



قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن

د. يوسف محمود عاروري**

سمية جميل أبو حمد*

الملخص

هدفت الدراسة الكشف عن قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن. كما هدفت الكشف عن علاقة هذه القدرة بمتغيرات: جنس المعلم، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، والتخصص، وعدد الدورات التدريبية التي تم حضورها من خلال منصة تدريب المعلمين (Teachers). ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) وتوزيعها بعد التأكد من صدقها وثباتها على عينة الدراسة المختارة بطريقة قصصية والمكونة من (110) معلماً ومعلمة خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2024-2025. وأظهرت النتائج بأن قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن جاءت مرتفعة. كما أظهرت النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) تعزى لمتغيرات جنس المعلم، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية التي تم حضورها من خلال منصة تدريب المعلمين (Teachers). وفي ضوء هذه النتائج يوصى بالاستمرار في تقديم الدورات التدريبية عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers)، وتحفيز المعلمين في القطاع الحكومي والخاص على حضور الدورات التدريبية عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers) لاستدامة رفع كفاياتهم المهنية. الكلمات المفتاحية: منصة تدريب المعلمين (Teachers)، المعلمون الفائزون بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي، الكفايات المهنية، الأردن.

*طالبة دكتوراة، الجامعة الأردنية.

**أستاذ مشارك، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية. y.arouri@ju.edu.jo

1. المقدمة:

يشهد القرن الحادي والعشرين تقدماً هائلاً في مجال التكنولوجيا والمعلومات والاتصال والتطور البحثي، الأمر الذي انعكس على إحداث تغييرات في جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والمعرفية للإنسان، ومن الجوانب التي تأثرت بنتائج هذه التطورات القطاع التربوي، وذلك من خلال ما تم إحداثه من تطورات في تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وما نتج عنهما من مستحدثات، أدت إلى حدوث تطور ملموس في عناصر العملية التعليمية التعلمية، وشمل ذلك المعلم والطالب على حد سواء، محدثاً تحديات تمثلت بتدفق المعرفة بشكل هائل، وظهور ثورة التكنولوجيا، وزيادة عدد المتعلمين والمعلمين، لذا كان لا بد من تحديث طرق وأساليب التعامل مع هذه المتغيرات.

وبعد القطاع التربوي من أهم القطاعات التي تنشئ الأفراد الذين ينخرطون في الوظائف المختلفة في مؤسسات الدولة، وتعتمد جودة تلك المخرجات على ما لدى المعلم من كفايات مهنية بجانبها السلوكي والمعرفي، وقد أثر التطور التكنولوجي والمعرفي في تلك الكفايات، حيث تطلب هذا التأثير امتلاك المعلم مجموعة من الخبرات والمهارات والمعارف والقدرات الوظيفية وتمثل الخصائص المعرفية والمهنية لزيادة كفاءة العملية التعليمية، وأداء مهامه الوظيفية بمستوى مقبول أدائياً ومعرفياً، ويكون ذلك من خلال إكساب المعلم لما يعرف بالكفايات المهنية اللازمة (الطراونة، 2022).

ووضح الجمل والسيد (2016)، أن مفهوم الكفايات المهنية من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال التربية، إذ تهتم بإعداد المعلم لينعكس نتائج ذلك على جودة مخرجاته، وتعرف الكفايات بأنها مجموعة المعارف والإجراءات والمهام التي يحتاجها المعلم للقيام بالمهام والواجبات الوظيفية بأقل وقت وتكلفة وبمستوى مقبول من الإتقان، وهذا يتطلب امتلاكه لمهارات ومعارف من خلال عملية التدريب.

ويكتسب المعلمون كفاياتهم المهنية من خلال عملية التدريب التي تعرف بأنها جهد مخطط له لإحداث تغيير في مهارات الأفراد وسلوكياتهم وأفكارهم من خلال طرق التدريب والإرشاد، ليكونوا قادرين على تأدية واجباتهم وفق متطلبات وصفهم الوظيفي بكل كفاءة، وتتطلب هذه العملية حصر الاحتياجات التدريبية للأفراد، لتكون عملية نمائية، مستمرة تواكب المستجدات في مجال التكنولوجيا والاتصال والمعرفة (بورشك، 2013). ويقسم التدريب إلى نوعين: التدريب الاعتيادي الذي يتطلب وجود المدرب والمتدرب معاً زمانياً ومكانياً (التدريب المتزامن) في قاعة التدريب،

والتدريب الرقمي من خلال البيئات الافتراضية التفاعلية الغنية بالتطبيقات الرقمية عبر شبكة الانترنت والتي تقدم المادة التدريبية للمتدرب على اختلاف الزمان والمكان (تدريب غير المتزامن) (الديب والحيالي ، 2015).

وفي ظل التطورات المعرفية والتكنولوجية الهائلة تزداد أهمية الدورات التدريبية للمعلمين أثناء فترة خدمتهم لما لها من أثر في إعدادهم لمواكبة مستجدات تكنولوجيا التعليم وتحقيق كفاياتهم المعرفية والمهنية المتمثلة بالتخطيط والتدريس والتقييم وإدارة الصف وتوجيه السلوك، وتحسين جودة التعليم لديهم من خلال زيادة دافعيتهم نحو مهنة التدريس، ورفع المستوى الفكري والثقافي والمعرفي في مجال تخصصهم، ورفع استعدادهم للارتقاء بمستوى المتعلمين من خلال تمكينهم من تطوير بيئات تعليمية فعالة تحقق الأهداف المرجوة (ناصر الدين، 2019).

لقد ساهمت هذه التطورات المعرفية والتكنولوجية بالاستفادة من إمكانيات التكنولوجيا في إحداث نقلة نوعية في منهجية التدريب من خلال إيجاد منصات التدريب الرقمية التي وفرت البرامج التدريبية كبيئة رقمية تفاعلية تقدم عبر شبكة الانترنت، والتي أتاحت فرصا لتفاعل المستخدمين من خلال وسائطها المتنوعة مع المحتوى، ومشاركة المهارات والمعارف للمتدربين في مختلف التخصصات وإمكانية إدارة المحتوى وتطويره باللغات المختلفة (Parker, 2019).

ونتيجة للإمكانيات التي تتمتع بها المنصات التدريبية الرقمية، وما خلفته جائحة كورونا من آثار صحية استلزمت إيجاد حلول بديلة لاستمرار عملية التعليم والتدريب، عملت وزارة التربية والتعليم في الأردن على إنشاء منصة تدريبية رقمية جديدة تعنى بتدريب المعلمين تدعى منصة تدريب المعلمين (Teachers)، والتي أطلقتها الوزارة في عام 2021 بالتعاون مع مبادرة القراءة والحساب للصفوف المبكرة الممولة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ووزارة التنمية البريطانية، حيث خصصت هذه المنصة في بداياتها لمعلمي الصفوف الأولى، حيث قدمت دورات تدريبية رقمية لرفع كفايات المعلمين المهنية من خلال مجموعة متكاملة من الأدوات تقدم عبر شبكة الإنترنت، حيث وفرت في بداياتها (6) مساقات تدريبية، وقدر عدد المعلمين المسجلين عليها في بداية إطلاقها (34 ألف معلم ومعلمة)، وهدفت تلك الدورات التدريبية إلى إكساب المعلمين أهم المهارات الأساسية المتعلقة بالتخطيط، والتدريس، والتقييم، والتصميم، والإدارة الصفية، واستخدام التكنولوجيا، وإدارة المحتوى المعرفي للمادة الدراسية، ومع مرور ثلاث سنوات على إطلاقها أصبحت المنصة اليوم تطبيقا إلكترونيا يمكن للمعلمين تحميله على هواتفهم الخلوية؛ لتوفير مرونة أكثر وللوصول لأكبر عدد ممكن من المعلمين على اختلاف الأزمنة والأمكنة، حيث

يحصل المعلم على شهادة رقمية فور الانتهاء من مستويات الدورة وبعد خضوعه لاختبار تقييمي إلكتروني لكل مستوى (وزارة التربية والتعليم، 2020).

أطلقت جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز من قبل جمعية جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي بمبادرة ملكية في يوم المعلم عام 2006، وهي جائزة سنوية تهدف إلى إتاحة الفرصة لمشاركة جميع المعلمين والمعلمات العاملين في قطاع التربية والتعليم في المملكة الاردنية الهاشمية فيها، ممن أمضوا ثلاث سنوات فأكثر في قطاع التعليم، ومن هم على رأس عملهم في الميدان، حيث يمكن للمعلم الذي حقق شروط الاشتراك أن يرشح نفسه عن إحدى الفئات الخمس التي يقوم بتدريسها والتي تبدأ من رياض الأطفال وتنتهي بالتعليم الثانوي الشامل (خريطة وآخرون، 2016).

ويطلق لقب المعلم المتميز على المعلمين الذين فازوا بعد اشتراكهم بالجائزة وحصولهم على نقاط عالية في الإجابة على معايير التميز التربوي التي تستخدمها جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي كمؤشرات للتميز، وتشمل: الفلسفة الشخصية، والتعلم والتعليم، والتعلم والرقمنة، والتعلم للحياة، والتنمية المهنية المستدامة، والابتكار والإبداع، والشراكة والمسؤولية المجتمعية، والإنجازات شريطة إحراز إحدى المراكز الثلاثة الأولى على مستوى الفئة التي ترشح لها المعلم (طوقان، 2011).

يعد خضوع المعلم المتميز لدورات تدريبية مصدرا لرفع كفاياته المهنية، حيث تشكل عنصرا مهما وأساسيا في تحقيق متطلبات مؤشرات معايير التميز، فقد ارتكزت إنجازات كل معيار من المعايير الثمانية لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي على مدى نقل أثر التدريب إلى الميدان وتحقيق جودة المخرجات لدى المتعلمين، إذ أن نمو الكفايات المهنية للمعلمين يتحقق من خلال إخضاعهم إلى دورات تدريبية سواء أكانت هذه الدورات وجاهية أو رقمية عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers)، والتي تعد اليوم المنصة الرسمية لوزارة التربية والتعليم والتي تقدم من خلالها الدورات التدريبية أثناء الخدمة للمعلمين سواء أكانوا معلمين جدد أو معلمين من ذوي الخبرة المتوسطة أو المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي، والمعلمون المتميزون يمتلكون كفايات مهنية ذات مستوى مرتفع مقارنة بالمعلمين من ذوي الخبرة المتوسطة والذين تتفاوت قدراتهم ومهارتهم ومعارفهم، والذين ينبغي الاهتمام بهم ورفع مستوى كفاياتهم أثناء الخدمة لتنعكس على تحقيق جودة التعليم (وزارة التربية والتعليم، 2020).

وبما أن منصة تدريب المعلمين (Teachers) منصة جديدة، تقدم دورات تدريبية تسعى من خلالها إلى إكساب المعلمين مهارات وممارسات ومعارف متعلقة برؤية وزارة التربية والتعليم، وتكوين الفلسفة الشخصية وتمثل أخلاقيات المهنة، والتعلم للحياة، والمعرفة الأكاديمية والتربوية، التعلم والتعليم، وبيئة التعلم، وتحقيق التنمية المهنية المستدامة بما تتضمنه من مهارات في التخطيط، والتدريس، والتقويم، والتصميم، وإدارة الغرفة الصفية (وزارة التربية والتعليم، 2020). لذا، كان لابد من أخذ رأي المعلمين وخاصة المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي بهذه المنصة، للتعرف إلى قدرتها على إكسابهم الكفايات المهنية، والكشف عن مدى تلبيتها للحاجات التدريبية، ونقل أثر التدريب إلى الغرفة الصفية والحكم على مدى فاعليتها من خلال أخذ آراء المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للكشف عن قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن.

قام الباحثان بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، حيث تم تناول الدراسات الأقرب فالأقرب من الدراسة الحالية؛ وذلك لوجود صعوبة في إيجاد دراسات تتشابه مع هدف هذه الدراسة وعينتها، وفيما يأتي عرض لبعض هذه الدراسات وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

هدفت دراسة عبابنة (2010) إلى تقويم برنامج تدريب المعلمين القائم على المناهج المطورة واستراتيجيات التقويم، وتم استخدام المنهج الوصفي (الاستبانة، وصحيفة الملاحظة الصفية والمقابلة)، واشتملت الدراسة على عينة مؤلفة من (382) معلم ومعلمة و(164) مدير مدرسة في الأردن، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، بالإضافة إلى (60) مدرباً تم اختيارهم بطريقة قصديه. وأشارت النتائج إلى أن البرنامج التدريبي حقق بعض النجاحات في إكساب المعلمين مهارات التدريس والتقييم، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الاستفادة من البرنامج تعزى لمتغيرات جنس المعلم، وموقع المدرسة، ونوع المدرسة، وتخصصه، والمستوى الأكاديمي، وسنوات الخبرة. وقد أشارت النتائج إلى تدني فاعلية البرنامج في إكساب المعلمين مهارات التدريس المعتمدة على حل المشكلات واعداد المشاريع، ووجود قصور في فاعلية البرنامج وطغيان الجانب النظري على الجانب التطبيقي، وعدم وضوح أهداف التدريب، ووضع نظام متابعة وتقويم للتأكد من تطبيق المعلمين للمهارات التي اكتسبوها، وتحديد احتياجاتهم التدريبية وتحسين قدرات المدربين بتنوع طرق التدريب.

وهدفت دراسة جوبانج (Gopang, 2016) إلى الكشف عن فاعلية تدريب المعلمين في التطوير المهني وزيادة قدراتهم ومهارات الاتصال لديهم وأثره على أداء واجباتهم بفعالية. استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة وبلغ عدد العينة (25) معلم من مختلف التخصصات ممن تراوحت أعمارهم من (20-35) سنة في الباكستان، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، حيث تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) في ضوء الدراسات السابقة حول إعداد المعلمين، وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين لديهم اتجاهات إيجابية نحو التدريبات والبرامج المهنية التي يتم تنفيذها لتعزيز بناء القدرات لديهم، إن برامج التدريب قصيرة المدة حسن من جودة التدريس وتحسين مهارات الاتصال.

وقام ادوالين وبروميسون وايرالينغسون وشافير وفوغيلغرين (Odalen, Brommesson, Erlingsson, Schaffer, & Fogelgren, 2019)، بدراسة هدفت إلى قياس أثر الدورات التدريبية في تحسين مهارات المعلمين للنهوض بهم في دولة السويد. تم استخدام المنهج الوصفي- التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، كما تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) وتوزيعها على عينة لمدرسين حصلوا على دورات تدريبية، وبلغ عددهم (183) معلماً. وتوصلت الدراسة إلى أن مهارات المعلمين وكفاياتهم الذاتية والتقييمية قد ارتفعت، وأن سبعة من أصل عشر دورات كانت مفيدة لهم، وكان المعلمون الذين تزيد خبرتهم عن 3 سنوات قد شعروا بالرضا عن هذه الدورات.

وهدفت دراسة الطائي (2019)، إلى الكشف عن دور برنامج لتدريب معلمي العلوم على الكفايات المهنية في ضوء احتياجاتهم. وتكونت عينة الدراسة من (30) معلماً ومعلمة في العراق، وأعتمد الباحث المنهج التجريبي، واستخدم أدوات البحث: بطاقة ملاحظة أداء معلمي العلوم قبل وبعد التدريب، واختبار تحصيلي للتعرف إلى مستوى تحصيل المعلمين قبل وبعد البرنامج التدريبي، ومن ثم قيم الباحث (استبانة) لمعرفة آراء المتدربين بالمدرّب والبرنامج التدريبي. وأظهرت نتائج البحث تقدم مستوى أداء معلمي العلوم في المرحلة الابتدائية بعد خضوعهم للبرنامج وذلك بالمقارنة بين الأداء القبلي والأداء البعدي باستعمال بطاقة الملاحظة والاختبار التحصيلي.

وهدفت دراسة الديب وعميرة ولاشين (2020)، إلى تحديد الكفايات المهنية اللازمة لمعلمات رياض الأطفال لتصميم برنامج تدريبي إلكتروني لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال والتعرف على فاعلية البرنامج المقترح في تطوير كفايات التخطيط التدريس المعلم المتواصل، وتكونت عينة البحث من (60) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مصر، واستخدم في هذه الدراسة منهجان: المنهج الوصفي في جمع المعلومات والبيانات عن الكفايات المهنية لمعلمات

رياض الأطفال واحتياجاتها التدريبية وتحليلها تحليلًا دقيقًا، والمنهج شبه التجريبي لدراسة فاعلية البرنامج الإلكتروني التشاركي لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال، واستخدم قياس قبلي وقياس بعدي التصميم التجريبي لمجموعة واحدة. وأظهرت نتائج البحث حدوث تنمية واضحة على أداءات معلمات المجموعة التجريبية من خلال الاختبار التحصيلي المعرفي، قبل تنفيذ البرنامج وبعده لصالح التطبيق البعدي.

وأجرت النعيمي (2020) دراسة هدفت معرفة دور الدورات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاث الأولى في تنمية مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي (الاستبانة)، وتكونت عينة الدراسة من (323) معلمًا ومعلمة في الأردن. وأظهرت نتائج الدراسة أن دور الدورات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاث الأولى في تنمية مهارات التدريس الفعال جاءت بدرجة مرتفعة، ووجود فروق دالة احصائية في دور الدورات التدريبية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير فأعلى) ولمن خضعوا لدورتين تدريبيتين.

وهدفت دراسة جاد الله (2021) إلى الكشف عن دور المنصات الرقمية وتطوير واقع تدريب معلمي التاريخ في ضوء احتياجاتهم التدريبية. واستخدم الباحث المنهج التجريبي (الاستبانة)، واختيرت عينة الدراسة من معلمي ومعلمات إدارة شرق المحلة الكبرى، وبلغ عددهم (160) معلمة ومعلم في مصر، وخلصت الدراسة إلى الاستفادة من المنصات الرقمية في عرض البرامج التدريبية الرقمية التفاعلية ورفع كفايات المعلمين.

وأجرى الحمود (2021) دراسة هدفت إلى التعرف إلى واقع تدريب المعلمين عن بعد على استخدام منصة "مدرستي" الرقمية من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي-المسحي، واختيرت عينة من معلمي ومعلمات، بلغ عددها (867) معلمًا ومعلمة في السعودية، ووزعت عليهم أداة الدراسة (الاستبانة). وتوصلت الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة من المعلمين محايدين في موافقتهم نحو واقع تخطيط وتنفيذ وتقييم تدريب المعلمين عن بعد على استخدام منصة "مدرستي" الرقمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة، نحو تخطيط وتنفيذ وتقييم تدريب المعلمين عن بعد على استخدام منصة "مدرستي" الرقمية، باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخدمة. وهدفت دراسة الجراح وأبو عاشور (2021)، إلى الكشف عن دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد، تكونت عينة الدراسة من (500) معلم ومشرف ومدير، تم اختيار العينة

بالطريقة العشوائية البسيطة، استخدم المنهج الوصفي وأداة الدراسة (الاستبانة)، وأظهرت النتائج أن درجة فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد، كانت بدرجة فاعلية مرتفعة، كما وأظهرت فروق تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث في دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي، وأظهرت فروق في أداء المعلمين الجدد تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد ودرجة أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين.

وهدفنا دراسة العزب (2021) إلى معرفة مدى فاعلية برنامج تدريبي مقترح من خلال استخدام منصات التعلم عن بعد في تنمية الممارسات التأملية والكفاءة الذاتية لدى (35) معلمة من معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة، وأثر تدريب المعلمات عبر البرنامج على تنمية مهارات التفكير التأملية لدى (120) من تلميذات المرحلة المتوسطة في مادة العلوم في مصر. استخدمت الباحثة المنهج التجريبي (الاستبانة). وتوصلت النتائج إلى فاعلية البرنامج وتحسين الممارسات التأملية وتنمية الكفاءة الذاتية لدى جميع أفراد عينة البحث، وفاعلية البرنامج التدريبي المقترح مما انعكس على تنمية ورفع مهارات التفكير التأملية لدى طالباتهن.

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين الآتي:

1. تنوعت الأماكن التي عقدت فيها الدراسات؛ فقد أجريت دراسة منصور والنعيبي (2020) ودراسة عبابنة (2010) في الأردن، وجاد الله (2021) في مصر، ودراسة Gopang (2016) في باكستان، ودراسة ادوالين وآخرون في السويد (Odalen et al., 2019)، ودراسة الحمود في السعودية (2021).

2. تنوعت المناهج المستخدمة في الدراسات السابقة؛ حيث استخدم المنهج الوصفي المسحي في معظم الدراسات كدراسة الجراح وأبو عاشور (2021)، والمنهج التجريبي في دراسة جاد الله (2021).

3. تنوعت موضوعات وأهداف الدراسات السابقة، فبعضها هدف إلى تقويم برنامج تدريب المعلمين على المناهج المطورة واستراتيجيات التقييم كدراسة عبابنة (2010)، وبعضها ناقش أثر الدورات التدريبية في تحسين مهارات المعلمين للنهوض بهم كدراسة ادوالين وآخرون (Odalen et al., 2019)، وكدراسة منصور والنعيبي (2020) التي هدفت إلى معرفة دور الدورات التدريبية

لمعلمي الصفوف الثلاث في تنمية مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات.

4. تنوعت بيانات التدريب التي تم إجراء الدراسات في ضوءها، فبعضها كان وجاهيا كدراسة منصور والنعيي (2020)، وبعضها كان افتراضيا عن بعد كدراسة الحمود (2021).

5. وتميزت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة -على حد علم الباحثين- بأنها هي الدراسة الأولى التي تقيس دور التدريب في بيئة افتراضية (عن بعد) مصممة من قبل وزارة التربية والتعليم في الأردن. كما تتميز بأن عينتها ستكون من المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في الأردن، كعينة استفادت من إمكانات هذه المنصة مما ساعدهم في تحقيق متطلبات مؤشرات معايير التميز لديهم وامتلاك كفايات مهنية ذات مستوى مرتفع مقارنة بالمعلمين من ذوي الخبرة المتوسطة أو المعلمين الجدد والذين تتفاوت قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم. لذا، جاءت هذه الدراسة للكشف عن قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظر المعلمين الفائزين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات.

2. مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تشير العديد من الدراسات البحثية كدراسة العزب (2021) ودراسة الطائي (2019) إلى وجود قصور في الكفايات المهنية للمعلمين أثناء فترة الخدمة مما انعكس ذلك على مخرجات العملية التعليمية، وتمثل هذا القصور في إعداد وتدريب المعلمين بشكل لا يتماشى مع التطورات التكنولوجية، وعدم مواجهة سلبيات التغيرات الحديثة في الحياة والارتقاء بمهنة التعليم، حيث أكدت هذه الدراسات أن المعلمين الذين لا يشاركون في هذه الدورات، يتمتعون بمستوى متدني في الأداءات والممارسات المرتبطة بالتعليم. حيث أكد عبد الله ومحمد وعبد الناصر (2019)، أن حاجة المدارس إلى مدرسين لديهم كفايات جديدة تتناسب مع العصر الرقمي بالإضافة إلى الكفايات التقليدية، ليصبح ذلك أمرا تفرضه ظروف العصر، ويكون ذلك من خلال تدريب المعلمين ومشاركتهم في البرامج التدريبية بفاعلية. واقترحت دراسة الحمود (2021) توفير برامج تدريب عن بعد في أوقات متنوعة تتناسب مع ظروف المتدربين وأوقات فراغهم وعقد شراكة مع الخبراء في المجال التقني لتدريب المعلمين عن بعد والاستفادة من خبراتهم.

ولرفع كفايات المعلمين المهنية، حرصت وزارة التربية والتعليم منذ تأسيسها على تأهيل معلمها، من خلال إخضاعهم لدورات تدريبية وجاهية، ونتيجة لانتشار فيروس كورونا ولضمان استمرارية وديمومة تدريب المعلمين وتأهيلهم، أطلقت وزارة التربية والتعليم منصة تدريب

المعلمين (Teachers)، كأول منصة رقمية جديدة، تحقق استدامة تأهيل المعلمين أثناء الخدمة ورفع كفاياتهم المهنية، لتقدم دورات تدريبية عبر برامجها التدريبية ووسائطها التفاعلية والاختبارات الرقمية غير المتزامنة التي وضعها خبراء متخصصون، والتي تهدف إلى إكساب المعلمين المهارات والممارسات التي تندرج تحت سبع مجالات رئيسة متعلقة برؤية وزارة التربية والتعليم، وتكوين الفلسفة الشخصية وتمثل أخلاقيات المهنة، والتعلم للحياة، والمعرفة الأكاديمية والتربوية، التعلم والتعليم، وبيئة التعلم، وتحقيق التنمية المهنية المستدامة بما تضمنه من تخطيط، وتدريب، وتقويم، وتصميم، وإدارة للغرفة الصفية، (وزارة التربية والتعليم، 2021)، وللحكم على قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) في تنمية الكفايات المهنية للمعلمين كونها منصة جديدة، وكونها تحوي إمكانات تدريبية رقمية، كان لابد من قياس مدى كفاءة هذه المنصة، وذلك بأخذ آراء المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي كعينة خضعت لدورات تدريبية عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers)، واستفادت من إمكاناتها بشكل أهلهم لتحقيق متطلبات مؤشرات معايير التميز وامتلاك كفايات مهنية ذات مستوى مرتفع مقارنة بالمعلمين من ذوي الخبرة المتوسطة أو المعلمين الجدد والذين تفاوتت قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتكشف عن قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) في تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن، وتجب عن السؤالين الآتيين:

- 1- ما قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي في الأردن، والمتعلقة بقدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لديهم تعزى إلى متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص وعدد الدورات التدريبية؟
3. أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن. كما هدفت إلى الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسطات استجابات المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي في الأردن، والمتعلقة بقدرة منصة

تدريب المعلمين (Teachers) في تنمية الكفايات المهنية لديهم تعزى لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص وعدد الدورات التدريبية.

4. أهمية الدراسة:

يمكن تحديد أهمية هذه الدراسة كما يأتي:

أولاً: الأهمية النظرية: تناولت هذه الدراسة موضوعاً مهماً يتعلق بالكشف عن قدرة المنصات التدريبية في رفع الكفايات المهنية من مهارات ومعارف وقدرات وممارسات ومهام وظيفية في المجالات السبع التي حددتها وزارة التربية والتعليم تحت مسمى (المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا)، والتي تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في الأردن، مثل منصة تدريب المعلمين (Teachers) الرقمية الجديدة. ومن المؤمل أن تضيف هذه الدراسة للأدب النظري معرفة مرتبطة بقدرة المنصات التدريبية الرقمية في رفع كفايات المعلمين المهنية، وإتاحة المجال أمام الباحثين لإجراء المزيد من البحوث والدراسات المتعلقة بقدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين في الأردن.

ثانياً: الأهمية العملية: قد تساعد النتائج القائمين على منصة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم للوقوف على الحاجات التدريبية للمعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي. وقد تسهم نتائج هذه الدراسة في تقييم الدورات التدريبية المنعقدة في منصة تدريب المعلمين (Teachers) وجدواها في اكساب المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي للكفايات المهنية اللازمة لتنعكس بشكل إيجابي على جودة التعليم. ومن المؤمل أن تسهم هذه الدراسة في تزويد مصممي منصة تدريب المعلمين (Teachers) بتقييم حول جوانب القوة والضعف وفقاً للبرامج المطبقة حالياً، وتحسين إجراءاتها الحالية أو ما تخطط له مستقبلاً. وقد تسهم هذه الدراسة في وقوف أصحاب القرار - وزارة التربية والتعليم - على أفضل الممارسات والإجراءات التي تتبعها في عقد وتنفيذ الدورات عن بعد.

5. التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

- منصة تدريب المعلمين (Teachers): بيئة رقمية تفاعلية ترتبط بالعمليات التدريبية للمعلمين عبر وسائطها أثناء فترة الخدمة، حيث تقدم دورات تدريبية متخصصة وأخرى مهنية أطلقتها وزارة التربية والتعليم؛ لتزويد المعلمين بالمعرفة والمهارات والاتجاهات دون الحاجة للتواجد في مقر التدريب (وزارة التربية والتعليم، 2020). وتعرف إجرائياً: بأنها بيئة رقمية تفاعلية ترتبط بالعمليات التدريبية التي خضع لها المعلمون الفائزون بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي

عبر وسائطها أثناء فترة الخدمة، وتلقمهم دورات متخصصة ومهنية، وتزويدهم بالمهارات، والمعارف، والاتجاهات.

● الكفايات المهنية: مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يكتسبها المعلم عند خضوعه لبرنامج تدريبي لتوجيه سلوكه التعليمي أثناء المواقف التعليمية والقيام بمهامه التعليمية وللارتقاء به لمستوى من الاتقان لتحقيق النتائج المطلوبة في سلوك طلبته (الجبان، 2023). وتعرف اجرائيا: مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يكتسبها المعلم الفائزة بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي بعد خضوعه لبرنامج تدريبي للقيام بمهامه المطلوبة بمستوى من الاتقان، وتقاس من خلال الدرجة التي سيحصل عليها المستجيبون على أداة الدراسة.

● المعلمون الفائزون بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي: المعلمون الذين حققوا نقاط عالية في معايير التميز التربوي التي تستخدمها جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي كمؤشرات للتميز، وأحرزوا إحدى المراكز الثلاثة الأولى على مستوى الفئة التي ترشحها لها (جمعية جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز، 2015). ويعرفوا اجرائيا: بأنهم المعلمون الذين تقدموا لجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي وأحرزوا أحد المراكز الثلاثة في فئات الترشيح، وكرموا بحفل اقيم تحت رعاية جلالة الملكة رانيا العبد الله، وخضعوا لدورة تدريبية أو أكثر من خلال منصة تدريب المعلمين (Teachers) لتنمية كفاياتهم المهنية.

● قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية: ويعرف اجرائيا بأنه مجموعة المؤشرات التي تصف مدى امتلاك المعلمين للكفايات المهنية المتمثلة بالمعارف والمهارات والاتجاهات والسلوكات المرتبطة بتحسين جودة التعليم نتيجة خضوعهم لبرامج تدريبية عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers)، وتقاس من خلال الدرجة التي سيحصل عليها المستجيبون على أداة الدراسة.

6..حدود الدراسة:

اقتصرت حدود الدراسة على الآتي:

- 1.الحدود الموضوعية: قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن.
- 2.الحدود البشرية: المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي.
- 3.الحدود المكانية: مدارس المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في الأردن.
- 4.الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام 2024-2025م.

كما تتحدد نتائج هذه الدراسة بمدى تمتع أداة الدراسة بالخصائص السيكمترية، ومدى موضوعية استجابة مجتمع الدراسة على هذه الأداة.

الطريقة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي في هذه الدراسة للكشف عن قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظر المعلمين الفائزين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات، حيث يعد هذا المنهج البحثي الأكثر ملائمة لطبيعة هذا النوع من الدراسات.

مجتمع الدراسة وعينته:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي في المملكة الأردنية الهاشمية خلال الفصل الأول للعام الدراسي 2024-2025م، والبالغ عددهم (133) معلم ومعلمة. وفقا للإحصائيات جمعية جائزة الملكة رانيا للتميز التربوي للعام 2024. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم أخذ (20) معلم ومعلمة لغايات العينة الاستطلاعية لقياس ثبات أداة الدراسة وصدقها، وما تبقى من مجتمع الدراسة عدد (113) معلم ومعلمة – ممن هم على رأس عملهم وممن خضعوا لدورة أو أكثر عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers)، تم اعتبارهم عينة الدراسة وتوزيع أداة الدراسة عليهم؛ حيث استجابوا جميعهم باستثناء (3) معلم ومعلمة. وعليه، تكونت عينة الدراسة من (110) معلم ومعلمة، وقد تم توزيع أداة الدراسة إلكترونياً من خلال الحصول على أرقام هواتف المشاركين من الأكاديمية، والتواصل معهم هاتفياً لتوضيح هدف الدراسة وطلب مشاركتهم، ثم إرسال رابط أداة الدراسة الإلكترونية لهم لاستكمالها عبر تطبيق الواتساب. والجدول (1) يوضح عينة الدراسة.

الجدول (1) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية	المجموع
جنس المعلم	انثى	99	90%	110
	ذكر	11	10%	
الخبرة التدريسية	أقل من 10 سنوات	13	11.8%	110
	10 سنوات فأكثر	97	88.2%	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	32	29.1%	110
	دراسات عليا	78	70.9%	
التخصص	إنساني	79	71.8%	110
	علمي	31	28.2%	
عدد الدورات التدريبية	أقل من ثلاث دورات	38	34.5%	110
	ثلاث دورات فأكثر	72	65.5%	

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير استبانة كأداة للدراسة بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة كدراسة الحمود (2021) ودراسة الطائي (2019). وتكونت هذه الأداة بصورتها الأولية من قسمين: الأول وتضمن البيانات الديموغرافية المتمثلة بجنس المعلم، وعدد سنوات الخبرة، والتخصص، والمؤهل العلمي، وعدد الدورات التدريبية عبر منصة تدريب المعلمين. أما القسم الثاني فتضمن فقرات أداة الدراسة المكونة من (40) فقرة موزعة على سبع مجالات تقيس قدرة منصة تدريب المعلمين في تنمية الكفايات المهنية للمعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن، وقد صممت الاستبانة وفق مقياس ليكرت خماسي التدرج وعلى النحو الآتي: درجة كبيرة جدا=5، درجة كبيرة=4، درجة متوسطة=3، درجة قليلة=2، درجة قليلة جدا=1. ولتبني حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، تم تحديد الفئات المستهدفة من خلال قسمة المدى على ثلاثة فكان الناتج (1.33). لذا تم اعتماد طول الفئات كالآتي: القدرة بدرجة مرتفعة للفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية أكبر من (3.66)، والقدرة بدرجة متوسطة للفقرات التي تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.34-3.66)، والقدرة بدرجة منخفضة للفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية أقل من (2.33).

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة قام الباحثان باعتماد صدق المحتوى من خلال عرض الأداة بصورتها الأولية على (15) من المحكمين من المختصين في مختلف المجالات التربوية من حملة الدكتوراة في مجال تكنولوجيا التعليم، والقياس والتقويم، والمناهج العامة، ومشرفي وزارة التربية والتعليم ومدراء المدارس؛ وذلك من أجل معرفة آرائهم ومقترحاتهم حول مدى صلاحية الفقرات لما أعدت له، ومن حيث انتماء الفقرات لمجالها، ومدى وضوحها ودقة الصياغة اللغوية. لقد تم إجراء التعديلات -والتي تعلق في جلها بالصياغة اللغوية- وفقا للملاحظات التي أجمع عليها أكثر من (80%) من المحكمين، لتتكون الأداة بصورتها النهائية من (40) فقرة موزعة على سبع مجالات، وهي كالآتي: المجال الأول: التربية والتعليم في الاردن، واشتمل على (6) فقرات، كما جاء في الفقرات من (1-6)، والمجال الثاني: الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة واشتمل على (5) فقرات، كما جاء في الفقرات من (7-11)، والمجال الثالث: المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجية) واشتمل على (6) فقرات، كما جاء في الفقرات من (12-17)، والمجال الرابع:

التعلم والتعليم و واشتمل على (6) فقرات، كما جاء في الفقرات من (18-23)، والمجال الخامس: بيئة التعلم واشتمل على (5) فقرات، كما جاء في الفقرات من (24-28)، والمجال السادس: التنمية المهنية المستدامة واشتمل على (6) فقرات، كما جاء في الفقرات من (29-34)، واشتمل المجال السابع: التعلم للحياة واشتمل على (6) فقرات، كما جاء في الفقرات من (35-40).
ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معامل الثبات كرونباخ ألفا (ثبات الاتساق الداخلي)، بعد تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (20) معلما ومعلمة وضمن حدود مجتمع الدراسة، ويبين الجدول ذلك (2).

الجدول (2): قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) مرتبة ترتيبا تنازليا وفق معاملات ثباتها

المجال	معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)
الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة	0.984
التعلم والتعليم	0.959
المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا)	0.957
بيئة التعلم	0.957
التنمية المهنية المستدامة	0.945
التعلم للحياة	0.945
التربية والتعليم في الاردن	0.900
المقياس ككل	0.989

يتبين من الجدول (2) أن المجال الذي حصل على أعلى قيمة لثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) هو المجال الثاني، حيث بلغ معامل الاتساق الداخلي له (0.984)، يليه المجال الرابع بقيمة ثبات بلغت (0.959)، ويليه كل من المجال الثالث والخامس اللذين بلغ معامل الاتساق الداخلي لدهما (0.957)، فيما بلغ معامل الاتساق الداخلي للمجال السادس والسابع (0.945)، أما المجال الذي احتل على أقل قيمة من لمعامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) هو المجال الاول بقيمة بلغت (0.900)، أما فيما يتعلق بالمقياس ككل فقد بلغت قيمة معامل الاتساق الداخلي له (0.989)، وهو معامل ثبات مناسب وفي لأغراض الدراسة (عودة، 2010).

7. متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على نوعين من المتغيرات:

أولاً: المتغيرات التصنيفية، وهي كالآتي:

1. جنس المعلم وله فئتان: ذكر، وأنثى.

2. عدد سنوات الخبرة وله مستويان: أقل من 10 سنوات، و10 سنوات فأكثر.

3. المؤهل العلمي وله مستويان: بكالوريوس، ودراسات عليا.

4. التخصص وله مستويان: إنساني، وعلمي.

5. عدد الدورات التدريبية التي تم حضورها من خلال منصة تدريب المعلمين (Teachers) ولها مستويان: أقل من ثلاث دورات، وثلاث دورات فأكثر.

ثانيا: المتغير التابع ويتمثل في قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن.

المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة وهي كالآتي:

1. المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للإجابة عن السؤال الأول والثاني.

2. تحليل التباين الخماسي (Five-Way ANOVA)، للإجابة عن السؤال الثاني.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول؛ والذي نصه: ما قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن. وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن مجالات الاستبانة لكل مجال من المجالات السبعة، والجدول (3) يبين ذلك:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليا والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقييم لقدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن

رقم الفقرة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة	4.31	0.72	1	مرتفعة
5	بيئة التعلم	4.25	0.73	2	مرتفعة
4	التعلم للحياة	4.18	0.74	3	مرتفعة
6	التنمية المهنية المستدامة	4.13	0.70	4	مرتفعة
3	المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا)	4.127	0.71	5	مرتفعة
1	التربية والتعليم في الأردن	4.124	0.67	6	مرتفعة
7	التعلم والتعليم	4.08	0.75	7	مرتفعة
	المقياس ككل	4.16	0.64	-	مرتفعة

يتضح من الجدول (3)، أن المجال الثاني الذي ينص على "الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة" قد احتل المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (4.31)، وبانحراف معياري (0.72)، وبدرجة تقييم مرتفعة. وجاء المجال الخامس الذي ينص على "بيئة التعلم" في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (4.25)، وبانحراف معياري (0.73)، وبدرجة تقييم مرتفعة. وجاء المجال الرابع الذي ينص على "التعلم للحياة" في المرتبة الثالثة، وبمتوسط حسابي (4.18)، وبانحراف معياري (0.74)، وبدرجة تقييم مرتفعة. وجاء المجال السادس الذي ينص على "التنمية المهنية المستدامة" في المرتبة الرابعة، وبمتوسط حسابي (4.13)، وبانحراف معياري (0.70)، وبدرجة تقييم مرتفعة. وجاء المجال الثالث الذي ينص على "المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا)" في المرتبة الخامسة، وبمتوسط حسابي (4.127)، وبانحراف معياري (0.71)، وبدرجة تقييم مرتفعة. وجاء المجال الأول الذي ينص على "التربية والتعليم في الأردن" في المرتبة السادسة، وبمتوسط حسابي (4.124)، وبانحراف معياري (0.67)، وبدرجة تقييم مرتفعة. وجاء المجال السابع الذي ينص على "التعلم والتعليم" في المرتبة السابعة، وبمتوسط حسابي (4.08)، وبانحراف معياري (0.75)، وبدرجة تقييم مرتفعة. كما يظهر الجدول (3) أن المتوسط الحسابي لإجابات المعلمين عن عينة الدراسة ككل بلغ (4.16)، وبانحراف معياري (0.64)، وبدرجة تقييم مرتفعة.

ويمكن عزو ذلك إلى كون المنصة كانت حلاً لما سببته جائحة كورونا من توقف لعمليات تدريب المعلمين الوجاهي، حيث أصبحت منصة تدريب المعلمين (Teachers) هي المنصة الرقمية الوحيدة لتدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم. كما تعزى هذه النتيجة إلى الدور الذي تقوم به المنصة في تقديم دورات تدريبية للمعلمين تتضمن المناهج المطورة ودورات نظام الرتب والتي ينبغي للمعلمين الحصول عليها لغايات الترفيع. وقد تعزى هذه النتيجة إلى شمولية المحتوى التدريبي وتنوعه، حيث توفر منصة تدريب المعلمين (Teachers) برامج تدريبية متنوعة لكافة التخصصات الإنسانية والعلمية والتي توافقت مع اهتماماتهم واحتياجاتهم المهنية التي ترصدها وزارة التربية والتعليم باستمرار، مما انعكس ذلك على إثارة دافعية المعلمين وتوسيع مهاراتهم ومعارفهم، ولكون المنصة أيضاً حققت التفاعل بين المحتوى التدريبي والمعلمين مما يسر عملية نقل الخبرات وتبادل الأفكار، وتعزيز التدريب الفردي لديهم. كما قد تعزو هذه النتيجة إلى توظيف المنصة للتقنيات التكنولوجية الحديثة من حيث تعددها وتنوع الوسائط المستخدمة في عملية التدريب كالفيديوهات والمواد التدريبية التفاعلية والاختبارات التقييمية، مما جعل عملية التدريب تجربة فريدة وجديدة، وجعلت التدريب أكثر تشويقاً وجاذبية. بالإضافة إلى استمرارية التقويم والمتابعة المستمرة من قبل إدارة الاشراف والتدريب التربوي في وزارة التربية والتعليم؛

الأمر الذي ساعد على تحديد نقاط الضعف والعمل على وضع خطة علاجية زمنية، ونقاط القوة والعمل على تعزيزها وتطوير المنصة وفقا للتغذية الراجعة، بالإضافة إلى الاستمرارية في التدريب واتساق البرامج التدريبية مما انعكس على ضمان استمرارية اطلاع المعلمين على أحدث الأساليب والاتجاهات التعليمية الحديثة. كما تعزى هذه النتيجة إلى دعم المنصة لمجتمعات التعليم من خلال تشجيعها بناء مجتمعات تدريبية، حيث مكنت المعلمين من دعم بعضهم البعض والاستفادة من الموارد المشتركة وتحقيق التفاعل الإيجابي والغرض من التدريب. وقد تعزى هذه النتيجة إلى سهولة الوصول؛ حيث مكنت منصة تدريب المعلمين من الوصول بكل يسر وسهولة على اختلاف الأزمنة والأمكنة، مما سهل عملية التدريب الذاتي، وتحفيز المنصة للمعلمين المتدربين من خلال استخدام الأساليب التحفيزية حيث يحصل المعلم على شهادة حضور الدورة على صيغة PDF حال الانتهاء من حضور الدورة والنجاح في الاختبارات التقييمية لكل مستوى، ومن أهم هذه الدورات دورة المعلمين الجدد ودورة التوعية بمعايير التنمية المهنية، ودورات المناهج المطورة لكل المواد التي تم تطويرها خلال العام الماضي.

وتتفق هذه النتيجة – بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة الطائي (2019)، والتي أظهرت نتائجها تقدم مستوى أداء معلمي العلوم في المرحلة الابتدائية بعد خضوعهم للبرنامج التدريبي وذلك بالمقارنة بين الأداء القبلي والأداء البعدي، ومع دراسة الجراج وأبو عاشور (2021)، التي أظهرت نتائجها أن درجة فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة أربد، كانت بدرجة فاعلية مرتفعة، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة أربد ودرجة أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين، ودراسة جاد الله (2021) التي خلصت نتائجها إلى الاستفادة من المنصات الرقمية في عرض البرامج التدريبية الرقمية التفاعلية ورفع كفايات المعلمين.

وتختلف هذه النتيجة – بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة عباينة (2010) والتي أشارت نتائجها إلى تدني فاعلية البرنامج في إكساب المعلمين مهارات التدريس المعتمدة على حل المشكلات واعداد المشاريع، ووجود قصور في فاعلية البرنامج وطغيان الجانب النظري على الجانب التطبيقي، وعدم وضوح أهداف التدريب، ووضع نظام متابعة وتقييم للتأكد من تطبيق المعلمين للمهارات التي اكتسبوها، وتحديد احتياجاتهم التدريبية وتحسين قدرات المديرين بتنويع طرق التدريب.

وتبين الجداول الآتية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على فقرات المجالات السبعة.

المجال الأول: التربية والتعليم في الأردن، وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال الأول مرتبة ترتيباً تنازلياً وفق المتوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول (4).

الجدول (4) المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة

التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال الأول.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	الالتزام برؤية وزارة التربية والتعليم ورسالتها	4.25	0.75	1	مرتفعة
1	فهم رؤية وزارة التربية والتعليم ورسالتها.	4.15	0.79	2	مرتفعة
4	الالتزام بالتشريعات العامة والخاصة بالعملية التربوية لتأدية أدوار مهنية والوظيفية.	4.13	0.75	3	مرتفعة
3	المعرفة بالتشريعات العامة والخاصة بالعملية التربوية لتأدية أدوار مهنية والوظيفية.	4.10	0.74	4	مرتفعة
5	التعرف إلى اتجاهات التطوير التربوي التي يتبناها النظام التربوي لكافة عناصر العملية التعليمية.	4.09	0.74	5	مرتفعة
6	مواءمة أدوار النظام التربوي التعليمية وتوجيهها استناداً لاتجاهات التطوير وتقبل ثقافته.	4.03	0.78	6	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.124	0.67	-	مرتفعة

يتضح من الجدول (4)، أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الأول قد تراوحت بين (4.03-4.25). وجاءت الفقرة (2) التي تنص على "الالتزام برؤية وزارة التربية والتعليم ورسالتها" بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (4.25)، وانحراف معياري (0.75)، وبدرجة تقييم مرتفعة. وجاءت الفقرة (6) التي تنص على "مواءمة أدوار النظام التربوي التعليمية وتوجيهها استناداً لاتجاهات التطوير وتقبل ثقافته" في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي (4.03)، وبانحراف معياري (0.78)، وبدرجة تقييم مرتفعة. أما الدرجة الكلية لهذا المجال فقد بلغ المتوسط الحسابي لها (4.124)، وبانحراف معياري (0.67)، وبدرجة مرتفعة.

ويمكن عزو ذلك إلى دور الدورات التدريبية المنعقدة عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers) في تعميق فهم المعلمين لرؤية ورسالة وزارة التربية والتعليم، والالتزام بها، وإدراك المعلمين للتشريعات العامة والخاصة بالعملية التربوية، والتي مكنت المعلمين من تأدية أدوارهم المهنية والوظيفية والالتزام بها، وكذلك تمكين المعلمين من التعرف إلى الاتجاهات الحديثة في التطوير التربوي لكافة عناصر العملية التعليمية، ومواءمة أدوار النظام التربوي التعليمية وتوجيهها استنادًا لاتجاهات التطوير وتقبل ثقافتها. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه الطراونة (2022)، إلى أن من أهم المجالات التي يجب على المعلم اكتسابها فهمه لرؤية وزارة التربية والتعليم ورسالتها وأهدافها واتجاهات النظام التربوي فيها، وتطبيقها بشكل ينعكس عليه وعلى طلبته ومدرسته ومجتمعه من خلال المنهج؛ ليتم تقديم أفكار ابداعية، والعمل على نشرها وتعميمها في الميدان التربوي.

المجال الثاني: الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة، وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال الثاني مرتبة ترتيباً تنازلياً وفق المتوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول (5).

الجدول (5) المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة

التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال الثاني.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
11	نشر القيم الإنسانية والاتجاهات الايجابية لتعزيز دوري الريادي في المدرسة والمجتمع.	4.41	0.73	1	مرتفعة
10	تمثل أخلاقيات المهنة لتعزيز دوري الريادي في المدرسة والمجتمع.	4.34	0.79	2	مرتفعة
7	تبني رؤية ورسالة وأهداف مهنية خاصة بي.	4.31	0.78	3	مرتفعة
8	توظيف الرؤية والرسالة المهنية الخاصة بي بطريقة تعزز من مكاني في المدرسة والمجتمع.	4.26	0.84	4	مرتفعة
9	نمذجة سلوكي المهني لتعزيز دوري الريادي في المدرسة والمجتمع.	4.25	0.75	5	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.31	0.72	-	مرتفعة

يتضح من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال قد تراوحت بين (4.25-4.41). وجاءت الفقرة (11) التي تنص على "نشر القيم الإنسانية والاتجاهات الايجابية لتعزيز دوري

الريادي في المدرسة والمجتمع" بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (4.41)، وبانحراف معياري (0.73)، وبدرجة تقييم مرتفعة. وجاءت الفقرة (9) التي تنص على "نمذجة سلوكي المهني لتعزيز دوري الريادي في المدرسة والمجتمع" في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي (4.25)، وبانحراف معياري (0.75)، وبدرجة تقييم مرتفعة. أما الدرجة الكلية لهذا المجال فقد بلغ المتوسط الحسابي لها (4.31)، وبانحراف معياري (0.72)، وبدرجة تقييم مرتفعة.

ويمكن عزو ذلك الى أن البرامج التدريبية التي يخضع لها المعلم عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers)، مكنت المعلم من تبني رؤيا ورسالة وأهداف خاصة به وتوظيفها بفاعلية، مما أدى إلى رفع مكانته في المدرسة والمجتمع، وتمكينه من نمذجة سلوكه وتمثل أخلاقيات المهنة، ونشر القيم الإنسانية والاتجاهات الأكاديمية الأمر الذي انعكس على تعزيز دور المعلم الريادي في المدرسة والمجتمع، وهذا يتفق مع ما أشار إليه الأحمد (2015)، إلى أن الكفايات التي ينبغي أن يمتلكها المعلم أثناء الخدمة تتمثل في نوعين أساسيين: هما مجال الكفايات العامة ومجال الكفايات الفرعية، وتعد تمثل الأخلاق من أهم الكفايات الفرعية التي يجب على المعلم تمثيلها، ويتفق أيضا مع ما أشارت إليه الطراونة (2022) إلى أن الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة تتحقق من خلال قيام المعلم بتطبيق فلسفته الشخصية، وتمثله لأخلاقيات مهنة التعليم في المدرسة والمجتمع لينهض بدوره المهني، ويعزز من مكانته في المجتمع.

المجال الثالث: المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا)، وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال الثالث مرتبة ترتيبا تنازليا وفق المتوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول (6).

الجدول (6) المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليا والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال الثالث

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
15	المعرفة العامة والتخصصية التي تؤهلني لتدريس المبحث ودعم التعلم.	4.23	0.78	1	مرتفعة
14	تطبيق استراتيجيات التدريس في ضوء نظريات التعلم والتعليم ونماذجها	4.15	0.76	2	مرتفعة
16	استخدام الإطار العام للمناهج لدعم التعلم.	4.13	0.81	3	مرتفعة
17	توظيف المنحى التكاملي لدعم عملية التعلم والتعليم.	4.12	0.83	4	مرتفعة
13	فهم نظريات التعلم والتعليم ونماذجها.	4.07	0.84	5	مرتفعة
12	التعرف إلى نموذج التعلم والتعليم المستخدم في بناء المناهج.	4.06	0.74	6	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.127	0.71	-	مرتفعة

يتضح من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الثالث قد تراوحت بين (4.06-4.23)، وجاءت الفقرة (15) والتي تنص على "المعرفة العامة والتخصصية التي تؤهلني لتدريس المبحث ودعم التعلم" بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (4.23)، وانحراف معياري (0.78)، وبدرجة تقييم مرتفعة. وجاءت الفقرة (12) التي تنص على "التعرف إلى نموذج التعلم والتعليم المستخدم في بناء المناهج" في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي (4.06)، وبانحراف معياري (0.74)، وبدرجة تقييم مرتفعة. أما الدرجة الكلية لهذا المجال فقد بلغ المتوسط الحسابي لها (4.127) وبانحراف معياري (0.71)، وبدرجة تقييم مرتفعة.

وقد يعزى ذلك إلى أن الدورات التي يخضع لها المعلم عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers) تقدم له المعارف التخصصية مثل دورة المناهج المطورة للدراسات الاجتماعية للصفوف (الرابع والسابع والعاشر)، والتي طرحت عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers) للعام الدراسي 2023-2024، ودورة الديمقراطية والمشاركة في الحياة العامة والتي قدمت لتخصصات الجغرافيا والتاريخ والتربية الوطنية، ونتيجة لخضوع المعلمين لهذه الدورات التدريبية، تم من خلالها اطلاعهم على الإطار العام للمناهج من خلال تضمينها للأهداف العامة والأهداف الخاصة، والتعرف إلى نموذج التعلم والتعليم المستخدم في بناء المناهج، وبيان طرق تطبيق الدروس وأهم المصطلحات والنتائج الخاصة، وتمكين المعلم من فهم نظريات التعلم والتعليم ونماذجها

واستخدام الإطار العام للمناهج وتوظيف المحنى التكاملي لدعم عملية التعلم، وتتفق هذه النتائج –بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة الطراونة (2022)، إلى أن من أهم الكفايات التي يجب على المعلم امتلاكها، المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا) والتي تعبر عن مدى اكتساب المعلم للمعرفة العامة والخاصة بالإطار العام للمناهج ومحتواها الأكاديمي، ومعرفته بالتقييم وما يشتمل عليه من نظريات التعلم، والعمل على توظيفها في تحقيق الأهداف المرجوة في عمله، وتتفق مع ما ذكره الجمل والسيد (2016)، إلى أن من أهم الكفايات المهنية التي ينبغي على المعلم أن يتقنها أثناء فترة خدمته والتي تعتمد عليها تحقيق جودة المخرجات قدرة المعلم على وضع الأهداف الخاصة والعامة بالمحتوى محددًا بذلك الأنشطة والوسائل المناسبة التي تحقق الأهداف لكل فعالية، وهذا يتطلب معرفة المعلم بنوع التعليم الذي سيقدمه وتحقيق النتائج المرجوة، وتتفق مع ما أشار إليه ناصر الدين (2019) إلى أن من أهم الكفايات التي يجب على المعلم امتلاكها كفايات إتقان التخصص تتمثل بقدرة المعلم على استيعاب المحتوى الذي يدرسه بطريقة تكاملية، والتنوع في استخدام مصادر التعلم وطرق توظيفها وفق حاجات الطلبة والتعلم للحياة. وتتفق هذه النتائج –بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة الديب وعميرة ولاشين (2020)، والتي أشارت نتائجها حدوث تنمية واضحة على أداءات معلمات المجموعة التجريبية من خلال الاختبار التحصيلي المعرفي، قبل تنفيذ البرنامج وبعده لصالح التطبيق البعدي. كما وتتفق هذه النتائج –بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة Gopang (2016)، التي أظهرت نتائجها أن المعلمين لديهم اتجاهات إيجابية نحو التدريبات والبرامج المهنية التي يتم تنفيذها لتعزيز بناء القدرات لديهم. وتختلف هذه النتائج –بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة مع دراسة عابنة (2010)، والتي أشارت نتائجها إلى قصور في فاعلية البرنامج التدريبي، وطغيان الجانب النظري على الجانب التطبيقي، وعدم وضوح أهداف التدريب، ووضع نظام متابعة وتقويم للتأكد من تطبيق المعلمين للمهارات التي اكتسبوها. المجال الرابع: التعلم والتعليم، وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال الرابع مرتبة ترتيبًا تنازليًا وفق المتوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول (7).

الجدول (7) المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليا والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة

التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال الرابع

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
20	إدارة المواقف التعليمية التعليمية لتحقيق نتائج التعلم.	4.26	0.78	1	مرتفعة
19	التخطيط التشاركي لتنفيذ المواقف التعليمية التعليمية لتحقيق نتائج التعلم.	4.23	0.82	1	مرتفعة
23	اتخاذ القرارات بناءً على تحليل النتائج لتحسين عملية التعلم والتعليم.	4.20	0.77	3	مرتفعة
21	تقويم المواقف التعليمية التعليمية بشمولية لتحقيق نتائج التعلم.	4.17	0.87	4	مرتفعة
22	تحليل نتائج تقويم الطلبة في المواقف التعليمية التعليمية.	4.15	0.80	5	مرتفعة
18	تحليل محتوى المنهاج للتمهيد للتخطيط لتنفيذ المواقف التعليمية التعليمية.	4.12	0.85	6	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.18	0.74	-	مرتفعة

ويتضح من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الرابع قد تراوحت بين (4.12-4.26)، وجاءت الفقرة (20) التي تنص على "إدارة المواقف التعليمية التعليمية لتحقيق نتائج التعلم" بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (4.26)، وانحراف معياري (0.78)، وبدرجة تقييم مرتفعة. وجاءت الفقرة (18) والتي تنص على تحليل محتوى المنهاج للتمهيد للتخطيط لتنفيذ المواقف التعليمية التعليمية"، بالمرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي (4.12)، وبانحراف معياري (0.85)، وبدرجة تقييم مرتفعة. أما الدرجة الكلية لهذا المجال فقد بلغ المتوسط الحسابي لها (4.18) وبانحراف معياري (0.74)، وبدرجة تقييم مرتفعة.

ويمكن عزو نتيجة ذلك إلى أن البرامج التدريبية مثل دورات المناهج المطورة، وضعت لتحقيق جملة من النتائج، من أهمها تمكين المعلم من تحليل محتوى المنهاج، ورفع قدرته على التخطيط والتخطيط التشاركي، وإدارة المواقف التعليمية وتقويمها بطريقة شاملة، كذلك مكنت المعلم من تحليل نتائج التقويم واتخاذ القرارات في ضوءها لتحسين عملية التعلم والتعليم. وتتفق هذه النتائج –بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع ما أشار إليه ناصر الدين (2019)، إلى أن تنفيذ التدريس يعد من أهم الكفايات المهنية التي ينبغي على المعلم

امتلاكها؛ وتتحقق من خلال مقدرة المعلم على تقديم محتوى الدرس على شكل خبرات، يتم تحديدها مسبقا (التخطيط) لتحقيق النتائج المطلوبة من خلال ما يمتلكه المعلم من معارف ومهارات واتجاهات إيجابية تظهر في سلوكه في المواقف التعليمية بمستوى محدد من الإتقان، وذلك باستثارة دافعية المتعلم وإمكانية ملاحظتها وقياسها لتحقيق التعلم المطلوب، وتتفق مع ما ذكره الحصري والعنزي (2000)، إلى أن الكفايات تقسم إلى نوعين عام وخاص، وضمن في كل منهما عددا من الكفايات الفرعية، حيث شملت الكفايات العامة على كفايات التخطيط، والتدريس. كما تتفق مع ما أشار إليه المصري ومحمد (2022) إلى أن أهم الكفايات المهنية التي ينبغي على المعلم اكتسابها مهارة التقييم وذلك من خلال استخدام المعلم للأساليب والطرق المناسبة التي يتمكن من خلالها المعلم من متابعة تقدم تعلم الطالب وحصوله بشكل مستمر على التغذية الراجعة، وإطلاعها على نقاط القوة لتعزيزها ومواطن الضعف لوضع خطط علاجية لها، وهذا يتطلب امتلاك المعلم لمهارة جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها وعرضها، ووضع الخطط العلاجية والإثرائية لها.

المجال الخامس: بيئة التعلم، وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال الخامس مرتبة ترتيبا تنازليا وفق المتوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول (8).

الجدول (8) المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليا والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة

التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال الخامس

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
27	إثارة دافعية المتعلمين نحو التعلم من خلال تقديم الدعم النفسي والاجتماعي.	4.31	0.84	1	مرتفعة
26	توفير بيئة آمنة للطلبة من خلال تقديم الدعم النفسي والاجتماعي للمتعلمين.	4.30	0.84	2	مرتفعة
24	استثمار الأوعية المعرفية المتنوعة لتعزيز فرص التعلم لدى الطلبة	4.24	0.72	3	مرتفعة
28	توفير فرص تعليمية لتنمية الابتكار والإبداع والريادة في بيئة التعلم.	4.23	0.85	4	مرتفعة
25	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتعزيز فرص التعلم لدى الطلبة.	4.19	0.79	5	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.25	0.73	-	مرتفعة

يتضح من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الخامس قد تراوحت بين (4.19-4.31)، وجاءت الفقرة (27) التي تنص على "إثارة دافعية المتعلمين نحو التعلم من خلال تقديم الدعم النفسي والاجتماعي" بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (4.31)، وانحراف معياري (0.84)، وبدرجة تقييم مرتفعة. وجاءت الفقرة (25) التي تنص على "استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتعزيز فرص التعلم لدى الطلبة" في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي (4.19)، وانحراف معياري (0.79)، وبدرجة تقييم مرتفعة. أما الدرجة الكلية لهذا المجال فقد بلغ المتوسط الحسابي لها (4.25)، وانحراف معياري (0.73)، وبدرجة تقييم مرتفعة.

ويمكن عزو ذلك إلى نقل أثر الدورات التدريبية التي قدمت عبر المنصة، وتمكين المعلم من استثمار الأوعية المعرفية المتنوعة، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تعزيز فرص التعلم لدى الطلبة، وتمكين المعلم من تقديم الدعم النفسي والاجتماعي لتوفير بيئة تعلم آمنة، وتوفير فرص لتنمية الابتكار والإبداع والريادة في بيئة التعلم، كدورة تعزيز بيئة تعليمية دامجة في رياض الأطفال، ودورة الأمان عبر الإنترنت، والتي يتم من خلالها توظيف التكنولوجيا في التدريس عبر شبكة الإنترنت والتي تنعكس أهميتها في تفعيل التدريس عبر الإنترنت، وحل المشاكل التكنولوجية التي تواجه المتعلمين والمعلم أثناء البحث عن المعرفة، وتحقيق نتائج وأهداف التعليم، ومواكبة التكنولوجيا وأساليبها الحديثة. وتتفق هذه النتائج بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات مع دراسة Gopang (2016)، والتي أظهرت نتائجها إلى أن المعلمين لديهم اتجاهات إيجابية نحو التدريبات والبرامج المهنية التي يتم تنفيذها لتعزيز بناء القدرات لديهم، وأن برامج التدريب قصيرة المدة تحسن من جودة التدريس وتحسين مهارات الاتصال، وتتفق مع ما أشار إليه المصري ومحمد (2022) إلى أن من أهم الأبعاد التي لا بد من توفير إدارة وتنظيم الغرفة الصفية من خلال إيجاد توفير بيئة تعليمية يسودها الأمن والمحبة والتفاعل الاجتماعي بين المتعلمين، وتوفير الجوانب المادية المتمثلة بالأدوات والأجهزة اللازمة. كما وتتفق هذه النتيجة مع ما أضافه ناصر الدين (2019)، إلى أن تنفيذ التدريس يشمل مجموعة فرعية من المهارات التي ينبغي على المعلم أن يتقنها لإثارة دافعية المتعلم من خلال إيجاد بيئة مشوقة وجاذبة، والتفاعل النشط الذي يتحقق من خلال تنويع استراتيجيات وطرائق التدريس وفق ما يتطلبه الموقف التعليمي، والمحتوى، والخصائص النمائية للمتعلمين، والأدوات والأجهزة المتوفرة والتنوع في استخدام مصادر التعلم وطرق توظيفها وفق حاجات الطلبة والتعلم للحياة.

المجال السادس: التنمية المهنية المستدامة، وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال السادس مرتبة ترتيباً تنازلياً وفق المتوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول (9).

الجدول (9) المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة

التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال السادس

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
34	نقل أثر التنمية المهنية المستدامة للطلبة والمدرسة والزملاء، بما يحقق الجودة الشاملة لعملية التعلم والتعليم.	4.23	0.75	1	مرتفعة
30	بناء خطط التنمية المهنية (نمو مهني) الخاصة بي.	4.21	0.75	2	مرتفعة
33	الاستفادة من توجيهات المشرف التربوي ومدير المدرسة لتحسين الأداء المهني.	4.16	0.79	2	مرتفعة
29	تطوير منهجية لتحديد احتياجاتي المهنية الخاصة.	4.14	0.76	4	مرتفعة
31	مراجعة خطط التنمية المهنية من خلال التأمل المستمر للحاجات المهنية.	4.08	0.84	5	مرتفعة
32	تنفيذ أنشطة التنمية المهنية المخطط لها.	4.02	0.87	6	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.13	0.75	-	مرتفعة

يتضح من الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال السادس قد تراوحت بين (4.02-4.23)، وجاءت الفقرة (34) والتي تنص على "نقل أثر التنمية المهنية المستدامة للطلبة والمدرسة والزملاء، بما يحقق الجودة الشاملة لعملية التعلم والتعليم" بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (4.23)، وانحراف معياري (0.75)، وبدرجة تقييم مرتفعة. وجاءت الفقرة (32) والتي تنص على "تنفيذ أنشطة التنمية المهنية المخطط لها" في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.87)، وبدرجة تقييم مرتفعة. أما الدرجة الكلية لهذا المجال فقد بلغ المتوسط الحسابي لها (4.13)، وانحراف معياري (0.75)، وبدرجة تقييم مرتفعة.

ويمكن عزو ذلك إلى دور البرامج التدريبية في اكساب المعلمين من خلال فترة التدريب عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers) القدرة على تطوير منهجية خاصة في ظل حاجاته المهنية الخاصة، وجعل المعلم أكثر قدرة على بناء خطط التنمية المهنية، وزيادة كفاءته في مراجعتها بشكل دوري من خلال عملية التأمل وفق حاجاته، وكذلك تطوير كفاءة المعلم في تنفيذ أنشطة التنمية المهنية، والاستجابة إلى توجيهات المشرف التربوي ومدير المدرسة التي يتم من خلالها

تحسين الأداء المهني له، ونقل أثر التنمية المستدامة إلى الطلبة والمدرسة والمجتمع لتحقيق بذلك الجودة الشاملة في العملية التعليمية. وتتفق هذه النتائج – بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة الجراح وأبو عاشور (2021) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين دور فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد في مدارس محافظة إربد ودرجة ادائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين، ونتيجة لتوجه وزارة التربية والتعليم الى نظام الترفيعات – نظام الرتب، والذي اشترط إلى جانب سنوات الخبرة لكل رتبة حضور المعلم لدورات تدريبية عبر المنصة لغايات الترفيعات، حيث تقوم وزارة التربية والتعليم بتعميم كتاب رسمي بشكل سنوي، يتضمن أهم الدورات التدريبية اللازمة لكل رتبة وعدد ساعاتها لغايات منح الرتب، ويتم الاستعلام عن ذلك من خلال موقع وزارة التربية والتعليم، كدورة المعلمين الجدد ودورة التوعية بمعايير التنمية المهنية على المنصة، وتتفق مع ما أشار إليه الذيب والحيالي (2015) إلى أن أهمية اكتساب المعلمين للكفايات المهنية تنعكس بشكل ايجابي على المهام الوظيفية التي يقوم بها المعلم في الغرفة الصفية، كما وتتفق مع ما ذكره الجمل والسيد (2016) إلى أن لكل برنامج تدريبي مخرجات تدريب للمنتج النهائي الخاص بالبرنامج التدريبي يشمل المخرجات المعنوية التي تتمثل في ما يتم اكسابه للمتدربين من الناحية الفكرية والنفسية، وتحقيق تلك البرنامج التدريبية للإنجازات والنتائج المطلوبة كالمهارات كزيادة المهارات الإدارية والفنية وأيضا رفع الكفايات المرغوب تحقيقها من تنفيذ البرنامج التدريبي، وضمان ديمومة التنمية المهنية المستدامة، وتتفق هذه النتائج – بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة الطائي (2019)، إلى الكشف عن دور برنامج لتدريب معلمي العلوم على الكفايات المهنية في ضوء احتياجاتهم، وأظهرت نتائج البحث تقدم مستوى أداء معلمي العلوم في المرحلة الابتدائية بعد خضوعهم للبرنامج وذلك بالمقارنة بين الأداء القبلي والأداء البعدي باستعمال بطاقة الملاحظة والاختبار التحصيلي. وكما تتفق هذه النتائج – بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة مع دراسة Gopang (2016)، والتي أظهرت نتائجها إلى أن المعلمين لديهم اتجاهات إيجابية نحو التدريبات والبرامج المهنية التي يتم تنفيذها لتعزيز بناء القدرات لديهم، وتختلف هذه النتائج – بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة عابنة (2010) والتي تشير نتائجها إلى تدني فاعلية البرنامج في إكساب المعلمين مهارات التدريس المعتمدة على حل المشكلات واعداد المشاريع، ووجود قصور في فاعلية البرنامج وطفغان الجانب النظري على الجانب التطبيقي، وعدم وضوح أهداف التدريب.

المجال السابع: التعلم للحياة، وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال السابع مرتبة ترتيباً تنازلياً وفق المتوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول (10).

الجدول (10) المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة

التقييم لإجابات عينة الدراسة على فقرات المجال السابع

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
40	دعم الطلبة وإكسابهم الكفايات اللازمة لتطوير مسؤولية تعلمهم الذاتي	4.20	0.79	1	مرتفعة
39	نمذجة المهارات الحياتية بمشاركة الطلبة.	4.17	0.76	2	مرتفعة
38	امتلاك المهارات الحياتية (التواصل، التعامل وإدارة الذات، التعامل مع الضغوط، حل المشكلات، صنع القرار)	4.17	0.82	2	مرتفعة
35	التعرف إلى مهارات البحث العلمي.	4.06	0.89	4	مرتفعة
36	توظيف مهارات البحث العلمي.	3.96	0.89	5	مرتفعة
37	إكساب المتعلمين مهارات البحث العلمي.	3.91	0.89	6	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.08	0.75	-	مرتفعة

يتح من الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال السابع قد تراوحت بين (3.91-4.20)، وجاءت الفقرة (40) التي تنص على "دعم الطلبة وإكسابهم الكفايات اللازمة لتطوير مسؤولية تعلمهم الذاتي" بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (4.20)، وانحراف معياري (0.79)، وبدرجة تقييم مرتفعة. وجاءت الفقرة (37) والتي تنص على "إكساب المتعلمين مهارات البحث العلمي" في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي (3.91)، وانحراف معياري (0.89)، وبدرجة تقييم مرتفعة. أما الدرجة الكلية لهذا المجال فقد بلغ المتوسط الحسابي لها (4.08)، وانحراف معياري (0.75)، وبدرجة تقييم مرتفعة.

ويمكن عزو ذلك إلى اكتساب المعلمين عبر الدورات التدريبية المنعقدة عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers) لمهارات البحث العلمي وتوظيفها بفاعلية وإكسابها للمتعلمين، وكذلك اكتساب المعلمين للمهارات الحياتية: (التواصل، التعامل وإدارة الذات، والتعامل مع الضغوط، وحل المشكلات، وصنع القرار) ونمذجتها وتوظيفها بفاعلية، كذلك دعم تعلم المتعلمين وإكسابهم للكفايات اللازمة لتطوير مسؤولياتهم نحو تعلمهم الذاتي. تتفق هذه النتائج –بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة Gopang (2016)، والتي أظهرت نتائجها إلى أن المعلمين

لديهم اتجاهات إيجابية نحو التدريبات والبرامج المهنية التي يتم تنفيذها لتعزيز بناء القدرات لديهم، وإن البرامج التدريبية قصيرة المدة تحسن من مهارات الاتصال لديهم، وتتفق هذه النتائج مع ما أشار له الأحمد (2015) إلى أن الكفايات التي ينبغي أن يمتلكها المعلم أثناء الخدمة في مجال الكفايات الفرعية تشمل استخدام أسلوب البحث العلمي في حل المشكلات، وتتفق هذه النتائج –بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة العزب (2021) التي هدفت إلى التعرف إلى فاعلية برنامج تدريبي مقترح من خلال استخدام منصات التعلم عن بعد في تنمية الممارسات التأملية والكفاءة الذاتية، والتي توصلت نتائجها إلى فاعلية البرنامج وتحسين الممارسات التأملية وتنمية الكفاءة الذاتية لدى جميع أفراد عينة البحث، وفاعلية البرنامج التدريبي المقترح مما انعكس على تنمية ورفع مهارات التفكير التأملي لدى الطالبات، وتتفق هذه النتيجة مع ما ذكره المصري ومحمد (2022)، إلى أن أهم الأبعاد اللازمة لتحقيق الكفايات المهنية، امتلاك المعلم لمهارة جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها وعرضها، ووضع الخطط العلاجية والإثرائية لها، وتعد متابعة مدى التقدم العلمي وأهم النظريات والأبحاث العلمية الحديثة في مجال التربية وأثرها على المتعلمين عاملاً مهماً في تحقيق الكفاية المهنية للمعلم، كما وتتفق مع ما أشارت إليه الطراونة (2022) إلى أن ما ينبغي على المعلم اكتسابها لتحقيق التعلم للحياة، أن يكون متعلماً بشكل دائم، وقادر على إكساب ما تعلمه لطلبته من مهارات حياتية، وأن ينهض بمسؤولية تعملهم ليتمكنوا من اكتشاف المعرفة وإنتاجها. وتختلف هذه النتائج –بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة عبابنة (2010) التي توصلت نتائجها إلى تدني فاعلية البرنامج في إكساب المعلمين مهارات التدريس المعتمدة على حل المشكلات واعداد المشاريع.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني؛ والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي في الأردن، والمتعلقة بقدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لديهم تعزى إلى متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص وعدد الدورات التدريبية؟ وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لقدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن تعزى إلى متغيرات: الجنس (ذكر، أنثى)، وعدد سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)، والمؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا)، والتخصص (إنساني، علمي)، وعدد الدورات التدريبية التي تم

حضورها من خلال منصة تدريب المعلمين (Teachers) (أقل من ثلاث دورات، ثلاث دورات فأكثر)، ويوضح ذلك الجدول (11).

الجدول (11) المتوسطات والانحرافات المعيارية لقدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن، وفق متغيرات: الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والتخصص، وعدد الدورات التي تم حضورها من خلال منصة تدريب المعلمين (Teachers)

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
جنس المعلم	انثى	4.17	0.62
	ذكر	4.09	0.86
الخبرة التدريسية	أقل من 10 سنوات	4.23	0.58
	10 سنوات فأكثر	4.16	0.65
المؤهل العلمي	بكالوريوس	4.18	0.73
	دراسات عليا	4.16	0.61
التخصص	إنساني	4.13	0.68
	علمي	4.26	0.54
عدد الدورات التدريبية	أقل من ثلاث دورات	4.18	0.55
	ثلاث دورات فأكثر	4.16	0.69

يتبين من الجدول (11) أن هنالك فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن تبعا لجميع متغيرات الدراسة. ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، تم حساب تحليل التباين الخماسي (Five-Way ANOVA) لقدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن وفقا لمتغيرات الدراسة: الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والتخصص، وعدد الدورات التي تم حضورها من خلال منصة تدريب المعلمين (Teachers)، ويوضح ذلك الجدول (12).

الجدول (12) تحليل التباين الخماسي (Five-Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في قدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية لدى المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا للتميز التربوي من وجهة نظرهم في الأردن، وفقا لمتغيرات: الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والتخصص، وعدد الدورات التي تم حضورها من خلال

منصة تدريب المعلمين (Teachers)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	2160.	1	0.216	0.497	0.482
عدد سنوات الخبرة	0.064	1	0.064	0.148	0.702
المؤهل العلمي	0.044	1	0.044	0.102	0.751
التخصص	0.489	1	0.489	1.129	0.290
عدد الدورات التدريبية	0.000	1	0.000	0.001	0.980
الخطأ	45.084	104	0.434		
المجموع المصحح	45.748	109			

يتضح من الجدول (12) بأن قيمة الإحصائي (ف) لمتغير الجنس (0.497)، فيما بلغت قيمة الإحصائي (ف) لمتغير عدد سنوات الخبرة (0.148)، و متغير المؤهل العلمي (0.102)، و متغير التخصص (1.129)، و متغير عدد الدورات التي تم حضورها من خلال منصة تدريب المعلمين (Teachers) (0.001)، وجميع هذه القيم غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). ويمكن عزو النتيجة المتعلقة بمتغير جنس المعلم إلى كون المنصة هي المصدر الرسمي المتاح لدى وزارة التربية والتعليم الأردنية لحصول المعلمين والمعلمات على دورات المناهج المطورة، ودورات التخصصات أو لترفيعات الرتب، وكما يعزى ذلك إلى طبيعة المعلمين المتميزين المتمثلة بالاهتمام والحرص الذاتي (الدافعية) على تطوير ذاتهم واهتمامهم بكل ما يتم تحديده من دورات من قبل وزارة التربية والتعليم لكلا الجنسين ومواكبة المستجدات التربوية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحمود (2021)- بالرغم من الاختلاف معها في بعض المتغيرات- التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة نحو واقع تخطيط وتنفيذ وتقويم تدريب المعلمين عن بعد على استخدام منصة "مدرستي" الرقمية تعزى لمتغير الجنس.

وقد تعود النتيجة المتعلقة بمتغير الخبرة التدريسية إلى أن أغلب أفراد مجتمع الدراسة قد أمضوا 10 سنوات فأكثر في قطاع التعليم، وهذا بدوره ساوى بين الكفايات المهنية التي اكتسبها المعلمون خلال تلك الفترة، وتتفق هذه النتائج – بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة ادوالين وآخرون (Odalen et al., 2019)، والتي توصلت إلى أن مهارات المعلمين وكفاياتهم الذاتية والتقييمية قد ارتفعت، وكان المعلمون الذين تزيد خبرتهم عن 3 سنوات قد شعروا بالرضا عن هذه الدورات.

وقد تعود النتيجة المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي إلى حصول أغلب أفراد مجتمع الدراسة على مؤهل تعليمي إضافي بعد درجة البكالوريوس، وكما يعزى ذلك إلى أن معظم الحاصلين على شهادات عليا، قد أنهوا العديد من المساقات أو المواد الاستدراكية في الجامعات تتعلق بالتعليم وعناصره، وكذلك المعلمون الذين يلتحقون بمستوى البكالوريوس يقومون بالتطبيق في المدارس أو إعداد الأبحاث أو المشاريع التي تتناول بعض مجالات التنمية المهنية للفرد، مما أدى ذلك إلى عدم وجود فروق بين المعلمين تبعاً لذلك، وتتفق هذه النتائج – بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة الجراح وأبو عاشور (2021)، التي أظهرت نتائجها، أن درجة فاعلية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد، كانت بدرجة فاعلية مرتفعة، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتختلف هذه النتائج – بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة منصور والنعيبي (2020)، التي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة احصائياً في دور الدورات التدريبية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير فأعلى).

كما يمكن عزو النتيجة المتعلقة بمتغير التخصص إلى كون جميع المعلمين على اختلاف تخصصاتهم قد خضعت المناهج التي يدرسونها إلى تطوير، الأمر الذي ألزم المعلمين حضور الدورات، وتكليف المدير والمشرف التربوي على متابعة وحث المعلم على حضور تلك الدورات من خلال الكتب الرسمية التي تعمم من قبل وزارة التربية والتعليم خلال العام الدراسي، والذي يحدد من خلالها، اسم المعلم، وتخصصه، وموعد الدورة، والزمن المحدد لإنهاءها، كذلك يمكن عزو ذلك إلى أن جميع معلمي وزارة التربية والتعليم يخضعون لنظام الرتب، ويتم تكليفهم في بداية كل عام بوضع خطة النمو المهني، والتي تتضمن خطة مراجعة ذاتية، وفق معايير التنمية المهنية للمعلم في الأردن، حيث يوثق المعلم الدورات التي حصل عليها، ويحدد حاجاته التدريبية الفعلية من الدورات التي سيخضع لها في المستقبل، وتتفق هذه النتائج – بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة عابنة (2010)، والتي أشارت نتائجها إلى أن البرنامج التدريبي حقق

بعض النجاحات في إكساب المعلمين مهارات التدريس والتقييم، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الاستفادة من البرنامج تعزى لمتغير تخصص المعلم. وقد تعزى النتيجة المتعلقة بمتغير عدد الدورات التدريبية التي تم حضورها من خلال منصة تدريب المعلمين (Teachers) إلى تنوع الدورات المقدمة عبر منصة تدريب المعلمين حيث تشمل المنصة على دورات تتعلق بنظام رتب المعلمين وأخرى تتعلق بالمنهج المطورة والقيادة؛ مما أدى إلى تجانس استجابات أفراد مجتمع الدراسة على الأداة، وتتفق هذه النتيجة – بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة ادوالين وآخرون (Odalen et al., 2019)، والتي هدفت إلى قياس أثر الدورات التدريبية في تحسين مهارات المعلمين للنهوض بهم في دولة السويد، والتي توصلت نتائجها إلى أن مهارات المعلمين وكفاياتهم الذاتية والتقييمية قد ارتفعت، وأن سبعا من أصل عشر دورات كانت مفيدة لهم، وتختلف هذه النتيجة – بالرغم من الاختلاف في بعض المتغيرات- مع دراسة منصور والنعمي (2020)، والتي أظهرت نتائجها أن دور الدورات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاث الأولى في تنمية مهارات التدريس الفعال جاءت بدرجة مرتفعة، ووجود فروق دالة احصائية في دور الدورات التدريبية تعزى لمن خضعوا لدورتين تدريبيتين.

8. التوصيات والمقترحات:

- في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يمكن وضع التوصيات والمقترحات الآتية:
1. الاستمرار في تقديم الدورات التدريبية عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers).
2. إجراء المزيد من البحوث والدراسات المتعلقة بقدرة منصة تدريب المعلمين (Teachers) على تنمية الكفايات المهنية للمعلمين، وأثر المنصة على جودة مخرجات عملية التعليم (المتعلمون).
3. تحفيز المعلمين في القطاع الحكومي والخاص على حضور الدورات التدريبية عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers) لرفع كفاياتهم المهنية.
4. قيام إدارة الإشراف والتدريب في وزارة التربية والتعليم على تطوير البرامج التدريبية وتحديثها وتنوع موضوعاتها باستمرار.
5. استمرار متابعة المشرفين التربويين ومدراء المدارس للمعلمين الخاضعين للدورات التدريبية.
6. تقييم أثر تدريب المعلمين عبر المنصة على المتعلمين (التطبيق)، ونشر قصص النجاح.
7. الاستمرار برصد الحاجات التدريبية الفعلية في الميدان التربوي، وتصميم البرامج التدريبية وفقاً.
8. اعتماد تجربة وزارة التربية والتعليم في تدريب المعلمين عبر منصة تدريب المعلمين (Teachers) أنموذجاً ناجحاً لتدريب الموارد البشرية وتعميمه على القطاعات الأخرى في الأردن والعالم.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- الأحمد، خ. (2015). *إعداد المعلم وتدريبه*. دمشق: جامعة دمشق.
- بورشك، أ. (2013). *دراسات علمية عن أثر التطوير والتدريب على إعداد المدير والمعلم*. عمان: دار البداية ناشرون وموزعون.
- جاد الله، ر. (2021). المنصات الرقمية وتطوير واقع تدريب معلمي التاريخ في ضوء احتياجاتهم التدريبية. *مجلة كلية التربية / جامعة طنطا*، 83 (3)، 201-240.
- الجبان، ر. (2023). *كفايات التدريس ومهاراته*. دمشق: دار العصماء.
- الجراح، و. وأبو عاشور، خ. (2021). دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمعلمين في محافظة اربد. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 9 (2)، 242-445.
- جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي (2015). *جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي*. مسترجع من <http://www.queenraniaaward.org/route.php?src=menu&id=2>
- جمعية جائزة الملكة رانيا للتميز التربوي (2024). *تعليمات كتابة معايير جائزة "المعلم المتميز" لدورة عام 2025/2024*. عمان، الأردن.
- الجميل، ع. والسيد، أ. (2016). *التدريب والتنمية المهنية /المستدامة*. مصر: العلم والايمان.
- الحصري، ع. والعززي، ي. (2000). *طرق التدريس العامة*. الكويت: مكتبة الفلاح.
- الحمود، م. (2021). واقع تدريب المعلمين عن بعد على استخدام منصة مدرستي الإلكترونية من وجهة نظرهم ومقترحات لتطويرها. *مجلة كلية التربية*، 37 (1)، 51-97.
- الديب، إ. والحياي، و. (2015). *التدريب في المؤسسات التعليمية استراتيجيات تحديثها وتفعيلها*. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- خريطة، ف. وقبلان، أ. (2016). *استدامة التميز لدى الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- الديب، ر.، وعميرة، ح.، ولاشين، م. (2020). تصميم برنامج تدريبي إلكتروني لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال. *مجلة شباب الباحثين*، 7 (7)، 134-171.
- الطائي، ع. (2019). تصميم برنامج لتدريب معلمي العلوم على الكفايات المهنية في ضوء احتياجاتهم. *مجلة دراسات تربوية*، 12 (45)، 175-193.
- الطرونة، ب. (2022). *الكفايات التدريسية في ضوء المعايير الوطنية للتنمية المهنية للمعلمين*. عمان: دار الأوائل للنشر.
- طوقان، ل. (2011). *جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي*. المؤتمر السنوي الثالث للمدارس الخاصة: أفاق الشراكة بين قطاعي التعليم العام والخاص. عمان: مركز ديبونو لتعليم التفكير ونقابة أصحاب المدارس الخاصة الأردنية وشركة طيف للخدمات التعليمية، 175 - 181.

- عبابنة، ع. (2010). دراسة تقويمية لبرنامج تدريب المعلمين على المناهج المطورة وإستراتيجيات التعليم في الأردن. *مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 8 (3)، 87 – 109.
- عبد الله، م.، ومحمد، م.، وعبد الناصر، م. (2019). تنمية الكفايات المهنية لمعلم المرحلة الثانوية في ضوء متطلبات العصر الرقمي. *مجلة العلوم التربوية*، 1 (57)، 48-458.
- العزب، إ. (2021). برنامج تدريبي قائم على المنصات التعليمية عن بعد لتنمية ممارسات التدريس التأملية والكفاءة الذاتية لدى معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة وأثره على التفكير التأملية لدى تلميذاتهن في ظل جائحة كورونا "Covid-19". *المجلة المصرية للتربية العلمية*، 24 (3)، 162 – 203.
- عودة، أ. (2010). القياس والتقويم في العملية التدريسية. الأردن: دار الأمل للنشر والتوزيع.
- المصري، إ. ومحمد، ط. (2022). *الكفايات المهنية والمهارات التدريسية والتدريب*. القاهرة: مؤسسة طبية للنشر والتوزيع.
- ناصر الدين، ي. (2019). *حوكمة التدريب*. عمان: منشورات جامعة الشرق الأوسط.
- النعيمي، س. (2020). دور الدورات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى في تنمية مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- وزارة التربية والتعليم (2020). *الوزارة تطلق منصة تدريب المعلمين*. مسترجع الكترونيا بتاريخ 2 نيسان 2024 من المصدر <https://moe.gov.jo/node/72619>
- وزارة التربية والتعليم (2021). *المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا*. عمان، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Gopang, B. (2016). Teacher education and professional development programs in Pakistan. *The International Journal of Research in Teacher Education*, 7(1), 1-14.
- Odalen, J., Brommesson, D., Erlingsson, G. O., Schaffer, J. K., & Fogelgren, M. (2019). Teaching university teachers to become better teachers: the effects of pedagogical training courses at six Swedish universities. *Higher Education Research & Development*, 38(2), 339-353.
- Parker, K. (2019). *Online Education: Foundations, Planning, and Pedagogy*. Routledge.

The Ability of the Teachers Training Platform (Teachers) to Develop Professional Competencies among Teachers Winning the Queen Rania Award for Educational Excellence from their Perspectives in Jordan

Abstract

The study aimed to explore the ability of the teachers training platform (teachers) to develop professional competencies among teachers winning the Queen Rania award for educational excellence from their perspectives in Jordan. Further, it aimed to reveal the relationship between this ability and variables of teacher gender, teaching experience, academic qualification, years of experience, and the number of training courses attended through the teachers training platform (Teachers). To achieve the aims of the study, the descriptive survey method was used. Further, the study instrument (questionnaire) was developed and distributed after ensuring its validity and reliability to the study sample, which consisted of (110) male and female teachers during the first semester of the academic year (2024/ 2025). Those teachers were chosen intentionally. The results showed that the ability of the teachers training platform (Teachers) to develop the professional competencies among teachers winning the Queen Rania award for educational excellence from their perspectives in Jordan was high. Further, they showed that there were no statistically significant differences in the ability of the teachers training platform (Teachers) attributed to the variables of teacher gender, teaching experience, academic qualification, specialization, and the number of training courses attended through the teachers training platform (Teachers). In light of these results, it is recommended to continue providing training courses via the teachers training platform (Teachers). Further, it is recommended to motivate teachers in the public and private sectors to attend training courses via the teachers training platform (Teachers) in order to sustainably raise their professional competencies.

Keywords: Teacher training platform (Teachers), teachers winning the Queen Rania award for educational excellence, professional competencies, Jordan.