

# تقويم دورات التدريب في اثناء الخدمة من وجهة نظر مدرسي ومدرسات اللغة العربية

أ.م.د هدى محمود شاكر و أ.م.د فرح غانم صالح

## ملخص البحث

يعد التدريب من اهم محاور تطوير العمل إذ انه يزود العاملين بالمهارات اللازمة لتحسين اداء اعمالهم والرقى بالمستوى العام للجهات التي يعملون بها.

لقد حظي موضوع اعداد العاملين وتدريبهم في اثناء الخدمة على اهتمام المسؤولين والمدرسين في الاقطار المتقدمة والنائية على السواء خاصة في مجال التربية والتعليم كونها تنشئ العقول وتكسب المهارات المختلفة التي تصقل شخصية المتعلم من خلال المعلم الذي نهتم بإعداده وتطوير قدراته وامكانياته، لذلك اصبح التدريب المستمر له امراً لازماً لتجديد خبرات المعلمين وزيادة فاعليتهم لأن المناهج المتطورة والمتجددة يلزم لها معلم متطور ومتجدد.

إن تدريب المعلمين في أثناء الخدمة من ركائز التنمية البشرية التي تنعكس على النهوض بالمجتمع، ذلك ان تدريب المعلمين المستمر والمستحدث حسب تطور الحياة الاجتماعية والثقافية يمثل تلبية لإشباع الحاجات النفسية والمعرفية لدى المعلمين مما يزيد على اتفاهم لعملهم في سبيل النمو المهني والعلمي.

ويهدف البحث الى معرفة واقع برامج دورات تدريب مدرسي اللغة العربية بدورات التدريب كذلك النهوض بالمستوى أداء مدرس اللغة العربية وتزويده بأحدث الخبرات في مجال التدريب.

واقصر البحث على تقديم دورات تدريب مدرسي اللغة العربية للمرحلة الثانوية.

وتكمن أهمية البحث على تحسين برامج دورات التدريب في أثناء الخدمة للمدرسين والاسهام في تطويرها وتوجيهها نحو تحقيق فهم افضل للأدوار الجديدة للمدرسين، واطلاع المسؤولين على تقويم دورات تدريب المدرسين والوقوف على الجوانب الايجابية وتدعمها اما السلبية منها فتلافيها.

ويتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي في بيان تقويم دورات تدريب المدرسين في اثناء الخدمة، فضلاً عن ان هذه الدورات تسهم الى حد كبير في رفع خبرة المدرس في افق التعليم وتحدث من طرائق التدريس وتجعل المدرس مميز بعلمه وتدرسه وتنمي ذاته لتحقيق نتائج ايجابية ترفع من مستوى التعلم والتعليم في المدارس، وان عملية التقييم الدورات من اهم الخطوات التي تجعل واقع المدرس متطور اجتماعياً وثقافياً وينعكس ذلك الامر على تفهم المدرس لدوره الجديد وایمانه بأهمية دورات التدريب لخلق عالم تعليمي مؤثر.

## الفصل الأول

### مشكلة البحث

يُعد إعداد مدرسي اللغة العربية وتدريبهم مهمة من مهمات وزارة التربية، وإن هذه المهمات عُرِضت الى المتغيرات والتطورات السريعة الحاصلة في العالم فنتيجة الانفجار المعرفي والعلمي الذي يؤثر بدوره في المفاهيم التربوية المعاصرة.

ومع تنوع وتطور أدوار المدرس من كونه ملقناً ومرسلاً للمعلومات إلى مرشد وميسر ومساعد على التفكير لدى المتعلمين مما يحقق تعلماً واكتساباً للمعلومات والمهارات بأنفسهم، وممارسة كاملة لعمليات التفكير نوعاً ومستوى.

ومع ما للعربية من مزايا تقدمت بها على لغات العالم فإن تعلمها لا يخلو من صعوبات ومشكلات ينبغي وضع المعالجات الممكنة لها، ومن هذه المشكلات ضعف تدريب مدرسي اللغة العربية في أثناء الخدمة، فالمدرس يجب أن يؤدي دوراً أساسياً فاعلاً في بناء شخصية المتعلم، بما يتمتع به من قيم وأخلاق حميدة وما يتحلى به من معارف ومعلومات وبما يتقنه من مهارات، ومن خلال ممارسة الباحثان عملهما في الميدان التربوي وملاحظة كثرة الشكوى من ضعف تحصيل الطلبة وانخفاض المستوى العلمي والذي أحد أسبابه النقص في إعداد المدرسين المهني والعلمي رغم وجود دورات تدريبية متتالية، وهذا أكدته بعض الدراسات في هذا المجال كدراسة (جبر) ٢٠٠٢ ودراسة (صبيح) ٢٠٠٦، ودراسة (الأشقر) ٢٠١١.

وبناءً على ما تقدم أنفاً فإن أولى خطوات إصلاح التعليم بمستوياته كافة رفع مستوى أداء المدرس، وتمكنه من المهارات التعليمية اللازمة وتطويرها، إذ لم تعد فاعلية المدرس تقاس بعدد سنوات الخدمة، بل بالأداء الجيد، فلا بد من تطوير برامج الإعداد والتدريب بشكل يتوافق والمتطلبات الجديدة في عملية التدريس ولذلك تبرز الحاجة لتقديم برامج تدريب المدرسين في أثناء الخدمة في المدارس الثانوية. ويمكن بلورة مشكلة البحث في السؤال الآتي:-

(ما مستوى تقويم دورات التدريب في أثناء الخدمة من وجهة نظر مدرسي اللغة العربية ؟)

### أهمية البحث

تعد التربية ضرورة حياتية وقاعدة أساسية لتطوير المجتمع ولا أحد ينكر هذه الحقيقة فقد بذل التربويون خلال مسيرة التاريخ البشري جهوداً كبيرة في تطوير المجتمعات وأثبتت التربية جدواها ودورها كأحسن نتاج فكري توصل إليه الإنسان، وقد شهدت التربية في العصر الحديث مجموعة من التغييرات وذلك نتيجة التقدم العلمي في المجالات كافة ولا سيما في العلوم الإنسانية والسلوكية وكان من الطبيعي أن تظهر هذه التغييرات على عناصر العملية التربوية ولا سيما في مجال إعداد المدرسين وتدريبهم (ادريس ١٩٩٦، ص ٣٠). ومن أسس التربية الجيدة عملية التعليم، والتعليم أعم وأشمل من التدريس، (ابوالعز ٢٠٠٩، ص ٢٤)، والتعليم نشاط تواصل يرمي إلى إثارة دافعية المتعلم وتسهيل التعلم، ويتضمن مجموعة من الأنشطة والقرارات التي يتخذها المدرس في الموقف التعليمي من أجل تحقيق الأهداف المنشودة (مرعي والحيلة، ٢٠١١، ص ١٤).

لقد خص الله تعالى الإنسان من دون الكائنات بالعقل أولاً والقدرة على التعبير الصوتي عما يريد ثانياً (مذكور ٢٠١٠، ص ١٥). وتعد اللغة ابرز أدوات التفاهم والتواصل بين أفراد المجتمع في ميادين الحياة جميعها (عبد الهادي ٢٠١٠، ص ١٨١). وتمثل اللغة الوسيط الملائم لتمكين الفرد من التعبير عن ذاته وما يكّنه من مشاعر وأحاسيس تجاه العالم من حوله فيوساطة اللغة يعبر الفرد عن حالته النفسية والعقلية من رضا وسخط أو حب أو كراهية (نصيرات ٢٠٠٦، ص ٢١). وتمثل اللغة القومية الهوية التي تميز امة ما من غيرها من الأمم، ويجمع المختصون في مجال التربية والتعليم (زاير وآخرون، ٢٠١١، ص ١٥).

واللغة العربية لغة القرآن الكريم ومظهر إعجازه وهي خالدة خلود القرآن (عامر، ١٩٩٩، ص ١٢). وتمتص اللغة العربية بمكانة رفيعة بين اللغات التي دونت الحضارة العربية الإسلامية والعلوم والآداب وعلوم الأخلاق والاجتماع، إنها لغة فصاحة، وقوة، وبيان، فهي وسيلة التعليم والتعلم وأداة التفكير والتعبير، وحفظ المعلومات وفهمها ونقلها واستظهارها. (ملاحوش، ١٩٨٧، ص ٢٠). وتواجه اللغة العربية تحديات في تعليمها وتعلمها، ومنها ضعف إعداد معلمي اللغة العربية، وعدم تأهيلهم في أثناء الخدمة. والمعلم هو أحد المكونات الرئيسة في العملية التربوية والعنصر الفعال في جعلها كائناتاً حياً متطوراً، وهو الموجه في العملية التربوية، وهو من العوامل المهمة التي يتوقف عليها نجاح العملية التربوية في بلوغ غاياتها، ومن ثم فإن إصلاح المجتمع رهين بنوعية المعلمين الذين نأتمنهم على تربية أبنائنا (عاشور وعبدالرحيم، ٢٠٠٤، ص ١٢٩).

إن أهمية المعلم تكمن في قدرته على العطاء وما يقدمه لتلاميذه والمجتمع من خدمات ومساعدات يكون لها أثر الأكبر والأفضل في تطويره الشخصي والاجتماعي (نصرالله، ٢٠٠١، ص ٢١٢). والمعلم هو حجر الزاوية في العملية التربوية، وهو المفتاح الرئيس في نجاح

العملية التعليمية كلها، فأحسن المناهج والكتب والأنشطة والمختبرات والأبنية قد لا تحقق الأهداف المرجوة، ما لم يكن معلم اللغة العربية جيد الإعداد، متمكناً من مادته، ذا مهارات تعليمية عالية، يترجمها الى واقع سلوكي لدى تلامذته، يتفاعل معهم، ويرمز شخصياتهم، ويصقل خبراتهم، وينمي انماط تفكيرهم وقدراتهم العقلية (فؤاد، ١٩٩٧، ص ٢٠). يجب الاهتمام بإعداد المعلم والإرتقاء بمستوى تكوينه وتمميته المهنية (زاير، ٢٠١١، ص ١٣٩).

وقد حظي موضوع إعداد المعلمين وتدريبهم في اثناء الخدمة بالمزيد من الاهتمام، ان تدريب المعلمين في اثناء الخدمة من ركائز التنمية البشرية التي تعكس على النهوض بالمجتمع ذلك أن تدريب المعلمين المستمر والمستحدث حسب تطور الحياة الاجتماعية والثقافية يمثل تلبية لاشباع الحاجات النفسية والمعرفية لدى المعلمين مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم ويعزز الطموح لديهم وينعكس على اتقانهم لعملهم والتفوق والتمكن من المادة العلمية والتنمية الذاتية (البيرماني، وعبد الخالق، ٢٠٠٨، ص ٩).

والتدريب التربوي هو برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة الانتاجية عن طريق علاج أوجه القصور أو تزويد العاملين في مهنة التعليم بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات لزيادة تفاوتهم الفنية وصقل خبراتهم (الزبيدي، ب ت، ١٢). ويعد التدريب مصدراً مهماً من مصادر إعداد المعلمين وتطوير كفاياتهم وادائهم وزيادة الانتاج والإنتاجية فضلاً عن كونه وسيلة مهمة في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي (الطعاني، ٢٠٠٢، ١٤).

ويعد التدريب ظاهرة طبيعية يتميز بها المجتمع الانساني وضرورة صحية لكل فرد يريد ان يحتل مكانه المناسب في المجتمع فهو عملية هدفها نجاح وديمومة المنظمة من خلال تنمية مواردها البشرية. (الهييتي، ٢٠٠٢، ص ٢٢٢). ولقد ساعدت الثورة الهائلة في المعلومات و التدفق المعرفي غير المحدود الى ظهور توجهات تربوية جديدة في مجال اعداد المعلم وتدريبه فمنها ما يركز على السمات الشخصية ومنها ما يركز على السلوك التدريسي الحديث ومنها ما يركز على توظيف التقنيات الحديثة في التعليم ومنها يركز على الكفايات التدريسية للمعلم وغيرها الكثير مما يرتقي بمستوى المعلم و تطوير ادائه. (مرسي، ١٩٩٢، ص ٣٢٤).

ويرتبط مستوى اداء معلم اللغة العربية ببرامج اعداده وتدريبه و دوره كباحث و ميسر للعملية التعليمية و مما تقدم أنفأ تتجلى أهمية البحث في النقاط الآتية:

- ١- أهمية اللغة العربية بوصفها لغة القرآن الكريم.
- ٢- أهمية التدريب في أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الإعدادية.
- ٣- يمكن ان يساعد معلمي اللغة العربية على معرفة المشكلات المهمة التي تواجههم داخل الصف.
- ٤- قد يحقق البحث الحالي توفر الوقت و الجهد لمعلمي اللغة العربية في اكتساب المهارات و استعمالها بأفضل طريقة و بما يتلاءم و مستوى الطلبة.
- ٥- يجنب معلمي اللغة العربية من الوقوع في الأخطاء التي تصاحب استعمالهم للأنشطة التعليمية و اختيار الطرائق المناسبة.

## اهداف البحث

يسعى البحث الحالي الى تحقيق الاهداف الآتية:

- ١- تقويم دورات التدريب اثناء الخدمة لمدرسي اللغة العربية.
- ٢- معرفة وجهة نظر مدرسي اللغة العربية بدورات التدريب.

## حدود البحث

يتحدث هذا البحث بما يأتي:

- ١- مدرسي ومدرسات اللغة العربية في المدارس المتوسطة و الإعدادية للمديريات العامة للتربية في بغداد/ الرصافة الثانية للعام الدراسي (٢٠١٧ - ٢٠١٨).

**تحديد المصطلحات**

التقويم و يعرفه كل من:

- ١- (بشارة، ١٩٩٦) بأنه اصدار حكم لغرض ما يتضمن استخدام معايير لتقدير مدى كفاية الاشياء ودقتها وفعاليتها. (بشارة، ١٩٩٦، ص٩١).
- ٢- (الهاشمي وعطية، ٢٠٠٩) بأنه اعطاء قيمة لشيء ما على وفق مستويات تم تحديدها مسبقاً. (الهاشمي وعطية، ٢٠٠٩، ص ٤٨).

**التعريف الاجرائي للتقويم**

اصدار حكم شامل على البرنامج التدريبي من حيث الاهداف و التخطيط ومحتوى البرنامج واساليبه بهدف تحسينها وتطويرها التدريب وعرفه كل من:

Patrick، ١٩٩٢ -١

تطوير منظم للمواقف و المعارف و المهارات و السلوك لدى شخص ما بغية انجاز مهمه او عمل بشكل افضل (Patrick، ٢٠٠٢).

٢- (السالم وصالح، ٢٠٠٢):

"العملية المخططة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم ادائهم. (السالم وصالح، ٢٠٠٢، ص١٣٠).

٢- الدورة التدريبية عرفها (البستان واخرون، ٢٠٠٣)

هي نشاط تدريبي ينفذ خلال مدة زمنية تعقد لتلبية حاجة تدريبية معينة وتصديريها تعليمات ادارية تتضمن الهدف منها و شروط قبول الدارسين بها و مكان انعقادها وتاريخ بدئها وانتهائها وهي تشتمل على منهج تدريبي وبرنامج زمني. (البستان واخرون، ٢٠٠٣، ص ٢٧).

**التدريب في اثناء الخدمة وعرفه كل من:**

١- (جبر، ٢٠٠٢): عبارة عن نشاط مقصود ومخطط ومستمر يتعرض له المعلم طيلة حياته الوظيفية بقصد تنميته من الناحية العلمية و المهنية لاكسابه.

٢- (سمور، ٢٠٠٦): المعارف و الأنشطة و الاحتياجات التي تشهد في تطوير اداء المعلمين

وتحسين مستواهم المهني بالاعتماد على برنامج المدرسة. (سمور، ٢٠٠٦، ص ٤٦٩)

التعريف الاجرائي هو مجموعة من البرامج و الأنشطة التدريبية المخطط لها بناءً على احتياجات معلمي اللغة العربية التي ترمي الى رفع مستوى ادائهم.

**الفصل الثاني****اولاً / الاطار النظري****المقدمة**

شهدت عملية التدريب التربوي تطوراً كبيراً في العصر الحديث، أسهم فيه نمو الفكر التربوي وظهور العديد من الفلسفات التربوية والنظريات الحديثة، مما جعل مهنة التدريب ذات أصول ووسائل خاصة تضمنت مستويات الاداء المرغوب للمتدرب، والتي اعتبرت سلوكاً يمكن إخضاعه للدراسة والتحليل لأنه يتكون من سلسلة من المهارات المترابطة المعقدة التي يمكن تحليلها ومعرفة ومكوناتها، ومن ثم إختيار أفضل الوسائل التعليمية التدريبية المناسبة لها، ولما كان التدريب يعد المحور الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع والأداة المثلى لتحقيق الكفاءة الأفضل في التعليم، ونظراً لأهمية المكانة التي يحتلها المدرس وخطورة الأدوار المطالب بها، مما جعل من اختياره وإعداده وتدريبه

المستمر أمراً جوهرياً يرتبط به نجاح أو فشل أداء مهمته المتشعبة الجوانب (الشتاوي وآخر، ١٩٨٤، ٢٩).

### تعريف التدريب

يعرف التدريب على أنه عملية مخططة ومستمرة تهدف الى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته بما يمكن من أداء وظيفته بكفاءة وفعالية (الخطيب وآخر، ٢٠٠٦، ٣٠١).

كما يعرف التدريب على أنه كل نشاط مخطط يرمي إلى تطوير نشاط الفرد والجماعة ومعلوماتهم واتجاهاتهم وسلوكهم وهو العملية التي يراد بها إحداث آثار محددة في مجموعة من الأفراد، والتي يمكن عن طريقها مساعدة العاملين ليكونوا أكثر كفاءة ومقدرة سواء في أداء أعمالهم الحالية، أو التي ينتظر قيامهم بها في المستقبل، وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة (البستان وآخرون، ٢٠٠٣، ٣٧٠).

إذن التدريب في جوهره عملية لا بد أن تخضع إلى تصميم محكم من أجل تحقق الأهداف المتوخاة منها.

### مفهوم التدريب في أثناء الخدمة

يجد المتبع لمفهوم التدريب في العديد من الكتب والمؤلفات ذات العلاقة أن الباحثين والمهتمين في هذا المجال يقدمون تعريفات متنوعة ومتعددة إلا أنها تسير عموماً في اتجاه واحد.

فيعرف (الطعاني) التدريب بصورة عامة على أنه: الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة، تستهدف إحداث تغيرات إيجابية مستمرة في خبراتهم، واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم (الطعاني، ٢٠٠٥، ٢٠٧). أما باتريك (Patrick) فيرى أن التدريب: هو اكتساب مهارات ومفاهيم ومواقف تؤدي الى تحسين الاداء في واقع العمل (Patrick، ١٩٩٢، ٢).

بينما يعرف (الشاعر) التدريب بأنه عملية إكساب المعارف والمهارات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفاياتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة (الشاعر، ١٩٩١، ١٠-١١).

ويعرف (ياغي) التدريب على أنه عملية تعليم المعرفة وبقلم الاساليب المتطورة لأداء العمل وذلك لأحداث تغييرات في سلوك وعادات ومعارف ومهارات وقدرات الأفراد اللازمة في أداء عملهم من أجل الوصول إلى أهدافهم وأهداف المؤسسة التي يعملون بها على السواء (ياغي، ١٩٨٦، ٦).

### أهمية تدريب المدرسين في أثناء الخدمة

يحتل موضوع تدريب المعلمين والعاملين في اثناء الخدمة أهمية كبيرة على الصعيد المحلي والعالمي وذلك مواكبة للتغيير المتجدد ويمكن القول أن هذه التغييرات أدت إلى ما يشبه الثورة في المفاهيم والمعتقدات والأفكار والاستراتيجيات العامة وجعلت من تدريب المعلم ركناً مهماً من أركان عملية التعليم والتعلم، ورغم تطور المناهج ودعمه بالتقنيات الحديثة إلا أن المعلم كان وما زال محور عنصر نجاح هذا التطور لأنه يحمل في عاتقه تحقيق الأهداف التربوية (أبو عطوان، ٢٠٠٨، ١٤) وإن أي تطور أو تغيير هادف لا يتم إلا بمعلم على درجة عالية من الكفاية تمكنه من إحداث هذا التغيير ومن هنا تبرز أهمية إعداد المعلم بصفة عامة (حسانين، ١٩٩٣، ٨٢٨). وترى الباحثتان من خلال خبرتهما أن أهمية التدريب في أثناء الخدمة تكمن في عدة مناحي منها:-

- ١- استكمال تأهيل المعلمين في مواد تعليمية مختلفة.
- ٢- الوقوف على ربط التعليم النظري قبل الخدمة بالتطبيق العملي في أثناء الخدمة.
- ٣- رفع مستوى المعلم للحد الذي يساعده على تحقيق أهداف المرحلة التي يعمل بها.
- ٤- تقبل المعلم لعمله ومكانته داخل المدرسة خاصة عند انخراطه بالتدريب مع المعلمين الآخرين وفي ظروف مختلفة.

٥- إعداد المعلم للقيادة التربوية وحسن تدريبيه على الادارة نظرياً وعملياً مما يفتح المجال نحو الترقية والتقدم.

### أهداف التدريب في أثناء الخدمة

تمثل الأهداف التي يرمي التدريب الي تحقيقها في زيادة المعرفة وإكساب المهارات والخبرات وإحداث تغيرات إيجابية في الاتجاهات، كما أن التدريب لا يقتصر على مجرد تزويد المعلمين المتدربين بالمعلومات الضرورية بل إنه محاولة لاكسابهم الخبرات والمهارات الجديدة وتغيير سلوكهم، وكذلك تمكينهم من اكتساب القدرة على استخدام الوسائل والأساليب الحديثة بالممارسات الفعلية، ومحو بذلك يعمل على التطوير الذاتي للفرد، فيرفع مستوى طموحه وينمي دوافعه ويحدد نظرته للدور الذي يؤديه، ويحسن مستوى أدائه (ياغي، ١٩٨٦، ٧) وتتوزع مدخلات العملية التعليمية ما بين التخطيط والطرائق التدريسية المتنوعة واعداد الاختبارات بأنواعها وأساليب التواصل الفعال والادارة الصفية ومستويات التفكير وأنواعه فضلا عن امور عدة تتعلق بالطالب والمنهاج والمستجدات التربوية الحديثة، كل ذلك بالطبع له تأثيره على أهداف التدريب في أثناء الخدمة (الضرا، ١٩٨٥، ٢٨) وستناول بعض الأهداف من وجهة نظر بعض المفكرين التربويين. فقد حدد (الضرا، ١٩٨٥، ٢٩) أهداف التدريب في أثناء الخدمة:

- ١- النمو المهني والتعليم المستمر وتزويد المعلمين بالخبرات والمعارف والمهارات العلمية التي تساعدهم على توسيع معلوماتهم ومواجهة التفاوت في مستويات إعدادهم.
- ٢- مواجهة الأدوار المتغيرة للمعلمين والناجمة عن التغييرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية
- ٣- تطبيق منهجية منظمة في تأهيل المعلمين وتدريبهم من حيث تحديد الأهداف والمحتوى وقياس السلوك القبلي واختيار الاستراتيجية التعليمية والمصادر التعليمية المناسبة وتقييم الأداء وتحليل التغذية الراجعة، والعمل على تحقيق التكامل والترابط بين جميع هذه الخطوات.
- ٤- الوقوف على التقنيات الحديثة في التعليم ووسائلها وطرقها وإكساب المعلمين مهارات استخدامها وما تحثه على المخططين من اعادة النظر في البناء التربوي القائم ووسائله.
- ٥- عرض بعض المشكلات الميدانية التي تواجه المعلمين، ومناقشة وسائل حلها وتمكينهم من الاسهام في حل المشكلات التي تواجههم في المدارس.
- ٦- الاسهام في زيادة فهم المعلمين لطلابهم وخصائصهم ووسائل مساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم (الضرا، ١٩٨٥، ٢٠)، وقد أضاف (الخطيب، ١٩٨٦) حول أهداف التدريب في أثناء الخدمة بأنه
- ١- اعداد المعلم الكفاء الذي يؤدي عمله في سرعة وإتقان وهذوء وإرتياح.
- ٢- زيادة قدرة المعلم على التفكير الناقد بصورة تمكنه من التكيف في عمله من ناحية ومواجهة المشاكل التي تواجهه والتغلب عليها من جهة أخرى
- ٣- تحسين اداء المعلم عن طريق إلمامه بالمهارات المعرفية والميدانية المستحدثة في العملية التربوية.
- ٤- مرونة الإعداد لمواصفات المعلم بحيث يسهل توجهه وتدريبه على ما سيحدث من أعباء جديدة في مجال تهيئة التعليم والتربية وفقاً للتطور والنمو في حياة التغيير والتجديد.
- ٥- من المستحسن أن يحاط المعلم المتدرب علماً بأهمية العمل الذي يقوم به لأن ذلك يحفز على إجادته والعمل بدوافع ذاتية ويمنح المعلم القدرة على تحمل المسؤوليات وذلك بتدريبهم على أعمال أعلى.
- ٦- ترغيب المعلم في العمل الذي أسند له ليزيد من كفاءته وتحسن أداءه (الخطيب، ١٩٩٦، ٣٥) وتناول (بشارة، ١٩٩٦) أهداف تدريب المعلمين في الوطن العربي.

١- جعل المعلم على علم بنا يستجد من معلومات في مجال تخصصه وفي مجال التقنيات والطرائق تتطور بتطور العلم.

٢- رفع مستوى أداء المعلم مهنيًا وذلك لتلافي ما قد يواجهه من قصور وتدريبه على أساليب التعليم الذاتي.

- ٣- تغير سلوك المعلم واتجاهاته بقصد تحسين العلاقات الإنسانية في الوسط التعليمي أو تنمية القدرة على الابتكار لديه، أو تقبل مهنة التعليم، إلى غير ذلك من الاتجاهات التي يمكن تسميتها أثناء التدريب.
- ٤- مساعدة المعلمين الجدد على التكيف مع الأجواء المحيطة.
- ٥- تحسين جو العمل في المؤسسات التعليمية عن طريق رفع الروح المعنوية بين المعلمين بها.
- ٦- إعداد المعلمين للوظائف القيادية مثل المدرس الأول أو وكيل المدرسة (بشارة: ١٩٩٦: ٢٩).

### ولخص (جبر، ٢٠٠٢) أهداف التدريب في أثناء الخدمة بما يأتي:

- ١- زيادة كفاءة المعلم ورفع مستوى أدائه عن طريق إكتساب المهارات والخبرات المهنية والفنية والشخصية وفق معايير مخطط لها من الجهات التربوية المسؤولة.
  - ٢- تنمية قدرات المعلم على التفكير العلمي ورغبته في استخدام تلك القدرات استخداماً يمكنه من التكيف في عمله من ناحية ومواجهة مشكلاته من ناحية أخرى.
  - ٣- تنمية إهتمام المعلم بعمله التعليمي وأن ذلك يجعله دون شك في عمله مهتماً به راضياً عنه.
  - ٤- يجعل المعلم على علم بما يستجد من معلومات في مجال تخصصه وكذلك في مجال طرقه المستخدمة وتقنيات التعليم المستخدمة في التدريس بصفة عامة.
  - ٥- تحسين العمل في المؤسسات التعليمية عن طريق رفع الروح المعنوية لدى المعلمين.
  - ٦- رفع مستوى أداء المعلم مهنيّاً مما يساعد على الأداء الجيد بروح مملوءة بالثقة والتجديد في مجال عمله (جبر، ٢٠٠٢، ٤١).
- وترى الباحثان من خلال عملهما الميداني بالإشراف والتدريب الحكومي أن أهداف التدريب في أثناء الخدمة يتمركز فيما يأتي:
- ١- بناء جسور الثقة بين المشرفين والمعلمين.
  - ٢- الوقوف على كل ما هو جديد في طرائق التدريس وأساليبها.
  - ٣- آليات توظيف التكنولوجيا الحديثة في وسائل التعليم.
  - ٤- تلبية الاحتياجات التدريسية للمعلمين الجدد والقدامى والمعلمين من غير الاختصاص.
  - ٥- اقتراح حلول لمشكلات قد يتعرض لها المعلمين في أثناء عملهم.
  - ٦- إعداد المعلمين لترقيات مختلفة مثل نواب مديري المدارس ومديريها.

### مراحل إعداد برامج التدريب

تشمل مراحل إعداد برامج التدريب كما يراها ديسلر (Dessler: ٢٠٠٣) على خمس خطوات هي:

- ١- تحليل الاحتياجات التدريبية
- ٢- تصميم برنامج التدريب
- ٣- اختبار مدى صحة البرنامج التدريبي
- ٤- تنفيذ البرنامج التدريبي باستخدام العديد من الأساليب
- ٥- تقييم برامج التدريب للتأكد من تحقيق الغرض للحكم على مدى نجاحه أو فشله (Dessler: ١٨٨: ٢٠٠٣)

### مراحل إعداد برامج التدريب تتمثل فيما يرى (الضرا، ١٩٩٠) (تصميم البرامج التدريبية)

أ- التخطيط للبرنامج وإعداده

- ١- إعداد البرنامج في ضوء الاحتياجات للمعلمين.

- ٢- تحديد أهداف البرنامج.
- ٣- اختيار محتوى البرنامج.
- ٤- تحديد الزمان والمكان.
- ٥- أنواع المدرسين واختيار المدرسين.
- ب- إجراءات تنفيذ البرنامج
  - ١- العمليات والأساليب
  - ٢- تقييم البرنامج
  - ٣- توافر التغذية الراجعة
  - ٤- متابعة المدرسين

### أنواع البرامج التدريبية

تعدد أنواع البرامج التدريبية لتلبي إحتياجات المعلمين ومنها...

#### ١- التدريب التكميلي

تستهدف هذه البرامج استكمال النقص الناتج عن مرحلة اعداد المعلم في مؤسسات إعداد المعلمين، وقد يكون هذا النقص في الجانب الأكاديمي أو في الجانب المسلكي حيث تنقصهم بعض النواحي التي تتطلبها طبيعة الاعمال التي يقومون بها، مما يستدعي تدريباً سريعاً في قسم من المواد الدراسية تتطلب درجة من التخصص (جبر، ٢٠٠٢، ص ٧١).

#### ٢- التدريب التجديدي

وذلك لمسايرة المستجدات العلمية والتربوية، تهدف إلى متابعة التطور في ميادين العلوم والفنون وأساليب التربية وطرق التدريس والوسائل التعليمية والتوجيه الفني. كما تستهدف دفع المعلم إلى النمو الذاتي بالدراسة والقراءة والبحوث (ابو عطلون، ٢٠٠٨، ص ٢١).

#### ٣- التدريب العلاجي

وذلك لمعالجة ضعف في أحد الكفايات التي يجب ان تتوافر لدى المعلم وقد تحتاج لدروس توضيحية أو ورش تعاونية وذلك لمعالجة الضعف في مهارة معينة لدى المعلم. وعملية التقييم في ذاتها ليست سوى عملية اصدار قرار علمي بشأن عمليات التدريب، اعتماداً على أدلة كشفت عنها الممارسات الميدانية (بشارة، ١٩٩٦، ص ١٢١).

إذن يُعد تقييم البرنامج التدريبي من أصعب وأهم مراحل العملية التدريبية، وهو جزء متمم لعملية التدريب (نصر الله، ٢٠٠٢، ص ٢٣٧). فضلاً عن أن التقييم الفعال يجب ان يكون مستمراً، وبذلك يمكن عدّه جزءاً مهماً من البرنامج التدريبي في اثناء الخدمة، فكلما كان التقييم ناجحاً وفعالاً كلما تقدم البرنامج التدريبي بشكل أفضل لتطوير المهارات والكفايات لدى المعلمين، ومن المجالات التربوية التي يشملها البرنامج التقييمي:-

- ١- مرحلة ما قبل التنفيذ.
  - ٢- مرحلة التنفيذ.
  - ٣- مرحلة ما بعد التنفيذ.
- ولذلك فإن عمليات التقييم يجب ان تكون مصاحبة وملازمة لهذه المراحل.

### تقويم البرامج التدريبية

تتم عملية التقويم في ضوء الأهداف التي تحددت للبرنامج التدريبي ومن خلال الأساليب التي استخدمت، ومدى فاعلية المعلومات التي قدمت للمتدربين، وقد أخذت عمليات التقويم تعريفات عديدة أهمها تعريف بلوم (Bloom) الذي عرف التقويم بأنه إصدار حكم لغرض ما، يتضمن استخدام معايير لتقدير مدى التأثير الذي تركه التدريب على المتدربين، وكمية التحصيل التي حصلها المتدربون، أو الحصيلة التي خرجوا بها من العملية التدريبية والعادات الجديدة والمعارف والمهارات والإتجاهات التي اكتسبها، ونوعية التغير في سلوكهم (الأحمد، ٢٠٠٣، ص ٤٢٣). وكذلك يمكن تعريف تقويم البرنامج التدريبي بأنه: الإجراءات التي تستخدمها الإدارة من أجل قياس كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف المحددة، وقياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي أحدثه التدريب فيهم وكذلك قياس كفاءة المديرين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي (الموسوي، ٢٠٠٤، ص ١٩٥-١٩٦).

### أنواع الأساليب التدريبية

أ- أهم الأساليب التدريبية في أثناء العمل.

- ١- التدريب على رأس العمل
- ٢- التدريب التعاوني
- ٣- أسلوب المحاضرة والندوات
- ٤- أسلوب المناقشة
- ٥- العصف الذهني
- ٦- أسلوب تمثيل الأدوار
- ٧- أسلوب الجلسات العلمية
- ٨- أسلوب التدريس المصغر

ب- أساليب التدريب خارج العمل ومنها:

- ١- الزيارات الميدانية والملاحظة المباشرة للأداء
- ٢- الرحلات التعليمية
- ٣- التدريب بالتعليم المبرمج
- ٤- أسلوب دراسة الحالة
- ٥- البحوث الإجرائية

### ٤ - التدريب للأعمال والمهام الجديدة

يُدرَّب المعلم للعمل في وظيفة جديدة ككاتب مدير أو مدرب لمجموعة من المعلمين ويكون الهدف من هذه البرامج التدريبية تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات والخبرات التي تساعدهم على فهم مهام وظائفهم الجديدة للقيام بواجباتهم على أكمل وجه (البدوي، ١٩٩٥، ص ٢٦).

### ٥ - التدريب الإنعاشي

وهو التدريب الذي يقدم للمعلم في أثناء الخدمة الإنعاشية بمزيد من المعارف والمهارات إلى جانب تطوير الإتجاهات الإيجابية نحو العمل التربوي (الأحمد، ٢٠٠٥، ص ٢٦).

ومن خلال التقييم نستطيع الوقوف على ما يأتي: -

- ١- الثغرات التي حدثت خلال تنفيذ البرنامج من حيث إعداده وتخطيطه وتنفيذه والوقوف على مسبباتها من أجل تلافيها.
- ٢- تحديد ومعرفة نجاح المدرسين في قيامهم بعملية التدريب.
- ٣- إعطاء صورة واضحة عن مدى استفادة المتدربين من التدريب (شوايش، ٢٠٠٥، ص ٢٥١)

### أهداف تقييم البرامج التدريبية

إن عمليات التقييم والمتابعة لبرامج التدريب عمليات متلازمة تهدف أساساً إلى الارتقاء بالعملية التدريبية وتطويرها، وتهدف إلى تحقيق ما يأتي:-

- ١- التعرف على مقدار ما تم انجازه من خطة التدريب وما تم تحقيقه من أهدافها.
- ٢- قياس مدى فاعلية البرامج التدريبية وأساليب التدريب ومدى مساهمتها في تلبية الاحتياجات التدريبية
- ٣- تقدير مدى ما وصل إليه المتدربون من كفاءة والتعرف على مقدار الفائدة التي تحققت لهم.

### ثانياً: الدراسات السابقة

#### أولاً الدراسات العربية:

#### ١- دراسة (حماد البهبهائي، ٢٠١١)

بمنوان: " اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها اثناء الخدمة بمحافظات غزة "

هدفت هذه الدراسة التعرف على اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة في اثناء الخدمة من وزارة التربية والتعليم بمحافظه غزة ومثلت عينة الدراسة (٢٥٪) من مجتمع الدراسة اي بواقع (٤٥٠) معلماً ومعلمة ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وكذلك قام الباحثان ببناء استبانة لهذا الغرض مشتملة على (٤٦) فقرة موزعة على (٤) مجالات وقد توصلت الدراسة الى ان اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم في اثناء الخدمة من وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة ايجابية نحو محوري (البيئة التدريبية- وقت تنفيذ البرامج التدريبية) واتجاهات محايدة نحو محوري (البيئة التدريبية- وقت تنفيذ البرامج التدريبية) و المجموع الكلي للمحاور ايجابية و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية اثناء الخدمة تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية لصالح الأساسية فقط في المجال الثالث وهو البيئة التدريبية. ومن توصيات الباحثان تشخيص النظام الحالي لتدريب المعلمين في اثناء الخدمة من خلال رصد نتائج اساليب تقييم أعدت لمعرفة مدى تحقيقه للحاجات المرجوة منه و الخروج عن الانماط التقليدية في تقييم و اعطاء الدورات التدريبية و البحث عن الجديد في هذا المجال و ضرورة توفير نظام التدريب الجيد الذي يركز على مختلف الجوانب و المهارات العلمية و الذي يستجيب للاحتياجات الفعلية لجميع المعلمين في اثناء الخدمة للارتقاء بجودة التعليم و اشارك المعلمين في اختيار زمن التدريب بحيث يتناسب مع ظروفهم الشخصية و الاجتماعية و المهنية مع اعطاء الجانب العملي حقه الكافي من الوقت.

#### ٢- دراسة (درويش ٢٠٠٤)

انجزت هذه الدراسة في العراق و طبقت في الاردن و رمت الى بناء برنامج تدريبي لمدرسي اللغة العربية و مدرساتها في المرحلة الثانوية في ضوء حاجاتهم الى طرائق التدريس استعمل الباحث الاستبانة لجمع البيانات، و تضمنت تسعة محاور موزعة على (٦٨) فقرة و تكونت العينة الاستطلاعية من (٣٦) فرداً اما عينة البحث الأساسية فقد كانت (١٩٦) مدرساً و مدرسة و في معالجة البيانات إحصائياً استعمل الباحث النسبة المئوية و معادلة كوبر (coper) و معادلة إرتباط بيرسون و الوسط المرجح و الوزن المثوي.

### ومن نتائج الدراسة المهمة :

- ١- ضرورة اطلاق المتدربين على اهداف تدريس اللغة العربية وزيادة معارفهم باستراتيجيات وتزويدهم بالخبرات و المهارات اللازمة.
- ٢- ضرورة ان يكون المدرسين من اساتذة الجامعات في تقديم المحاضرات في البرامج التدريبية. (درويش، ٢٠٠٤، ص٧-٨٧).

### ٣- دراسة (متولي، ٢٠٠٤)

بعنوان تطوير برامج تدريب معلمي الرياضيات بسلطنة عمان في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الواقع الفعلي برامج تدريب معلمي الرياضيات بالمرحلتين الإعدادية و الثانوية من وجهه نظر مجموعه من معلمي هاتين المرحلتين، وموجهي مادة الرياضيات بالمنطقة الشرقية بسلطنة عمان و الوقوف على اهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في برامج تدريب المعلمين بصفه عامه و معلمي الرياضيات خاصة في اثناء الخدمة، و تمثلت ادوات الدراسة في ثلاث استبانات مختلفة حيث تم اختيار (١٩٧) معلماً ومعلمة بطريقة عشوائية موزعين على (٤٢) مدرسة اعدادية وثانوية في الولايات الخمس، كما تم اختيار (١٠٠) معلماً ومعلمة للرياضيات موزعين على (١٤) مدرسة، واوصت الدراسة بضرورة التخطيط لبرامج تدريب المعلمين من منطلق الاحتياجات التدريبية الحالية و المستقبلية التي يتم رصدها بأسلوب علمي.

### ثانيا الدراسات الأجنبية

- ١- دراسة فرانكس(franks، ٢٠٠٧) بعنوان (فاعلية نموذج تدريبي في برامج النمو المهني لمعلمي الدبلوم)هدفت هذه الدراسة الى تحديد فاعليه نموذج تدريبي للمدرسين في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في ولاية تكساس الأمريكية وكان عدد المدارس التي طبق فيها هذا النموذج خمس مدارس ابتدائية يتبعون ادارة تعليمية واحدة وقد اظهرت نتائج هذه الدراسة الارتباط الوثيق بين ارتفاع المستوى المهني للمعلمين نتيجة ارتفاع المستوى المهني للمدرسين.
- ٢- دراسة ستوارت (stewart-٢٠٠٣) بعنوان: (تقويم برامج التدريب المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية) اجريت هذه الدراسة على المدارس الابتدائية الحضرية بولاية اوهايو الأمريكية في صيف ١٩٩٨م، وذلك من خلال تقديم برنامج تدريبي يقوم على استخدام حلقات التعلم و التكنولوجيا، وقد اظهرت نتائج هذه الدراسة الى ان هناك العديد من العوامل التي تؤدي الى نجاح التدريب المهني للمعلمين في المدارس من اهمها مساندة النظام المدرسي ودعمه لهؤلاء المعلمين المدرسين، و إتاحة فرص التطبيق العملي بالمدارس لتطبيق ما تعلموه في البرنامج التدريبي.

### الفصل الثالث

#### منهجية البحث وإجراءاته

#### منهج البحث

استعملت الباحثان المنهج الوصفي بالإسلوب المسحي لأنه أكثر المناهج ملائمة لمشكلة البحث و تحقيق اهداف الدراسة.

#### مجتمع البحث

يشتمل مجتمع البحث على عددا من مدرسي ومدرسات اللغة العربية في المدارس الثانوية والإعدادية في محافظه بغداد للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨) البالغ عددهم (٢١٩٤٤) مُدرساً و مُدرسة اذ بلغ عدد المدرسين الذكور (١٠١٤٥) مدرساً يشكلون نسبة قدرها (٤٦,٢٢)٪ من المجتمع الاصلي في حين بلغ عدد المدرسات الاناث (١١٧٩٩) اذ يشكلن نسبة قدرها (٥٣,٧٧)٪ من المجتمع الاصلي و الجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) يوضح توزيع مدرسي ومدرسات اللغة العربية في المدارس الثانوية والإعدادية على وفق الموقع والجنس

الموقع	الجنس	مدرسي المدارس الثانوية والإعدادية		
		الذكور	%	الاناث
بغداد		١٠١٤٥	٤٦,٢٣	١١٧٩٩
				٥٣,٧٧
				المجموع
				٢١٩٤٤
				%
				١٠٠

### عينة البحث

اختارت الباحثتان عينة البحث بالطريقة العملية كيف تكون مجتمع البحث من (١١٢) مدرسة ومدرسة للغة العربية في المرحلة الثانوية والإعدادية في محافظه بغداد العام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨) واستبعدت (١٢) مدرساً ومدرسة وذلك لمساهمتهم في اختبار ثبات الاستبيان وتم توزيع (١٠٠) استمارة على (١٠٠) مدرسا ومدرسة وتم الاجابة على الاستمارات الاستبانة كافة.

### اداة البحث

استعملت الباحثتان الاستبانة بوصفها اكثر الادوات شيوعاً و لكنها اداة دقيقة في التشخيص ومدى ملاءمتها ونوعية البحث. (العساف، ١٩٩٥، ص ٤٢١). وقد مر اعداد الأداة بالخطوات الآتية:

#### أ- الاستبانة الاستطلاعية :

قامت الباحثتان الاستبانة الاستطلاعية وذلك على وفق الخطوات الآتية:

- ١- تصميم استبانة مفتوحة موجهة الى افراد العينة الاستطلاعية وقد تضمنت الاستبانة سؤالاً أخصص لمجالات الدورات التدريبية وهو: س / ما مدى الاستفادة من الدورات التدريبية في اثناء الخدمة لمدرسي ومدرسات اللغة العربية في المجالات الآتية:
- ١- الاهداف السلوكية.
- ٢- تخطيط المواقف التعليمية.
- ٣- طرائق التدريس واساليبها.
- ٤- توظيف تقنيه المعلومات في التعليم.
- ٥- اساليب التقويم.

#### ب- الاستبانة النهائية :

بعد ان قامت الباحثتان بتفريغ اجابات العينة الاستطلاعية من المدرسين والمدرسات على شكل قائمة بعدد من الفقرات التي يعتمد مدرسو ومدرسات اللغة العربية بأهميتها وحذفت الفقرات التي لم تحصل على ٢٥٪ من اراء العينة الاستطلاعية.

#### صدق الاستبانة :

استعملت الباحثتان أسلوب الصدق الظاهري لمدى صلاحية الاستبانة لتحديد مجالات برامج الدورات التدريبية اللازمة لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة والإعدادية وذلك بعرضه على مجموعه من الخبراء وقد حصلت موافقتهم جميعا على صلاحية الأداة لقياس ما وضع من اجله وفي ضوء اراء السادة الخبراء تم تحديد (٢٤) فقرة الدورات التدريبية التي تضمنت الأداة بصيغتها النهائية موزعة على مجالات الدورات التدريبية كما هو مبين في الملحق (٣)، و حدد امام كل فقرة ثلاث بدائل يتم على اساسها تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة وقد خصصت لكل منها درجة تتراوح بين (١-٥).

### ثبات الاستبانة

للاعتقاد على اداه البحث يفترض ان تكون ثابتة لأنها تعطي النتائج عند تكرار تطبيقها على الافراد وتحت الظروف ذاتها الى عدد من المرات (١٠) ولتحقق من ثبات الأداة استخدمت الباحثان طريقه اعاده الاختبار على (١٢) مدرس ومدرسة وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الاول و التطبيق الثاني في اسبوع. بعدها تم استعمال معامل الارتباط (بيرسون) لإيجاد العلاقة بين الدرجات في التطبيق الاول و الدرجات في التطبيق الثاني، فوجد ان معاملات الثبات تراوحت ما بين (٠,٧٦) الى (٠,٩٥) للمجالات وكانت درجة الثبات للاستبانة (٠,٨٣٣) والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) معاملات الثبات لكل مجالات الكفايات التدريسية

اسم المجال	معامل الثبات قيمة (r) المحسبة للمجال	معامل الثبات لاستبانة بشكل عام
١- مجال الاهداف السلوكية	٠,٧٧	٠,٨٣٣
٢- التخطيط للمواقف التعليمية.	٠,٨٥	
٣- مجال طرائق التدريس وأساليبها	٠,٨٢	
٤- توظيف تقنية المعلومات في التعليم	٠,٨٨	
٥- مجال اساليب التقويم	٠,٧٨	

### الوسائل الاحصائية :

استعملت الباحثان الوسائل الاحصائية الآتية:

- معامل الارتباط بيرسون
- النسبة المئوية

### الفصل الرابع

#### عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت اليها الباحثان في ضوء الأهداف التي حددتها وسوف يتم عرض النتائج على النحو الآتي: ترتيب الفقرات لكل مجال بعد عرضها تصاعدياً من الاقل نسبة الى الاعلى نسبة وستتناول الباحثان تفسير الفقرات التي وردت ضمن الثلث الاعلى (٢٣٪) من كل مجال لأنها تمثل اهم الفقرات من وجهة نظر عينة البحث

#### أولاً: مجال الأهداف السلوكية

يتضح من الجدول (٢) ان جميع قيم النسبة المئوية لفقرات مجال الاهداف السلوكية هي من الفقرات المهمة من وجهة نظر عينة البحث وحصلت الفقرة (٢, ٣) على أعلى نسبة حيث ان صياغة الاهداف وشموليتها للمجالات معرفية والمهارية والوجدانية، وسهولة تطبيقها من الاساليب الفعالة في التدريس.

جدول رقم (٣) مجال الأهداف السلوكية

ت	الفقرات	جيد جداً	جيد	متوسط	مقبول	ضعيف
١	يفهم المدرس اهداف المناهج الدراسية					
٢	صياغة اهداف اجرائية وقابلة للتطبيق					
٣	صياغة أهداف شاملة للمجالات المعرفية والمهارية والوجدانية					

٤	يضع أهداف ملائمة للفئة المستهدفة				
٥	يصوغ أهداف محددة وقابلة للقياس				

### ثانياً / مجال التخطيط للموقف التعليمي

من الجدول (٤) دلت نتائج البحث بما يأتي:

ظهرت جميع قيم النسبة المئوية لفقرات مجال التخطيط للموقف التعليمي فوق (٧٥٪) وهذا يدل على ان جميع فقرات المجال مهمة من وجهة نظر افراد عينة البحث وقد حصلت الفقرتين (٤، ٥) على اعلى نسبة (٨٨٪، ٩١٪)، إذ ان اهمية مواكبة التطورات العلمية تأتي من خلال ما يلمسه المدرس من فائدة علمية وتطبيقية التي يحصل عليها في الدورات التدريبية، كذلك معرفة المدرس بطرائق تدريس كثيرة وانواع الخطط والتدرج من السهل الى الصعب يساعد في اختيار ما يناسب مستوى الطلبة وقدراتهم

جدول رقم (٤) مجال التخطيط للموقف التعليمي

ت	الفقرات	النسبة المئوية	الرتبة حسب المجال
١	يجسن وضع خطة الدرس	٧٥٪	٥
٢	يراعي في التخطيط العلاقة بين أهداف المحتوى	٧٨٪	٤
٣	إعداد خطة يومية وشهرية وسنوية يحدد فيها اهداف المرحلة	٨٤٪	٣
٤	يستند في التخطيط الى قاعدة علمية	٨٨٪	٢
٥	يراعي مستوى الطلبة ونموهم وتطور قدراتهم	٩١٪	١

### ثالثاً / مجال طرائق التدريس وأساليبها

من الجدول (٥) دلت نتائج البحث بما يأتي:

ظهرت جميع قيم النسب المئوية لفقرات مجال طرائق التدريس واساليبها فوق (٧٥٪) وهذا يدل على ان جميع فقرات المجال مهمة من وجهة نظر افراد عينة البحث وقد حصلت الفقرتين (٢، ٤) على اعلى نسبة (٩١٪، ٩٤٪)، إذ ان المدرس الذي يمتلك مدى واسع ومتنوع عن طرائق الا لتدريس واستراتيجيات التعليم والتعلم يستعملها في تشجيع وتنمية قدرات طلبته على التفكير الناقد وحل المشكلات والمدرس الفعال هو الذي يعمل على تنظيم بيئة صفية داعمة للتعلم من خلال استعمال افضل الاساليب الفعالة التي تثير الدافعية لدى الطلبة في اثناء التدريس.

جدول رقم (٥) مجال طرائق التدريس واساليبها

ت	الفقرات	النسبة المئوية	الرتبة حسب المجال
١	التعرف على الطرائق الحديثة في التعليم	٨١٪	٤
٢	التنوع في طرائق التدريس حسب متطلبات الموقف التعليمي	٩١٪	٢
٣	كيفية اختيار الوسائل التعليمية المناسبة لموضوع الدرس	٨٥٪	٣
٤	التعرف الى الاساليب الفعالة بإثارة الدافعية والانتباه لدى الطلبة في اثناء شرح الدرس	٩٤٪	١

### رابعاً / مجال استعمال تقنيات المعلومات

من الجدول (٦) دلت نتائج البحث بما يأتي:

ظهرت جميع قيم النسبة المئوية لفقرات مجال استعمال تقنية المعلومات في التعليم فوق (٧٥٪) وهذا يدل على ان جميع فقرات المجال مهمة من وجهة نظر عينة افراد البحث وقد حصلت الفقرتين (٣، ٤) على اعلى نسبة (٨٥٪، ٨٨٪)، ان تكنولوجيا المعلومات تعني اضافة

جانباً جديداً في دور المدرس من تحصيل المعرفة الى تنمية المهارات الاساسية كذلك التغلب على جمود وجفاف المحتوى الدراسي، كذلك توظيف تغذية المعلومات في التعليم في تنمية المهارات واكساب الطلبة القدرة على ان يتعلموا ذاتياً ويحثهم على التفكير المجرد ويجعلهم اكثر ادراكاً.

جدول رقم (٤) مجال استعمال تقنية المعلومات

ت	الفقرات	النسبة المئوية	الرتبة حسب المجال
١	يتمكن من تطوير وسائل تعليمية متنوعة عند وضع الخطة اليومية والفصلية	٨٣٪	٣
٢	يتمكن من توفير التدريبات المصورة واللفظية في تدريس مادة الاختصاص	٧٩٪	٤
٣	يتمكن استعمال تقنيات التعليم المتطورة	٨٥٪	٢
٤	حث الطلبة على الاستفادة من اجهزة الكمبيوتر وشبكة المعلومات (الانترنت)	٨٨٪	١

#### خامساً / مجال التقويم واساليبه

من الجدول (٧) دلت نتائج البحث بما يأتي:

ظهرت جميع قيم النسبة المئوية لفقرات مجال التقويم واساليبه فوق (٧٧٪) وهذا يدل على ان جميع فقرات المجال مهمة من وجهة نظر افراد عينة البحث وقد حصلت الفقرتين (٤، ٥) على أعلى نسبة مئوية (٨٨٪، ٩١٪)، إذ ان المدرس الماهر يصوغ اسئلة متنوعة تقيس جوانب مختلفة لدى الطلبة وتراعي الفروق الفردية، كذلك يعتمد على اساليب عدة في التقويم وطرائقه وادواته ووسائله ومراعياً الفروق الفردية بين الطلبة.

جدول رقم (٧) مجال التقويم واساليبه

ت	الفقرات	النسبة المئوية	الرتبة حسب المجال
١	استعمال افضل اساليب التقويم	٧٨٪	٤
٢	يستعمل اساليب متنوعة لقياس مواقف مختلفة	٨٠٪	٣
٣	يعلم طلبته كيفية التقويم الذاتي واصدار حكم	٨٢٪	٥
٤	يتقن صياغة اسئلة تراعي الفروق الفردية	٨٨٪	٢
٥	يكون عارفاً بأنواع التقويم المختلفة ووظيفة كل نوع ووسائل تحقيقها	٩١٪	١
٦	استعمال التقويم في تشخيص صعوبات المتعلم	٨٥٪	٦

#### التوصيات:

توصي الدراسة الحالية بما يأتي:

- ١- ضرورة مشاركة المعلمين و المشرفين التربويين عند التخطيط للبرامج التدريبية.
- ٢- ان تكون البرامج التدريبية متعددة ومتنوعة لتلبية الاحتياجات التدريبية.
- ٣- ضرورة تنوع اساليب التقويم بحيث تشمل جميع عناصر البرنامج التدريبي.
- ٤- تخصيص جزء كافٍ من البرامج التدريبية على كيفية اعداد الوسائل التعليمية في عمليه التدريس.

#### المقترحات:

- ١- انشاء مركز تدريب متخصص ملحق به مكتبة من كل مديرية بهدف اعداد الدورات التدريبية.
- ٢- اجراء تقويم ومتابعه للدورات التدريبية وفقاً للتخصصات المختلفة.

٢- اجراء دراسة مماثله للتخصصات الأخرى.

## المصادر والمراجع

### المصادر العربية

- ١- الاحمد، خالد طه، تكوين المعلمين من الاعداد الى التدريب، دار الكتاب الجامعي ٢٠٠٥.
- ٢- ادريس، عبد المعطي سعود: مستوى اكتساب الكفايات التعليمية لدى طلبة تأهيل المعلمين، حاملي دبلوم كليات المجتمع الى المستوى الجامعي في شمال الاردن - دراسة تقييمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الاردن ١٩٩٦.
- ٣- ابو العز، طرائق التدريس العامة معالجة تطبيقية معاصرة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠٠٩.
- ٤- ابو عطوان، مصطفى، معوقات تدريب المعلمين اثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة: رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، ٢٠٠٨.
- ٥- البدوي، يحيى: نظام تدريب معلمي اللغة الانجليزية اثناء الخدمة ودراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر، ١٩٩٥.
- ٦- البستان، احمد عبد الباقي - عبد الجواد، عبد الله السيد - بولس، وصفي عزيز (٢٠٠٣): الادارة والاشراف التربوي (النظرية، البحث، الممارسة)، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- ٧- بشارة، جبرائيل: تكوين المعلم العربي والثورة التكنولوجية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ١٩٩٦.
- ٨- جبر، نبيل: تقييم برامج التدريب معلمي المرحلة الاساسية اثناء الخدمة بمحافظة غزة في ضوء اتجاهات عالمية معاصرة، رسالة ماجستير، جامعة الازهر، غزة، ٢٠٠٢.
- ٩- حساين، علي، متطلبات تطوير الاشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة في ضوء الاتجاهات المعاصرة، رسالة ماجستير، جامعة الازهر، غزة.
- ١٠- الخطيب، رداح - الخطيب، احمد: التدريب الفعال، عالم الكتب الحديث، اربد، الاردن، ٢٠٠٦.
- ١١- الخطيب، عامر، التربية وأصولها الثقافية والاجتماعية، كلية التربية، جامعة الازهر، غزة، ١٩٩٦.
- ١٢- درويش، محمد ابراهيم احمد: بناء برنامج تدريسي لمدرسي اللغة العربية ومدرساتها في المرحلة الثانوية في الاردن في ضوء حاجاتهم من طرائق التدريس: جامعة بغداد / كلية التربية - ابن رشد، اطروحة دكتوراه غير منشورة، ٢٠٠٤.
- ١٣- زاير، سعد علي، ايمان اسماعيل عايز: مناهج اللغة العربية وطرائق تدريسها: مؤسسة مصر، مرتضى للكتاب الواح، القاهرة، ٢٠١١.
- ١٤- الزنيقي، حنان: التدريب الالكتروني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ب.ن.
- ١٥- سمور، رياض: دور برنامج المدرسة وحدة تدريب في النمو المهني للمعلمين، مجلة الجامعة الاسلامية، المجلد الرابع عشر، العدد الثاني، غزة، فلسطين، ٢٠٠٦.
- ١٦- الشاعر، عبد الرحمن ابراهيم (١٩٩١): اسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، دار ثقيف للنشر والتوزيع، الرياض.
- ١٧- الشتاوي، عبد العزيز - الاحمر، محمد عادل (١٩٨٤): اعداد المشرفين التربويين ومتابعة تنمية كفاياتهم، بحث مقدم الى ندوة الاشراف التربوي في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ادارة التربية، تونس.
- ١٨- السالم، مؤيد، صالح، عادل: ادارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث، الاردن، ٢٠٠٢.
- ١٩- شاويش، مصطفى: ادارة الموارد البشرية - ادارة الافراد، الشروق، عمان، الاردن، ٢٠٠٥.
- ٢٠- الطعاني، حسن: التدريب مفهومه وفعاليتها بناء البرامج التدريبية وتقويمها: دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ٢٠٠٢.
- ٢١- عاشور، راتب قاسم، وعبد الرحيم ابو الهيجاء، المنهج بين النظرية والتطبيق، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠٠٤.
- ٢٢- العساف، صالح بن محمد: المدخل الى البحث في العلوم التربوية والسلوكية، شركة البيكات للطباعة والنشر، الرياض، ١٩٩٥.

- ٢٣- عامر، فخر الدين: طرائق التدريس الخاصة باللغة العربية في التربية الاسلامية، الطبعة الاولى، جامعة الفاتح، ١٩٩٩.
- ٢٤- عبد الهادي، فخري، علم النفس المعرفي: الطبعة الاولى، دار اسامة للنشر، عمان، الاردن، ٢٠١٠.
- ٢٥- الفرا، فاروق، اتجاهات الكفاءات والدور المستقبلي للمعلم في الوطن العربي، رسالة الخليج العربي، العدد الرابع عشر، السنة الخامسة، ١٩٨٥.
- ٢٦- فؤاد، محمد مرسي، تفاعلية برنامج مقترح لتنمية مهارات صياغة الأسئلة الشفوية وتوجيهها والتصرف بشأن اجابات التلاميذ عنها لدى الطلاب المعلمين: مكتب التربية العربي لدول الخليج:رسالة الخليج العربي، العدد ٦٣، الرياض، ١٩٩٧.
- ٢٧- مذكور، علي احمد: طرق تدريس اللغة العربية، الطبعة الثانية، عمان - الاردن، ٢٠١٠.
- ٢٨- مرسي، محمد، الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٩٣.
- ٢٩- مرعي، توفيق احمد، ومحمد محمود الحيلة: المناهج التربوية الحديثة مفاهيمها وعناصرها وأسسها وعملياتها: دار المسيرة، عمان - الاردن، ٢٠٠٢.
- ٣٠- ملا حويش، محمد حامد: مكانة اللغة العربية: مجلة جيل ورسالة، بغداد، ١٩٨٧.
- ٣١- الموسوي، سنان (٢٠٠٤): ادارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجد لاي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- ٣٢- نصر الله، عمر عبد الرحيم: اساسيات في التربية: دار وائل للنشر، عمان، الاردن، ٢٠٠١.
- ٣٣- نصيرات، صالح: طرق تدريس اللغة العربية: دار الشروق، عمان، الاردن، ٢٠٠٦.
- ٣٤- الهيتي، خالد: ادارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان، الاردن، ٢٠٠٣.
- ٣٥- الهاشمي: عبد الرحمن وعطية، محسن علي، مقارنة المناهج التربوية في الوطن العربي والعالم، دار الكتاب الجامعي، الامارات، ٢٠٠٩.
- ٣٦- ياغي، محمد عبد الفتاح (١٩٨٦): التدريب الاداري بين النظرية والتطبيق، عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، الرياض.

## المصادر الاجنبية

- ١ - patrick,j(١٩٩٢).training; Research and practice. Academic pressInc. sandiego.
- ٢ - Frank.Ruth (٢٠٠٧) An Inuesitgatioty the trainers model for in service professional development programs orelementary.the university of texas AAt ٩٩٢٧٩٧.N.umi proquest dessertaion full citation.

## الملاحق

### ملحق (١)

اسماء الخبراء الذين استعانت بهم الباحثان

ت	اسماء الخبراء	التخصص
١-	أ.د سندس عبد القادر الخالدي	طرائق تدريس اللغة العربية
٢-	أ.م. زينة سالم محي	طرائق تدريس اللغة العربية
٣-	أ.م. صبا حامد حسين	طرائق تدريس اللغة العربية
٤-	أ.م.د جنان قحطان	طرائق تدريس اللغة العربية
٥-	م.د وسن عباس	طرائق تدريس اللغة العربية
٦-	م.د منهي فهد بريسم	طرائق تدريس اللغة العربية
٧-	م.د أسيل عبود	اللغة العربية
٨-	م.د هيفاء خلف	اللغة العربية

٩- م. د لمياء عبد الجبار	طرائق تدريس اللغة العربية
١٠- أ.م.د ميرفت يوسف كاظم	اللغة العربية

## ملحق (٢)

جامعة بغداد

كلية التربية للبنات

قسم اللغة العربية

م / استيانة

الاستاذ الفاضل.....

تحية طيبة...

تروم الباحثان اجراء دراستهما الموسومة (تقديم دورات التدريب في أثناء الخدمة، من وجهة مدرسي ومدرسات اللغة العربية) ويطيه قائمة تضم السؤال عن مجالات دورات التدريب في أثناء الخدمة، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية تؤهلكم على تحديد فقرات كل مجال، راجين الاجابة، ليبلغ هذا البحث النجاح المنشود له بفضل تعاونكم.

مع الشكر الفائق

الباحثان

## س / ما الاستفادة من دورات التدريب في أثناء الخدمة من حيث:

١- الاهداف السلوكية.

ا-

ب-

ج-

د-

٢- طرائق التدريس

أ-

ب-

ج-

د-

٣- التخطيط للمواقف التعليمية

أ-

ب-

ج-

د-

٤- استعمال تقنية المعلومات

أ-

ب-

- ج-  
د-  
٥- التقويم  
أ-  
ب-  
ج-  
د-

### المقترحات

#### ملحق (٣)

م/ استبانة

استطلاع آراء الاساتذة المختصين في صلاحية فقرات استمارة الملاحظ.  
الاستاذ الفاضل..... المحترم.

تروم الباحثان اجراء دراسة موسومة بـ (( تقويم دورات التدريب في أثناء الخدمة من وجهة نظر مدرسي ومدرسات اللغة العربية )) ونظراً لما تتمتعون به من خبرة علمية نأمل منكم بيان مدى صلاحية الفقرات نرفق لكم طياً الاستبانة التي تحوي على المجالات الاساس لبرامج الدورات التدريبية وفقرات كل مجال، كأن تدرج الاجابة على قياس خماسي هو ( جيد جداً و ويشار له بالرقم ٥ ) ، وجيد له ( ٤ ) ومتوسط له ( ٣ ) ومقبول له ( ٢ ) وضعيف له ( ١ ) .

مع فائق الشكر والامتنان

الباحثان

#### الاهداف السلوكية

ت	الفقرات	جيد جداً	جيد	متوسط	مقبول	ضعيف
١	يفهم المدرس اهداف المناهج الدراسية					
٢	صياغة اهداف اجرائية وقابلة للتطبيق					
٣	صياغة أهداف شاملة للمجالات المعرفية والمهارية والوجدانية					
٤	يضع أهداف ملائمة للفئة المستهدفة					
٥	يصوغ أهداف محددة وقابلة للقياس					

#### مجال التخطيط للموقف التعليمي

ت	الفقرات	جيد جداً	جيد	متوسط	مقبول	ضعيف
١	يحسن وضع خطة الدرس					
٢	يراعي في التخطيط العلاقة بين أهداف المحتوى					
٣	إعداد خطة يومية وشهرية وسنوية يحدد فيها اهداف المرحلة					

					يستند في التخطيط الى قاعدة علمية	٤
					يراعي مستوى الطلبة ونموهم وتطور قدراتهم	٥

## مجالات طرائق التدريس وأساليبها

ت	الفقرات	جيد جداً	جيد	متوسط	مقبول	ضعيف
١	التعرف على الطرائق الحديثة في التعليم					
٢	التنوع في طرائق التدريس حسب متطلبات الموقف التعليمي					
٣	كيفية اختيار الوسائل التعليمية المناسبة لموضوع الدرس					
٤	التعرف الى الاساليب الفعالة بإثارة الدافعية والانتباه لدى الطلبة في اثناء شرح الدرس					

## مجالات استعمال تقنية المعلومات

ت	الفقرات	جيد جداً	جيد	متوسط	مقبول	ضعيف
١	يتمكن من تطوير وسائل تعليمية متنوعة عند وضع الخطة اليومية والفصلية					
٢	يتمكن من توفير التدريبات المصورة واللفظية في تدريس مادة الاختصاص					
٣	يتمكن استعمال تقنيات التعليم المتطورة					
٤	حث الطلبة على الاستفادة من اجهزة الكمبيوتر وشبكة المعلومات (الانترنت)					

## مجالات التقويم وأساليبه

ت	الفقرات	جيد جداً	جيد	متوسط	مقبول	ضعيف
١	استعمال افضل اساليب التقويم					
٢	يستعمل اساليب متنوعة لقياس مواقف مختلفة					
٣	يعلم طلبته كيفية التقويم الذاتي واصدار حكم					
٤	يتقن صياغة اسئلة تراعي الفروق الفردية					
٥	يكون عارفاً بأنواع التقويم المختلفة ووظيفة كل نوع ووسائل تحقيقها					
٦	استعمال التقويم في تشخيص صعوبات المتعلم					