١٣	٠.٧٢٤	٢.٠٥	يستعان بمدرسين مؤهلين بناء على نوعية البرنامج التدريبي
عالية	-	٠.٣٨٥	٢.٣٩	الإجمالي

ويشير جدول (١٤) الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثالث: تنفيذ التدريب، إلى متوسطات فقرات هذا المجال تراوحت بين متوسطات (٢.٠٥ - ٢.٨٧) بمعنى أن درجة التحقق كانت بين المتوسطة والعالية، وجاءت الفقرة (١٦) في الاستبانة والتي نصها "ينفذ التدريب خلال ساعات العمل" كأعلى متوسط حسابي (٢.٨٣) وانحراف معياري (٠.٤٦٣)، تليها الفقرة (٢٦) في استبانة الدراسة والتي نصها "يتخلل البرنامج التدريبي أوقات للراحة" بمتوسط حسابي (٢.٦٧) وانحراف معياري (٠.٥٢٢)، وبعدها متوسط حسابي (٢.٥٥) وانحراف معياري (٠.٦٢٠) للفقرة (٢٣) في استبانة الدراسة والتي نصها "هناك إدارة مشرفة على سير العملية التدريسية" وجاءت في المرتبة الثالثة من حيث درجة التحقق، تليها الفقرة (٢٠) والتي نصها "تستخدم وسائل الإيضاح الحديثة في البرنامج التدريبي" بمتوسط حسابي (٢.٥٠) وانحراف معياري (٠.٥٥٥)، ثم الفقرة رقم (١٩) والتي نصها "توزع مطبوعات على المتدربين تتعلق بالبرنامج التدريبي" بمتوسط حسابي (٢.٤٥) وانحراف معياري (٠.٦٣٧)، ثم الفقرة رقم (٢١) والتي نصها "يتم الالتزام بجدول زمني محدد للبرامج التدريسية" بمتوسط حسابي (٢.٤٥) وانحراف معياري (٠.٥٦٦)، ثم الفقرة رقم (٢٥) والتي نصها "يحدث تواصل بين الجهة التدريسية ومركز التدريب

قبل وأثناء التدريب " بمتوسط حسابي (٢.٣٢) وانحراف معياري (٠.٦٦٤) وجاءت الفقرة رقم (١٧) والتي نصها " يختار مكان التدريب وفقاً لنوعية برنامج التدريب " بمتوسط حسابي (٢.٣٠) وانحراف معياري (٦.٩٤)، وجاءت الفقرة رقم (٢٤) والتي نصها " يتم تزويد مركز التدريب بتقرير نهائي عن الدورة التدريبية" بمتوسط حسابي (٢.٣٠) وانحراف معياري (٠.٦٨٩)، وتليها الفقرة (٢٢) بمتوسط حسابي (٢.٢٥) وانحراف معياري (٠.٦٠٨) والتي نصها " يتم اختيار اسلوب التدريب بناء على الهدف من البرنامج التدريبي" ، وتليها الفقرة (١٨) بمتوسط حسابي (٢.٢٤) وانحراف معياري (٠.٥٤٥) ونصها " يوضع المحتوى التدريبي بما يتفق مع أهداف البرنامج التدريبي" ، وفي المرتبة قبل الأخيرة من حيث درجة التحقق جاءت الفقرة رقم (٢٧) والتي نصها " تتوافر وسائل وسبل الراحة في البرنامج التدريبي " بمتوسط حسابي (٢.١٩) وانحراف معياري (٠.٦٦٦)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (١٥) من حيث درجة التحقق والتي نصها " يستعان بمدرسين مؤهلين ببناء على نوعية البرنامج التدريبي " بمتوسط حسابي (٢.٠٥) وانحراف معياري (٠.٧٢٤) ، ومن خلال الجدول (١٤) نلاحظ أن درجة التحقق في مجال التنفيذ كانت عالية بعكس مجالي تحديد الاحتياجات التدريبية والتخطيط للتدريب بمتوسط حسابي (٢.٣٩) وانحراف معياري (٠.٣٨٥)، وهذا دليل على أن تنفيذ التدريب في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة على حسب استجابات العينة يكون بجودة عالية، مع وجود بعض العوقات حسب رأي عينة الدراسة مثل تنفيذ البرنامج في وقت غير ملائم للمدرسين، أو أحياناً المكان غير مناسب، أو في بعض الأحيان تكرار المادة التدريبية المقدمة.

يوضح الجدول رقم (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لل فقرات

المكونة للمجال الرابع "تقييم التدريب" والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب قيمة المتوسط الحسابي

الجدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات

المجال الرابع: تقييم التدريب

درجة التحقق	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
متوسطة	١	٠.٧٢٥	٢.٠٢	يتم تقييم البرنامج التدريبي بمجرد انتهائه من قبل مركز التدريب
متوسطة	٢	٠.٧١٣	١.٩١	يقوم مركز التدريب بقياس التغييرات في المعرفة والمهارات والأساليب والأفكار في نهاية البرنامج التدريبي
متوسطة	٣	٠.٦٤٠	١.٨٩	يتم استطلاع رأي المعلمين المتدربين للتعرف على استفادتهم من البرنامج التدريبي
متوسطة	٤	٠.٦٢٠	١.٨٨	تقوم الجهة المشرفة في مركز التدريب بملاحظة سير البرنامج بشكل مستمر أثناء التنفيذ
متوسطة	٥	٠.٦٠٦	١.٨١	يستخدم مركز التدريب أدوات محددة في تقييم البرنامج التدريبي
متوسطة	٦	٠.٦٨٨	٢.٨٠	الوقوف على أي قصور في العملية التدريبية يتم بشكل سريع وآني
متوسطة	٧	٠.٧٤٨	١.٨٠	تقييم البرنامج التدريبي يتم في ضوء معايير محددة مسبقاً
متوسطة	-	٠.٤٧١	١.٨٧	الإجمالي

ويشير جدول (١٥) الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية

النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الرابع: تقييم التدريب، إلى متوسطات

فقرات هذا المجال تراوحت بين متوسطات (٢.٠٢ - ١.٨٠) بمعنى أن درجة التحقق كانت متوسطة،

وجاءت الفقرة (٢٨) في الاستبانة والتي نصها " يتم تقييم البرنامج التدريبي بمجرد انتهائه من قبل مركز التدريب " كأعلى متوسط حسابي (٢.٠٢) وانحراف معياري (٠.٧٢٥)، تليها الفقرة (٣٤) في استبانة الدراسة والتي نصها " يقوم مركز التدريب بقياس التغيرات في المعرفة والمهارات والأساليب والأفكار في نهاية البرنامج التدريبي " بمتوسط حسابي (١.٩١) وانحراف معياري (٠.٧١٣)، وبتوسط حسابي (١.٨٩) وانحراف معياري (٠.٦٤٠) للفقرة (٣٣) في استبانة الدراسة والتي نصها " يتم استطلاع رأي المعلمين المتدربين للتعرف على استفادتهم من البرنامج التدريبي " جاءت في المرتبة الثالثة من حيث درجة التحقق، يليها الفقرة (٢٩) والتي نصها " تقوم الجهة المشرفة في مركز التدريب بملاحظة سير البرنامج بشكل مستمر أثناء التنفيذ " بمتوسط حسابي (١.٨٨) وانحراف معياري (٠.٦٢٠)، ثم الفقرة رقم (٣٠) والتي نصها " الوقوف على أي قصور في العملية التدريبية يتم بشكل سريع وآني " بمتوسط حسابي (١.٨٠) وانحراف معياري (٠.٦٨٨)، واحتلت هذه الفقرة المرتبة قبل الأخيرة من حيث درجة التحقق، ثم الفقرة رقم (٣١) والتي نصها " تقييم البرنامج يتم في ضوء معايير محددة مسبقاً " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١.٨٠) وانحراف معياري (٠.٧٤٨)، ومن خلال الجدول (١٥) نلاحظ أن درجة التحقق في مجال تقييم التدريب كانت متوسطة بعكس مجال تنفيذ التدريب بمتوسط حسابي (١.٨٧) وانحراف معياري (٠.٤٧١)، وهذا يوضح حسب استجابات عينة الدراسة أن تقييم التدريب في المديرية العامة للتربية والتعليم بحافظة الظاهرة يحتاج إلى مزيد من العناية والجهد لكي تحقق البرامج التدريبية أهدافها المرسومة لها وذلك من خلال متابعة أثر التدريب للبرامج المقدمة، وتكثيف الزيارات الميدانية على المعلمين المستهدفين في البرامج لمعرفة مدى استفادتهم من البرنامج التدريبي.

يوضح الجدول رقم (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لل فقرات

المكونة للمجال الخامس "فاعلية وأثر التدريب" والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب قيمة المتوسط الحسابي

الجدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات

المجال الخامس: فاعلية وأثر التدريب

درجة التحقق	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
عالية	١	٠.٥٢٢	٢.٦٧	ينقل المعلمون ما تعلموه من التدريب لزملائهم
عالية	٢	٠.٥٩٣	٢.٣٥	يؤدي تطبيق المعلمين لما تعلموه من التدريب إلى خفض أخطائهم
متوسطة	٣	٠.٦٦٤	٢.٣٢	يستطيع المعلمون بعد تدريبهم إدخال طرق جديدة لأداء عملهم
متوسطة	٤	٠.٦٩٤	٢.٣٠	تم متابعة المعلمين من خلال المشاهدة المباشرة لأدائهم
متوسطة	٥	٠.٥٤٥	٢.٢٤	يتم قياس التغيير الحاصل في أداء المعلمين بعد التدريب بفترة
متوسطة	٦	٠.٦٦٦	٢.١٩	يشعر المعلمون المدربون برغبة قوية في تطبيق ما تعلموه أثناء التدريب
متوسطة	٧	٠.٦٥٧	٢.١٨	يؤدي التدريب الذي يقدم إلى المعلمين على المدى البعيد إلى تحسن أدائهم
متوسطة	٨	٠.٦٤٧	٢.١٤	ترتفع الروح المعنوية للمعلمين بعد عودتهم من التدريب
متوسطة	٩	٠.٧١١	١.٩٢	يتأكد المشرفون من تطبيق المعلمين لما تعلموه في التدريب

درجة التحقق	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
متوسطة	١٠	٠.٧٥٥	١.٨٥	هناك أدوات لقياس أثر التدريب على المتدربين (استبانات ، مقابلات ، اختبارات، ملاحظة صفية)
متوسطة	١١	٠.٦١٣	١.٧٥	يتم في المديرية احتساب العائد المرغوب من التدريب
متوسطة	١٢	٠.٦٦٧	١.٦٩	يتابع مركز التدريب مدى التقدم الحاصل في أداء المعلمين بعد تدريبهم
منخفضة	١٣	٠.٦٣٠	١.٥٦	يتم مقارنة أداء المعلمين قبل التدريب وبعده
متوسطة	-	٠.٣٧٥	٢.٠٨	الإجمالي

ويشير جدول (١٦) الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية

النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الخامس: فاعلية وأثر التدريب، إلى متوسطات فقرات هذا المجال تراوحت بين متوسطات (٢.٦٧ - ١.٥٦) وجاء متوسط إجابات العينة للمجال أكمله (٢.٠٨) بدرجة تحقق متوسطة، واحتلت الفقرة (٤٦) في الاستبانة والتي نصها " ينقل المعلمون ما تعلموه من التدريب لزملائهم" كأعلى متوسط حسابي (٢.٦٧) وانحراف معياري (٠.٥٢٢)، تليها الفقرة (٤٣) في استبانة الدراسة والتي نصها " يؤدي تطبيق المعلمين لما تعلموه من التدريب إلى خفض أخطائهم" بمتوسط حسابي (٢.٣٥) وانحراف معياري (٠.٥٩٣)، وبتوسط حسابي (٢.٣٢) وانحراف معياري (٠.٦٦٤) للفقرة (٤٥) في استبانة الدراسة والتي نصها " يستطيع المعلمون بعد تدريبهم إدخال طرق جديدة لأداء عملهم" جاءت في المرتبة الثالثة من حيث درجة التحقق، تليها الفقرة (٣٧) والتي نصها " تتم متابعة المعلمين من خلال المشاهدة المباشرة لأدائهم" بمتوسط حسابي (٢.٣٠) وانحراف معياري (٠.٦٩٤)، ثم الفقرة رقم (٣٨) والتي نصها " يتم قياس التغيير الحاصل في أداء المعلمين بعد

التدريب بفترة" بمتوسط حسابي (٢.٢٤) وانحراف معياري (٠.٥٤٥)، ثم الفقرة رقم (٤٧) والتي نصها " يشعر المعلمون المدربون برغبة قوية في تطبيق ما تعلموه أثناء التدريب " بمتوسط حسابي (٢.١٩) وانحراف معياري (٠.٦٦١)، ثم الفقرة رقم (٤٢) والتي نصها " يؤدي التدريب الذي يقدم إلى المعلمين على المدى البعيد إلى تحسن أدائهم " بمتوسط حسابي (٢.١٨) وانحراف معياري (٠.٦٥٧) وجاءت الفقرة رقم (٤٤) والتي نصها " ترتفع الروح المعنوية للمعلمين بعد عودتهم من التدريب " بمتوسط حسابي (٢.١٤) وانحراف معياري (٠.٦٤٧)، وجاءت الفقرة رقم (٤١) والتي نصها " يتأكد المشرفون من تطبيق المعلمين لما تعلموه في التدريب " بمتوسط حسابي (١.٩٢) وانحراف معياري (٠.٧١١)، وتليها الفقرة (٣٩) بمتوسط حسابي (١.٨٥) وانحراف معياري (٠.٧٥٥) والتي نصها " هناك أدوات لقياس أثر التدريب على المتدربين (استبيانات، مقابلات، اختبارات، ملاحظات صفية) " وتلتها الفقرة (٣٥) بمتوسط حسابي (١.٧٥) وانحراف معياري (٠.٦٤٣) ونصها " يتم في المديرية احتساب العائد المرغوب من التدريب " وفي المرتبة قبل الأخيرة من حيث درجة التحقق جاءت الفقرة رقم (٣٦) والتي نصها " يتابع مركز التدريب مدى التقدم الحاصل في أداء المعلمين بعد تدريبهم " بمتوسط حسابي (١.٦٩) وانحراف معياري (٠.٦٦٧)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (٤٠) من حيث درجة التحقق والتي نصها " يتم مقارنة أداء المعلمين قبل التدريب وبعده " بمتوسط حسابي (١.٥٦) وانحراف معياري (٠.٦٣٠) ونلاحظ أن درجة تحققها منخفضة حسب رأي استجابات عينة الدراسة وهذا مؤشر للقائمين على متابعة أثر التدريب لإعطاء هذا الأمر أهمية عالية ليحقق تدريب المعلمين الهدف المنشود وهو تحسين أداء المعلمين. ومن خلال الجدول (١٦) نلاحظ أيضاً أن درجة التحقق في مجال فاعلية وأثر التدريب كانت متوسطة مثل مجالات تحديد الاحتياجات التدريبية، والتخطيط للتدريب، وتقييم التدريب بمتوسط حسابي (٢.٠٨) وانحراف معياري (٠.٣٧٢)، وهذا يوضح حسب استجابات عينة الدراسة أن فاعلية وأثر التدريب في

المديرية العامة للتربية والتعليم بحفاظة الظاهرة يحتاج إلى اهتمام أكثر من قبل المختصين والمسؤولين عن العملية التدريبية، لأنه إذا لم يكن هناك متابعة لأثر التدريب سيكون هناك فاقد لهذا التدريب، ولكي يحقق التدريب المقدم للمعلمين الأهداف التي وضعت من أجله. ومن خلال إجابات أفراد العينة لهذا المجال يتضح أيضاً أن المعلمين يقوموا بنقل ما تعلموه من التدريب لزملائهم وهذا دليل على جدية واهتمام المعلمين بتلقي التدريب.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

٤.٢.٢.٢ نتائج السؤال الثاني: هل توجد هناك علاقة تربط بين فاعلية التدريب وكل من: تحديد

الاحتياجات التدريبية، وتخطيط التدريب وتنفيذه وتقييمه؟

في البداية سنعرض اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولجروف- سمرنوف " 1-sample K-S ")، لمعرفة

هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم

الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً.

الجدول (١٧)

اختبار التوزيع الطبيعي (1 – Sample Kolmogorov-Smirnov)

المجال	قيمة الاختبار Z	مستوى المعنوية
تحديد الاحتياجات التدريبية	١.٦٤٣	٠.٠٩
التخطيط للتدريب	١.٦٥٤	٠.٠٨
تنفيذ التدريب	١.٣٨٧	٠.٤٣
تقييم التدريب	١.٦٦٤	٠.٠٨
فاعلية وأثر التدريب	١.٦٤٨	٠.٠٩

يوضح الجدول السابق رقم (١٧) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي حيث إن قيمة مستوى الدلالة

لكل مجال أكبر من ٠.٠٥ ، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبار

المعلمية .

الجدول (١٨)

معاملات ارتباط بيرسون بين كل مجال وفاعلية التدريب

المتغيرات	تحديد الاحتياجات التدريبية	تخطيط التدريب	تنفيذ التدريب	تقييم التدريب
فاعلية التدريب	معامل ارتباط بيرسون	٠.٤٦٩	٠.٧٨٥	٠.٤٦٦
	مستوى المعنوية	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
	عدد أفراد العينة	٢٨٠	٢٨٠	٢٨٠

قيمة r الجدولية عند درجة حرية "٣٧" ومستوى معنوية ٠.٠٥ تساوي ٠.٣١٤

يتبين من الجدول رقم (١٨) أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (٠.٤٦٩ : ٠.٧٨٥)، وسيتم

فيما يلي اختبار الفرضيات كلاً على حدة للإجابة عن السؤال الرابع.

اختبار الفرضية الأولى:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وفاعلية التدريب عند

مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين تحديد الاحتياجات التدريبية وفاعلية

التدريب والنتائج مبينة في جدول (١٨) حيث تبين أن قيمة r المحسوبة تساوي ٠.٤٦٩ وهي أكبر من

قيمة r الجدولية ومستوى الدلالة تساوي ٠.٠٠٠ وهي أقل من ٠.٠٥ مما يعني أنه توجد علاقة ذات

دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وفاعلية التدريب عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

اختبار الفرضية الثانية :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط التدريب وفاعلية التدريب عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين تخطيط التدريب وفاعلية التدريب والنتائج مبينة في جدول (١٨) حيث تبين أن قيمة I المحسوبة تساوي ٠.٤٦٩ وهي أكبر من قيمة I الجدولية ومستوى الدلالة تساوي ٠.٠٠٠ وهي أقل من ٠.٠٥ مما يعني أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط التدريب وفاعلية التدريب عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.
اختبار الفرضية الثالثة :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ التدريب وفاعلية التدريب عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين تنفيذ التدريب وفاعلية التدريب والنتائج مبينة في جدول (١٨) حيث تبين أن قيمة I المحسوبة تساوي ٠.٧٨٥ وهي أكبر من قيمة I الجدولية ومستوى الدلالة تساوي ٠.٠٠٠ وهي أقل من ٠.٠٥ مما يعني أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ التدريب وفاعلية التدريب عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.
اختبار الفرضية الرابعة :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم التدريب وفاعلية التدريب عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين تخطيط التدريب وفاعلية التدريب والنتائج مبينة في جدول (١٨) حيث تبين أن قيمة I المحسوبة تساوي ٠.٤٦٦ وهي أكبر من قيمة I الجدولية ومستوى الدلالة تساوي ٠.٠٠٠ وهي أقل من ٠.٠٥ مما يعني أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم التدريب وفاعلية التدريب عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

ويلاحظ من الجدول رقم (١٨) أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية تربط بين فاعلية التدريب وكل من تحديد الاحتياجات التدريبية، وتخطيط التدريب، وتنفيذه، وتقييمه عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، وهي علاقة إيجابية (طردية). حيث إن مستوى الدلالة لكل المجالات هي 0.0000 ، وهي أقل من 0.05 .

جدول (١٩)

ملخص تحليل الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Enter

Change Statistics					Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
Sig. F Change	df2	df1	F Change	R Square Change				
.000	275	4	127.525	.650	.222	.645	.650	.806a

الجدول (١٩) يوضح ملخص تحليل الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Enter والذي تظهر فيه قيمة الارتباط R بين المتغير التابع مع المتغيرات المستقلة، وكذلك قيمة R^2 وقيمة R^2 المعدلة اللتين تدلان على مقدرة المتغيرات المستقلة في التنبؤ بقيمة المتغير التابع.

ومن خلال الجدول (١٩) يتبين أن قيمة R^2 المعدلة (0.645) وهي ذات دلالة إحصائية حيث

أن مستوى الدلالة 0.0000 وهي أقل من 0.05 .

جدول رقم (٢٠)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة

.Sig	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Std. Error	B	
.000	9.479	.494	.041	.388	تحديد الاحتياجات التدريبية
.000	8.862	.469	.041	.367	تخطيط التدريب
.000	21.144	.785	.036	.759	تنفيذ التدريب
.000	8.783	.466	.042	.369	تقييم التدريب

ومن الجدول (٢٠) والذي يبين نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، حيث يتبين من خلال قيم Beta أن كل المتغيرات المستقلة كانت ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة Beta لمتغير تنفيذ التدريب وكانت أعلاهما (٠.٧٨٥)، وتلاه متغير تحديد الاحتياجات التدريبية بقيمة بلغت (٠.٤٩٤)، ومن ثم متغير تخطيط التدريب بقيمة بلغت (٠.٤٦٩)، وأخيراً متغير تقييم التدريب حيث بلغت قيمة Beta (٠.٤٦٦) وحيث أن مستوى الدلالة لكل المتغيرات ٠.٠٠٠٠ وهو أقل من ٠.٠٥ ويعني ذلك أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر العملية التدريبية (تحديد الاحتياجات التدريبية، تخطيط التدريب، تنفيذ التدريب، تقييم التدريب) وفاعلية التدريب عند مستوى دلالة $a=0.05$.

٤.٢.٢.٣ نتائج السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحكم على مدى فاعلية

التدريب في تطوير الموارد البشرية في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة من وجهة نظر المعلمين

تعزى إلى (النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة، المؤهل الدراسي، عدد الدورات)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، كما تم

استخدام اختبار (t-test) للكشف عن الفروق بين كل من الذكور والإناث من أفراد مجتمع الدراسة،

بالإضافة إلى حساب اختبار تحليل التباين الأحادي وفيما يلي عرض لهذه النتائج.

المتغير الأول: النوع الاجتماعي

الجدول (٢١)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لوجهة نظر أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي

ونتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات

مستوى الدلالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع الاجتماعي	المجال
٠.٦٩٢	١.٠٧٧-	٠.٤٨٤	٢.٧٩	١٠٣	ذكور	تحديد الاحتياجات التدريبية
	١.٠٦٨-	٠.٤٦٩	٢.٨٥	١٧٧	إناث	
٠.٧٥٣	١.٧٦١-	٠.٤٨٤١٧	١.٧٩٠٦	١٠٣	ذكور	التخطيط للتدريب
	١.٧٤٧-	٠.٤٦٩٨٨	١.٨٩٤٣	١٧٧	إناث	

المجال	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
تنفيذ التدريب	ذكور	١٠٣	٢.٢٦	٠.٣٦٦	٤.٧٠٢-	٠.٩٤٤
	إناث	١٧٧	٢.٤٧	٠.٣٧٥	٤.٧٣٣-	
تقييم التدريب	ذكور	١٠٣	١.٨٠٣١	٠.٤٧٦٣٨	١.٩٧٤-	٠.٦٥٩
	إناث	١٧٧	١.٩١٧٧	٠.٤٦٤٠٦	١.٩٦٠-	
فاعلية وأثر التدريب	ذكور	١٠٣	١.٩٢٧٦	٠.٣٤٧١٧	٥.٨٤١-	٠.٥١٠
	إناث	١٧٧	٢.١٨٢٥	٠.٣٥٥١٤	٥.٨٧٦-	
جميع المجالات	ذكور	١٠٣	١.٩١	٠.٣٨٩	٣.٣٥٨-	٠.٥٤٧
	إناث	١٧٧	٢.٠٦	٠.٣٤٦	٣.٢٥٦-	

قيمة t الجدولية عند درجة حرية (١٣٨) ومستوى معنوية ٠.٠٥ تساوي ١.٩٧

تم استخدام اختبار (t) للفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين والنتائج مبينة في الجدول رقم (٢١) والذي يبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل المجالات تعزى إلى النوع الاجتماعي عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، حيث إن مستوى الدلالة لكل مجال من المجالات أكبر من ٠.٠٥

وبصفة عامة يتبين أن قيمة (t) المحسوبة لجميع المجالات تساوي -٣.٠٧٨ وهي أصغر من -١.٩٧ ومستوى الدلالة يساوي ٠.٥٤٧ وهي أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة بسلطنة عُمان تعزى إلى النوع الاجتماعي عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المتغير الثاني: المؤهل الدراسي

الجدول (٢٢)

اختبار التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات تعزى لمتغير المؤهل الدراسي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
تحديد الاحتياجات التدريبية	بين المجموعات	٠.٣٥٠	٢	٠.١٧٥	٠.٧٧٥	٠.٤٦٢
	داخل المجموعات	٦٢.٥١	٢٧٧	٠.٢٢٦		
	الكلية	٦٢.٨٦	٢٧٩			
التخطيط للتدريب	بين المجموعات	٠.٥٤٧	٢	٠.٢٧٣	١.٢٠٣	٠.٣٠٢
	داخل المجموعات	٦٢.٩٢	٢٧٧	٠.٢٢٧		
	الكلية	٦٣.٤٦	٢٧٩			
تنفيذ التدريب	بين المجموعات	٠.٧٢٦	٢	٠.٣٦٣	١.٦٤٣	٠.١٩٥
	داخل المجموعات	٦١.١٨	٢٧٧	٠.٢٢١		
	الكلية	٦١.٩٠	٢٧٩			
تقييم التدريب	بين المجموعات	٠.٧٢٦	٢	٠.٣٦٣	١.٦٤٣	٠.١٩٥
	داخل المجموعات	٦١.١٨	٢٧٧	٠.٢٢١		
	الكلية	٦١.٩٠	٢٧٩			

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
٠.٠٩٨	٢.٣٤٥	٠.٣٢٢	٢	٠.٦٤٥	بين المجموعات	فاعلية وأثر التدريب
		٠.١٣٧	٢٧٧	٣٨.٠٧	داخل المجموعات	
			٢٧٩	٣٨.٧٢	الكلية	
٠.٥٥١	٠.٥٩٧	٠.٠٨١	٢	٠.١٦٣	بين المجموعات	جميع المجالات
		٠.١٣٦	٢٧٧	٣٧.٧٣	داخل المجموعات	
			٢٧٩	٣٧.٨٩	الكلية	

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية (٢، ٢٧٧) ومستوى دلالة ٠.٠٥ تساوي ٢.٨٣

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والنتائج مبينة في جدول رقم (٢٢) والذي يبين انه لا توجد فروق في آراء أفراد العينة في جميع المجالات وهي تحديد الاحتياجات التدريبية، التخطيط للتدريب، تنفيذ التدريب، تقييم التدريب، فاعلية وأثر التدريب، حيث إن مستوى الدلالة لكل المجالات السابقة أكبر من ٠.٠٥ .

وبصفة عامة يتبين أن قيمة F المحسوبة لجميع المجالات تساوي ٠.٥٩٧ وهي أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي ٢.٨٣ عند درجتى حرية (٢، ٢٧٧) وكذلك بلغت قيمة مستوى الدلالة لجميع المجالات ٠.٥٥١ وهي أكبر من ٠.٠٥ ، وبذلك نكون نفينا صحة الفرضية، وبالتالي نقبل صحة الفرضية البديلة " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في المديرية العامة للتربية والتعليم بمنطقة الظاهرة تعزى إلى المؤهل العلمي عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، ويمكن

أن يعزى هذا الأمر بأن عينة الدراسة من الذين يحملون مؤهلون الماجستير قليلة.

المتغير الثالث: سنوات الخبرة

الجدول (٢٣)

اختبار التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
٠.٠٠١	٦.٩٤٠	١.٥٠٠	٢	٣.٠٠٠	بين المجموعات	تحديد
		٠.٢١٦	٢٧٧	٥٩.٨٦	داخل المجموعات	الاحتياجات
			٢٧٩	٦٢٨٦	الكلية	التدريبية
٠.٠٠٥	٥.٤٢١	١.١٩٥	٢	٢.٣٩١	بين المجموعات	التخطيط
		٠.٢٢٠	٢٧٧	٦١.٠٧	داخل المجموعات	للتدريب
			٢٧٩	٦٣.٤٦	الكلية	
٠.١٩٥	١.٦٤٣	٠.٣٦٣	٢	١.٦٢٢	بين المجموعات	تنفيذ التدريب
		٠.٢٢١	٢٧٧	٣٩.٨٣	داخل المجموعات	
			٢٧٩	٤١.٤٥	الكلية	
٠.٠٠٦	٥.١٧٦	١.١١٥	٢	٢.٢٣٠	بين المجموعات	تقييم التدريب
		٠.٢١٥	٢٧٧	٥٩.٦٧	داخل المجموعات	
			٢٧٩	٦١.٩٠	الكلية	

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
٠.٠٨٤	٢.٤٩٣	٠.٣٤٢	٢	٠.٦٨٥	بين المجموعات	فاعلية وأثر التدريب
		٠.١٣٧	٢٧٧	٣٨.٠٣	داخل المجموعات	
			٢٧٩	٣٨.٧٢	الكلية	
٠.٠٠٢	٦.٥٠٢	٠.٨٥٠	٢	١.٦٩٩	بين المجموعات	جميع المجالات
		٠.١٣١	٢٧٧	٣٦.١٩	داخل المجموعات	
			٢٧٩	٣٧.٨٩	الكلية	

قيمة F الجدولية عند درجتي حرية (٢، ٢٧٧) ومستوى دلالة ٠.٠٠٥ تساوي ٢.٨٣.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والنتائج مبينة في جدول رقم (٢٣) والذي يبين أنه توجد فروق في آراء أفراد العينة في مجالات: تحديد الاحتياجات التدريسية، التخطيط للتدريب، تقييم التدريب تعزى لسنوات الخبرة حيث إن مستوى الدلالة لكل المجالات السابقة على الترتيب ٠.٠٠٠١، ٠.٠٠٠٥، ٠.٠٠٠٦ وهي أقل من ٠.٠٠٥، ولمعرفة لصالح من الفروق تم عمل اختبار شفاه الموضح في الجدول (٢٤) التالي:

الجدول (٢٤)

اختبار شفوية للفروق المتعددة طبقاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	الفروق	٥ سنوات فأقل	٦ - ١٠ سنوات
تحديد الاحتياجات التدريسية	٦ - ١٠ سنوات	٠.٤٨-	
	١١ سنة فأكثر	٠.٢١٦	٠.٢٦٤*
التخطيط للتدريب	٦ - ١٠ سنوات	٠.٠٦٧	
	١١ سنة فأكثر	٠.١٧٢	٠.٢٣٨*
تقييم التدريب	٦ - ١٠ سنوات	٠.٠٦٤	
	١١ سنة فأكثر	٠.١٦٦	٠.٢٣٠*

ويبين اختبار شفوية الموضوع في الجدول (٢٤) الفروق بين فئات سنوات الخبرة وقد ميزت بعلامة "*"

- الفروق في مجال تحديد الاحتياجات التدريسية بين فئات "٦-١٠ سنوات" و "١١ سنة فأكثر" ولصالح فئة "٦-١٠ سنوات".

- الفروق في مجال التخطيط للتدريب بين فئات "٦-١٠ سنوات" و "١١ سنة فأكثر" ولصالح فئة "٦-١٠ سنوات".

- الفروق في مجال تقييم التدريب بين فئات "٦-١٠ سنوات" و "١١ سنة فأكثر" ولصالح فئة "٦-١٠ سنوات".

ولا توجد فروق في آراء أفراد العينة في مجالي: تنفيذ التدريب، فاعلية وأثر التدريب حيث إن

مستوى الدلالة لهذه المجالات أكبر من ٠.٠٥

وبصفة عامة يتبين أن قيمة F المحسوبة لجميع المجالات تساوي ٦.٥٠٢ وهي أكبر من قيمة F الجدولية والتي تساوي ٢.٨٣ عند درجتي حرية (٢، ٢٧٧) وكذلك بلغت قيمة مستوى الدلالة لجميع المجالات ٠.٠٠٢ وهي أقل من ٠.٠٥ ، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في المديرية العامة للتربية والتعليم بمنطقة الظاهرة تعزى إلى سنوات الخبرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، وبذلك نكون قد أثبتنا صحة هذه الفرضية.

المتغير الرابع: عدد الدورات

الجدول (٢٥)

اختبار التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات تعزى لمتغير عدد الدورات

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
تحديد الاحتياجات التدريبية	بين المجموعات	٠.٧٠٩	٢	٠.٣٥٤	١.٥٧٩	٠.٢٠٨
	داخل المجموعات	٦٢.١٥	٢٧٧	٠.٢٢٤		
	الكلية	٦٢.٨٦	٢٧٩			
التخطيط للتدريب	بين المجموعات	٠.٦٩٩	٢	٠.٣٤٩	١.٥٤٢	٠.٢١٦
	داخل المجموعات	٦٢.٧٧	٢٧٧	٠.٢٢٧		
	الكلية	٦٣.٤٦	٢٧٩			

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
٠.٩٨٩	٠.٠١١	٠.٠٠٠٢	٢	٠.٠٠٠٣	بين المجموعات	تنفيذ التدريب
		٠.١٥٠	٢٧٧	٤١.٤٤	داخل المجموعات	
			٢٧٩	٤١.٤٥	الكلية	
٠.١٣٦	٢.٠١٠	٠.٤٤٣	٢	٠.٨٨٥	بين المجموعات	تقييم التدريب
		٠.٢٢٠	٢٧٧	٦١.٠٢	داخل المجموعات	
			٢٧٩	٦١.٩٠	الكلية	
٠.٦٧٤	٠.٣٩٥	٠.٠٥٥	٢	٠.١١٠	بين المجموعات	فاعلية وأثر التدريب
		٠.١٣٩	٢٧٧	٣٦.٦١	داخل المجموعات	
			٢٧٩	٣٨.٧٢	الكلية	
٠.٤٨٦	٠.٧٢٤	٠.٠٩٩	٢	٠.١٩٧	بين المجموعات	جميع المجالات
		٠.١٣٦	٢٧٧	٢٧.٦٩	داخل المجموعات	
			٢٧٩	٣٧.٨٩	الكلية	

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية (٢، ٢٧٧) ومستوى دلالة ٠.٠٥ تساوي ٢.٨٣

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والنتائج مبينة في جدول رقم (٢٥) والذي يبين أنه

توجد فروق في آراء أفراد العينة في جميع المجالات وهي: تحديد الاحتياجات التدريبية، التخطيط للتدريب،

تنفيذ التدريب، تقييم التدريب، فاعلية وأثر التدريب تعزى لعدد الدورات التي التحق بها المعلم حيث إن مستوى الدلالة لكل المجالات أكبر من 0.05 .

وبصفة عامة يتبين أن قيمة F المحسوبة لجميع المجالات تساوي 0.724 وهي أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي 2.83 عند درجتي حرية (2، 277) وكذلك بلغت قيمة مستوى الدلالة لجميع المجالات 0.486 وهي أكبر من 0.05 ، وبذلك نكون نفينا صحة الفرضية، وبالتالي نقبل صحة الفرضية البديلة " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في المديرية العامة للتربية والتعليم في محافظة الظاهرة بسلطنة عُمان تعزى لعدد الدورات التي التحق بها المعلم عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

تحليل فقرات تقييم الاستفادة من التدريب من خلال البرامج التي تم الالتحاق بها

يشير الجدول رقم (٢٦) إلى النتائج التي تم التوصل إليها فيما يتعلق بفوائد التدريب:

الجدول رقم (٢٦)

يوضح ترتيب فوائد التدريب حسب وجهة نظر المعلمين

الترتيب	النسبة المئوية للأهمية	المجال
١	٢٢.٢ %	وسيلة لتطوير الذات وتنمية المهارات والقدرات
٢	١٩.٩ %	تبادل الخبرات مع الآخرين
٣	١٦.٤ %	وسيلة لدعم الترقية إلى مستوى أعلى
٤	١٤.٧ %	الالتقاء بوجوه جديدة
٥	١٠.٥ %	تغيير جو العمل
٦	١٠ %	فرصة للتخلص من أعباء العمل
٧	٦.٣ %	تقليد للموظفين الآخرين
	١٠٠ %	المجموع

من خلال تفحص النتائج المبينة في الجدول (٢٦) والتي تدور حول الاستفادة من التدريب ، فقد تبين

أن النسبة المئوية لأهمية الفقرات في هذا المجال تتراوح ما بين (٦.٣ : ٢٢.٢) ، وفيما يلي فقرات هذا

المجال مرتبة تنازلياً حسب النسبة المئوية:

■ المرتبة الأولى: وسيلة لتطوير الذات وتنمية المهارات، حيث بلغت النسبة المئوية للأهمية

٢٢.٢ %، وفي هذا دليل على مدى أهمية التدريب للفرد ودرجة الوعي عند معلمي محافظة

الظاهرة التعليمية وحبهم لمواكبة كل ما هو جديد.

- المرتبة الثانية: تبادل الخبرات مع الآخرين، حيث بلغت النسبة المئوية للأهمية ١٩.٩ %، وهذا مؤشر على كون التدريب فرصة للتواصل بالإضافة لما يتمتع به المعلمون من قابلية وحب التعلم.
- المرتبة الثالثة: وسيلة لدعم الترقية إلى مستوى أعلى، حيث بلغت النسبة المئوية للأهمية ١٦.٤ %، وفي هذا دليل على كون التدريب يفتح آفاقاً جديدة للمتدرب. ومؤشر على أن الموظف يبحث عن الترقية ولكن بعد تطوير ذاته وتنمية خبراته.
- المرتبة الرابعة: الالتقاء بوجوه جديدة، حيث بلغت النسبة المئوية للأهمية ١٤.٧ %، وفي هذا ما يشير لكون التدريب فرصة لخلق علاقات اجتماعية بين الأفراد، وعلى اعتبار أن التدريب مجال لخلق هذا النوع من العلاقات ولكن يجب ألا يكون هذا هدفاً في حد ذاته فهذه الفائدة ستكون ضمن القيمة المضافة.
- المرتبة الخامسة: تغيير جو العمل، حيث بلغت النسبة المئوية للأهمية ١٠.٥ %، هذه النسبة ليست بالقليلة ومستدل منها على أن بعض المعلمين ربما يعانون من ضغوطات في العمل أو ربما المشكلة تكمن في بيئة العمل نفسها.
- المرتبة السادسة: فرصة للتخلص من أعباء العمل، حيث بلغت النسبة المئوية للأهمية ١٠ %، ويشير ذلك لكون القلة من المعلمين من يتخذون التدريب فرصة للتخلص من أعباء العمل، وهذه الفئة وإن تكن قليلة، ولكنها موجودة.
- المرتبة السابعة: تقليد الموظفين الآخرين، حيث بلغت النسبة المئوية للأهمية ٦.٣ %، نعم هذه النسبة قليلة وفي هذا ما يشير لمدى الوعي عند المعلمين حيث القلة منهم الذين يميلون للتقليد.