

تقويم البرامج التدريبية لمعلمي الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية اثناء الخدمة من وجهة نظر المتدربين ومقترحات لتطويرها

م. قيس شاكر كريم الجبوري

وزارة التربية المديرية العامة لتربية محافظة بابل

qysshakr523@gmail.com

تاريخ استلام البحث : ٢٠٢٦/٣/١

تاريخ قبول البحث : ٢٠٢٦/٣/٢٩

مستخلص البحث

يرمي البحث إلى تقويم البرامج التدريبية لمعلمي الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية اثناء الخدمة من وجهة نظر المتدربين ومقترحات لتطويرها, ولتحقيق هدف البحث وضع الباحث الاسئلة الآتية :

أولاً: ما التقديرات التقييمية للبرامج التدريبية لمعلمي الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية اثناء الخدمة ؟

ثانياً : ما مستوى وجهة نظر المتدربين حول البرامج التدريبية المقدمة اليهم ؟

ثالثاً: ما المقترحات التي سيطرحها الباحث لتطوير البرامج التدريبية بعد أن تعرف على وجهة نظر المتدربين ؟

اتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ,حيث اختيرت عينة البحث بطريقة قصدية شملت (٨٠) معلم من معلمي الاجتماعيات في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بابل / قسم تربية الهاشمية , وأعد الباحث أداة (استبانة) تمثلت (٣٠) فقرة موزعة على أربع مجالات رئيسة ' وبعد التأكد من صدقها وثباتها تم تطبيق الاداة على عينة البحث , وأسفرت نتائج البحث : حصول بعض المجالات على مراتب متقدمة ك مجال (تزود البرامج التدريبية المتدربين بأحدث المفاهيم والخبرات التربوية بوسط مرجح(٢٠٢٦) , ووزن مؤوي(٧٥.٤٢) , كما حصلت مجالات أخرى مراتب متدنية ك مجال (تساهم البرامج التدريبية خلال تطبيقها معالجة المشكلات التربوية المعاصرة بوسط مرجح (١.٦) ووزن مؤوي (٥٣.٣٣)ومن خلال ذلك استنتج الباحث حصول بعض

المجالات على مراتب متدنية نتيجة عدم تهيئة البيئات الافتراضية خلال تطبيق البرامج , وكذلك عدم تجهيز القاعات التي تطبق فيها البرامج التدريبية بأجهزة حديثة تناسب تطبيق البرامج الحديثة التي يتلقها المتدربون , كما اوصى الباحث بضرورة اعتماد برامج تدريبية حديثة تعتمد على التكنولوجيا الرقمية .

الكلمات المفتاحية : معلمي الأتتماعيات ، البرامج التدريبية ، المنهج الوصفي التحليلي

Evaluation of In - Service training Programs For Primary School Social Studies teachers from the Trainees' Perspectives and Proposed Suggestions for Their Development.”

Lec. Qais Shaker Karim Al-Jubouri

Ministry of Education, General Directorate of Education, Babylon Governorate

qysshakr523@gmail.com

Date received: 1/3/2026

Acceptance date: 29/3/2026

Abstract

The research aims to evaluate the training programs for social studies teachers in the primary stage during the service from the point of view of the trainees and proposals for their development. To achieve the goal of the research, the researcher put the following questions:

First: What are the evaluation estimates of the training programs for social studies teachers in the primary stage during service?

Second: What is the trainees' point of view about the training programs offered to them?

Third: What are the suggestions that the researcher will put forward to develop the training programs after knowing the point of view of the trainees?

The researcher also followed the descriptive analytical approach, where the research sample was chosen in an intentional way, which included (80) teachers of social studies in schools affiliated to the Directorate of Education of Babylon / Department of Education of the Hashemite, and the researcher prepared a tool (questionnaire) that consisted of (30) paragraphs distributed over four main areas, and after To ensure its validity and stability, the tool was applied to the research sample, and the results of the research resulted in: Some fields obtained advanced ranks, such as the field (training programs provide trainees with the latest educational concepts and experiences)

with a weighted average (2.26), and a percentage weight (75.42), and other fields got low ranks. As a field (training programs contribute during their application to addressing contemporary educational problems) with a weighted mean (1.6) and a percentage weight (53.33). Through this, the researcher concluded that some fields have low ranks as a result of not providing virtual environments during the application of programs, as well as not equipping the halls in which the programs are applied The training programs are equipped with modern devices that suit the

application of modern programs that the trainees receive. The researcher also recommended the need to adopt modern training programs based on digital technology.

Keywords: Social Studies teachers, training programs, descriptive-analytical curriculum

الفصل الاول : التعريف بالبحث

مشكلة البحث

شهد العالم في السنوات الأخيرة أنماطاً متسارعة من التطور العلمي والمعرفي في مختلف جوانب الحياة ومنها الجانب التربوي الذي يعد العصب الأساسي في تطور المجتمعات من خلال البرامج التربوية التي يعدها البرنامج الحكومي وتنفذها المدرسة من خلال الكوادر التربوية والتي تقع عليها مسئولية تطوير المجتمعات التي بحاجة الى تطوير مستمر مع تطورات العلم والمعرفة وهذا يتوقف على الاعداد الجيد للمعلم وتمميته مهنيا والتي تعد من أولويات تحسين التعليم, لما له من أهمية كبيرة في تطوير الأداء التدريسي وزيادة الكفاءة المهنية للمعلمين, فالبرامج التدريبية تعد المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية للمعلم حتى يتمكن من القيام بدوره المهني بنجاح وفعالية. ولهذا تولي اغلب الدول المتطورة اهتماما بالنظم التعليمية الحديثة اهتماما ملحوظا بإعداد المعلمين وتدريبهم, وتأهيلهم, لما لهم من اهمية في العملية التربوية.

لذا فان من أهم مبررات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة التزايد الكبير في أعداد الطلبة في المدارس, وضعف الأنظمة التربوية من اعداد معلمين يتصفون بالنوعية المطلوبة, فضلا عن التطوير المستمر في العلوم والنظريات التربوية, وانعدام إعداد المعلمين قبل الخدمة [١:١] ويمكن القول إن المعلم بحاجة للتدريب خلال الخدمة أكثر بكثير مما يحتاجه من إعداد قبلها, وذلك لأن الاعداد قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة من الفعاليات والأنشطة الإنمائية التي لا بد من أن تستمر مع المعلم , بهدف مواكبة للمعارف والعلوم والتقنيات الجديدة . [٢: ١٢٣] ويشير الادب التربوي إلى أن الغاية الأساسية من تدريب المعلمين هي تحقيق تقدم ملحوظ في مهنة التعليم من خلال تطوير مهارات المعلمين في تطبيق وتصميم المواقف التعليمية ومعرفة المحتوى وتطبيق التكنولوجيا لتصل إلى المستوى المناسب, وتزويد المعلمين بأساليب تمكنهم من أداء الموقف التعليمي بفاعلية ومتابعة وتقويم نتائج التعلم المنشودة وتحقيق متطلبات الوظيفة وأهدافها وتمكين المعلمين من المشاركة في التنمية المهنية, والتعاون مع زملائهم في العمل, ومعالجة مواطن الضعف في المواقف التعليمية , ومن خلال اطلاع الباحث على الكثير من الدراسات السابقة والتي اكدت على ضرورة اخذ وجهات نظر المعلمين تجاه البرامج التدريبية المقدمة اليهم ومنهم معلمي الاجتماعيات وذلك لأن الحاجات التدريبية لمعلمي

الاجتماعيات تعتمد على بناء أدوات لقياس مدى تمكن المعلم من مهارات التدريس وإتقانه لها ثم توفير التغذية الراجعة لتساعده على النمو المهني وتحديث معلوماته باستمرار وقد طرأ على مادة الاجتماعيات في الآونة الأخيرة بعض التغيرات المهمة في إطارها الفلسفي والتطبيقي مما توجب على ضوئها إعادة صياغة مناهجها في التعليم العام حيث قامت وزارة التربية بتطوير منهج مادة الاجتماعيات في عام ٢٠١٦ أسوة ببقية المناهج الدراسية التي شملها المشروع الشامل لتطوير المناهج مما أعطت المؤسسات التربوية اهتماما خاصا لتطوير أداء المعلمين ,والارتقاء بمستواهم المهني, أو مواكبة ما يستجد في الواقع التعليمي. وقد أكد الادب التربوي على أهمية البرامج التدريبية للمعلمين في مختلف التخصصات, وكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من الاستفادة من هذه البرامج .

ومن خلال ذلك قدم الباحث استمارة تحتوي على مجموعة من الاسئلة لعينة من معلمي الاجتماعيات في المديرية العامة لتربية بابل لمعرفة مدى مواكبة الدورات التدريبية للتطور المعرفي والتكنولوجي في الوقت الحالي ومن خلال اجابات معلمي الاجتماعيات شعر الباحث بضرورة اجراء دراسة لمعرفة مدى مواكبة البرامج التدريبية اثناء الخدمة لحاجات المعلمين , وعليه فإن مشكلة البحث الحالي تتمحور حول تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الاجتماعيات من وجهة نظرهم , ويمكن تحديد مشكلة البحث من خلال الاجابة على السؤاليين الآتيين:

١- ما واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية ؟

٢- ماالتقديرات التقويمية للبرامج التدريبية لمعلمي الاجتماعيات اثنا الخدمة ؟

ثانياً : أهمية البحث:

أهمية الدراسة الحالية تبرزمن خلال الآتي:

١ - قد تساعد مخرجات البحث في تحديث , وتطوير الخطة التدريبية لبرامج التدريب المقدمة لمعلمي الاجتماعيات وفق حاجاتهم بما يتفق مع مطالب المنهج المطور بالمرحلة الابتدائية.

٢ - قد تساعد نتائج الدراسة الحالية المسؤولين في إدارة التدريب والابتعاث في وزارة التربية والتعليم على تلبية الحاجات التدريبية لمعلمي الاجتماعيات في برامج التدريب.

٣ - يساعد البحث الحالي في تقديم بيانات عن البرامج التدريبية لمعلمي الاجتماعيات أثناء الخدمة ومدى جودها في تطوير المهارات التدريسية لهم وبالتالي إيجاد أفضل الطرق لتطويرها.

٤ - استند هذا البحث على مطالب وزارة التربية العراقية في تحليل البرامج التدريبية.

ثالثاً : هدف البحث :

يهدف البحث الحالي الى الكشف عن واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الاجتماعيات عبر الاجابة عن

الاسئلة الاتية :

١- ما واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية ؟

٢- ما التقديرات التقييمية للبرامج التدريبية لمعلمي الاجتماعيات اثنا الخدمة ؟

رابعاً : حدود البحث:

١- يقتصر هذا البحث على تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية اثناء الخدمة من وجهة نظر المتدربين ومقترحات لتطويرها.

٢- الحد البشري: عينة من معلمي المرحلة الابتدائية تخصص مادة الاجتماعيات .

٣- الحد المكاني: المدارس الحكومية قسم تربية الهاشمية التابعة الى المديرية العامة لتربية محافظة بابل .

٤- الحد الزمني: طبق هذا البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

خامساً : تحديد المصطلحات :

التقويم عرفه كل من :

١ (الزق , ٢٠١٢) بانه جمع البيانات والمعلومات الخاصة ببرامج تدريب المعلمين من وجهة نظر المتدربين

ومقترحات لتطويرها . [٣ : ٤٣] تقويم البرامج التدريبية:

(الجبوري , ٢٠١٣) بانها عملية هادفة يتم من خلالها جمع البيانات والمعلومات الخاصة ببرامج التدريب والصادرة من إدارة التدريب التربوي, بهدف معرفة مدى ملاءمتها لمتطلبات المنهج المطور بصورة موضوعية, والعمل على تحسينها وتطويرها وتجديدها. [٤ : ٩٨]

٣ . البرامج التدريبية:

(رزوقي , ٢٠١٥) بانها مجموعة من الأنشطة والمهارات والسلوكيات في مجال طرائق التدريس خاصة والمجال التربوي عامة يصممها متخصصون في وزارة التربية لغرض تزويد المتدربين بالمعلومات والخبرات التدريبية . [٥ : ١٤٣]

٤- التدريب :

(McGee & Petrie ,2012) بأنه عملية تعلم مستمر تسهم في نمو وتغذية مهارات وكفايات المعلم المهنية. [٦ : ٥٩ - ٧٢]

(فريج ٢٠١٩) بأنه نشاط مقصود ومنظم يهدف إلى جعل أداء المعلم أكثر فاعلية

ومواكبة للتطور الحاصل في المناهج وطرق التدريس نتيجة التطور الاجتماعي والتكنولوجي المستمر. [٧ : ٢٧]

٥- التدريب أثناء الخدمة : بأنه كل عملية تبدأ بتصنيف الحاجات التدريبية للمعلمين بناءً على الأهداف المخططة ومن ثم تنتقل إلى تصميم البرامج التدريبية لهذه الاحتياجات ومن ثم تنفيذ هذه البرامج، وينتهي أخيراً إلى التقويم للبرامج والمتدربين لتحديد مخرجات التدريب والاستفادة من هذا التقويم في البرامج التدريبية اللاحقة . [٨ : ٢٧]

٥ . معلمي الاجتماعيات : هم مجموعة من المعلمين والمعلمات يُدرسون مادة الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية .

٦ . المرحلة الابتدائية : هي المرحلة الاولى من مراحل التعليم الاساسي في العراق تبدأ من الصف الأول الابتدائي وتنتهي بالصف السادس.

الفصل الثاني جوانب نظرية ودراسات سابقة

جوانب نظرية : .التدريب

١- مفهوم التدريب للمعلمين:

يعد التدريب أحد أهم الركائز الأساسية التي تدعم النمو والتطور المهني للمعلمين، من خلال برامج تستهدف احتياجاتهم على الصعيد الشخصي والمهني، وتوفر المعارف والمهارات والخبرات اللازمة أثناء إعداد وتصميم البرامج التدريبية بما يحقق الأهداف المرجوة .

كما أن تنفيذ برامج التدريب التربوي بناء على مجموعة من الأسس والمبادئ تحقق عديد من الأهداف التربوية واهميتها للمعلمين والمعلمات، ويظهر في بعض الجوانب منها:

١- يساعد على إظهار المهارات والأشياء الإيجابية لدى المعلمين وغيرهم في المؤسسات التعليمية نحو العملية التعليمية.

٢-زيادة الأداء في المؤسسة التعليمية، حيث إن حصول المعلمين على المهارات والخبرات والمعارف المطلوبة لتأدية أعمالهم يمكنهم من تنفيذ المهام المنوطة إليهم بكفاءة وسيطرة على الوقت , والإمكانات المادية المستعملة في العملية التعليمية.

٣-الإفصاح عن الأهداف العامة للعملية التعليمية ترفع من أداء المعلمين في المؤسسات التربوية. [٩ : ١٧٨]

٤-إمكانية إطلاع المعلمين على التجارب العالمية في تخصصاتهم ومدى الاستفادة منها .

٦- بناء قاعدة رصينة للاستشارات والاتصالات الداخلية تعمل على تحسين وتطوير الأساليب التنافسية بين المعلمين في المؤسسات التعليمية وإدارتهم.

٧- تنمية التفكير والتطور الوظيفي للاختصاصات من العلوم الحديثة .

٨- التعامل مع المتغيرات ومواكبة التطورات والتفكير بأسس علمية وتطبيقية حديث.

فيتضح من خلال ما سبق ذكره حول مفهوم التدريب للمعلمين، بأنه يسهم في تحسين مهاراتهم الأدائية، ويساعدهم على تنفيذ الأهداف التعليمية بفاعلية، ويمكنهم من استخدام الأساليب الحديثة في طرائق التدريس، واستخدام التقنية في التعليم، فهو في الواقع استثمار في الكادر التعليمي الذي يعد رأس المال الحقيقي للمؤسسة التربوية والتعليمية، فبتطور أدائه وزيادة ثقافته ونموه المهني المستمر ينعكس إيجاباً على تحصيل طلابه، ورفع مستوياتهم ونمو مهاراتهم المختلفة. [١٠ : ٧٧]

٢- أهداف التدريب :

الهدف العام للتدريب بأنه: تحقيق النمو المهني المستمر لشاغلي وشاغلات الوظائف التعليمية والرفع من مستوى أدائهم في العملية التعليمية وتنمية الطاقة الإنتاجية لجميع العاملين، وإعداد الكوادر الوطنية المدربة في شتى التخصصات التي تحتاجها الوزارة، وقد حددت مجموعة من الأهداف التفصيلية أبرزها:

- الإسهام في ترسيخ الاتجاهات الإيجابية نحو العمل وبناء علاقات إنسانية فعّالة بين العاملين.

- تزويد المتدربين بالمعلومات التربوية والمهارات والمستحدثات العلمية والتقنية والنظريات التربوية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة هذه المتغيرات.

- إكساب المتدربين القدرة على تطبيق الأفكار والآراء والحلول النابعة من نتائج الدراسات بما يؤدي إلى ردم الفجوة بين النظرية والتطبيق العمل .

- إكساب المتدربين أساليب التعليم المستمر من خلال تمكينهم من مهارات التعلم الذاتي المستمر، أو من خلال إيجاد اتجاهات إيجابية نحو استمرار الالتحاق بالبرامج التدريبية لتطوير قدراتهم وإمكانياتهم [١١] :

[١١٢]

فمن خلال ما سبق يتضح الاهتمام بالبرامج التدريبية كونها ركيزة أساسية من ركائز تطوير منسوبيها، فتطوير قدراتهم الذاتية يساعدهم على التفكير والتبصر والتحليل، وبالتالي المشاركة في حركة المعرفة ورفدها وتعزيزها، مما ينعكس على أدائهم وممارساتهم نحو التجديد المستمر لقدراتهم، وهذا بدوره ينعكس على الطالب في الميدان التربوي، وتأسيساً لما سبق فإن للانبثاق المعرفي والتطور التكنولوجي في جميع مجالات الحياة، ولتعدد وسائل

الاتصال والتواصل للتعامل مع التطورات والتقنيات الحديثة، ولا سبيل لهذا فقد وقع على عاتق المعلمين مهمة تطوير قدرات وتنمية الذات ورفع المهارات لمواكبة العصر إلا بالتدريب، لذلك بات للتدريب على رأس العمل أهمية وقيمة.

كما يعد التدريب بمثابة استجابة للظروف الحادثة والمتغيرة التي فرضتها التطورات ومن هنا فان العلمية والمعرفية السريعة المتزايدة، إضافة إلى الدور التربوي الذي يأمله ، ويمكن القول إن تدريب المعلمين خلال الخدمة يعود إلى أسباب عامة تفرضها متغيرات العصر، وأسباب خاصة تملئها طبيعة المهنة في التعليم كما يذكر المهتمين في التدريب ومنهم عثمان بان التدريب يبعث الثقة في نفوس الأفراد الذين ينتظمون أصبحوا على درجة عالية من الكفاية، بحيث يتفنون في أعمالهم أكثر من ذي فيه عندما يشعرون وهذا الشعور الذاتي ينمي فيهم الإحساس بالتفوق والقيمة الذاتية . [١٢ : ٨]

فالتدريب أثناء الخدمة أصبح ضرورة واقعية في جميع الوظائف، ففي مجال التعليم تزداد أهميته؛ لأن التعليم واجهة للمتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية مما يزيد من معارف جديدة في مجال العمل، ومساعد المتدرب على اكتساب مهارات جديدة تطلبها المهنة لتساعد على تغيير الاتجاهات السلبية واكتساب اتجاهات إيجابية يكسب المتدرب آفاقا جديدة في مجال ممارسته لمهنته، ويغرس مفاهيم وأساليب تعلم جديدة . [١٣ : ٦٥] ويرى سعادة أنه " من الدوافع التي دفعت المسؤولين عن التربية إلى الاهتمام بتدريب المعلمين أثناء الخدمة ضعف مستويات المعلمين من الناحية العلمية والمهنية، إلى جانب الانفجار المعرفي الذي يشهده وعدم الاهتمام بتطويرها لتناسب القرن الحادي والعشرين، بالإضافة إلى ضعف برامج الإعداد وتفاوت متغيرات العصر، لذلك جاءت أهمية التدريب كمحاولة للتفوق على هذه الصعوبات والسلبيات ومسايرة التطور والتقدم من ناحية أخرى، مما يساهم في زيادة الحاجة إلى برامج تدريبية مستمرة .

ومن أجل ذلك صار من الضروري إعداد المعلم والعمل على تدريبه، فالتدريب هو إعداد الأفراد، والتدريب بمفهومه العلمي إمكانات ومهارات ترفع من قدرات وتأهيلهم تقنيا ومهنيا وإكسابهم الخبرات مما يستهدف تحقيق النمو الذاتي المستمر للقائمين بعملية التعليم في كافة الأصعدة لرفع مستوى الأفراد، والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين أنفسهم بما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي ورضاهم المهني والوظيفي تجاه عملهم

، كما أن التدريب أثناء الخدمة يسهم في إعداد المعلم وتأهيله كذلك يسد فجوة القصور قبل التحاقه بالعمل؛ لأن التطبيق في الميدان والممارسة تختلف عن الجانب النظري الذي أخذه أثناء الدراسة الجامعية، كما أن التدريب أثناء العمل لا يلزمه بالضرورة وجود نقص في التأهيل قبل الخدمة، إنما يكفي أن يكون من أجل مواكبة التغيرات استجابةً لمتغيرات العصر التي فرضتها عليهم التطورات العلمية ، والمعرفية السريعة والمتضاعفة، إضافة إلى الدور التربوي الذي يتوقعه . [١٤ : ٧٤]

نماذج التدريب أثناء الخدمة

النموذج الأول :النموذج الانجليزي للتدريب :يقوم هذا النموذج على أربع خطوات رئيسة ينبثق منها تحديد الاحتياجات - تصميم استراتيجيات - خطط التدريب والتنمية- التقييم وفعالية التدريب والتنمية - تدعيم التدريب .

النموذج الثاني : نموذج كاسيكو يتكون من ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى : تحديد الحاجات التدريبية وصياغة الأهداف.

المرحلة الثانية : تحديد الطرق والوسائل لتحقيق الأهداف في جو محفز .

المرحلة الثالثة :التقييم، وهي مرحلة تعني وضع مؤشرات تحقق الأهداف من خلال قياس أداءهم للحصول على معلومات تساهم في تطوير المراحل السابقة للمتدربين في البرنامج أو في العمل . [١٥ : ٨٤]

النموذج الثالث : نموذج تشارني وكونواي يتضمن هذا النموذج مجموعة من الخطوات عند تصميم برنامج تدريبي منها :

أ - جمع المعلومات عن الحاجة التدريبية .

ب -الاتفاق حول المستفيدين من البرامج في ضوء الإمكانيات المالية المرصودة.

ج -تحديد المعلومات أو المعارف والمهارات التي يحتاجها المستفيد.

د -تحديد مدة البرنامج التدريبية، ومستوى أدائهم الحالي، ومستوى تعليمهم وجمع معلومات عن المشاركين من حيث :وما يحتاجونه لتحسين أداء عملهم بمستوى أحسن

و -تحليل الحاجات التدريبية من خلال مراجعة التوصيف الوظيفي؛ لمعرفة متطلبات الوظائف أو المهام وتقييم مستوى المهارات الحالية وتحديد المهام والمهارات الضرورية للقيام بتلك الوظائف، وتحديد فجوة الأداء بين المهارات المطلوبة والمهارات الحالية. [١٦ : ٧٣]

ز -صياغة أهداف التدريب بمشاركة المتدربين أنفسهم.

ح -تحديد الجدول الزمني للبرنامج.

ط -التقويم المبدئي للبرنامج بتطبيقه على مجموعة تجريبية من المستهدفين الذين لديهم الاستعداد للاختبار

ي -تحديد موعد تنفيذ برنامج التدريب.

ك - تحديد أولويات التدريب في ضوء أثر تلبية الحاجات التدريبية على قدرة المنظمة لتحقيق أهدافها، وعلى قدرة الموظف في النجاح في الوظيفة.

ل - تسجيل المواد التدريبية- كتابة - متضمنة الأهداف التدريبية للبرنامج، وخطة هذا البرنامج، والأهداف التدريبية لكل وحدة، وطرق التدريب المناسبة، وتجربة فعالية المواد التدريبية على مجموعة قليلة من المتدربين، والاستعانة بأراء الخبراء فيما يخص محتوى البرنامج؛ من أجل التأكد من أهمية المواد التدريبية ومدى ملاءمتها للمستفيدين

أساليب التدريب

تختلف أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة باختلاف مستوياتهم التدريبية، لذلك يعد اختيار الأسلوب المناسب لتنفيذ البرنامج التدريبي سر نجاح وجودهم، واحتياجات التدريب ، ومن الأساليب التدريبية ما يكون نظريا، ومنها ما يكون ميدانيا، وتقليديا، وذاتيا، ومنها ما يركز على المتدرب من جميع الجوانب ويغير سلوكه؛

لذلك لكل أسلوب تدريبي قيمته وأهميته، وكلما كان هناك تنوع في أساليب التدريب ساهم ذلك في رفع مستوى المتدرب وهناك عدة اساليب للتدريب منها . [١٧ : ٢٠٥]

١- أسلوب المحاضر:

هي طريقة تقليدية في نقل المعلومات بطريقة رسميه , وتعتمد على الدور المباشر الذي يقوم به المحاضر في إعداد المادة العلمية وعرضها وتفسيرها، ولكن درجة مشاركة المتدربين تكون محدودة للغاية، لذا فأسلوب المحاضرة لا يعتبر الأسلوب الأمثل في الإلقاء و التدريب، وفيما يأتي مجموعة من الشروط لكي تكون المحاضرة ناجحة:

- الإعداد الجيد قبل المحاضر للمحاضرة من حيث ترتيب الموضوعات، او المعلومات حسب تسلسلها المنطقي وفي نقاط محددة ومختصرة لكي تتناسب عملية إلقاء .

-قيام المدرب أثناء المحاضرة ببعض الاستراتيجيات لتحفيز المتدربين لمتابعة المحاضرة، مثل طرح بعض التساؤلات المتدرجة والمناسبة للمعلومات في المحاضرة.

- تخصيص وقتاً كافياً من قبل المدرب للمناقشة وللإجابة على معظم الأسئلة والاستفسارات. [٦ : ٥٩ - ٧٢]

- لغة المحاضرة تكون سهلة ومسايمة مع قواعد اللغة.

- يستعمل المحاضر لغة الجسد من تعبيرات الوجه والاتصال النظري والإشارات والإيماءات ، والصوت المعبر بصفة عامة خلال إلقاء المحاضرة.

-عدم قيام المحاضر بأفعال مثل تسليك الحلق أو تحريك النظارة الزجاجية بصفة مستمرة.

-أن تكون سرعة إلقاء المحاضرة مناسبة لأخذ المذكرات وتدوين الأفكار.

-يستحسن أن يستخدم المحاضر أثناء إلقاء المحاضرة بعض الوسائل التعليمية السمعية والبصرية أو الاثنين دف التشويق والتنوع والإيضاح معا أثناء الإلقاء .

- قيام المحاضر بإعطاء الأمثلة في المحاضرة بحيث تكون متناسبة مع خلفيات واهتمامات المتدربين.

- أن يقوم المحاضر بتوجيه حديثه أو توجيه إلقاءه على متدرب أو اثنين دون الجميع أثناء إلقاء المحاضرة .

[١٨ : ٤١]

- أسلوب المؤتمرات:

تشارك فيه مجموعة من الأفراد يمثلون اتجاهات متعددة، أو قد يمثلون بعض المنظمات، أو الهيئات المختلفة تجمعهم اهتمامات مشتركة بموضوع النقاش - موضوع المؤتمر - ثم تقدم الأسئلة، وتعرض الإجابة، وتبرز التعليقات من قبل المتدربين والمدرّب معاً أو المتدربين أنفسهم .

- أسلوب المناقشة:

هي الطريقة الحوارية، ويستخدم هذا الأسلوب مع مجموعات صغيرة من المتدربين لتتجمع لإيجاد حل لمشكلة ما عن طريق تبادل الأفكار والمعلومات والآراء والخبرات، بحيث يكون موضوع المناقشة في نطاق خبرات المتدربين ويقتصر دور المدرّب في إدارة المناقشة والتأكد من أنه يسير في الخط المرسوم له. ([١٧ : ٥٥]

وللمناقشة أساليب، منها:

أ- أسلوب المناقشة البناءة المنظمة: حيث يدير المناقشة المعلم

ب- أسلوب المناقشة الحرة: يطرح فيها المشكلات للتداول ويحدد فيها المتدربون هيكل الموضوع للمناقشة .

- أسلوب دراسة الحالة:

تستخدم هذه الطريقة بشكل أساسي في التدريب على الموضوعات التي يواجه المتدرب فيها موقفاً عملياً يكون في حاجة إلى دراسة الموقف وتحليله للخروج بمؤشرات ودلالات تؤدي في النهاية إلى الوصول للقرارات الصائبة.

ويهتم هذا الأسلوب كما ذكر رضا أكرم بإشراك المتدربين في العملية التدريبية، حيث تقدم لهم حالة أو مشكلة واقعية ويطلب منهم تحليلها والوصول إلى حل مناسب لها، ويستخدم هذا الأسلوب لتنمية قدرات المتدربين على المناقشة في المواقف، والقدرة على حل المشكلات والتفكير والاستنتاج، ومهارة العلاقات الإنسانية، ولكن يعاب على هذا الأسلوب عدم الموضوعية، ومثالية الحلول، وطول الوقت .

ويمكن القول بأن دراسة الحالة تستخدم بوصفها طريقة - بشكل أساسي في التدريب على الموضوعات التي يواجه المتدرب فيها موقفًا عمليًا يكون بحاجة إلى دراسة الموقف وتحليله للخروج بمؤشرات ودلالات تؤدي في النهاية إلى الوصول للقرارات الصائبة. [١٩ : ١٣٢]

- أسلوب الحدث:

هذا الأسلوب يشبه أسلوب دراسة الحالة إلا أن جميع التفاصيل المتعلقة بالمشكلة لا يتم عرضها على المتدربين، وإنما يطرح المتدرب أسئلة على المدرب على حقائق متعلقة بالمشكلة، ثم يعمل المتدرب على التحليل، ما يميز هذا الأسلوب أنه يعمل على تنمية مهارة المتدربين في الحصول على الحقائق والمعلومات عن طريق طرح الأسئلة .

- الندوة الموجهة :

حيث يشترك مجموعة من المدربين في موضوع معين والبحث فيه، ثم تعرض وجهات النظر في ندوة مشتركة، ويمكن القول بأن توضع المادة العلمية في هيئة أسئلة وإجابات بشكل محكم بحيث كافة جوانب الموضوع، وفيها تتم المشاركة وتبادل المعارف والآراء والأفكار بطريقة تغطي الأسئلة وإجابات المتدربين.

وبشيء من التفصيل فإن الندوة تتمحور في الغالب حول موضوع معين أو مشكلة معينة وتشترك فيها فئتان، فتضم الأولى المختصين أو المهتمين الذين يقومون بعرض وجهات نظرهم حول موضوع الندوة، بينما تضم الثانية المتدربين، وغالبا ما يكون موضوع الندوة ذا أهمية لدى المتدربين، ويتطلب عقد الندوة وجود المختصين في موضوعها، ووجود حاجة تدريبية فعلية لدى المتدربين في موضوع الندوة، وبعد طرح أفكار وأسئلتهم على المنتدبين، ويهدف أسلوب المختصين وآرائهم تتاح الفرصة للمتدربين لطرح استفسارات

تجنب نقد الأفكار المتولدة:

ويعنى به استبعاد أي شكل من اشكال الحكم أو النقد أو التقويم أثناء جلسات العصف الذهني، ومسئولية تطبيق القاعدة تقع على عاتق المعلم وهو مدير الجلسة.

[٢٠ : ٢٤]

- وجود حرية في التفكير والترحيب بمختلف الأفكار مهما يكن نوعها , بهدف إتاحة قدر أكبر من الحرية للمتدربين في التفكير لاعطاء حلول للمشكلة المعروضة مهما تكن نوعية هذه الحلول أو مستواها.
- العمل على زيادة كمية الأفكار المطروحة :

تؤكد هذه القاعدة على توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار المطروحة , لأنه كلما زاد الأفكار المطروحة من قبل المتدربين زاد احتمال تحقق أكبر قدر من الأفكار الأصلية أو المعينة في الحل المبدع للمشكلة.

- تعميق أفكار الآخرين وتطويرها :

إثارة الحماس بين المشاركين في جلسات العصف الذهني من المتدربين أو من غيرهم وأن يقدموا ما يمثل تحسينا أو تطورا.

ويمكن القول أنّ العصف الذهني يعطي مجموعة صغيرة مختارة بعناية سؤالاً عن كيفية التصرف في توليد أكبر عدد من الأفكار أو الحلول ويتم كتابتها على موقف ما أو مشكلة . [٢١ : ٦]

الدراسات السابقة :

أولاً: دراسة خصاونة [٢٢ : ١٢٣]

١- هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة في محافظة أربد في الاردن .

٢- اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لاجراء الدراسة.

- ٢- مجتمع الدراسة : معلمي الدراسات الاجتماعية في المدارس التابعة لمحافظة أربد
- ٤- عينة البحث : تكونت من (٥٢) معلماً ومعلمة من معلمي الدراسات الاجتماعية في المدارس التابعة لمحافظة أربد
- ٩- اداة الدراسة تم بناء الاستبانة حيث تكون في صورته النهائية من (٣٠ فقرة) موزعة على ثلاثة مجالات هي (تجهيزات التدريب، المهارات المستهدفة بالتدريب، تقييم التدريب).
- ١٠- نتائج الدراسة أظهرت النتائج أن تقديرات المعلمين لواقع البرامج التدريبية كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجالات الأداة تعزي لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي.
- ١١- توصيات الدراسة: من أبرزها ضرورة تحديد الاحتياجات الفعلية لمعلمي الدراسات الاجتماعية قبل بناء أي برنامج تدريبي، وضرورة إشراك معلمي الدراسات الاجتماعية في التخطيط للبرامج التدريبية .
- ثانياً: [٢٣ : ٥-٢]
- ١- هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الفاعلية التربوية لبرنامج تأهيل معلمي المرحلة الاساسية الدنيا اثناء الخدمة من وجهات نظرهم وعلاقته باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس.
- ٢- منهج الدراسة: استعملت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي .
- ٣- مجتمع الدراسة: جميع معلمي برنامج التأهيل التربوي البالغ عددهم (١٧٨) معلماً ومعلمة .
- ٤- عينة الدراسة :بلغت عينة الدراسة (٦٦.٣%) من مجتمع الدراسة .
- ٥- اداة الدراسة : استبانة مكونة من (٩١) فقرة موزعة على محورين و(١١) مجالاً .
- ٦- نتائج الدراسة : اظهرت نتائج الدراسة ان الدرجة الكلية لمجالات الفاعلية التربوية اتت بمتوسط حسابي (٤.١٨) وانحراف معياري (٠.٣٣) وبدرجة مرتفعة لمجالات الفاعلية التربوية .
- ٧- التوصيات: اوصت الباحثة بضرورة الاهتمام بالتطوير المستمر للمعلمين , وضرورة التطوير المستمر لبرنامج تأهيل المعلمين اثناء الخدمة .

ثالثاً : [٢٤ : ١٣٠]

- ١- هدف الدراسة : هدفت الدراسة الى التعرف على دور الدورات التدريبية اثناء الخدمة في تحسين الاداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية والتعرف على الفروق بين اجابات المعلمين تبعاً لمتغيرات الدراسة في الكويت .
- ٢- منهج الدراسة : اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي
- ٣- مجتمع الدراسة: المعلمين والمعلمات لمادة التربية الفنية في مدينة الجهراء .
- ٤- عينة الدراسة :تكونت من (٣٥) معلماً ومعلمة في مدينة الجهراء .
- ٥- اداة الدراسة :استبانة مكونة من (٧٤) بنداً موزعة على ثلاثة محاور .
- ٦- نتائج الدراسة : وجود فروق دالة احصائياً بين اجابات المعلمين على الاستبانة تعزى الى متغير سنوات الخبرة لصالح الافراد الذين يمتلكون مؤهل علمي دبلوم فأعلى في التربية الفنية .
- ٧- التوصيات: عقد دورات تدريبية لمعلمي التربية الفنية بشكل مكثف ومستمر لأهمية هذه الدورات في تطوير المتدربين .

رابعاً : [٢٥ : ٧-٢]

هدفت تحديد فاعلية نموذج تدريبي للمدربين في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية بولاية تكساس الأمريكية.

- ١- منهج الدراسة: اتبع الباحث المنهج شبه التجريبي لا كمال اجراءات دراسته.
- ٢- مجتمع الدراسة : معلمي العلوم في المدارس الابتدائية في ولاية تكساس الامريكية .
- ٣- عينة الدراسة : خمسة مدارس ابتدائية يتبعون ادارة تعليمية واحدة .
- ٤- اداة الدراسة : تطبيق اختبار لمعرفة مدى تحقق فاعلية نموذج تدريبي للمدربين في تنمية الكفاءة المهنية للمدربين .
- ٥- وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة الارتباط الوثيق بين ارتفاع المستوى المهني للمعلمين نتيجة ارتفاع المستوى المهني للمدربين .

٦- توصيات الدراسة: ضرورة الاهتمام في تنمية النماذج التدريبية لمعلمي المرحلة الاساسية في ولاية تكساس الامريكية .

الفصل الثالث : منهجية البحث واجراءاته

أولاً: منهج البحث . اتبع الباحث المنهج الوصفي لتنفيذ اجراءات بحثه ، نظراً لملاءمته لطبيعة دراسته ، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها .

ثانياً: مجتمع البحث : اشتمل مجتمع البحث على معلمي مادة الاجتماعيات في مديرية تربية بابل / قسم تربية الهاشمية , والبالغ عددهم (٤٠٠) معلم من معلمي مادة الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية .

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة السحب العشوائي فبلغت (٨٠) معلماً من معلمي الاجتماعيات ضمن قسم تربية الهاشمية بنسبة (٢٠٪) من المجتمع الاصلي للبحث

رابعاً: اداة الدراسة

نظراً لعدم وجود مقياس جاهز ملائم لجمع المعلومات والبيانات المناسبة حول الدراسة الحالية فقد ارتأى الباحث استعمال الاستبيان كأداة لجمع المعلومات الخاصة ببحثه لانه يتمتع بمزايا عديدة اهمها :-اقتصادي من حيث الوقت إذ يتمكن الباحث من جمع البيانات من عينة كبيرة في فترة زمنية مناسبة , حيث عد الباحث الاستبانة بصيغتها الاولى وبالاعتماد على المصادر الاتية:

أ- الاطلاع على بعض الادبيات التربوية التي حصل عليها من بعض المصادر والدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع البحث او قريبة من الموضوع .

ب- الافادة من الدراسات السابقة التي اشار اليها الباحث في الفصل السابق والتي تناولت مواضيع قريبة من موضوع الدراسة واطلاعه على الاستبانات الموجودة فيها واساليب تصميمها.

ج- الاداة (الاستبانة) للتعرف على واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الاجتماعيات حيث تكونت الاداة من (٣٠) فقرة موزعة الى (اربع) مجالات , وكل مجال على مجموعة من الفقرات , المجال الاول التنوع في البرامج التدريبية تكون من (١٠) فقرات , والمجال الثاني بيئة التدريب الافتراضي على (٨) فقرات .
المجال الثالث التقييم العلمي تكون من (٦) فقرات .
اما المجال الرابع خبرة المدرسين اشتمل على (٦) فقرات كما واستعمل الباحث مقياس ليكرت الثلاثي .

موافق ٣درجة	محايد ٢درجة	غير موافق ١ درجة
----------------	----------------	---------------------

رابعاً: صدق الاداة

يعني الصدق جودة الاداة لقياس ما وضع من اجل قياس السمة المراد معرفتها , وقد اعتمد الباحث الصدق الظاهري للتأكد من صدق الاداة من خلال عرض اداة البحث على الخبراء والمحكمين للحكم على مدى صلاحية فقراتها , وقد اشار Gronuld [٢٦: ١٢] الى ان افضل وسيلة لمعرفة الصدق الظاهري هي قيام عدد من الخبراء والمختصين بتقدير مدى تمثيل فقرات الاداة للصفة المراد قياسها , ولإيجاد الصدق الظاهري قام الباحث بعرض الاداة على مجموعه من المختصين في علم النفس التربوي وطرائق التدريس والقياس والتقييم, لإبداء رأيهم بمدى صلاحية الاداة وقد تم الاخذ بأرائهم حول فقرات الاداة من حيث صلاحيتها في قياس السمة المراد قياسها واسلوب صياغتها , وفي ضوء اراء الخبراء والمختصين اعتمد الباحث نسبة الاتفاق (٨٠٪) من الخبراء كحد أدنى, كما اجرى الباحث بعض التعديلات والتغيرات وحذف بعض الفقرات التي لم تحقق نسبة الاتفاق (٨٠٪) وبهذا الاجراء اصبحت الاداة بصيغتها النهائية تتكون من (٣٠) فقرة موزعة على اربع محاور .

خامساً الثبات

يعد الثبات من الصفات الاساسية التي ينبغي للباحث التأكد منها في اعداد الاداة وذلك لا عطاء مؤشراً على دقة الاداة وتجانسها في قياس السمة المراد قياسها ولغرض حساب معامل الثبات لكل فقرات الاداة طبق الباحث الاداة على :

١- عينة استطلاعية مؤلفة من معلمي الاجتماعيات ضمن مديرية تربية بابل , بلغ عددهم (٢٨) معلماً , حيث استخرج الباحث معامل الثبات لأداة الدراسة بمجالاتها الاربعة , حيث استعمل طريقة الفاكرونباخ لاستخراج ثبات الاداة وتعد هذه الطريقة مناسبة في المقاييس ومستعملة في العديد من الدراسات السابقة وبعد

اجراء العمليات الحسابية بلغ معامل الثبات (٠.٨٩) وهو معامل ثبات جيد اذ يعد معامل الثبات جيد كلما اقترب من الواحد الصحيح .

٢- عينة رئيسية بعد التأكد من ثبات الاداة وصدقها طُبقت الاداة بصيغتها النهائية في المدة الزمنية يوم الاحد الموافق ٢٠٢٣/٢/٢٦ إلى يوم الثلاثاء الموافق ٢٠٢٣/٤/١ على عينة البحث الاساسية وقد تم التواصل مع عينة البحث والاجابة عن اسئلتهم وطريقة الاجابة عن فقرات الاداة والهدف من البحث , وبعد الانتهاء من الاجابة على فقرات الاداة فرغت الاجابات في الاستمارة الخاصة لهذا الغرض الوسائل الاحصائية (الفا كرنباخ , الوزن المئوي , الوسط المرجح)

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها

في هذا الفصل سيعرض الباحث النتائج التي توصل اليها وفق اهداف بحثه

اولاً : عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً وتحليلاً لنتائج البحث في ضوء الاهداف التي عدة سابقاً وفق النحو الاتي:

١. تحديد كل فقرة من الفقرات المذكورة في الاستبانة في ضوء درجة الوسط المرجح والوزن المئوي.
 ٢. عد الباحث الفقرة التي حصلت على وسط مرجح اكثر من (٢) في جانب الفقرات المتحققة اما التي حصلت على وسط مرجح اقل من (٢) فهي في جانب الفقرات الغير متحققة.
 ٣. سيناقتش الباحث بصورة اجمالية الفقرات الغير متحققة.
- بعد إن أنهى الباحث تطبيق أداة بحثه جمع التكرارات التي حصلت عليها كل فقرة من فقرات الاستبانة بحسب المقياس الثلاثي التي تضمنته الاستبانة، مستخرجا الوسط المرجح والوزن المئوي لكل فقرة وكما مبين في الجدول (٢).

جدول (٢) الوسط المرجح والوزن المئوي لكل فقرة من فقرات

ت	المجال	الفقرات	موافق ٣ درجة	محايد ٢ درجة	غير موفق ١ درجة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	التنوع في البرامج التدريبية	البرامج التدريبية تتصف بأنها ذات أهداف واضحة ومحددة منذ بداية الدورة .	٢٢	٢٨	٣٠	١.٩	٦٣.٣٣
٢		قابلية البرامج التدريبية على تطوير وإعداد المعلمين والمعلمات إعداداً جيداً في مجال التعليم.	٣٨	٣٧	٥	٢.٤١	٨٠.٤٢
٣		تساعد البرامج التدريبية على تنمية روح الإبداع والابتكار لدى المتدربين	١٨	٣٥	٢٧	١.٨٩	٦٢.٩٢
٤		تعرض البرامج التدريبية بشكل منطقي ومتسلسل .	٤٥	٢٩	٦	٢.٤٩	٨٢.٩٢
٥		يتم تطبيق محتوى الوحدات التدريبية من قبل المتدربين تطبيق عملي .	٢٠	٢٢	٣٨	١.٧٨	٥٩.١٧
٦		اجراء تقويم نهائي بعد نهاية كل برنامج تدريبي .	٣٩	٤٠	١	٢.٤٨	٨٢.٥
٧		تعد خطط تقويمية متنوعة للمتدربين مثل: (اختبارات تحريرية وشفوية - واجبات - ملخصات وأبحاث)	٨	٩	٦٣	١.٣١	٤٣.٧٥
٨		تناسب قاعات التدريب الافتراضية مع عدد المتدربين	٥٠	٢٢	٨	٢.٥٣	٨٤.١٧
٩		بيئة التدريب الافتراضي تساعد على خلق جو يسوده التفاعل بين المتدربين خلال تطبيق التدريب .	١٦	٢٩	٣٥	١.٧٦	٥٨.٧٥
١٠		تكوين بيئة تدريبية تفاعلية بين المدرب والمتدربين .	٤٩	٣١	٠	٢.٦١	٨٧.٠٨
١١	بيئة التدريب الافتراضي	خلق الدافعية لدى المتدربين خلال تنفيذ البرنامج التدريبي حضورياً .	٢٧	٤٨	٥	٢.٢٨	٧٥.٨٣
١٢		أهداف البرامج التدريبية تتصف بأنها واضحة	٢٢	٢٧	٣١	١.٨٩	٦٢.٩٢

					ومحددة منذ بداية تنفيذ البرنامج .	
١٣	٢٧	٤٧	٦	٢.٢٦	٧٥.٤٢	ينفذ محتوى البرامج التدريبية بشكل متسلسل ومنطقي
١٤	١٣	٣٣	٣٤	١.٧٤	٥٧.٩٢	تساعد البرامج التدريبية على تنمية مهارات التفكير العليا لدى المتدربين .
١٥	١٤	٢٧	٣٩	١.٦٩	٥٦.٢٥	يشترك المتدربون في صياغة أهداف البرامج التدريبية .
١٦	١٥	٢٧	٣٨	١.٧١	٥٧.٠٨	تساعد البرامج التدريبية على إعداد المتدربين إعداداً جيداً في مجال التعليم .
١٧	٢٠	٢٩	٣١	١.٨٦	٦٢.٠٨	قابلية البرامج التدريبية للتحقيق والتنفيذ .
١٨	٤٠	٢٢	١٨	٢.٢٨	٧٥.٨٣	وجود برامج تأهيلية للمتدربين تركز على الجانب التربوي والأكاديمي .
١٩	١٨	٢٨	٣٤	١.٨	٦٠	اعداد برامج خاصة بالمتدربين من المعلمين والمعلمات المرشحين للأشراف التربوي .
٢٠	٤٩	١٨	١٣	٢.٤٥	٨١.٦٧	اعداد برامج تدريبية تعمل على تثقيف المتدربين بالمستجدات في محتوى النظام التعليمي وسياسته وقوانينه .
٢١	٥٧	١٩	٤	٢.٦٦	٨٨.٧٥	تزود البرامج التدريبية المتدربين بأحدث المفاهيم والخبرات التربوية .
٢٢	٢٣	١٧	٤٠	١.٧٩	٥٩.٥٨	تراعى البرامج تدريبية للمتدربين التحديد المسبق لطبيعة البرنامج ، والأهداف المراد تحقيقها والشريحة المستهدفة .
٢٣	١٣	٣١	٣٦	١.٧١	٥٧.٠٨	يواكب محتوى البرامج التدريبية التطورات العلمية والرقمية .
٢٤	٤٧	٣٣	٠	٢.٥٩	٨٦.٢٥	يتناسب البرنامج التدريبي مع حاجات المتدربين مهنيًا .
٢٥	١١	٢٥	٤٤	١.٥٩	٥٢.٩٢	تتضمن فقرات البرنامج التدريبي استخدام تقنيات تربوية حديثة خلال عرض المحتوى التدريبي .
٢٦	١٢	١٣	٥٥	١.٤٦	٤٨.٧٥	يتناسب محتوى المادة المعروضة خلال تطبيق البرامج التدريبية مع ميول واحتياجات المتدربين

					المستقبلية .	
٥٣.٣٣	١.٦	٤٥	٢٢	١٣	تساهم البرامج التدريبية خلال تطبيقها معالجة المشكلات التربوية المعاصرة .	٢٧
٧٧.٥	٢.٣٣	٥	٤٤	٣١	المدرسين في البرامج التدريبية من ذوي الاختصاص و مؤهلين اكاديمياً و مهنياً .	٢٨
٥٩.١٧	١.٧٨	٣٠	٣٨	١٢	يمتلك المتدربين خبرات كافية في ميدان التعليم العام .	٢٩
٨٥.٤٢	٢.٥٦	٤	٢٧	٤٩	يجري المدرب خلال تنفيذ البرامج التدريبية تقييماً مستمراً للمتدربين.	٣٠

ثانياً: تفسير النتائج

للإجابة على اسئلة البحث ما واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي مادة الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية ؟ وكذلك ما التقديرات التقييمية للبرامج التدريبية لمعلمي الاجتماعيات اثنا الخدمة ؟

استعمل الباحث مقياس ليكرت الثلاثي لمعرفة وجهة نظر المعلمين حول البرامج التدريبية من خلال اجاباتهم عن فقرات الاستبانة وسيقوم الباحث بتفسير الفقرات الغير متحققة ومن الجدول السابق تبين أن درجة موافقة معلمي الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية في محافظة بابل على البرامج التدريبية المقدمة خلال فترة التدريب والتي جاءت بنسب متباينة حسب وجهة نظرهم ,حيث حصل معيار(تساهم البرامج التدريبية خلال تطبيقها معالجة المشكلات التربوية المعاصرة) على وسط مرجح (١.٦) ووزن مؤوي (٥٣.٣٣) يعزى عدم تحقق المعيار الى ان البرامج التدريبية لم تضع حلول جذرية لمعالجة المشكلات التربوية المعاصرة لارتباط الكثير من المشكلات بالوزارة وعدم تعاون الوزارة في التغلب على حل الكثير منها حال دون تحقق هذا المعيار , اما معيار (اعداد برامج خاصة بالمتدربين من المعلمين والمعلمات المرشحين للأشراف التربوي) فقد حصل على وسط مرجح (١.٨) ووزن مؤوي (٦٠) عدم تحقق هذا المعيار بسبب ندرة تطبيق هكذا برامج على المعلمين والمشرفين في المرحلة الابتدائية وان وجدت فهي لا ترتقي الى التطور الحالي في مجال التعليم الذي يعاني كثير من المشكلات التربوية المتراكمة منذ فترة من الزمن في العراق , اما معيار (البرامج التدريبية تتصف بأنها ذات اهداف واضحة ومحددة منذ بداية الدورة) حقق وسط مرجح (١.٩) ووزن مؤوي (٦٣.٣٣) وكذلك حقق معيار (تعد خطط تقييمية متنوعة للمتدربين مثل: اختبارات تحريرية وشفوية - واجبات - ملخصات وأبحاث) وسط

مرجح (١.٣١) ووزن مؤوي (٤٣.٧٥) ويعزى ذلك الى عدم تنوع الخطط التقييمية المقدمة خلال تنفيذ البرامج التدريبية وان وجدت فهي نادرة .

وكذلك حصل معيار (يتناسب محتوى المادة المعروضة خلال تطبيق البرامج التدريبية مع ميول واحتياجات المتدربين المستقبلية) على وسط مرجح (١.٤٦) ووزن مؤوي(٤٨.٧٥) يعزى عدم تحقق المعيار اعلاه إلى عدم انسجام البرامج التدريبية مع ميول وتطلعات الكوادر التربوية التي هي بحاجة التطوير لمواكبة الثورة العلمية والمعرفية المعاصرة التي يتطلع المعلمين والمشرفين الى اكتسابها من خلال تطوير او استحداث برامج حديثة كما في الدول المتطورة .

(تتضمن فقرات البرنامج التدريبي استخدام تقنيات تربوية حديثة خلال عرض المحتوى التدريبي .) على وسط مرجح (١.٥٩) ووزن مؤوي(٥٢.٩٢) عدم تحقق المعيار بسبب ندرة التقنيات التربوية الحديثة التي تساعد في التطبيق العملي في المراكز التدريبية التي لم تشهد تأهيل منذ فترة زمنية طويلة .

حقق معيار (يشترك المتدربون في صياغة أهداف البرامج التدريبية .) وسط مرجح (١.٦٩) ووزن مؤوي(٥٦.٢٥) , يعزو الباحث عدم تحقق المعيار الى ندرة مشاركة المتدربين في اعداد البرامج التدريبية وانما تقدم من قبل المدربين في قوالب جاهزة للتطبيق خلال تنفيذ البرامج .

كما حقق معيار (تساعد البرامج التدريبية على إعداد المتدربين إعداداً جيداً في مجال التعليم ,وكذلك معيار يواكب محتوى البرامج التدريبية التطورات العلمية والرقمية) وسط مرجح (١.٧١) ووزن مؤوي(٥٧.٠٨) , ان عدم تحقق المعياران بسبب قدم البرامج التدريبية المحلية في العراق والتي لم تواكب الحركة العلمية العالمية التي شهدت تطوراً ملحوظاً كما في فلنده وغيرها من الدول المتطورة التي ربطت التعليم بالتكنولوجيا الرقمية .

كما حقق معيار (تساعد البرامج التدريبية على تنمية مهارات التفكير العليا لدى المتدربين .) على وسط مرجح (١.٧٤) ووزن مؤوي (٥٧.٩٢) يعزى ذلك الى ان البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية كانت مبنية على مهارات التفكير الاساسية التي تناسب المرحلة العمرية للتلاميذ.

حقق معيار (بيئة التدريب الافتراضي تساعد على خلق جو يسوده التفاعل بين المتدربين خلال تطبيق التدريب) على وسط مرجح (١.٧٦) ووزن مؤوي(٥٨.٧٥) , وكما ان اعتماد المدربين على بيئة تقليدية خلال تطبيق البرامج التدريبية يكون المدرب محور العملية التدريبية دون اتباع اساليب تدريبية حديثة قائمة على التكنولوجيا الرقمية التي توفر بدورها بيئة افتراضية تحاكي الواقع .

حقق معيار (تساعد البرامج التدريبية على تنمية روح الإبداع والابتكار لدى المتدربين وكذلك يمتلك المتدربين خبرات كافية في ميدان التعليم العام) وسط مرجح (١.٧٨) ووزن مؤوي (٥٩.١٧) عدم تحقق هذا المعيار يدل على ان البرامج المقدمة للمتدربين لم تنمي مهارات الابداع والابتكار لدى المتدربين وانما تقتصر على الجانب السردي المبني على الحفظ والتلقين .

حقق معيار (تراعى البرامج تدريبية للمتدربين التحديد المسبق لطبيعة البرنامج ، وال أهداف المراد تحقيقها والشريحة المستهدفة) على وسط مرجح (١.٧٩) ووزن مؤوي (٥٩.٥٨) ان عدم تحقق المعيار دليل على عدم تحديد مسبق لطبيعة البرامج والفئة المستهدفة مما تسبب بوجود فجوة بين المتدربين وطبيعة البرامج المقدمة اليهم والامكانات المتاحة للتطبيق في غرف التدريب وكذلك في المدارس التي تعد اداة لتطبيق ما اكتسبوه خلال فترة البرنامج.

كما حقق معيار (قابلية البرامج التدريبية للتحقيق والتنفيذ) وسط مرجح (١.٨٦) ووزن مؤوي (٦٢.٠٨) عدم امكانية تطبيق البرامج التدريبية في المدارس حال دون تحقق هذا المعيار لان البرامج المقدمة تحتاج إلى قاعات دراسية كبيرة وتقنيات تربوية حديثة وامكانات مادية لم تتوفر في المدارس الحكومية .

حقق معيار (أهداف البرامج التدريبية تتصف بأنها واضحة ومحددة منذ بداية تنفيذ البرنامج) وكذلك معيار (تساعد البرامج التدريبية على تنمية روح الإبداع والابتكار لدى المتدربين) على وسط مرجح (١.٨٩) ووزن مؤوي (٦٢,٩٢) يغسر ذلك عدم تحقق هذان المعياران إلى عدم وضوح الاهداف التدريبية لدى المتدربين قبل وخلال فترة التدريب , ان البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين لم تنمي مهارات الابداع والابتكار لدى المتدربين بسبب اقتصارها على الجانب السردي المبني على الحفظ والتلقين وهذا يبين تقديم البرامج التدريبية بشكل نظري من قبل المدرسين لان التطبيق العملي للبرامج التدريبية يحتاج الى وقت ومواد تطبيقية .

الاستنتاجات

- ١- الضعف الواضح في تطبيق البرامج التدريبية بما يتلاءم مع تطورات العصر الحديث
- ٢- إنَّ أغلب البرامج التدريبية المقدمة من قبل الوزارة لا توجد لديها أدلة إجرائية لتطبيق سياسات العمل.
- ٣- حاجة البرامج التدريبية الى ميزانية اكبر لتطبيقها وفق انظمة حديثة قائمة على تطبيق التكنولوجيا الرقمية .
- ٤- البرنامج التدريبي المقدم قديم ولم يتم تحديثه منذ استحداثه.

٥- تبني أساليب غير فعالة في الوقت الحاضر لتحقيق الأهداف، و لمواجهة هذه التحديات كان لا بد من التطبيق السليم والشامل لمفهوم البرامج التدريبية و تمكين المدرسة من التميز، وذلك من طريق تحقيق عدد من الفوائد أهمها تحسين مستوى جودة المنتج و المتمثل في الطالب.

التوصيات

- ١- اجراء دراسة تقييمية مماثلة للدراسة الحالية في تخصصات اخرى.
- ٢- تطوير البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الاجتماعيات بشكل دوري ومستمر، وفق الاتجاهات الحديثة لأجل ان تحقق البرامج أهدافها.
- ٣- تكثيف البرامج التدريبية وفق استراتيجيات حديثة لتناسب اعداد وتأهيل الكوادر التعليمية
- ٤- تطوير البرامج التدريبية أثناء الخدمة لتناسب استخدام التقنيات الحديثة خلال التعليم .
- ٥- تطوير البرنامج التعليمي لتطبيق استراتيجيات التعلم النشط ليتلاءم مع المنهج الجديد ل كتب الاجتماعيات في المرحلة المتوسطة .

مقترحات تطوير البرامج التدريبية

- سيقدم الباحث مجموعة من المقترحات عسى ان تساهم في تطوير البرامج التدريبية ومنها:
- ١- ضرورة أن تكون البرامج التدريبية المُعد متوافقة مع قيم واتجاهات ومهارات التعليم لغرض تدريب المتدربين على ممارستها في المستقبل .
 - ٢- توفير التمويل والإمكانيات المالية اللازمة لعقد البرامج التدريبية ليكون التدريب الميداني اثناء الخدمة مفيداً ويحقق أهدافه.
 - ٣- ضرورة ان تكون أماكن التدريب مجهزة بجميع المعدات والأدوات اللازمة للعمل على نقل الخبرات وتطبيقها ميدانياً، لكي لا يتحول التدريب إلى دروس نظرية فقط.
 - ٤- ضرورة ان تكون البرامج التدريبية مقدمة من قبل متخصصين في مجال التدريب الدولي ومن نفس الاختصاص .
 - ٥- يجب على وزارة التربية والجهات المعنية والمسؤولة التدخل بشكل جيد وملاحظ - كما يحدث في جميع دول العالم لإزالة أي عقبات تعيق العمل الميداني.
 - ٦- الاستفادة من البرامج الدولية في مجال التعليم والتي نجحت في تنفيذها، ويمكن إجراء التعديلات عليها بما يتناسب مع بيئة العمل المحلية وكذلك بما يتناسب مع عادات وتقاليد المجتمع في بلد المتدربين، مع الحفاظ على المنهجية. أسس البرنامج من الناحية المهنية والعلمية ووفقاً للمعايير الدولية.

٧- تحسين بيئة التدريب وإزالة جميع العقبات التي يمكن اعتراضها.

المصادر

- [١] عطوي، جودت عزت، الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها" الدار العلمية الدولية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن (٢٠٠١) .
- [٢] أبو الروس، فضل، تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصفوف الأربعة الأساسية الأولى في محافظة نابلس رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النجاح كلية التربية (٢٠٠١).
- [٣] الزرق، أحمد يحيى، علم النفس مدخل ذو معنى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن (٢٠١٢).
- [٤] الجبوري، سعد جويد كاظم، تقويم الواقع المهني لمدرسي التاريخ ومدرساته في ضوء معايير الجودة وبناء برنامج مقترح لتطويره، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد (٢٠١٣).
- [٥] رزوقي، رعد مهدي، استراتيجيات تعلم وتعليم العلوم، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن (٢٠١٥).
- [6] Petrie, Kirsten., & McGee, Clive. **Teacher Professional Development: Who is the learner?** *Australian Journal of Teacher Education*, 37(2), 59-72(2012).
- [٧] فريح جعفر، المناهج بين التقليد والتجديد تخطيطاً تقويمياً تطويراً، دار اسامة، عمان، الأردن (٢٠١٩) .
- [٨] الأحمد الخالد مجله، تكوين المعلم من الإعداد إلى التدريب ١٦. دار الكتاب الجامعي، العين الإمارات العربية المتحدة (٢٠٠٥) .
- [٩] الغزير، مشاعل بنت محمد عبد الله، والتويجى، أنس بن إبراهيم حمد، دور برامج المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية التدريبية في تحقيق النمو المهني لدى الممارسات، التربويات. المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سمات للدراسات والأبحاث (٢٠١٩)
- [١٠] الحسناوي، أحمد يوسف، مهارات التدريب الرياضي، دار صفاء للطباعة والنشر، عمان، الأردن (٢٠١٤).
- [١١] عثمان، محمد الصائم، تدريب المعلمين أثناء الخدمة بعض التجارب المعاصرة، المملكة العربية السعودية بيشة: مكتبة الخبتي الثقافية (٢٠٠١) .
- [١٢] موسى، محمد عبد الرحيم، المعلم الفاعل والتدريس الفعال، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن (2009).
- [١٣] سعادة، يوسف جعفر <التدريب أوميته والحاجة إليه أنماطه تحديد احتياجاته بناء برامجه والتقويم المناسب له، الدار الشرقية، الطبعة الأولى، القاهرة (٢٠٠٩) .
- [١٤] TDLB. The national standards cortraning and development. Sheffield Department of employment. Td press (podstow) LTD (1991).
- [١٥] Casico, W. (1995) Managing Human Resources. New York Mc Graw Hill Inc. 4- Craig, R. "The ASTD Training & Development Handbook" New York McGraw Hill, (1996).

[١٦] تشارني ساي, ووكونواي , وسائل المدرب الناجح ,مكتبة جرير , الرياض (٢٠٠٠).

[١٧] الحمامي ,محمد حميد , التدريب اثناء الخدمة في المجال التربوي , مركز الكتاب للنشر , القاهرة (٢٠٠٠).

[١٨] خطيب, محمد إبراهيم ,الاشحتياجات التدريبية المهنية أثناء الخدمة اللازمة لمعلمي اللغة العربية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في محافظة الزرقاء , رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الأردن(٢٠٠٦) .

[١٩] السلطان , محمد سلطان , تقويم اساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي من وجهة نظر المشرفين المتحقين ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود للفصلين الاول والثاني , دراسة في المملكة العربية السعودية (٢٠١٧) .

[٢٠] Franks, R.A. An Investigation into the Effectiveness of the Trainer of Trainers Model for In-Service Science Professional Development Programs for Elementary Teachers. PhD Dissertation, University of Texas at Austin, Texas, USA. ProQuest: AAT 992791, (2007).

[٢١] اللهبيي , عبد الله حامد , عبدالواحد احمد العيزري , دور البرامج التدريبية في تنمية المهارات التدريسية لمعلمي التربية البدنية بمدينة الرياض, كلية التربية .

جامعة الملك سعود , المملكة العربية السعودية (٢٠١٨).

[٢٢] خصاونة, زكريا مصطفى على, واقع البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة في محافظة اربد. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية, جامعة, حسيبة بن بوعلي بالشلف (٢٠١٨) .

[٢٣] داود, أمان غسان محمد , الى التعرف على مستوى الفاعلية التربوية لبرنامج تأهيل معلمي المرحلة الاساسية الدنيا اثناء الخدمة من وجهات نظرهم وعلاقته باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس, رسالة ماجستير منشورة ,جامعة النجاح الوطنية في نابلس ,كلية الدراسات العليا(٢٠١٤) .

[٢٤] الحربي, فهد عيادة السنيني , التعرف على دور الدورات التدريبية اثناء الخدمة في تحسين الاداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية, مجلة . مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس , المجلد السادس عشر العدد الاول, بحث منشور (٢٠١٢) .

[٢٥] فرانكس هدفت تحديد فاعلية نموذج تدريبي للمدرسين في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية بولاية تكساس الأمريكية (٢٠١٧)

[٢٦], N.E. (Measurement and Evaluation in teaching (second). New York Macmillan, U.S.A ,(1971).