



مدى اسهام الدورات التدريبية الحالية في التطور المعرفي والمهاري للمعلمين وفق المناهج التربوية الحديثة من وجهة نظرهم

م . د قاسم عبد الامير حميدي
دكتوراه في المناهج وطرائق التدريس العامة
المديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة
Bghdad2024@gmail.com
07724869290

ملخص البحث

هدف البحث الى التعرف على مدى اسهام الدورات التدريبية الحالية في التطور المعرفي والمهاري للمعلمين وفق المناهج التربوية الحديثة من وجهة نظرهم ، وتكون مجتمع البحث من جميع المعلمين في كمديرية تربية كربلاء المقدسة الذين حضروا دورات تدريبية ، اخذت منهم عينة عشوائية للبحث مكونة من 120 معلما ، تكونت الاداة من استبيان من مجالين (معرفي ، مهاري) لكل مجال 10 فقرات امامها خمسة بدائل (اتفق – غالبا – احيانا – نادرا – لا اتفق) تم التحقق من صدقها وثباتها وتطبيقها على عينة البحث ، اثبتت نتائج البحث ان الفقرات (تطوير البرنامج التدريبي يتناغم مع طبيعة الحاجة في العمل باستمرار) و (فقرات برنامج دورات التدريب صممت بطريقة تلبى الجوانب المعرفية وتعزز المهارات) و (ان البرنامج التدريبي اسهم في تنمية روح الابداع والابتكار لدى المشاركين) حازت على اعلى النسب ، وفي ضوء النتائج وضع الباحث الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية : الدورات التدريبية ، التطور المعرفي والمهاري ، المناهج ، التربية



The extent to which the current training courses contribute to the knowledge and skill development of teachers according to modern educational curricula from their point of view

Dr. Qassem Abdel Amir Hamidi
PhD in Curriculum and General Teaching Methods
The General Directorate of Education in the
Holy Karbala Governorate
Bghdad2024@gmail.com
0772486929

Abstract

The research aimed to identify the extent to which the current training courses contribute to the knowledge and skill development of teachers according to modern educational curricula from their point of view. The research community consisted of all teachers in the Holy Karbala Education Directorate who attended training courses. A random sample of 120 teachers was taken from them for research. The tool consisted of a questionnaire from two domains (knowledge, skill) for each domain 10 items in front of it five alternatives (agree - often - sometimes - rarely - do not agree) whose validity, stability and applicability to the research sample were verified. The nature of the need to work constantly) and (the paragraphs of the training courses program were designed in a way that meets the cognitive aspects and enhances skills) and (the training program contributed to the development of the spirit of creativity and innovation among the participants) got the highest percentages, and in light of the results, the researcher put the conclusions, recommendations and suggestions.

Keywords: training courses, cognitive and skill development, curricula, educational



مشكلة البحث

يتميز عصرنا الحالي بالتقدم العلمي والتقني السريع الذي يفرض على القائمين بالعملية التعليمية ضرورة مواكبة هذه التطورات لتنظيم العملية التعليمية وفقاً للاتجاهات الحديثة في تصميم التعليم واستعمال التقنيات التربوية للمساهمة في أعداد وتأهيل المعلمين علمياً ومهارياً وفق المناهج الدراسية المعمول بها حالياً ، ويعد التدريب من أهم وسائل رفع الكفاءة في الأداء التعليمي وهو مصدر مهم في رفد المنظمات التعليمية بالمهارات والخبرات اللازمة للارتقاء بالعملية التعليمية ، وتعمل المؤسسات التربوية من خلال قسم الأعداد والتدريب بإقامة عدد كبير من الدورات التدريبية في مختلف الاختصاصات بهدف الارتقاء بأساليب العمل وتطوير الأداء في المؤسسات التعليمية ورفع مهارات المتدربين ، وهنا جاءت مشكلة البحث من خلال التساؤل الآتي : ما مدى إسهام الدورات التدريبية الحالية في التطور العلمي والمهاري للمعلمين وفق المناهج التربوية الحديثة من وجهة نظرهم ؟

اهمية البحث

تعتبر عملية إعداد القائمين على العملية التعليمية من أهم ركائز نجاح المجتمعات باجمعها ، إذ وجهت بلدان العالم جميعاً كل عناية وجهدها لإعداد مربيهها ومعلميها ، لأن أولئك المدربين والمعلمين هم بناء أجيالها وعنوان تقدمها الحضاري ومثل هذا الإعداد والتدريب لا بد أن يجد له حضور أكثر بالنسبة للمعلم العربي بعموم أقطاره في وقت يحاول النهوض واللاحق بركب التقدم الحضاري ، ورفع مستوى حياته في كل جوانبها وان نجاح هذا الإصلاح رهين بنوع المربين والمعلمين الذين تأتمنهم على تربية أجيالها . وهؤلاء المربون والمعلمون لا يستطيعون أن يقوموا بمهامهم على أكمل وجه إلا إذا نالوا نصيباً من الإعداد التربوي والثقافي والسلوكي (فايد ، 1975 ، 431) .

فالعلمية التعليمية هي عملية لها مردود يساهم في عملية التنمية الشاملة ولها دور كبير في إعداد النشئ وتوجيهه في ضوء مطالبها ومن هنا يأتي التأكيد من أن جهاز التربية والتعليم بما ينشره من أفكار وثقافات بين صفوف النشئ والشبيبة أو بما يقوم من إعداد برامج وما يحققه من مستوى علمي يؤدي دوراً حاسماً في تحديد الملامح العامة للمجتمع (الصانع ، 1981 ، 24) .

لذا أصبحت مهمة التربية إعداد القوى البشرية للحياة التي تزيد فيها المعارف والمهارات والكفايات مما استوجب وجود قدرات ذات كفاية عالية لكي تتكيف مع هذه التغيرات (الكاظمي ، 1989 ، 25) .

ونتيجة للأهمية المتزايدة التي يعنى بها إعداد المعلمين على وفق تطوير المهارات التعليمية ظهرت استجابة لهذا الاتجاه إذ أوصى مؤتمر حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين في أثناء الخدمة المنعقدة في البحرين في المدة ما بين (23 - 29 / 8 / 1975) بضرورة العناية بالتدريب العلمي وتحويل النظريات والأسس العلمية إلى كفايات تعليمية يظهرها أداء المعلم (المنظمة العربية ، 1984 ، 19) .

فالمعلم عليه أن يتقن ما يريد أن يعمل ، يوضح (جونسن Gonson) أن حركة التربية القائمة على أساس الكفايات التعليمية تمثل الأساس في إعداد المعلمين وهي بذلك تختلف عن البرامج التقليدية الأخرى إذ إنها تتميز بالقدرة على الأداء بكفاية وفعالية لا تقتصر على مرونة الموضوعات فقط (الناقة ، 1987 ، 15) .

وتعرف حركة برامج إعداد المعلمين التي تحدد أهدافاً دقيقة ذات فاعلية سلوكية لإعداد المعلمين وتدريبهم وتحدد بشكل دقيق وواضح الكفايات اللازمة للمعلمين وتلزمهم باكتساب هذه الكفايات ويكون التدريسيين



الذين يضطلعون بمجالات إعدادهم وتدريبهم مسؤولين عن تنفيذ وتحقيق الأهداف المحددة والمقررة للبرنامج (بهادر ، 1981 ، 18)

وعليه أصبح إعداد المعلمين وتدريبهم في أثناء الخدمة يتبوأ مكانا متميزا ضمن الاتجاهات الحديثة لتطوير العملية التربوية لأهمية البرامج التدريبية ولاسيما تلك البرامج القائمة على أساس الكفايات ومنها المؤتمر التربوي المنعقد في قطر عام (2000) الذي أكد على ضرورة التأهيل والتدريب لتطوير العاملين على أداء التعليم وتبصيرهم بأهداف هذا التطوير ليصبحوا أكثر تفعيلا للتحديث والتطوير التربوي .(مؤتمر إعداد المعلمين في البلدان العربية ، 2001 ، 98)

هدف البحث

يهدف البحث الحالي الى معرفة التطور المعرفي والمهاري الذي حققته الدورات التدريبية على المعلمين ومدى توافق هذه الخبرة المكتسبة مع مقررات المنهج الجديد من وجهة نظرهم.

حدود البحث :

تقتصر حدود البحث على :

الحدّ البشري : عينة من المعلمين الذين شاركوا في الدورات التدريبية

2- الحدّ المكاني : المديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة .

3- الحدّ الزماني : العام الدراسي (2019م - 2020 م)

تحديد المصطلحات

الدورات التدريبية

عرفها كل من

1 . (هندام وجابر، 1978) بأنها :

(نشاط يستهدف تغيير الأفراد على نحو ما يضيف معرفة ومهارات إلى ما لديهم من معارف ومهارات ويمكنهم تأدية هذه المعارف والمهارات بشكل أفضل مما كانوا عليه وانه يساعد على تنمية خبراتهم وصلفها) . (هندام وجابر ، 1978 ، 121)

2. (الصائغ، 1981) بأنها :

أي فعالية أو نشاط تربوي سواء أكانت هذه الفعاليات تتعلق بقرار دراسي أم منهاج المادة الدراسية أم أي نشاط علمي وتربوي) . (الصائغ ، 1981 ، 114)

3 . (هيوزن ، 1985) بأنها



مجموعه منظمة من النشاطات أو الخبرات الموجهة إلى فئة معينة من الدارسين لغرض إكسابهم ما يحتاجون إليه من معارف ومهارات واتجاهات في مجال دراسي معين لغرض تعزيز تلك الجوانب لديهم بحسب وقت محدد .
(Husen , 1985 , 289)

اطار نظري ودراسات سابقة

المبحث الاول - الاطار النظري

التدريب :

مفهوم التدريب : يقصد بالتدريب كل عمل منظم مخطط له يمكن المساهمين فيه من النمو في مهنتهم والحصول على المزيد من الخبرات الثقافية والمهنية والاختصاصية وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من طاقات المتدربين الإنتاجية في خطة مدروسة وفي إطار اجتماعي تعاوني بموجب فلسفة واضحة وأهداف معينة (المدرس ، 1972 ، 224).

فضلا عن ذلك : زيادة الكفاية الإنتاجية للأداء في المهنة عن طريق اكساب العاملين و تطوير معارفهم ومهاراتهم السلوكية المحددة في الوصف الوظيفي للمهنة التي يمارسونها ويتضمن التدريب جوانب اقتصادية واجتماعية وسلوكية من الناحية الاقتصادية ويتركز التدريب في تنمية الكفايات والخبرات اللازم توافرها في أفراد القوى العاملة لمواجهة احتياجات المستقبل ، بما يؤدي إلى إنجاز العمل بمجهود اقل ووقت اقصر ، ومن حيث الأهداف الاجتماعية يسهم في مواجهة احتياجات المجتمع من مهارات وكفايات لأفراد القوة العاملة وهذا ما يحقق الربط بين الناحيتين الفردية والاجتماعية ، لأن زيادة كفاية الفرد الإنتاجية تؤدي إلى زيادة الكفاية الإنتاجية التي يعمل فيها أما من الناحية السلوكية فينظر إلى التدريب بوصفه عملية ديناميكية تهدف إلى تغيير الإطار المرجعي للمتدرب ومن ثم تغيير اتجاهاته (كاظم ، 1985 ، 5) .

أهمية التدريب

تتمثل أهمية التدريب بما يحققه للفرد والمنظمة والمجتمع من أهداف تتمثل بتنمية معارف الأفراد وقدراتهم للنهوض بمتطلبات العمل الحديث ثم تحقيق أهداف التنمية الشاملة التي تسعى إليها المجتمعات الإنسانية لتصل إلى مستوى أفضل من النمو والتقدم (عبد القادر ، 1990 ، 7) .

ولا تقتصر أهمية التدريب على العاملين الجدد الملتحقين حديثا بالمؤسسة وإنما تشمل أهميته أيضا العاملين القدامى بما يكفل تطوير معلوماتهم وتنمية قدراتهم على أداء مهماتهم لان هناك تطورا مستمرا في العلوم والمعارف الأمر الذي يستلزم أحداث تطوير مستمر في نظم وأساليب العمل ، فضلا عن ذلك تمتد أهميته لتشمل تطوير مهارات وتحسين اتجاهات العاملين في المؤسسة وسلوكياتهم (هاشم ، 1989 ، 256) .

لقد تزايد الاهتمام بالتدريب لأنه بات معروفا الآن بأنه يمثل ضرورة لازمة في المهن والوظائف والقطاعات جميعها وتتبع أهميته من أن له أهدافاً وغايات استثمارية موجزها زيادة الكفاية الإنتاجية



وتحسين مستوى الأداء وتنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم في مجالات عملهم معرفيا وعمليا فضلا عن إحداث تغيير في اتجاهاتهم وسلوكهم وعلاقاتهم مع العمل والعاملين علاوة على اكتساب طرائق وأساليب جديدة يمكن أن تسهم في تطوير المؤسسات وحل مشكلاتها (الخابوري ، 1987 ، 19) .

وقد تزايد الاهتمام بالتدريب في الفترة الأخيرة على نحو استثنائي ، ذلك لأنه يهدف إلى تنمية الموارد البشرية وإعداد ملاكات فنية لمواجهة نقص المهارات الناجم عن التطورات المستمرة والسريعة في شتى جوانب العمل وتقنياته على انه يرفع من مستوى أداء المتدربين وقدراتهم في أداء أعمالهم أو تهيئتهم للأدوار الجديدة التي سيشغلونها في المستقبل (يحيى ، 1992 ، 22) .

ومما تقدم تتضح أهمية التدريب في كونه يقدم معرفة ويضيف معلومات متنوعة ويطور مهارات ويؤثر في الاتجاهات ويعدل الأفكار ويحسن العادات والأساليب وهو بذلك يعمل على التطور الذاتي للفرد فينمي دوافعه ويجدد نظرته للدور الذي يؤديه ويحسن من مستويات أدائه ويرفع كفايته بما يحقق زيادة في النتاج والإنتاجية .

وفي المؤسسات التربوية فقد تسارعت التغيرات والتطورات فيها وتراكت المعرفة الإنسانية مما يترتب عليه حاجة متزايدة للتدريب الفعال المتواصل لمواكبة هذه التغيرات ، إذ أصبح التدريب ضرورة ملحة ، في مجالات الحياة المختلفة ، لتولي المسؤوليات اكبر في المستقبل ، وهو أيضا مهم للموظفين الذين يلحقون بأعمالهم للمرة الأولى ، التي لم يسبق لهم التدريب عليها مما يعني انهم في حاجة ماسة للتدريب على هذه الأعمال حتى يقومون بواجباتهم الوظيفية على الوجه الأكمل (الزيادي ، 1999 ، 13) .

أهداف التدريب

1. تزويد الأفراد المتدربين بالمعارف والمهارات المتجددة المرتبطة بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم .
 2. إكساب الأفراد المتدربين بعض المهارات اللازمة لأداء أعمالهم بقدرة عالية .
 3. تحسين وتعديل اتجاهات وسلوك الأفراد المتدربين وتغيير مواقفهم لصالح العمل والعاملين معهم
 4. الارتقاء بمستوى الأداء للأفراد والمتدربين والتكيف مع الطرائق والأساليب الحديثة في مجالات نظم العمل المختلفة .
 5. تحفيز الأفراد المتدربين وتنمية روح التجدد والإبداع لديهم وذلك بإطلاعهم على كل جديد في حقل اختصاصهم.
 6. رفع الروح المعنوية والرضا للأفراد والمتدربين ثم زيادة انتمائهم للعمل والمؤسسة التي يعملون فيها
 7. مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية وتطبيقاتها التقنية في ميدان الاختصاص .
 8. يعمل التدريب على تنمية الوعي الوظيفي عند العاملين ثم زيادة فهمها للإجراءات والسياسات المتبعة في المؤسسة مما يسهل من عملية تطبيقها ويسرع في إنجاز الأعمال بشكل سليم .
- (يحيى ، 1992 ، 22)

أساليب التدريب الشائعة

إن عملية اختيار الأسلوب التدريبي الملائم ، عملية ليست سهلة لأنه ليست هناك طريقة موحدة للقيام بعملية الاختيار، بل إنها تعتمد على اعتبارات وعوامل ومتغيرات ومعايير متعددة ومختلفة ومتداخلة ، ومن أهم الأساليب التقليدية فضلا عن الحديثة ما يأتي :-



1 . المحاضرات (Lectures) :- تعد المحاضرات من أهم أساليب التدريب الجماعي وأقدمها وهي وسيلة جيدة تُعرض من خلالها الحقائق والأفكار والمعلومات عن موضوع معين بشكل مرتب ومنسق على عدد كبير من المتدربين في وقت واحد فضلا عن إنها توفر الكثير من الوقت والجهد والمال في نقل المعلومات ، علاوة على كونها طريقة تقليدية رسمية في التعلم ويمكن أن تنتقل كمية كبيرة من المعلومات والأفكار لعدد كبير من المتدربين في وقت قصير نسبيا ويمكن استخدامها في أي نوع من التدريب وفي أي وقت من أوقات البرنامج التدريبي مع أي أسلوب تدريبي آخر . (هاشم ، 1989 ، 274)

2. المناقشات (Discussion)

أسلوب المناقشات عبارة عن اجتماع مجموعة صغيرة من الأفراد هدفها دراسة ومناقشة موضوع أو مشكلة معينة أو يتناول المتدربون فيما بينهم المعلومات والخبرات والآراء وتتضمن حلقة النقاش طرح الأسئلة والإجابة عنها من المتدربين ويأتي دور المدرب في توجيه وتنظيم المناقشة والمشاركة فيها ويفترض أن تكون موجهة وذات هدف محدد ويأخذ أسلوب النقاش أشكالا مختلفة منها الحلقة الدراسية – حلقة البحث – الحوار المفتوح بين المتدربين (ياغي ، 1983 ، 162) .

3 - الحلقات الدراسية (Seminars)

وفيها إتاحة الفرصة للمشاركين لدراسة موضوع معين ، تحت إشراف مستند ويقوم كل عضو مشارك بإجراء دراسة فردية ، وكتابة تقرير عنها يناقش من خلال الحلقة الدراسية وتتضمن الحلقة الدراسية نشاطات مثل : إعداد التقارير ، المناقشات الجماعية ، تخطيط الواجبات . وتعد الحلقات الدراسية من ابرز أنماط التدريب إذ تجري فيها دراسات مهمة وتقدم التوصيات واستنتاجات مفيدة وتطرح مشكلات تربوية تعالج جماعيا وبأسلوب علمي (بستان ، 1984 ، 59) .

4 - المؤتمرات (Conferences)

يعرف المؤتمر على انه تبادل الخبرات والآراء بين مجموعة من الأشخاص الذين لديهم خبرات مرتبطة بموضوع أقيم من اجله المؤتمر (Louis , 1967 , 55) . إن المؤتمرات نافعة في التدريب الجماعي ، إذ تساعد على تدريب مجموعة كبيرة وتتيح فرصة للمناقشة وطرح الأفكار ، ووجهات النظر المتعددة والإفادة من تجارب الآخرين وخبراتهم مما يساعد المؤتمر تعديل الكثير من المفاهيم ، والاتجاهات واكتساب الخبرات والمعارف الجديدة . ومما يؤخذ على هذا الأسلوب أنه اسلوب بطيء في التدريب وباهظ الكلفة ويتطلب إعداده وتحضيره وقتا أطول قياسا بالأساليب الأخرى (غنيمة ، 1998 ، 51) .

5 - الزيارات الميدانية (Field Visits)

تعد الزيارات الميدانية من الأساليب التي يمكن استخدامها لتكملة أساليب تدريبية أخرى كالمحاضرات ودراسة الحالات وغيرها ويهدف هذا الأسلوب إلى إعطاء المتدربين فرصة مشاهدة هذه المواقف والحقائق كما تقع فعلا، ومعرفة بعض الممارسات من واقع الحياة فضلا عن إمكانية تطبيق بعض مشاهدتها إذا توافرت لهم الظروف وبهذا يكونون قد ربطوا النظرية بالتطبيق (ياغي ، 1983 ، 18) .

6 - التعليم المبرمج (Programmed Instruer)



يعتمد هذا الأسلوب على مبدأ الإثارة والتحفيز ليتمكن المتدرب من مواصلة عمله معتمداً على نفسه ، ويتضمن برامج معدة ومسجلة حول موضوع معين تعطى إلى المتدرب يستعملها ويطلع عليها ويسير ضمن خطوات محددة فإذا كانت إجاباته صحيحة انتقل إلى الخطوة التالية حتى يصل إلى الهدف المحدد للبرنامج وقد يقدم البرنامج على نحو مكتوب على أشرطة فيديو أو كمبيوتر أو غيرها .

ويمتاز هذا الأسلوب بأنه مختبر للتعلم تطرح فيه الأفكار وردود الأفعال وبشكل آني وينمي هذا الأسلوب المهارات الفردية .

ومما يؤخذ عليه انه لا يصلح في تعديل السلوك ، وتطوير المهارات اذ يعتمد على نقل المعلومات في اغلب الأحيان . (عبد الوهاب ، 1981 ، 132) .

دراسات سابقة :

تعد الدراسات السابقة السند العلمي أو الأساس النظري الذي يستند إليه الباحث وذلك من خلال الإفادة من المنهجية والأساليب التي اتبعت فيها فضلاً عن النتائج التي تضمنتها تلك الدراسات وفيما يأتي عرضاً لأهم الدراسات السابقة التي تناولت تدريب الكوادر التربوية من مديريين ومدرسين ومعلمين مبنية على وفق التسلسل الزمني .

وتقسم على :-

الدراسات عربية

1. دراسة عبد الرزاق (1994)

(بناء برنامج لإعداد معلم الصف الأول الابتدائي وتدريبه في أثناء الخدمة في ضوء الكفايات التعليمية) .

أجريت هذه الدراسة في العراق وهدفت إلى ما يأتي :-

تحديد الكفايات التعليمية اللازمة لمعلم الصف الأول الابتدائي .

بناء برنامج مقترح لإعداد معلم الصف الأول الابتدائي وتدريبه في أثناء الخدمة في ضوء الكفايات

تكونت عينة البحث من (50) فرداً من المعلمين والمشرفين والتدريسيين في كلية التربية وبعض المسؤولين في وزارة التربية لغرض تحديد الكفايات التعليمية الأدائية التي ينبغي على معلم الصف الأول اكتسابها ، وكانت الاستبانة هي أداة البحث التي جمع بها الباحث معلومات عن بحثه المطلوبة لتحقيق أهدافه ، وقد توصل الباحث إلى (89) كفاية تعليمية لمعلم الصف الأول الابتدائي توزعت على ستة مجالات وقد استعمل الباحث النسب المئوية لحساب تكرارات استجابات العينة الاستطلاعية ، وتكرارات آراء المحكمين في مدى صلاحية فقرات أداء البحث عند التحقق من صدقها واستعمال معامل ارتباط بيرسون (Person) لتحديد درجة الاتفاق بين الإجابات عند إعادة تطبيق الاستبانة ، واستخرج معامل الثبات لكل مجال من مجالاتها ، وخلص الباحث إلى بناء البرنامج المقترح بعد تحديد الكفايات اللازمة لمعلم الصف الأول الابتدائي ، وقد استعمل الباحث الاستبانة وسيلة معتمدة وجهت إلى أفراد العينة



متضمنة الكفايات التعليمية طالبا منهم ترجمتها إلى مواد دراسية تناسب البرنامج التدريبي المقترح واستناداً إلى آراء المحكمين والأدبيات التي استعان بها الباحث اعد الصيغة النهائية للبرنامج المقترح الذي أصبح يتكون من (141) فقرة

و من أهم النتائج – أن برامج إعداد المعلمين وتدريبهم في أثناء الخدمة القائمة على الكفايات تتفوق على البرامج التقليدية بسبب ما تزود المعلم من الكفايات التي ينبغي أن يتقنها ويترجمها إلى سلوك فعلي ، وقد أوصت الدراسة بضرورة استرشاد مؤسسات إعداد معلم الصف الأول الابتدائي بالكفايات التعليمية التي توصل إليها البحث عند تدريبه في أثناء الخدمة . (عبد الرزاق ، 1994 ، 45)

2. دراسة خليفة (2002)

(بناء برنامج تدريبي لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الكفايات المطلوبة)

أجريت هذه الدراسة في جمهورية العراق . (كلية التربية / ابن رشد جامعة بغداد) وهدفت إلى ما يأتي :-
تحديد الكفايات المهنية التي تحتاجها معلمة رياض الأطفال .

بناء برنامج تدريبي لإعداد معلمة رياض الأطفال وتدريبها في ضوء الكفايات المطلوبة .

اعتمدت الباحثة على عينة بلغت (80) معلمة اختيرت بالأسلوب العشوائي وشكلت هذه العينة نسبة (20%) من مجتمع البحث وحدوث قائمة الكفايات اللازمة لمعلمة رياض الأطفال من خلال دراسة استطلاعية ومراجعة الدراسات السابقة والأدبيات واشتملت هذه القائمة بصيغتها النهائية على (74) كفاية توزعت على سبعة مجالات وعين صدقها الظاهري ، واعتمدت ثبات الملاحظة استخراج ثبات قائمة الكفايات باستعمال (معامل ارتباط بيرسون) .

أما الوسائل الإحصائية التي استعانت بها الباحثة لها لتحليل نتائج بحثها فكانت الوسط المرجح ، الوزن المنوي ، معامل ارتباط بيرسون لاستخراج الثبات .

وقد توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية :-

إن أداء معلمات رياض الأطفال للكفايات التعليمية بشكل عام لم يصل الى الحد الأدنى في المستوى المطلوب بموجب الأداة التي استعملت في البحث .

إن أداء معلمات رياض الأطفال في مجالي العلاقات الإنسانية وتنفيذ وحدة الخبرة كان مقبولاً ، أما أداءهن في المجالات الأخرى، الإعداد والتخطيط لوحدة الخبرة ، استثارة الدافعية ، الأهداف التربوية ، التقويم فقد كان دون المستوى المطلوب .

وفي ضوء نتائج البحث التي توصلت إليها الباحثة ، لتحقيق أهداف البحث فقد تم بناء برنامج لتدريب معلمات رياض الأطفال للكفايات التي حصلت على اقل من المستوى المقبول وحسب المجالات المذكورة أعلاه . (خليفة ، 2002 ، 64)



دراسات أجنبية

دراسة (Kendy ، 1973) :-

(تصميم برنامج تدريبي في أثناء الخدمة لتطوير برنامج تدريب المعلمين في مهارة القراءة) .

أجريت هذه الدراسة في ولاية بنسلفانيا الأمريكية .

تكونت عينة الدراسة من (16) معلما و (16) صفا مشتملة على تلاميذ الصفوف الرابعة والخامسة والسادسة وطبقت الدراسة على عینتين ، العينة التجريبية تتكون من (8) معلمين ، والعينة الضابطة تتكون من (8) معلمات بشكل غير متحيز .

أكدت مجموعة البرنامج للمجموعة التجريبية تدريس مادة القراءة في مجال المحتوى وتضمن برنامجه التدريبي أربع مهارات تدريبية في حين تضمن برنامج التدريب في أثناء الخدمة للمجموعة الضابطة تلك المهارات الأساس نفسها باستثناء (الدروس التجريبية) .

لقد قيس تحصيل المعلم بمادة القراءة بواسطة اختبار (نلسن – وين) للقراءة الذي عدله (سمث والتو Walto) ليتمكن استعماله لقياس اتجاهات المعلمين نحو تدريس مادة القراءة . اما تحصيل التلاميذ فقد قيس بواسطة المهارات الأساسية .

أجرى الباحث اختبارين لعينة بحثه – قبلي وبعدي – تضمن المفردات ، فهم القراءة ، قراءة الخرائط ، الرسوم البيانية ، الجداول ، ومعرفة استعمال موارد المصادر ، حاصل مهارات المادة ، فضلا عن متوسط الدرجات لكل مجموعة .

وكان من أهم النتائج :-

تحسن في تحصيل القراءة المتمثلة بالنتائج المختلفة إحصائيا في المفردات والمفردات الموحدة ، والفهم ، ومعدل سرعة القراءة لدى معلمي المجموعة التجريبية بوصفها مخرجات نتيجة مشاركتهم في منهاج التدريب في أثناء الخدمة .

حصول تأثيرات مقبولة في اتجاهات المعلمين نحو تدريس مهارات القراءة لدى معلمي المجموعة التجريبية .

تحسن للتحصيل ونتج فرق إحصائي في الحقول الآتية :- المفردات ، وحاصل مهارات الإنجاز العلمي لدى تلاميذ معلمي المجموعة التجريبية . (Kenedy , 1973)

دراسة (Everstun ، 1985) :-

كان الهدف من الدراسة تدريب المعلمين في أثناء الخدمة على مهارات إدارة الصف وقد أجريت هذه الدراسة في ست مدارس من ولاية اوكتاس الأمريكية ، وقد شملت العينة (102) معلما من خلال ورشة تعليمية قدمت فيها مجموعة من الأنشطة تشتمل على عمليات إعداد الدرس وإدارة الصف ، وتمت ملاحظة المعلمين والتلاميذ قبل بدء التجربة لمجموعتين ضابطة وتجريبية من اجل التعرف على تأثير البرنامج التدريبي على السلوك التدريسي للمعلم وسلوك التلميذ ، وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة



إحصائيا بين المجموعتين الضابطة والتجريبية لصالح المجموعة التجريبية سواء كانت عند المعلمين ام التلاميذ على حد سواء . (Everstun , 1985)

الموازنة بين الدراسات السابقة

اولا :الهدف

اختلفت الدراسات السابقة من حيث الاهداف فقد كان الهدف من دراسة عبد الرزاق تحديد الكفايات التعليمية اللازمة لمعلم الصف الاول الابتدائي ، اما دراسة خليفة فقد هدفت الى بناء برنامج تدريبي لاعداد المعلمين في رياض الاطفال ، وكان الهدف من دراسة كندي هو تصميم برنامج تدريبي لتطوير مهارات المعلمين ، اما دراسة ايفرستون فقد هدفت الى تدريب المعلمين على مهارات ادارة الصف .

ثانيا العينة :

لقد كان افراد العينة في جميع الدراسات السابقة يتمثل في المعلمين وقد بلغ عددهم في دراسة عبد الرزاق (50) معلم ، اما في دراسة خليفة فقد كان عددهم (80) معلما ، اما كندي فقد تمثلت عينة بحثها في (16) معلما موزعين على (16) صفا ، اما ايفرستون فقد كان عدد افراد عينته مكونا من (102) معلما.

اجراءات البحث ومنهجيته

تم تحديد منهج البحث ومجتمعه واختيار عينته واجراءاته والإشارة إلى الوسائل الإحصائية التي استعملت فيه سواء أكان في اجراءاته أم في تحليل نتائجه ولما كان هدف هذا البحث هو التعرف على التطور العلمي والمهاري الذي حققته الدورات التدريبية على الكوادر التعليمية ومدى توافق هذه الخبرة المكتسبة مع مقررات المنهج الجديد وبالتالي ايجابياتها واثرها في رفع المستوى العلمي للطلبة.

فان منهج البحث المناسب لإجراءات هذه الدراسة هو المنهج الوصفي.

إذ أن البحوث الوصفية تهدف إلى وصف ظواهر أو أحداث معينة وجمع المعلومات والحقائق والملاحظات عنها وتقرير ما يجب أن تكون عليه الظواهر والأحداث (جابر ، ١٩٧٣ ، ٤).

2. مجتمع البحث وعينته

لغرض تحقيق اهداف البحث فان هذا الامر يتطلب التعرف على اعداد المتدربين في مركز الاعداد والتدريب التابع للمديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء في مختلف الاختصاصات ، وقد بلغ مجتمع البحث 1374 معلما اختار الباحث عينة عشوائية مكونة من (120) متدربا من ضمن مجتمع البحث الاصلي .

3 . اداة البحث

اعد الباحث استبانة مكونة من 20 فقرة بعد الاطلاع على الادبيات ذات الصلة وامام الفقرات خمس بدائل (اتفق – غالبا – احيانا – نادرا – لا اتفق) وتم عرضها على مجموعة من المختصين في العلوم التربوية والنفسية بهدف الاخذ برأيهم وبعد الاتفاق على الصيغة النهائية تم توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية



من 80 معلما وبعد جمع الاستبيانات تم اعطاء درجات لاجاباتها وترتيب هذه الدرجات تنازليا واخذ مجموعتين عليا ودنيا وايجاد تمييز الفقرات اذ تراوحت قيم ت بين (6.2 – 12.7) وحساب اتساق الفقرات بين الفقرات ومجالها وبين الفقرات والمقياس الكلي باستخدام معامل بيرسون الذي كانت قيمه (0.33 – 0.6) وتم حساب الثبات بالفا كرونباخ الذي بلغت قيمته (0.77) وبدا اصبح الاستبيان جاهزا وطبق على عينة البحث المكونة من (120) متدربا وتمت استعادتها ومعالجتها احصائيا .

4. عرض النتائج وتحليلها

تم عرض مدى استفادة المتدربين من برامج التدريب في قسم الاعداد والتدريب التابع للمديرية العامة للتربية باستعمال المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمعرفة استجابات المتدربين (عينة البحث) لفقرات الاستبانة المعدة لهذا الغرض لاختبار هدف البحث .

حيث يبين الجدول (1) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الخاصة باستجابات افراد العينة تجاه البرنامج التدريبية المنفذة في قسم الاعداد والتدريب .

جدول (1) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لاستجابات افراد العينة

ت	الفقرة	المجال	المتوسط	النسبة المئوية
1	ان تطوير البرنامج التدريبي يتناغم مع طبيعة الحاجة في العمل باستمرار	مهاري	4.2	%84
2	فقرات برنامج دورات التدريب صممت بطريقة تلي الجوانب المعرفية وتعزز المهارات	مهاري	4.15	%83
3	اعتقد ان البرنامج التدريبي اسهم في تنمية روح الابداع والابتكار لدى المشاركين	معرفي	4.12	%82
4	عملية تطوير برامج التدريب تسخر للكشف عن نقاط الضعف لتجاوزها مستقبلا	معرفي	4	%80
5	المعارف والمهارات التي حصلت عليها نشطت من اندفاعي للعمل وعززت من قناعاتي في اهمية التدريب	معرفي	3.9	%78
6	عزز البرنامج التدريبي من قدرتي على التعامل مع المواقف التي واجهها	معرفي	3.7	%74
7	غير البرنامج التدريبي بعض اتجاهاتي نحو طبيعة عملي بشكل افضل وحصلت على معارف قابلة للتطبيق	مهاري	3.63	%72
8	المعلومات والمهارات التي حصلت عليها خلال التدريب عززت قدراتي على التعامل مع الاخرين	مهاري	3.52	%70
9	امتاز المدربون بالقدرة على ايبصال المعلومات اثناء تنفيذ البرنامج التدريبي	معرفي	3.26	%65
10	لو توفرت لي فرصة اخرى للمشاركة في برنامج تدريبي لن اتردد في قبول المشاركة ابدا	مهاري	3.23	%64



11	اعتمد معيار تحسين اساليب العمل الحالية في تحديد الحاجة التدريبية	مهاري	3.21	64%
12	قاعة التدريب مصممة بشكل يتوافق مع عدد المشاركين في ضوء الهدف من الدورات التدريبية	مهاري	3.19	63%
13	ان اهداف البرنامج التدريبي ركزت على تلبية متطلبات المشاركين	معرفي	3.16	63%
14	ان مركز الاعداد والتدريب يرحب بالمقترحات والآراء لتطوير البرنامج التدريبي	معرفي	3.11	62%
15	فقرات البرنامج التدريبي مصممة بشكل مطابق للمفردات المقررة	معرفي	3	60%
16	اتاحت لي فرص المناقشة وابداء الراي خلال الجلسات التدريبية المختلفة	معرفي	3	60%
17	التعاون والانسجام في الجلسات التدريبية كان هو العامل السائد	مهاري	2.8	56%
18	تتسم عملية تطوير برامج التدريب في قسم الاعداد والتدريب بانها عملية ديناميكية مستمرة	معرفي	2.25	45%
19	استعان المدربون بالوسائل التدريبية المختلفة بالاضافة الى المطبوعات	مهاري	2.2	44%
20	تجاوب القائمون على التدريب مع المتغيرات التي طرأت خلال تنفيذ البرنامج التدريبي	مهاري	2.1	42%

نلاحظ من الجدول (1) ان هنالك عدد من المهارات التي تمت تنميتها من خلال البرامج التدريبية التي اقامتها المؤسسات التربوية المعنية بتطوير قدرات الكوادر التعليمية وقد تم ترتيب هذه الفقرات تنازليا من حيث الدرجات التي حصلت عليها بحسب الاستبانة المقدمة لافراد عينة البحث ، فمن الملاحظ من الجدول (1) ان الفقرة الاولى حصلت على نسبة (84%) اما الفقرة الثانية فقد حصلت على نسبة (83%) في حين حصلت الفقرة الثالثة على نسبة (82%) ومن خلال هذه النتائج يتبين لنا الدور الايجابي الذي قدمته هذه الدورات التطويرية ومدى اسهامها في تطوير الامكانات العلمية والمهارية للمشاركين ، وبالمقابل فان هنالك فقرات لم تحصل على نسب عالية من التطور لدى المشتركين في هذه الدورات التدريبية فقد نالت الفقرة رقم (18) على نسبة (45%) اما الفقرة رقم (19) فقد حصلت على نسبة 44% ونالت الفقرة رقم (20) على نسبة 42% ويتبين من خلال استعراض هذه النسب ان هنالك حاجة ملحة الى تبني الية تعمل على الارتقاء بهذه المهارات وتطويرها ، ويرى الباحث وفقا للمعطيات السابقة حول نتائج اجابات المشاركين في الاستبيان والمشاركين في الدورات التدريبية في الاعداد والتدريب ، ان يمكن قبول فرضية البحث والتي تؤكد فاعلية الدورات التدريبية من وجهة نظر المتدربين

الاستنتاجات

1. ان تنمية المهارات الفردية للقائمين على العملية التعليمية يؤدي الى رفع نتائج المؤسسات التعليمية ممثلا في رفع كفاءة المتعلمين .



2. ان الموارد البشرية هي من اهم الموارد التي تسهم في بناء المجتمعات فالاهتمام بها وتطويرها يسهم في تسريع عملية النمو بشكل عام .
3. من خلال التحليل الاحصائي تبين ان اراء المتدربين حول البرامج التدريبية كانت ايجابية بشكل عام ومتفاعلة مع اكتساب الخبرات الجديدة .

التوصيات

1. العمل على مواكبة التطور الذي يشهده العالم في المجالات التعليمية والعمل على اتقان هذه الخبرات ونقلها الى القائمين على العملية التعليمية .
2. قيام مراكز التدريب المختلفة التابعة لوزارة التربية وبالتعاون مع قسم الاعلم التربوي بالتعريف بأهداف التدريب واهميته وفائدته العملية على المتدربين .
3. العمل على تدريب الكوادر التعليمية وتمكينهم من التعامل مع الوسائل الالكترونية في التعليم .
4. اجراء مسح ميداني دوري للوقوف على الاحتياجات التدريبية للقائمين على العملية التعليمية .
5. العمل على ايجاد نوع من المنافسة بين المتدربين من خلال ايجاد عوامل تحفيزية تعمل على زيادة الدافعية لتطوير مهاراتهم .

المقترحات

- 1- العمل على التوسع وتطوير الدورات التدريبية بما يتلائم والتطور العلمي والتقني العالمي .
- 2- اشراك اكبر عدد من العاملين في المؤسسات التربوية وفقا لتخصصاتهم والعمل على تطويرها .
- 3- وضع خطط والية عمل مستمرة ومتواصلة تعمل على تطوير مهارات القائمين على العملية التربوية .

المصادر العربية

- بستان ، احمد . بعض الاتجاهات المعاصرة في إعداد واختيار وتدريب القادة التربويين ، الرياض ، مكتب التربية لدول الخليج ، 1984
- بهادر ، سعدية محمد على . الإفادة من تكنولوجيا التعليم في تصميم برامج تدريب المعلمين المبنية على الكفايات ، مجلة تكنولوجيا التعليم ، المركز العربي للتقنيات التربوية ، العدد (8) ، الكويت ، 1981 .
- جابر ، جابر عبد الحميد ، واحمد خيرى كاظم : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1973 .
- 6. الخابوري ، احمد بن عبد الله . معوقات التدريب في المؤسسات التدريبية ، مجلة الإداري ، معهد الإدارة العامة ، العدد (30) السنة (9) ، مسقط ، عمان ، نوفمبر ، 1987 .
- 8. الزيايدي ، عادل رمضان . تدريب الموارد البشرية ، القاهرة ، مكتبة عين شمس ، 1999 .



- 13. الصائغ ، محمد عبد الله وآخرون . تقويم البرنامج التربوي في الوطن العربي ، المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج ، الكويت ، 1981
- 15. عبد القادر ، أبو شريفة وآخرون . دراسات في اللغة العربية ، ط2 ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، 1990 .
- 16. عبد الوهاب ، علي محمد . التدريب والتطوير مدخل علمي لفاعلية الأفراد والمنظمات ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1981 .
- 18. غنيمة ، محمد متولي . سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي وبنية العملية التعليمية ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، 1998 .
- 19. فايد ، عبد الحميد . رائد التربية العامة وأصول التدريس ، دار الكتاب اللبناني ، ج3 ، بيروت ، 1975 .
- 21. الكاظمي ، سعد عبد المجيد . التدريب والعملية التدريسية ، الجزء (1) ، مكتب المنتصر للطباعة ، بغداد ، 1989 .
- 23. مؤتمر إعداد المعلمين في البلاد العربية . لبنان ، بيروت ، منشور في مجلة البحوث التربوية ، جامعة قطر ، الدوحة ، العدد (17) ، السنة العاشرة ، 2001 .
- 24. الناقية ، محمد كامل . البرنامج التعليمي القائم على الكفايات ، اسسه إجراءاته ، القاهرة ، مطابع الطوبجي التجارية ، 1994 .
- 26. ياغي ، محمد عبد الفتاح . التدريب الإداري ، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، المجلد السابع ، العدد (3) ، عمان ، الأردن ، 1983 .
- 27. يحيى حامد هندام ، جابر عبد الحميد جابر ، المناهج ، اسسها ، تخطيطها ، تقويمها ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1975 .

المصادر الاجنبية

- Evraston , G. M (1985) : Training teacher in classroom management Ant, An experimental study in second and school classroom the journal Educational research Vol. 79 No.1 .1985.
- Good, Gavter . v. edi Dictionary of Educaeler we. G. ow. Hill Book Ine. New . New York 1973.
- Husen, Toresten : The International Encyclopedia of Education, The mac millan , co. New, York, 1985.
- Kendy, Ganywoume : Anin – service program Designed to improve the teaching of reading study skills) , PhD. University of Pittsburg, in Dissertation, 1973 .
- Louis, W., Leade : Conference Methods In Hand-book of training and development , ed, craing and Bittel, A- S. T. D. New- York 1967 .