

أثر بناء برنامج تدريبي متخصص لتأهيل أعضاء هيئة التدريس في مدارس الموهوبين

ساهرة قحطان عبد الجبار إيناس وليد جاسم

قسم القانون/ كلية المستقبل الجامعة/ بابل

college-as.waleed@mustaqbalen.edu.iq

تاريخ نشر البحث: ١٤ / ٨ / ٢٠٢٢

تاريخ قبول النشر: ٢٤ / ٧ / ٢٠٢٢

تاريخ استلام البحث: ٢٣ / ٣ / ٢٠٢٢

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على واقع تأهيل أعضاء الهيئة التدريسية في مدارس الموهوبين عبر البرامج التدريبية online، والتعرف على مدى تحقق أهدافها، وملاءمة مدة التدريب، إضافة إلى التعرف على بعض الاحتياجات اللازمة لإعداد عضو هيئة التدريس لتضمينها في البرامج التدريبية، التحسينات التي يمكن إدخالها على الدورات المستقبلية لتؤدي إلى زيادة نجاح الدورات وفعاليتها). تكونت عينة البحث من (٢٠) مشاركاً في الاستبيان للمدة من ٢٠٢١/٤/١م ولغاية ٢٠٢١/٤/٢٦م، أعدنا استبانة تتضمن (١٥) فقرة ثلاثية البدائل هي: (موافق، ومتردد، وغير موافق) وتبين آراء المتدربين في برنامج التدريب الذي شاركوا فيه.

إضافة إلى (٨) أسئلة تتعلق بمقترحاتهم بمحتوى البرنامج التدريبي وأساليب التدريب فيه والمدة الزمنية التي يستغرقها، تم إيجاد صدق الأداة بعرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في التربية وعلم النفس، واستخراج ثبات الأداة حيث بلغ (٠.٨٩)، استخدمت لتحليل البيانات الوسائل الإحصائية (معامل ارتباط بيرسون، ومعادلة سبيرمان براون، والوسط المرجح، والنسبة المئوية). من النتائج التي توصلنا إليها؛ تأكيد المشاركين على أهمية التعليم الإلكتروني، واستخدام الحاسوب، وأصول التدريس، والحقيبة التعليمية، والأخطاء اللغوية، والنحو، والقياس والتقويم)، وفي ضوء نتائج البحث توصي الباحثتان بالآتي:

١. ضرورة تصميم برامج تأهيل أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية وكفاياتهم التدريسية.
٢. إجراء تقويم بعد نهاية كل دورة تدريبية لمعرفة إيجاباتها لتعزيزها وسلباتها لتلافيها.
٣. تقليص الجانب النظري في محتوى الدورات والتركيز على الجوانب التطبيقية-العملية في مواجهة المشكلات والمواقف التي تواجه التدريسي ميدانياً وسبل معالجتها.
٤. توفير أجهزة حاسوب حديثة وربطها بشبكة الانترنت إضافة إلى أجهزة تكييف وقاعات تدريبية حاوية على مستلزمات التدريب وكتيبات تتضمن محتوى البرنامج التدريبي النظري والعملي.
٥. تضمين الدورات التدريبية مواد أخرى مثل مادة منهج البحث العلمي ومادة اللغة الإنكليزية.

الكلمات الدالة: برنامج تدريبي، تأهيلي، هيئة التدريس، مدارس الموهوبين، التربية، علم النفس.

The Effect of Designing a Special Training Program to Qualify the Teaching Staff Members in the Gifted Schools

Sahera Kahtan Abd Aljabar Enas Waleed Jassim

Department of Law /College of the Future /Babil

Abstract

The current research aims to identify the reality of the qualification of faculty members in the schools of the gifted through online training programs, and to identify the extent to which their objectives have been achieved, and the appropriateness of the training period, in addition to identifying some of the needs necessary to prepare a faculty member for inclusion in training programs, the improvements that can be made to future courses to increase the success and effectiveness of the courses). The research sample consisted of (20) participants in the questionnaire for the period from 1/4/2021 to 4/26/2021. We prepared a questionnaire that includes (15) paragraphs, three alternatives: (agree, hesitant, and disagree) and show the views of the trainees in the training program that participated in it.

In addition to (8) questions related to their suggestions regarding the content of the training program, training methods in it and the time duration it takes, the validity of the tool was found by presenting it to a group of experts and specialists in education and psychology, and extracting the stability of the tool, which amounted to (0.89). Pearson correlation, Spearman-Brown equation, weighted mean, and percentage). From our findings; The participants emphasized the importance of e-learning, (computer use, pedagogy, educational portfolio, linguistic errors, grammar, measurement and evaluation), and in light of the research results, the two researchers recommend the following:

1. The necessity of designing training programs for faculty members in the light of their training needs and teaching competencies.
2. Conducting an evaluation after the end of each training session to find out the positives to enhance and the negatives to avoid.
3. Reducing the theoretical aspect of the course content and focusing on the practical-applied aspects in facing the problems and situations facing the teaching staff in the field and ways to address them.
4. Providing modern computers and connecting them to the Internet, in addition to air-conditioning devices, training rooms containing training supplies, and booklets that include the content of the theoretical and practical training program.
5. The training courses include other subjects such as the scientific research curriculum and the English language.

Keywords: training program, rehabilitation, teaching staff, gifted schools, education, psychology

الفصل الاول

أولاً: مشكلة البحث:

تمثل مشكلات تأهيل أعضاء الهيئة التدريسية في مدارس الموهوبين تحدياً كبيراً للقيادات التربوية إضافة إلى مشكلات أعدادهم الأكاديمي، إذ لا تقتصر وظيفة مدارس الموهوبين على إعداد طلبة موهوبين فحسب، بل تشمل إعداد نواة مهمة للحاضر والمستقبل تضطلع بمهمتها المرتقبة في قيادة المفاصل الهامة جميعها مجدداً، حتى يمكن لأصحاب القرار التصدي لها وفقاً لخطة منظمة تتسق في خطواتها حجم كل مشكلة وخطورتها، وإن كان من مهام المدارس التصدي لمشكلات المجتمع الذي تنتمي إليه، فمن الأفضل دراسة واقع تأهيل مدرسي مدارس

المتميزين المهني أولاً، ومن هذا المنطلق انبثقت مشكلة البحث، إذ يمكن أن توظف نتائجه في تطوير برامج تدريبية وتأهيل أعضاء الهيئة التدريسية إضافة إلى توفير الخدمات الإرشادية المهنية، بما يحقق المزيد من الملاءمة بين أهداف هذه المدارس واحتياجات المجتمع لها، ورغم ما يمثل هذا الموضوع من أهمية أكاديمية وعلمية، ما زالت هناك حاجة ماسة لسد الفراغ القائم في مجال دراسة واقع تأهيل أعضاء هيئة التدريس، سواء على المستوى العالمي أو على المستوى العربي، خاصة الدول التي تشهد طفرات في التنمية البشرية والاقتصادية والثقافية، لذا يمكن تلخيص مشكلة البحث بالإجابة عن التساؤل الآتي:

هل يمكن للبرنامج التدريبي المتخصص تأهيل أعضاء هيئة التدريس في مدارس الموهوبين؟

ثانياً: أهمية البحث والحاجة إليه:

ازداد في الآونة الأخيرة الاهتمام بمهنة التعليم، فقد عُنيت مراكز الإعداد والتدريب في المديريات العامة للتربية والمعاهد والمراكز الخاصة بإعداد وتأهيل المعلم تخصصياً ومهنياً وثقافياً وتدريبياً، بإيجاد برامج تزوده بالمعارف التربوية والتعليمية، وإكسابه المهارات المهنية لتفعيل قدراته ومواهبه، ليقوم بوظيفته المطلوبة منه على أكمل وجه إذ يرى [١٨:١] أن إعداد المعلم وتأهيله لمهنة التعليم يجب أن يتضمن إضافة إلى الإعداد التخصصي إعداداً مهنياً إذ إن الإعداد المهني ركيزة من ركائز إعداد المعلم، يهدف إلى تكوين وصقل شخصيته ليكون قادراً على أداء مهمته التربوية والتعليمية في توجيه وإرشاد الطلاب، ونضع في هذا الجانب هدفين للإعداد المهني للمعلم:

١. الاستيعاب الكامل لحقيقة العملية التربوية والتعليمية وأهدافها حتى يتمكن من التأثير الإيجابي في الطلاب وفقاً للأهداف المقررة.

٢. الاستيعاب الكامل لاحتياجات الطلبة المختلفة، وقدراتهم ومعرفة الفروق الفردية وامكاناتهم.

لذا يجب أن تؤدي برامج تأهيل أعضاء هيئة التدريس إلى ما يأتي:

- تزويدهم بحصيلة فكرية من المعلومات والمفاهيم الأساسية في علم النفس التربوي كالطفولة والمراهقة والفروق الفردية ونظريات التعلم.
 - معرفة أساليب الربط بين الخبرات الدراسية والوسائل التي تحقق ذلك، حتى يستطيع عضو هيئة التدريس القيام بمهنته على مستوى عالٍ من الأداء.
 - الإلمام بقدر كافٍ من المعلومات والخبرات التي تتعلق بالبيئة المدرسية بمراحلها المختلفة من حيث الأهداف والوظائف.
 - معرفة أهمية الوسائل التعليمية لاستخدامها في الأوقات المناسبة.
 - دراسة أساليب التقويم المختلفة.
 - التعرف على أساليب التوجيه والإرشاد التربوي والجوانب التي يمكن أن يتم فيها هذا التوجيه.
 - التدريب المستمر على الأسلوب العلمي في التفكير والإبداع والقدرة على حل المشكلات.
- وبذلك يجب تأهيل المعلم وفق البرامج التدريسية الحديثة التي تؤدي إلى توسيع مداركه وخبراته ليعطي لمهنة التعليم المعنى الحقيقي. لذا أصبح ضرورياً الآن تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم تأهيلاً كافياً يمكنهم من

تدريس مفردات المناهج الدراسية نظرياً وعملياً، وكذلك يؤدي إلى رفع قدراته ومهاراته ومستواه التحصيلي نظرياً وعملياً، ويكون قادراً على تأدية مهنته بجدارة، فكلما درب تدريباً صحيحاً وأعطى معلومات ومفاهيم جديدة تفيد في مهنته، أصبح عطاؤه مثمراً ذو نتيجة ومردوده حسن على طلبته، لأنه يتلقى بالتدريب الجديد والمفيد لتطوير نفسه أولاً، ويحسن من أدائه في مهنته ثانياً لقد أكد [٢٥:٢] أن التدريب الحالي لأعضاء هيئة التدريس أياً كانت الجهة التربوية التي تعقده لا يؤدي المطلوب، ولا يحقق النتائج المرجوة منه، فقد أضحت حركة أو نشاطاً عالمياً تتجسد فيه فكرة التربية المستمرة مدى الحياة، وهذه الفكرة اكتسبت القبول والاتفاق من قبل المختصين والمسؤولين عن شؤون التدريب والتطوير درجة لم تصل إليها في ظروف العصر الحالي ومتطلباته، حيث يجب أن تتركز أهداف تدريب أعضاء هيئة التدريس على تنمية الكفايات والخبرات والمهارات اللازمة لتوافرها لديهم لمواجهة احتياجات المستقبل، كما أن التدريب يعزز ثقتهم بأنفسهم واعتزازهم بإنجازاتهم وهي من الأمور التي تساعدهم على التقدم والترقي في عملهم.

ومن السهل إعداد الكوادر التدريسية في مؤسسات وزارة التربية، ولكن ليس من السهل تأهيل هذه الكوادر البشرية للقيام بأداء أعمالها على أكمل وجه وهم على رأس العمل، لأن الصعوبة تكمن في تقبل هذه الكوادر البشرية المؤهلة لموضوع التدريب والتأهيل، ربما لتقدم العمر أو احساس الممارس لعمل ما بأنه يعرف كل شيء وأصبحت خبرته طويلة في مجال عمله، لكنه في الوقت نفسه يحتاج إلى مواكبة التطور في مجال التدريب ويحتاج إلى اكتساب مهارات جديدة قد يكون مارسها ولكن بطريقة غير سليمة، لذا لا بد من اكتساب مهارات التدريب لأنها لغة العصر بعيداً عن الأساليب الروتينية في الأداء، ولتيسر للعاملين التنوع في طرق توصيلهم للمعلومات وعدم الاقتصار على طريقة واحدة في إيصال تلك المعلومات، وانطلاقاً من كون التدريب عملية مستمرة في حياة الفرد، وفقاً لاحتياجاته بوصفه فرداً واحتياجاته بوصفه أحد أعضاء هيئة التدريس وهو يسعى إلى إحداث تغييرات في الأنماط السلوكية بتعريض الفرد المتدرب لأساليب ووسائل تدريبية متطورة، وانطلاقاً من كون التدريب وسيلة وليس غاية بحد ذاته، علاوة على إعطائه الفرصة الكاملة للأفراد المتدربين لتأدية العمل المطلوب منهم بكفاءة عالية، تقويم وسيلة لتنمية قدرات الفرد الوظيفية، وإمكانية توظيف هذه القدرات وصولاً إلى أكبر نفع للشخص وللمؤسسة التعليمية [٣:٤-١٠] حيث تحظى برامج التدريب والتأهيل أهمية كبيرة [٤:١٥] و [٥:٧٨-٧٩] و [٦:١٠٩] لعدة أسباب:

١. ليست برامج الإعداد قبل الخدمة إلا مدخلاً لممارسة المهنة فقط، وليست إعداد نهائياً لها.
٢. يصيب المعرفة والمهارات القدم والاضمحلال بمرور الوقت لظهور العديد من النظريات والمهارات الحديثة.
٣. تساعد برامج التدريب على تبادل واستعارة الخبرات في تنفيذ المشاريع بما يعود بالنفع على التعليم.
٤. تساعد برامج التدريب بشكل عام على تحسين مستوى الأداء وزيادة كفاءة العملية التعليمية.
٥. غرس الاتجاهات الإيجابية تجاه المؤسسة التعليمية وتنميتها.

وتعد دورات التأهيل التربوي من الوسائل التي تهدف إلى تطوير خبرات ومهارات التدريسيين مهنيّاً وتربوياً، خاصة وأن معظم حملة الشهادات العليا الذين يدخلون معترك التدريس لم يسبق لهم أن تعرضوا إلى مواد تخصصية عن التدريس ومهاراته أثناء دراستهم التخصصية الأكاديمية وطرائق التدريس أو كيفية إدارة الصف

وغيرها من المواد التي تسهم في اعدادهم للتدريس، لذا فأن تأهيلهم يعد أمراً ضرورياً لتحقيق أهداف العملية التربوية وتزويدهم بالمهارات الأساسية اللازمة لإعدادهم المهني، لذا تسعى برامج التأهيل التربوي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. تطوير طرائق التدريس بما يجعلها متوافقة مع المستجدات التربوية، لأن طريقة التدريس تتضمن كيفية توصيل المادة الدراسية والمعلومات والمهارات والخبرات من المعلم إلى المتعلم لتؤهلهم إلى مواجهة المواقف المختلفة في حياتهم اليومية. [٧ : ٤٠]

٢. التعرف على التقنيات التربوية الحديثة ومساعدتهم على استخدامها وتطويرها وإشاعة التعامل بها أثناء التدريس لتحقيق الأهداف المرجوة أداء ونتائجاً. [٨ : ٣٤]

٣. تعرف أعضاء هيئة التدريس على أهمية الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي في حل مشكلات الطلبة وتحقيق الثقة المتبادلة بين التدريسيين وطلبتهم وبناء علاقات اجتماعية رصينة بينهم تتطرق بفهم مشكلات الطلبة وحلها.

٤. تعرف أعضاء هيئة التدريس على أساليب التقويم وطرق إعداد الاختبارات التحصيلية للتعرف على مستوى أداء طلبتهم وتشخيص نقاط الضعف في ادائهم لتلافيها وتعزيز نقاط القوة.

٥. توسيع الآفاق المهنية والثقافية للتدريسيين بما يؤدي إلى تحقيق التوافق بين المعرفة العلمية- التخصصية والمعرفة المهنية لعملهم التدريسي.

ثالثاً: أهداف البحث وفرضياته:

١- هدف البحث: يهدف البحث الحالي تعرف على:

١. بناء برنامج تدريبي متخصص لأعضاء هيئة التدريس في مدارس الموهوبين.

٢. أثر برنامج تدريبي متخصص لأعضاء هيئة التدريس في مدارس الموهوبين.

٢- فرضيات البحث: صاغت الباحنتان الفرضيتين الآتيتين:

١. لا يوجد فرق ذي دلالة إحصائية للبرنامج التدريبي المتخصص لأعضاء هيئة التدريس في مدارس الموهوبين في الاختبار القبلي.

٢. لا يوجد فرق ذي دلالة إحصائية للبرنامج التدريبي المتخصص لأعضاء هيئة التدريس في مدارس الموهوبين في الاختبار البعدي.

رابعاً: حدود البحث:

١. حدود بشرية: مدرسون وعاملون في مدارس الموهوبين في عدد من المحافظات.

٢. حدود زمنية: الفصل الثاني للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١).

٣. حدود مكانية: قاعة افتراضية على برنامج الزووم لتنفيذ البرنامج التدريبي افتراضياً على الإنترنت

٤. حدود معرفية: برنامج تدريبي متخصص.

خامساً: تحديد مصطلحات البحث:

- البرنامج التدريبي: هو الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة، تستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم لتطوير كفاية أدائهم. [١٤:٤]
- التعريف الإجرائي: هو مجموعة من الأنشطة المخططة المنظمة التي تستهدف إكساب المتدربين معارف وخبرات ترفع من كفاياتهم الأدائية، وتقدم في مدة زمنية محددة.
- التأهيل: هو "الأداة التي تهئ الفرد لأداء مهام إدارية وفنية بكفاءة عالية يكون مردودها ذا أهمية بالغة في تطوير الفرد والمجتمع بشكل عام" [٥٧:٣].
- التعريف الإجرائي: يمكن تعريف التأهيل بأنه: عملية إعداد أعضاء الهيئة التدريسية وتدريبهم معرفياً ومهنيّاً وتزويدهم بالخبرات الضرورية لقيامهم بالمهام التدريسية بالبرامج التي تقيمها إدارات هذه المدارس.
- أعضاء هيئة التدريس: هم الأشخاص الذين يزاولون مهنة التدريس في جامعة بغداد ممن يحمل درجة الدكتوراه أو الماجستير، بمختلف الرتب التي يحملونها.
- الموهوب: هو ذلك الذي يتوافر لديه الاستعداد أو الإمكانية ليصبح منتجا للأفكار في مجالات الأنشطة كافة التي من شأنها تدعيم الحياة البشرية أخلاقياً وعقلياً وعاطفياً واجتماعياً ومادياً وجمالياً. [٥٩:٩]

الفصل الثاني/ الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

لقد حظي تدريب المعلمين وتأهيلهم بشتى أصنافهم بالعناية والاهتمام، وقد تولت توفيره والإشراف عليه جهات عديدة رسمية وشبه رسمية، ففي (سويسرا) على سبيل المثال أخذت نقابات المعلمين في المحافظات على عاتقها منذ زمن طويل تدريب المعلمين وتأهيلهم وتراعي في ذلك حاجة المحافظات والظروف المحيطة بها، ولكن في السنوات الأخيرة طلبت النقابات المحلية مساعدة الجهات التربوية الرسمية في المحافظات لمساعدتها في تدريب المعلمين، لزيادة أعداد المعلمين الذين يحتاجون إلى التدريب والتأهيل للتزود بالمعلومات الحديثة وغيرها من المتطلبات اللازمة لتأهيلهم، أما في (الاتحاد السوفيتي) سابقاً فأنشئ عدد كبير من معاهد تأهيل المعلمين، ويشجعهم مرة كل خمس سنوات على الالتحاق بتلك البرامج، وفي (ألمانيا الديمقراطية) يوجد معهد مركزي للإشراف على تدريب المعلمين وتأهيلهم يتعهد بتطوير المناهج وطرق التدريس ومعالجة المشكلات التربوية وإطلاع المعلمين على التطورات السياسية والاقتصادية، في حين ساد الاعتقاد في الولايات المتحدة الأمريكية أنه لا يمكن لمعاهد إعداد المعلمين أن تخرج المعلم الحقيقي غالباً حتى لو قاربت مدة إعدادها لأربع أو الخمس سنوات، لأن المعلم الحقيقي هو تلميذ طوال حياته ويؤمن بصدق وإخلاص أنه "تعلم ليعلم ويعلم ليتعلم" وهذا يعني ازدياد الحاجة إلى التدريب والتأهيل [١٠:٥] لذا ينظر إلى التدريب بالتمعن في متطلبات عصرنا الذي نعيشه المتميز بالتغير السريع في المعلومات والمهارات التي يحتاجها المتدرب [١١:١٤]، والتي تجعله قادراً على مواكبة التقدم والقيام بعمله على أكمل وجه وبكفاية، وهذا يتطلب تكامل برامج التدريب والتأهيل [٤:١٤]. أما على الصعيد العربي فهناك عدة دراسات أكدت أهمية تدريب أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم منها دراسة [١٢:٤٣] التي ترى أن معظم المؤسسات التربوية في العالم العربي ظلت تعمل بصورة تقليدية بمفهوم المنهج والتخصص، وأصبح

إعداد المعلم يعني إكمال برنامج محدد في دراسة المادة التخصصية، وطرق التدريس وبعض نظريات علم النفس، ثم الحصول على الشهادة أو الدرجة الجامعية التي تؤكد ذلك ليصبح الدارس بعدها معلماً مرخصاً له بممارسة المهنة ومعترفاً بقدراته الأساسية في هذا المجال ودراسة [٧٥:١٣] عن واقع التدريب (بدولة الكويت)، حيث توصل إلى النقاط الآتية:

١. لا توجد أسس أو معايير مكتوبة يمكن اختيار المتدربين على ضوئها.
 ٢. قلة المتخصصين في مجال التدريب.
 ٣. نقص في الأجهزة والتقنيات التربوية في مركز التدريب.
 ٤. ضيق المكان المخصص للتدريب. [١٥٩:١٣]
- وقد أوصى بوضع أسس ومعايير يمكن على أساسها اختيار المعلمين، وتزويد الإدارة بمتخصصين في مجال التدريب، وتوفير أجهزة وتقنيات حديثة، وأماكن تدريب جديدة.
- وكشفت دراسة [٩٢: ١٤] أن قلة اهتمام بعض المسؤولين بتأهيل أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم قد يرتبط بعدم التخطيط الجيد للبرنامج التدريبي وعدم التنسيق بين المدارس ومواقع التدريب، وضعف الإشراف الأكاديمي على التدريب. وتوصي الدراسة بتطوير برامج التدريب والتأهيل في الكليات الإنسانية والعلمية لتصبح أكثر واقعية، بحيث تلبي متطلبات الواقع وتتجاوز نطاق المختبرات بطرقها المصطنعة، ويجب التوسع في برامج التدريب، وتنويعها، والعمل على تعيين عدد كافٍ من المدربين الأكفاء. لأن التدريب عملية تهدف إلى تنمية سلوك الفرد وزيادة لياقته المهنية عن طريق تطوير معلوماته ومهاراته وخبراته واتجاهاته في مجال العمل. وأوصى [٨٥: ١٥] أن تحاول كليات التربية اعتماد الكفايات التعليمية عند تصميم البرامج الخاصة للتأهيل، وعلى مخططي هذه البرامج تزويد المشاركين بمهارات إدارة الصف واستراتيجياتها والتركيز على منحى العلاقات الإنسانية. وفي دراسة [٨١: ١٦] التقييمية لإحدى الدورات، برزت عدة مشكلات واجهت المتدربين منها:

١. بعد مكان الدورة عن أماكن إقامة المتدربين.
 ٢. المكان الذي نفذ فيه برنامج التدريب غير ملائم أو مجهز للتدريب.
 ٣. موعد الدورة ووقتها غير مناسبين للمتدربين.
 ٤. عدم مشاركة المعلمين باختيار موضوعات الدورة.
 ٥. انخفاض مستوى القائمين بالتدريب.
 ٦. عدم وجود جوائز معنوية مالية لحضور الدورات.
 ٧. لا تدخل نتيجة الدورات ضمن درجات تقويم المعلمين.
- وأوصت الدراسة [٢١: ١٧] التي تناولت واقع تدريب المعلمين بالآتي:
١. الاهتمام بتخطيط وإعداد برامج التدريب قبل الشروع بها، والتحقق من وجود المتطلبات الضرورية.
 ٢. اختيار المتدربين على أسس ومعايير وإعطاء الأولوية للأقدم من العاملين، والحاصل على أقل عدد من الدورات.
 ٣. تحديد مدة الدورة والمكان مع توفير الأجهزة والوسائل والمدربين الأكفاء.

٤. إجراء تقويم بعد نهاية كل دورة تدريبية لمعرفة الإيجابيات والسلبيات لها. وأكد[١٨:٨٥] في دراسته (ضغوط العمل والاتجاه نحو التدريب لدى المتدربين) أن أحد أسباب عدم تحقيق برامج التدريب أهدافها هو الإحساس بضغوط العمل، وأنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة والاتجاه نحو التدريب، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من العاملين الملحقين بدورات تدريبية أثناء الخدمة في كل من مستوى ضغوط العمل والاتجاه نحو التدريب. أما[١٩:٢٧-٣٠] فذكر أن أبرز اتجاهات تدريب المعلمين العالمية أثناء الخدمة تتلخص في جعل التدريب إلزامياً على جميع المعلمين، ويكون على أوقات منتظمة، ومركزاً على العمل المدرسي ومعتمداً على الحاجات الفعلية للمعلمين مع تأكيد المعلومات والمهارات والخبرات التي تستدعيها التطورات العالمية الجديدة. وتوصلت دراسة[٢٠:٩٨] إلى أن فاعلية البرنامج التدريبي كان متوسطاً في مجال الأهداف والمحتوى والإمكانيات، وكانت الفاعلية منخفضة في مجال مناسبة البرنامج التدريبي لظروف المتدربين المختلفة. وأوصت[٢١:٩٢] في دراستها بضرورة مراعاة خصائص المعلمين أثناء الخدمة بخاصة ما يتعلق منها بالظروف الأسرية والعملية، واستحداث أشكال جديدة من البرامج التدريبية تتناسب مع ظروف كل متدرب، والتوسع في برامج التدريب التي تقوم على أساس التعلم الذاتي في ما يتعلق بتدريب المعلمين. وقسم[٢٢:١٠١] في دراسته (المشكلات التي تواجه المعلمين الملحقين ببرامج التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي بالدمام) المشكلات إلى ثلاثة أقسام:

أ- مشكلات إدارية:

١. عشوائية ترشيح المتدربين للبرامج.
٢. عدم وجود حوافز مادية.
٣. أماكن الاستراحة غير مناسبة.
٤. عدم وجود وجبات خفيفة أثناء الاستراحة

ب- مشكلات برنامج التدريب

١. ندوة البرامج المخصصة للمعلمين الجدد.
٢. الاستبانة هي الأسلوب الوحيد المستخدم في عملية التقويم.
٣. قلة التطبيق العملي في الدورات.

ج- المشكلات الشخصية

١. عدم قيام المشرفين التربويين بمساعدة المعلمين في اختيار البرامج التي تناسب احتياجاتهم التدريبية.
 ٢. تأثر مدير المدرسة بالعلاقات الشخصية أثناء ترشيح المعلمين للدورات التدريبية.
- وقارن[٢٣:٥٢] بين المعلمين الذين التحقوا بدورة إلقاء الأسئلة والحوار والذين لم يلتحقوا بهذه الدورة، وتوصل إلى أن المعلمين الذين التحقوا بالدورة قاموا بالتدريس بشكل فعال مقارنة بالمعلمين الذين لم يلتحقوا بها.

وفي دراسة [٤٢:٢٤] توصلنا إلى وجود أثر للتدريب على المعلمين المشاركين في الدورة، بأن المشاركين قد عدلوا فصولهم الدراسية لجعلها أكثر ملائمة من الناحية التطويرية وزادوا من استخدامهم أجهزة الكمبيوتر لتطوير أنفسهم وتعزيز المنهج الدراسي.

في حين أوصت دراسة [٣٤:٢٥] بضرورة اقتناع المشتركين بمحتوى الدورة. وأكدت أهمية استخدام العديد من أساليب التدريب مع الأخذ بعين الاعتبار مدى مناسبة كل أسلوب للمحتوى التدريبي بحيث يستخدم أكثر الأساليب فاعلية في تحقيق الغرض المنشود، فقد تجد عدة أساليب يمكن أن تستخدم لإيصال المعلومة ولكن ربما بينها أسلوب مميز وأكثر كفاءة ودقة في توصيل المعلومة، وهذه من الأمور المهمة التي يجب أن يراعيها المدرب في اختياره لأساليب التدريب. وستستخدم بعض الأساليب التدريبية مع توضيح لمفهومها ومزاياها ومحاذير استخدامها، إضافة إلى أن هناك العديد من المعايير لاختيار أساليب التدريب مثل: (نوعية المتدربين، وعددهم، وكفاءة المدربين وقدراتهم على تنفيذ البرنامج التدريبي، وأهداف التدريب ومهامه النظرية والعملية، ومدة البرنامج التدريبي، ونوعية الأدوات والوسائل المستخدمة ومناسبتها وميزانية التدريب ومواعيده ومدى مناسبة الأساليب التدريبية لحاجات المتدربين).

● خطوات إعداد البرامج التدريبية:

١. تحديد الاحتياجات التدريبية الضرورية لتأهيل المتدربين: عن طريق ما يأتي:
 ١. تقويم أداء المدارس واتجاهاتها المستقبلية.
 ٢. معرفة آراء المدراء في العمل.
 ٣. اقتراحات تقارير الكفاية.
 ٤. تحليل المشكلات المتوقعة.
 ٥. معرفة آراء المتدربين ورغباتهم [٥٣:٢٦] و [٢٧: ١٩١ - ١٩٦].
٢. تحديد الأهداف: يجب أن تبنى الأهداف على الاحتياجات التدريبية وظروف المدرسة والبيئة المحيطة [٢٨: ١٩٤] ويراعى في تحديدها الواقعية كما يأتي.
 ١. ترتيبها وفق الأولويات.
 ٢. الابتعاد عن العمومية والغموض عند صياغتها.
 ٣. الابتعاد عن العمومية والغموض عند صياغتها [٣٧٧: ٢٩].
 ٣. تحديد أساليب التدريب: لا يمكن القول إن هناك أسلوب مثالي يصلح للتدريب، ولكن تختلف الأساليب باختلاف موضوع التدريب وعدد المتدربين والمدة والمكان [٢١٥: ٣٠]، ويجب أن تراعى عند تحديد أساليب التدريب مجموعة من الاعتبارات ويمكن إجمالها بما يأتي [٢٦٩: ٢٧ - ٢٧٣]
 ١. اختيار الأسلوب الفعال في التدريب الذي يثير اهتمام المتدربين وانتباههم.
 ٢. ملائمة أسلوب التدريب لعدد المتدربين ونوعيتهم وطبيعة عملهم.
 ٣. مناسبة أسلوب التدريب مع المادة التدريبية.
 ٤. الاستعانة بالوسائل التعليمية التوضيحية والحديثة.

٥. التركيز على الجانب العملي أكثر من الجانب النظري.
٤. تقويم البرنامج: تهدف هذه المرحلة إلى التشخيص ومعرفة الإيجابيات والسلبيات في البرنامج التدريبي، وتوضيح الرؤية للتغيير والتطوير والتنظيم، ويجب أن يبنى التقرير على أسس موضوعية وأن ينصف بالاستمرار والشمول [٣١: ١٦-١٧].

ويرى [٣: ٤-١٠] أن هناك عدة مسوغات لبرامج تأهيل أعضاء هيئة التدريس أهمها:

١. اعتماد الكثير من أعضاء هيئة التدريس على الطريقة التقليدية في التدريس (طريقة المحاضرة).
 ٢. حاجة أعضاء هيئة التدريس لامتلاك المهارات التدريسية.
 ٣. حاجة أعضاء هيئة التدريس في الكليات كافة لتنوع أساليب تدريبهم.
 ٤. مواكبة أعضاء هيئة التدريس للتطور والمستجدات في مجال التدريب.
 ٥. التركيز على الجانب التطبيقي أكثر من الجانب النظري لإحداث نقلة نوعية في الميدان التربوي.
- ويرى [٣٢: ٢٠] أن الأسباب الداعية للتدريب تكمن باختصار في النقاط الآتية:
١. الإنجاز المعرفي، الذي يتمثل بالمنجزات التكنولوجية والمخترعات وإتقان الصناعات وضبط الأمور ضبطاً محكماً.
 ٢. النمو السكاني المتزايد والذي يصاحبه تزايد الطلب على توفير الخدمات التعليمية، واستجابة الهيئات التربوية لتلبية هذا الحق المشروع لجميع فئات المجتمع، والعمل بدأب لتقديم أفضل.
 ٣. أدت سهولة تدفق المعلومات إلى نمو المعارف؛ لأن وسائل الاتصال الجماهيرية جعلت العالم صغيراً في أحداثه ومنجزاته وأفكاره، وتأثير أجزائه ونواحيه بعضها ببعض. فلم يعد بالإمكان العزلة عما يجري فيه، ولكن عن طريق التربية والتعليم يمكن الحيطة والتحصن، والإفادة من خبرته ومحاسنه.

ثانياً: الدراسات السابقة:

١. دراسة (الفياض، وهنودي، ١٩٨٦): هدفت هذه الدراسة إلى تقويم دورة التأهيل التربوي الثالثة لأعضاء الهيئة التدريسية الجدد في جامعة بغداد للمدة (١٥-٣٠/١/١٩٨٦) والوقوف على أبرز المشاكل والمعوقات التي تعترض سير دورات التأهيل التربوي من الجوانب الآتية:
 ١. هل تعرف المشاركون في الدورة على أهدافها قبل الالتحاق بها؟ ومدى تحقيق هذه الأهداف من وجهة نظرهم؟
 ٢. فائدة الموضوعات الدراسية للدورة في مدة الدورة؟
 ٣. ما هي الطرق والأساليب التي استخدمت في الدورة ومدى كفايتها من وجهة نظر المشاركين؟
 ٤. تقويم الأساتذة المحاضرين من حيث طريقة عرضه للمادة وإفساحهم المجال للمناقشة وعلاقتهم مع المشاركين.
 ٥. مدى كفاية مدة الدورة ومدى ملائمة وقتها ومكانها من وجهة نظر المشاركين.
 ٦. ما هي التحسينات التي يمكن إدخالها على الدورات المستقبلية والتي تؤدي إلى زيادة نجاح الدورات وفعاليتها؟
- وشملت عينة الدراسة المشاركين وجمعت المعلومات بواسطة استبيان وزع على المشاركين في اليوم الأخير من الدورة، باستخدام النسبة المئوية والمتوسط الحسابي في تحليل نتائج الدراسة.

انتهت الدراسة إلى جملة نتائج، منها ما تعلق برغبة المشاركين للالتحاق بالدورة فكان (٧٧%) منهم راغباً بذلك، ولم تتعرف نسبة قليلة (٩%) منهم لأهداف الدورة قبل الالتحاق بها، وأن تلك الأهداف كانت واضحة بعد انتهاء الدورة وبخصوص مدة الدورة فكانت أسبوعين، وقد ذكرت نسبة (٧٩%) بأنها كافية لإنجاز برنامجها التعليمي، إلا أن غالبية المشاركين (٩١%) أكدوا أن وقتها يتعارض مع مهامهم في كلياتهم. ومن أهم ما أوصت به الدراسة:

١. استعمال وسائل تعليمية وإيضاحية بجانب التي استخدمت، لعدم كفاية أساليب التدريب لتحقيق أهداف الدورة.
٢. إعدام هذه الدورات على مجموعات أخرى من أعضاء هيئة التدريس لتحقيق وتأكيد الاستفادة منها.
٣. توفير مكان أكثر ملائمة لعقد مثل هذه الدورات.
٤. العمل على تطوير مناهج الدورة وجعل الساعات المخصصة لبعض المواد الدراسية أقل مما كانت عليه، وزيادة عدد ساعات البعض الآخر. [٢٠: ١٥٤]

٢. دراسة (السامرائي، وآخرين، ١٩٨٣): هدفت الدراسة إلى تقويم برامج التدريب التي قدمها مركز تطوير طرائق التدريس من حيث أثرها في أداء المتدرب وتحسين مهاراته وممارساته المهنية وعلاقاته في محيط العمل والقدرة على حل المشكلات التي تجابه التدريسي في تعامله مع الوسط الجامعي. شملت عينة البحث المتدربين منذ عام ١٩٨٦/ ١٩٨٧ ولغاية عام ١٩٩١/ ١٩٩٢ وبلغ عددهم (١١٥١) متدرباً موزعين على كليات جامعة بغداد جميعها واحتسبت عينة مكونة من (١٨٠) متدرباً، وتكونت أداة البحث من (١٥) سؤالاً خماسي البدائل، واستخدمت الوسائل الإحصائية الآتية المتوسط الفردي، والمتوسط الحقيقي، والاختبار التائي، من النتائج التي توصلت إليها؛ تأكيد غالبية التدريسيين المشاركين أن التدريب لم يحدث أثره بدرجة كافية في عملهم التربوي والتعليمي، وعدد بسيط منهم يبين أن التدريب أحدث أثراً بسيطاً في عملهم، وبينت الدراسة أن البرامج والمواد المقدمة في الدورة كانت ضعيفة لم تكن بالمستوى المطلوب وغير مواكبة التطور الحاصل في طرائق التدريس والتقنيات التربوية. وربما الضعف الذي كان في المادة التي درسوها أو في طرائق التدريس، وأوصت الدراسة بضرورة مواكبة التطور الحاصل في طرائق التدريس وتقنياته وزيادة مدة الدورة، إضافة إلى ضرورة إشراك جميع المدرسين الجدد. وأوصت بإقامة دورات متخصصة أفضل من إقامة دورات عامة. [٣٢: ٧٦]

٣. دراسة (الكبيسي والبدري، ١٩٩٥): هدفت الدراسة إلى تقويم دورات التأهيل التربوي من وجهة نظر المشاركين فيها. اقتصر على المشاركين في الدورة (٢٤) في أيلول عام ١٩٩٤ كان عددهم (٩٦) فرداً من مختلف التخصصات. أعد الباحثان استمارة مكونة من (٢٤) فقرة ثنائية البدائل (نعم، لا)، استخدمت الوسائل الإحصائية (مربع كاي، والوزن المئوي) لتحليل نتائج البحث، وأن المشاركين في مواضيع الدورة التي شاركوا فيها جديدة لم يسبق أن تعرضوا لها، وكانت لديهم رغبة بالمشاركة بالدورة، وأكدوا أن أساليب التدريس والمدة التي استغرقتها الدورة كافية لتحقيق أهدافها. وأكدوا ضرورة مشاركة جميع أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الدورات، وأوصت الدراسة بزيادة مدة الدورة إلى شهر كامل، وتقليص الجانب النظري في التدريس والتركيز على الجوانب التطبيقية-العملية في مواجهة المشكلات والمواقف التي تواجه التدريسي ميدانياً وكيفية معالجتها، إضافة إلى ضرورة استخدام الوسائل التعليمية والتقنيات التربوية إلى التعليق على الدراسات السابقة [١٦: ٨١]

يتضح من عرض الدراسات السابقة بعض النقاط:

١. هناك اتفاق على أهمية تدريب أعضاء الهيئة التدريسية وتأهيلهم وجعل برامجها أكثر فاعلية وكفاءة.
٢. كانت أغلب الدراسات على دورة محددة وليس على مجموعة دورات.
٣. أخذت الدراسات رأي المشاركين فقط دون رأي المسؤولين.

الفصل الثالث/إجراءات البحث

أولاً: مجتمع البحث: يمثل مجتمع البحث المشاركين في برنامج التدريب والتأهيل وهم مدرسون عاملون في مدارس الموهوبين في عدد من المحافظات، وقد بث البرنامج عبر وسيلة الانترنت وطلب من المدرسين الراغبين في ممارسة البرنامج التدريبي. وقد تفاعل عدد منهم مع البرنامج واستمروا فيه إلى نهايته وعددهم (٢٠) مشاركاً. ثانياً: العينة: التثبت من (٢٠) مشاركاً أبدوا استعدادهم لتنفيذ البرنامج إلى نهايته وبذلك أصبح عدد أفراد عينة التطبيق الأساسية (٢٠) فرداً.

ثالثاً: أداة البحث: قامت الباحثتان بإعداد أداة بحث لقياس الكفايات التدريسية لمدرسي مدارس الموهبين وقد تكونت الأداة من (٤٧) فقرة اختبارية وبواقع (٤) مجالات هي: (الكفايات المعرفية) و(الكفايات التكنولوجية) و(الكفايات النقويمية) و(الكفايات الإنسانية)، وقيست الفقرات بتدريج خماسي من نوع ليكرت وكانت بدائل الإجابة (بشكل كبير جداً، وبشكل دائم، وبشكل متقطع، وبشكل نادر، ولا يقوم بذلك) وتعطى الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) ومن ثم قامت الباحثتان باستخراج الخصائص السايكومترية للمقياس وفق الخطوات الآتية:

١. عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمحكمين في العلوم التربوية والنفسية وقد بلغ عددهم (١٥) محكم وتم تطبيق اختبار مربع كاي لإيجاد الصدق الظاهري والجدول الآتي يبين ذلك:

جدول (١): يبين صلاحية فقرات المقياس

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة كا ٢		درجة الحرية	غير الموافقين	الموافقون	عدد الخبراء	الفقرات	المجالات
	الجدولية	المحسوبة						
٠,٠٥	٣,٨٤	١٥	١	صفر	١٥	١٥	١٧-١	الأول
٠,٠٥	٣,٨٤	١١,٢٦		١	١٤		١٠-١	الثاني
٠,٠٥	٣,٨٤	١٥		صفر	١٥		٩-١	الثالث
٠,٠٥	٣,٨٤	٨,٠٦		٢	١٣		١١-١	الرابع

وجد من الجدول أعلاه أن جميع قيم مربع كاي المحسوبة البالغة على التوالي (١٥) و(١١,٢٦) و(١٥) و(٨,٠٦) كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) ودرجة حرية (١) وبذلك تحقق الصدق الظاهري للمقياس.

٢. العينة الاستطلاعية: طبقت الأداة على المشاركين في البرنامج البالغ عددهم (٢٠) متدرجاً للتثبت من مدى وضوح الفقرات والوقت الذي تستغرقه الإجابة عليها إذ بلغ (٣٠) دقيقة وكذلك لإيجاد ثبات الأداة.

٤. ثبات الأداة: استخرج ثبات الأداة بتطبيق الأداة على العينة الاستطلاعية أعلاه بتاريخ ٢٠٢١/٣/١٤ ثم إعادة تطبيقه على العينة نفسها بعد أسبوعين لإيجاد الثبات بطريقة إعادة الاختبار حيث بلغ (٠.٨٤) بمعامل الارتباط بيرسون ثم صحح بمعادلة سبيرمان براون فأصبح (٠.٨٩) وبذلك تحقق ثبات الأداة.

ثالثاً: البرنامج التدريبي: تضمن البرنامج التدريبي اثني عشر مادة تدريبية بواقع أربع ساعات لكل مادة ثم أجري في نهايتها اختباراً تحريراً للتعرف على ما اكتسبه المشاركون من معلومات ومهارات أثناء الدورة إضافة إلى قيامهم بعرض محاضرات مصغرة بعشر دقائق تقوم بها مهاراتهم التدريسية ومدى إتقانهم استخدام الوسائل التعليمية.

رابعاً: تطبيق الإدارة: طبقت الأداة على عينة البحث التي تتضمن المشاركين البالغ عددهم (٢٠) متدرجاً عبر الإنترنت.

خامساً: الوسائل الإحصائية: لتحليل البيانات التي توصلنا إليها استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية:

١. معامل ارتباط بيرسون لإيجاد ثبات الأداة.

٢. اختبار مربع كاي لإيجاد الصدق الظاهري.

٣. اختبار (ت) لعينة واحدة لإيجاد فرضتي البحث.

لفصل الرابع/ عرض نتائج البحث وتفسيرها أولاً: عرض نتائج البحث

قمنا - لعرض نتائج البحث- بجمع البيانات وتفرغها في برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبعد تحليل البيانات حصلنا على النتائج الآتية:

١. (الفرضية الأولى): لا يوجد فرق ذي دلالة إحصائية للبرنامج التدريبي المتخصص لأعضاء هيئة التدريس في مدارس الموهوبين في الاختبار القبلي.

لتحقيق فرضية البحث الأولى استخدم اختبار (ت) لعينة واحدة وتوصلنا إلى النتائج المبينة في الجدول (٢).

جدول (٢): يبين قيم اختبار (ت) المحسوبة والجدولية لدرجات المدرسين قبل البرنامج

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة					
٠,٠٥	٣,٧٢	٣,٩٩-	١٩	١٤١	١٨,٩٨	١٢٤,٠٥	٢٠

وجد من الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي بلغ (١٢٤,٠٥) والفرضي (١٤١) في حين كان الانحراف المعياري (١٨,٩٨)، أن قيمة (ت) المحسوبة (-٣,٩٩) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٣,٧٢) عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩) مما يدل على وجود مستوى ضعيف لدى المدرسين قبل البرنامج التدريبي لأن متوسطهم الحسابي أصغر من المتوسط الفرضي.

٢. (الفرضية الثانية): لا يوجد فرق ذي دلالة إحصائية للبرنامج التدريبي المتخصص لأعضاء هيئة التدريس في مدارس الموهوبين في الاختبار البعدي.

لتحقيق فرضية البحث الأولى استخدم اختبار (ت) لعينة واحدة وتوصلنا إلى النتائج المبينة في الجدول (٣)

جدول (٣): يبين قيم اختبار (ت) المحسوبة والجدولية لدرجات المدرسين بعد البرنامج

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة					
٠,٠٥	٣,٧٢	٥,٨٠٦	١٩	١٤١	٤١,٦٦	١٩٥,١٠٠	٢٠

وجد من الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي قد بلغ (١٩٥,١٠٠) والفرضي (١٤١) في حين كان الانحراف المعياري (٤١,٦٦) وأن قيمة (ت) المحسوبة (٥,٨٠٦) هي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٣,٧٢) عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩) مما يدل على وجود مستوى عالٍ لدى المدرسين بعد تطبيق البرنامج التدريبي.

ثانياً: تفسير النتائج

يتضح من نتائج البحث أن مشاركة المتدربين (أعضاء هيئة التدريس) في هذا البرامج قد ساهمت في تأهيلهم إذ ساهم في صقل معلوماتهم واتساعها إضافة إلى اكتسابهم العديد من الخبرات والمهارات التدريسية التي كانوا مفتقرين لها عند قيامهم بتدريس طلبتهم التي ساهمت في إشباع حاجاتهم التدريبية إذ تحقق لهم العديد من الأهداف، أهمها:

١. التزود بالمعرفة العلمية الحديثة والمتطورة.
٢. مراعاة التطور العلمي والتقني في ما يتعلق بالتقنيات التربوية الحديثة والوسائل التعليمية.
٣. تطوير مهارات التدريس وأساليبه بالتعرف على أحدث الطرائق التدريسية وكيفية استخدامها في التدريس لرفع مستوى العملية التعليمية.
٤. التعرف على أصول التدريس والقواعد الصحيحة لاستخدامه.
٥. التعرف على التقنيات التربوية الحديثة وكيفية استخدامها في التدريس.
٦. التعرف على الأخطاء اللغوية الشائعة وتلافيها عند القيام بعملية التدريس.
٧. التعرف على كيفية إعداد الوسائل التعليمية المناسبة للدرس.
٨. التعرف على أساليب التقويم وكيفية إعداد الاختبارات وطريقة تصحيحها.
٩. اشباع حاجات المتدربين التدريبية والمهنية.
١٠. تنمية المهارات الاجتماعية بين المدرسين والمتدربين وبين المتدربين أنفسهم.

الفصل الخامس/التوصيات والمقترحات

أولاً: التوصيات: في ضوء نتائج البحث نوصي بالآتي:

١. ضرورة تصميم برامج تأهيل أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية وكفاياتهم التدريسية.
 ٢. إجراء تقويم بعد نهاية كل دورة تدريبية لمعرفة إيجابياتها لتعزيزها وسلبياتها لتلافيها.
 ٣. تقليص الجانب النظري في محتوى الدورات والتركيز على الجوانب التطبيقية - العملية في مواجهة المشكلات والمواقف التي تواجه التدريسي ميدانياً وسبل معالجتها.
 ٤. توفير أجهزة حاسوب حديثة وربطها بشبكة الإنترنت إضافة إلى أجهزة تبريد وقاعات تدريبية حاوية على مستلزمات التدريب وكتيبات يصدرها المركز تتضمن محتوى البرنامج وأوقاته.
 ٥. تضمين الدورات التدريبية مواد أخرى مثل مادة منهج البحث العلمي ومادة اللغة الإنكليزية.
- ثانياً: المقترحات: في ضوء نتائج البحث نقترح الآتي:
١. إجراء دراسة تتناول أثر البرامج التدريبية على ميول أعضاء هيئة التدريس واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس.
 ٢. إجراء دراسة تتناول قياس مهارات التدريس التي اكتسبها أعضاء هيئة التدريس المشاركين في هذه الدورات.
 ٣. إجراء دراسة تتناول الأخطاء الشائعة لدى أعضاء هيئة التدريس.
 ٤. إجراء دراسة تتناول تقويم دورات التأهيل التربوي عبر المقاربة بينها من وجهة نظر المشاركين فيها.
 ٥. إجراء دراسة تتناول تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ووضع البرامج التدريبية في ضوءها.

CONFLICT OF INTERESTS

There are no conflicts of interest

المصادر

- [1] الترتوري والقضاء، محمد عوض ومحمد فرحان، المعلم الجديد: دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة، دار الحامد للطباعة والنشر، عمان، ٢٠٠٦
- [2] آل إبراهيم، إبراهيم عبد الرزاق، نحو خطوات جديدة لتمهيد التعليم، مجلة التربية العدد (١٢١) السنة ٢٦، قطر، ١٩٩٧.
- [3] المعاينة، داوود، وعبد العزيز بن حسن أبو حشيش، حقبة تدريب المتدربين، الرياض، ٢٠٠٦
- [4] الطعاني، حسن أحمد الطعان، التدريب (مفهومه فعالته بناء البرامج التدريبية وتقويمها)، دار الشروق، الأردن، ٢٠٠٦.
- [5] إبراهيم، عبد الرحمن حسن إبراهيم، الاتجاهات العالمية في إعداد وتدريب المعلمين في ضوء الدور المتغير للمعلم، دار الثقافة والنشر والتوزي، الرياض، ١٩٩٧
- [6] عباس، سهيلة عباس، وعلي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، ٢٠٠٠.
- [7] داود ومجيد، داوود ماهر محمد، ومجيد مهدي محمد، أساسيات في طرائق التدريس العامة، جامعة الموصل، الموصل، ١٩٩١.
- [8] أبو الفتوح، رضوان وآخرون، المدرس في المدرسة والمجتمع، مكتبة الإنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٧٣.
- [9] -جروان، فتحي عبد الرحمن، الموهبة والتفوق، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٢١.

- [10] القاسم، بديع محمود مبارك، تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق، مطبعة الأمة، بغداد، ١٩٧٥.
- [11] أبو هجار، كوثر، ودياب مهدي، التنمية المهنية للعلم أثناء الخدمة في مصر الواقع والمأمول، مستقبل التربية العربية القاهرة، مجلد ٥، العددان ١٨/١٩، مصر، ١٩٩٩.
- [12] Fullan, Mr. (1992). The New Meaning of Educational Change, London; Cassell.- 2627-Tahir Alyas Qadeer (2000), Evaluation of INSET of Elementary Science and De-velopment of a Teacher Training Model for Pakistan, Science Education International V:11. . EJ no Service Reproduction Document Eric , ٤N:
- [13] الخطيب، علم اللبن، واقع تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بدولة الكويت، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المؤتمر العلمي الثاني، اعداد المعلم التراكمات والتحديات ١٥-١٨ يوليو، ١٩٩٠
- [14] الإمام، نور، التدريب الميداني لإعداد طلبة الخدمة الاجتماعية: الوضع الراهن والرؤية المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط٢، دار الحكمة للطباعة والنشر، العراق، ١٩٩٨.
- [15] عفاش، يحيى عفاش، الكفايات التعليمية التي يحتاجها المعلمون / المعلمات في برامج التأهل التربوي أثناء الخدمة كما يراها الملتحقون بهذه البرامج، المجلة العربية للتربية والمجلد ١١، العدد ١، تونس، ١٩٩١.
- [16] سيد، سعودي عبد الظاهر، التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية (دراسة تقييمية لإحدى الدورات)، مجلة البحث في التربية وعلم النفس المجلد ٩ العدد ٤، الرياض، ١٩٩٦.
- [17] عطية، محمد، واقع تدريب معلمي المرحلة الابتدائية بالسعودية أثناء الخدمة في مجال تكنولوجيا التعليم من وجهة نظر المعلمين، المؤتمر العلمي الخامس لتكنولوجيا التعليم بمستحدثات تكنولوجيا التعليم وتحديات المستقبل، الرياض، ٢٣، ١٩٩٧.
- [18] الفرماوي، حمدي علي، ضغوط العمل والاتجاه نحو التدريب لدى المتدربين أثناء الخدمة في الكويت، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مجلد ٧، العدد ١٧، ١٩٩٧.
- [19] محمود، رقيقة محمود، الاتجاهات العالمية في إعداد المعلمين وتدريبهم، اجتماع تطوير برامج إعداد المعلمين وتدريبهم، الدوحة، ١٩٩٨.
- [20] المقابلة، محمد، فاعلية البرنامج التدريبي للمعلمين من وجهة نظر المتدربين في محافظة أربد خلال المدة ١٩٩٨-١٩٩٣، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن، ٢٠٠٠.
- [21] البنعلي، ليلي علي فارس، برنامج تدريبي للمعلمات أثناء الخدمة على بعض أنماط تكنولوجيا التعليم، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد ٢٣، السنة ١٢، قطر، ٢٠٠٣.
- [22] الهاجري، فيصل ناصر محمد، المشكلات التي تواجه المعلمين الملتحقين ببرامج التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي في الدمام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٤.
- [23] Armstrong, Carmen L(1993), Effect of Training in Art Production Question-ing Method on Teacher Questioning and Student Responses, Studies in ArtEducation, V:34,N:4, Eric Document Reproduction Service no EJ 482395
- [24] Espinosa, Linda & Chen Weigh - Jen (1996), The Effect of Teacher in service Training on Technology and Multiage Grouping: Year One Evaluation of Constructing and

- networking for Multiage Learning Project, Journal of Computing in Childhood Education, V:11. ٥٣٨١١٢ JE no Service Reproduction Document Eric , ٤N:
- [25] Wrong, Ping- man & Wong Chi- sum (2003), The Evaluation of Teacher Training Programme in School Management. Educational Kong Hong of Case The EJ no Service Reproduction Document Eric , ٤N: ٣١٧. Administration & ment- Manage .
- [26] المبيضين، عقله، وجرادات أسامة، التدريب الإدارية الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، مصر، ٢٠٠١.
- [27] حلمي، عمر حلمي فهمي، التدريب الإداري، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٤.
- [28] ياغي، محمد عبد الفتاح، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، ط ٢، مطابع الاندلسي، الأردن، ٢٠٠٣.
- [29] البستان وآخرون، أحمد عبد الباقي، عبدالله السيد عبد الجواد، وصفي عزيز بولس، الإدارة والإشراف التربوي (النظرية البحث والممارسة)، مكتبة الفلاح، الكويت، ٢٠١٣.
- [30] الهيتي، خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، مطبعة دار حامد، الأردن، ١٩٩٩.
- [31] المطيري، رجا، والعلی أحمد، تقوى كفاءة الموظف بين النظرية والتطبيق، مركز الكتاب للنشر، مصر، ١٩٩٦.
- [32] السامرائي، مهدي صالح، تدريب المعلمين أثناء الخدمة في دول الخليج العربي، دراسة تحليلية مقارنة، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٨٣.