

تقويم الدورات التدريبية لمدرسي اللغة العربية

ومدرساتها

من وجهة نظرهم

أ.م.د أحمد جبار راضي

المديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة

الكلمات المفتاحية : ١-التقويم، ٢-الاعداد والتدريب، ٣- برامج الاعداد، ٤-النمو المهني، ٥-الخبرة التدريسية، ٦-
مهارات التدريس، ٧-دورات التدريب، ٨-الخبرة، ٩-التقنيات التربوية، ١٠الجلسة التدريبية، ١١-
طرائق التدريس، ١٢-الجودة الشاملة، ١٣-تحسين الأداء

ملخص البحث

من أجل الوقوف على واقع الدورات التدريبية من وجهة نظر مدرسي اللغة العربية ومدرساتها بحسب (الجنس، الخبرة التدريسية)، أُعدَّ هذا البحث.

لذلك يهدفُ البحثُ الحالي إلى التعرف على تقويم مدرسي اللغة العربية ومدرساتها للدورات التدريبية في محافظة كربلاء المقدسة. ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث باستعمال منهج المسح الميداني، الذي يمثل المنهج المناسب لهذا البحث ويجب على أسئلته، وذلك بتصميم استبانة وتوزيعها على عينة البحث المكونة من (٨٢) مدرساً ومدرسةً، وبعد إجراء التحليل الإحصائي لإجابات أفراد العينة عن أداة البحث تم التوصل للنتائج الآتية:

أن تقويم مدرسي اللغة العربية ومدرساتها للدورات التدريبية كانت متوسطة. حيث جاء مجال "الاهداف" بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (٣,٢٠)، وبالمرتبة الثانية جاء مجال "المستلزمات" بمتوسط حسابي (٣,٠٣)، وجاء مجال "الزمن المخصص" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٠٠)، وبالمرتبة الرابعة جاء مجال "ملائمة الموقع" بمتوسط حسابي (٢,٨٨)، واحتل المرتبة الخامسة مجال "المدرّبون" بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، وبالمرتبة السادسة جاء مجال "المتدربون والمتدربات" بمتوسط حسابي (٢,٦٥) وجاء بالمرتبة السابعة والأخيرة مجال "أساليب التقويم" بمتوسط حسابي (١,٨٣). وعدم وجود فروق في الجنس والخبرة التدريسية.

الفصل الأول

التعريف بالبحث

مقدمة:

الانفجار المعرفي الهائل الذي شهده القرن العشرون ويشهده القرن الحادي والعشرون يتطلب من كل ذي لب وانتماء مواكبة هذه الطفرة في مجال العلم، وإن وجودنا في مثل هذا العالم يفرض علينا ملاحقة التغيرات العلمية والتطورات الثقافية في مجال العلم والتعليم، وأن نستثمر طاقاتنا البشرية والمادية المتاحة في هذا الحقل، فالتعليم أصبح أفضل مجال للاستثمار الاقتصادي طويل الأمد.

إن المعلم أو المدرس الذي يمتلك الكفايات المهنية، والمؤهل أكاديمياً وتربوياً هو أحد أهم عناصر العملية التعليمية التعلمية، وأهم محاور بناء المجتمع، فمن خلاله يُعدُّ الإنسان للحياة؛ لذا تولّى الأمم المتقدمة ومن خلال أنظمتها التربوية إهتماماً كبيراً بتحسين أداء المعلم وتطويره وتنميته مهنيّاً، وذلك للقيام بدوره المنشود في الحقل التربوي بوصفه السبب الرئيس لكثير من

الإنجازات في مجتمعنا، فهو مصنع الأجيال، وهو وراء الكثير من أنماط النجاح في الحياة، وهو بحق أحد مؤسسي الحضارة الإنسانية على مر العصور.

تعدُّ اللغة أهم ما توصل إليه الإنسان، في الاتصال والتفاهم، فهي تؤدي دوراً حيوياً من خلال اختلاطه بمجتمعه، وضبطها وإتقانها يؤثران في سلوكه، وإحساسه، وتفكيره، وذلك يتم بوساطة تنمية القدرات اللغوية لديه (إسماعيل، ٢٠٠٥: ٧).

إن من أهم ما يرفع من شأن اللغة العربية إنها لغة القرآن الكريم، التي احتوت معانيه، وفسرت محكمه، وأوضحت متشابهه، فكانت لغة الحديث النبوي الشريف، والوصايا والحكم والأمثال، التي أوجز فيها العرب خلاصة تجاربهم، ومعارفهم، وتاريخهم، وكانت لغة شعرهم عبر أسواقهم الأدبية العريقة، وهي لغة علوم الأوائل تفسيراً، وحديثاً، وتاريخاً، ونقداً، وبلاغة، وفكراً، وعلماً، لذلك فإن مثل هكذا لغة لجديرة بالدراسة والاعتناء والتقدير (طعمية، والناقة، ٢٠٠٨: ٢٢).

ومما لاشك فيه إن الدورات التدريبية لمدرسي اللغة العربية ومدرساتها هي بحد ذاتها عملية تجديد مستمرة، لأنها لا تنتهي بانتهاء مرحلة الإعداد قبل الخدمة، بل تتعدى ذلك من أجل مواكبة التطورات في مجال التربية الحديثة ————— (طرائق تدريس اللغة العربية، وتقنيات حديثة، وتحديث المناهج ، وكفايات التدريس.. الخ (الخطيب، ١٩٩٤: ٣٤٤).

ويرى الباحث إن الدورات التدريبية لمدرسي اللغة العربية ومدرساتها هي عملية تأهيل تربوي ولغوي مسلكي، تمكنه من الكفايات اللازمة للقيام بعملية التعليم على النحو المطلوب في مجال اختصاصه، وهي تمثل نشاطاً مستمراً يزود المدرسين بالخبرات والمهارات التي تمكنهم من تطوير كفاياتهم المهنية مما ينعكس إيجابياً على تعليم الطلبة وتحصيلهم.

أولاً: مشكلة البحث:

تُعاني أقسام الأعداد والتدريب في المديرية العامة للتربية في العراق بصورة عامة وفي محافظة كربلاء بصورة خاصة، من مشاكل تدريب المدرسين في أثناء الخدمة، وبما إن الباحث يعمل في الميدان التربوي ، وتولى مهمة مدير قسم الأعداد والتدريب في محافظة كربلاء المقدسة ،فهو على علم ودراية بمشكلات الدورات التدريبية لمدرسي اللغة العربية ومدرساتها؛ منها قد يعود إلى قصور المدربين عن الإلمام بالاحتياجات التدريبية، وضعف البرامج التدريبية لكثرة تكرارها، وخلوها من النشاطات الخ، مما أدى إلى عزوف بعض المتدربين عن الالتحاق بتلك الدورات.

كذلك أثبتت بعض الدراسات، إنه مهما استعملت في التعليم من طرائق تدريسية، ووسائل تعليمية، وطُورت المناهج، ورُصدت الأموال، وأقيمت المباني، فإن ذلك لا يمكن أن يحقق الهدف أو الغاية المطلوبة إلا بعد إعداد

المدرس وتدريبه بأساليب مواكبة للتطور، ومن أكثر العوامل التي تساعد على النهوض بالمستوى المهني للمعلم والمدرس وبما يتناسب مع الإمكانيات المتاحة إجراء تقويم للبرامج التدريبية. (حسنين ، ٢٠٠٥:٧) ويرى الباحث إن المشكلة الأساس تكمن في جانبين؛ الأول افتقار برامج الإعداد قبل الخدمة، الأمر الذي جعل المدرسين بشكل عام ومدرسي اللغة العربية ومدرساتها بشكل خاص، بحاجة إلى تدريب وتطوير أكثر، والجانب الآخر؛ قلة وضعف البرامج التدريبية في أثناء الخدمة، ومن هذا المنطلق ومن باب الشعور بالمسؤولية جاء هذا البحث للكشف عن (تقويم دورات اللغة العربية من وجهة نظر مدرسيها ومدرساتها في المديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة) من أجل الوقوف على نقاط القوة والضعف في هذه الدورات.

ثانياً: أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي من خلال ما يأتي:

- 1- إمكانية الاستفادة من تعميم نتائج هذا البحث في نشر الوعي في أهمية الدورات التدريبية للعاملين في القطاع التربوي من معلمين ومدرسين وموظفين.
- 2- إن هذا البحث وبحسب علم الباحث هو الأول في العراق الذي قد تناول تقويم مدرسي اللغة العربية ومدرساتها للدورات التدريبية في محافظة كربلاء المقدسة.
- 3- الوصول إلى نتائج تقويم مدرسي اللغة العربية ومدرساتها للدورات التدريبية لتقديم مقترحات في برامج تطوير وتأهيل المدرسين في محافظة كربلاء المقدسة .
- 4- قد يستفيد من الدراسة الفئات الآتية:

- أ- المسؤولون في وزارة التربية والتعليم وأقسام الإعداد والتدريب
- ب- المشرفون التربويون والقائمون على الدورات التدريبية في أثناء الخدمة وذلك في تعديل برامجهم التدريبية وأدواتهم وأساليبهم التي يستخدمونها .
- ج- المدرسون أنفسهم في سبيل تطوير النمو المهني لديهم .
- د- الباحثون والدارسون في مجال التربية والتعليم .

ثالثاً: هدف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى تقويم الدورات التدريبية لمدرسي اللغة العربية ومدرساتها في المديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة، من وجهة نظرهم وهذا يتجسد من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١- ما واقع الدورات التدريبية لمادة اللغة العربية التي يقيمها قسم الإعداد والتدريب في المديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة، من وجهة نظر مدرسي المادة ومدرساتها؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقويم مدرسي اللغة العربية ومدرساتها للدورات التدريبية بحسب (الجنس، الخبرة التدريسية)؟

رابعاً: حدود البحث

يقنصر البحث الحالي على مدرسي اللغة العربية ومدرساتها الذين اشتركوا في الدورات التدريبية المقامة في قسم الإعداد والتدريب للعام الدراسي (٢٠١٨-٢٠١٩) في المديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة.

خامساً: تحديد المصطلحات:

التقويم لغة: - أُسْتُقِّتْ كلمة تقويم من الأصل "قَوْمَ والجمع قُومٌ، ويقصد بالتقويم تقدير القيمة، كما في قولهم قَوْمُ السلعة أي قدرها، فالتقويم لغة: هو تقدير الشيء وتعديله ومسأواته، وتصحيح الاعوجاج". (الخياط، ٢٠٠٩: ٣٥).

التقويم: إصطلاحاً:

عرفه الامام (١٩٩٠): الأوصاف الكمية والنوعية للسلوك المراد تقويمه مع اصدار الأحكام القيمية التي ترتبط بهذا السلوك من جهة قبوله أو عدمه واتخاذ القرارات من أجل تحسين السلوك، (الامام، ١٩٩٠: ٢٤).

عرفه ملحم (٢٠٠٠): بأنه عملية إعداد وتخطيط قائم على معلومات تفيد في تكوين أو تشكيل أحكام تستعمل في اتخاذ قرار أفضل من بين بدائل متعددة من القرارات. (ملحم، ٢٠٠٠: ٤١).

عرفه الصمادي (2004): هو عملية منظمة من اجل جمع وتحليل المعلومات لغرض تحديد مدى تحقق الأهداف التربوية واتخاذ القرارات الخاصة بمعالجة جوانب الضعف، (الصمادي، 2004: 30).

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: عملية جمع البيانات والمعلومات الخاصة بمدرسي اللغة العربية ومدرساتها في الدورات التدريبية عن طريق استبانة خاصة أعدها الباحث لهذا الغرض وإصدار أحكام بشأن هذه الدورات وبيان أوجه القوة والضعف فيها، ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات الاستبانة.

الدورة: ويعرفها الباحث إجرائياً: بأنها مجموعة من الأنشطة والسلوكيات والمهارات في المجالات التربوية بشكل عام وفي طرائق التدريس بشكل خاص ، يقوم بإعدادها قادة تدريب متخصصون في وزارة التربية والتعليم العراقية، ويقوم بتنفيذها وتقديمها قادة تدريب ذوو كفاية تخصصية عالية ضمن الدورات التدريبية التي يقيمها قسم الاعداد والتدريب للمدرسين والمتخصصين في تدريس اللغة العربية .

التدريب: التدريب لغة: "الدرب باب السكة والباب الأكبر ... والتدريب الصبر في الحرب وقت الفرار" (الفيروزابادي، ج ٨: ١٦). "والمدرّب وكل ما في معناه مما جاء على بناء مفعّل ، وشيخ مدرّب أي مجرب والمدرّب أيضا الذي قد أصابته البلايا ودربته الشدائد حتى قويّ ومرن عليها ، وناقاة مدرّبة أي مخرجة ومؤدية قد ألفت الركوب والسير أي عودة المشي في الدروب فصارت تألفها وتعرفها ولا تنفر" (ابن منظور، م ٣: ٣٣٢).

عرفه الخطيب، والخطيب (١٩٨٦): الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين وذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء أعمالهم. (الخطيب والخطيب، ١٩٨٦: ٢٩٤)
وعرفه الدباغ (١٩٩٣): هو فعل هادف ومنظم من شأنه أكساب الأفراد العاملين في المنظمة مجموعة من المعارف، والمهارات بغية احداث التغيير السلوكي لديهم، (الدباغ، ١٩٩٣: ٩٩)
وعرفه (المركز القومي للتخطيط والتطوير الإداري في وزارة التخطيط، ١٩٩٠: ٥) بأنه "عملية تعلم منظمة ومخطط لها من أجل تزويد الملاكات العاملة في المنظمة الادارية بمعارف معينة مطلوبة، وتحسين وتطوير مهاراتها وتغيير اتجاهاتها وسلوكياتها بشكل ايجابي.
ويعرفه الباحث إجرائيا : بأنه عملية منظمة لتغيير سلوك المكتدربين من خلال مجموعة الأنشطة والفعاليات والخبرات التي تهدف إلى تطوير أداء مدرسي اللغة العربية ومدرساتها من خلال تزويدهم بالمعلومات والمهارات والخبرات المناسبة وتنمية اتجاهاتهم الايجابية نحو التعليم ، تسهم في تحسين مستوى أدائهم.

الفصل الثاني

اطار نظري ودراسات سابقة

أطار نظري :

أولاً: التقويم واهميته:

يُعدُّ التقويم من الأمور المهمة والضرورية في أي مجال من مجالات الحياة، إلّا أنه في المجال التربوي أكثر أهمية في معرفة عناصر القوة والضعف في العملية التربوية ، ويستمد التقويم التربوي أهميته من خلال قدرته على استعمال طرائق وأساليب وأدوات لتقويم أداء التلاميذ ومعرفة مستواهم وقدراتهم العقلية والفروق الفردية بينهم .

ويرى بعض التربويين أن مصطلحي (التقويم) و(التقيّم) ، يعطيان المعنى نفسه ، إلّا أن هناك خلطاً في استعمال هذين المصطلحين ، فعلى الرغم من انهما يفيدان بيان قيمة الشيء ، الا ان كلمة التقويم صحيحة لغوياً، فقوّم الشيء تقويماً أي عدّله ، قوّم بمعنى (عدّل) ، أزال عوجّه، (ابن منظور، ٢٠٠٥ : ٥٤٦) ، فالتقويم؛

يشتق من الفعل (قَوْمَ) فيقال قَوْمَ المعوج بمعنى عدله وأزال اعوجاجه، ومنه قوله تعالى: { لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ } التين / ٤، وأيضا قَوْمَتْ أخطاء الطلاب أي صححتها، ويعني التعديل والتحسين.. نقول قَوْمَتْ كذا أي عدلته وحسنته، وهي الحكم والتمثين، والتقويم أكثر انتشاراً في المجال التربوي فهي تفيد بيان قيمة الشيء ، إضافة إلى تعديل وتصحيح ما اعوج منه ، أما كلمة التقويم فتدلُّ على إعطاء قيمة للشيء فقط . (ابو لبد ، ١٩٨٢ : ٦٣) ، ومن هنا نجد ان كلمة التقويم أعمُّ واشملُّ من كلمة التقويم ، فعندما نقوم شيئاً لا نقف عند مجرد تقديره أو بيان قيمته، إنما يستهدف أصلاً تعديله وإصلاحه ، (أحمد وآخرون، ٢٠٠٦ : ٢٦٧) .

أما في الاصطلاح فيعرّف التقويم : بأنه اصدار حكم لغرض ما على قيمة الأفكار والأعمال، وأنه يتضمن استعمال المعايير من أجل الحكم على كفاية الأشياء وفعاليتها، ومن هنا يكون التقويم كميًا وكيفيًا (علي، ٢٠٠٥ : ١٥) .

ويعد التقويم الطريق الأمثل لمعرفة سلامة الدورات التدريبية ، والوصول إلى تحديد جوانب الضعف في هذه الدورات، وهو يساعد على تطوير برامج التدريب ، ومن هنا دعت الضرورة إلى وجوب إجراء عملية تقويم مستمرة قبل إعداد أي برنامج تدريبي، وفي أثناءه وبعده.

وتقويم الدورات التدريبية يشتمل على عدة مجالات، نذكر منها:

١- **أهداف الدورة التدريبية:** المتمثلة بتزويد المتدربين والمتدربات بطرائق حديثة في التدريس مع اكسابهم المهارات التدريسية داخل الصف من جهة إدارة الصف والوقت بالإضافة إلى تنمية روح العمل الجماعي بين المتدربين والمتدربات من خلال النشاطات التدريبية.

٢- **الزمن المخصص للدورة :** مناسبة الوقت لإنعقاد الدورة والزمن المخصص لكل جلسة تدريبية ومناسبة عدد الجلسات التدريبية اليومية وأوقات الاستراحة بين الجلسات التدريبية.

٣- **مستلزمات الدورة وادواتها :** مدى توفر التقنيات التربوية الحديثة في التدريب مثل: الحاسوب مع ملحقاته ، Data Show ، عارض فوق الرأس مع توفر الخدمات الأساس اللازمة (ماء ، كهرباء ، هاتف ، تكييف ، جهاز حاسوب ، قرطاسية.. الخ) في موقع التدريب .

٤- **مجال المدربين :** مناسبة عدد المدربين لكل جلسة تدريبية واستعمالهم لطرائق التدريس الحديثة مع تمكنهم العلمي في الجلسات التدريبية، وقدرتهم على ادارتها.

٥- **مجال المتدربين :** إبلاغ المتدربين والمتدربات بموعد انعقاد الدورة قبل بدءها بمدة مناسبة مع إضافة خبرات جديدة للمتدربين وللمتدربات من خلال هذا التدريب، وملاءمة الطرائق التدريسية المستعملة في التدريب للمواد العلمية التي يدرسها المتدربون، ومدى حاجة المتدربين الفعلية إلى هذا التدريب.

٦- **مجال أساليب التقويم:** وضوح فقرات استمارة التقويم اليومية للتدريب وشموليتها.

ثانيًا : المفهوم العام للتدريب :

يعد التدريب من المصادر المهمة لتطوير الملاكات البشرية، العاملة في المؤسسات المختلفة، وهو السبب الرئيس وراء كل نجاح، ولذلك تعددت تعريفاته بشكل جعلها تتشابه إلى حد كبير في المضامين، فقد عُرف بأنه محاورات مخططة ومدروسة تقوم بها المنظمة وذلك من أجل التسهيل على الموظفين عملية تعلم مختلف المعارف والسلوكيات المختلفة ذات العلاقة بالوظائف التي يقومون بها.

أنواع التدريب :-

صنف التدريب إلى أنواع متعددة فقد ذكرها الطعاني (٢٠٠٢: ١٩)

١. التزود بالمعلومات :- اي زيادة قدرة المدرس على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من العمل ومواجهة المشكلات المختلفة والتغلب عليها .
٢. التدريب على المهارات :- ويُقصد به رفع مستوى أداء المدرس من طريق إكسابه المهارات المعرفية والعملية المستحدثة في ميدان عمله أو تطويرها بصورة مستمرة .
٣. تكوين الاتجاهات : تنمية الاتجاهات السليمة للمدرس نحو تقديره لقيمة عمله وأهميته والآثار الاجتماعية المتصلة به والمترتبة عليه .
٤. التدريب للترقية :- وذلك من طريق إعداد المدرس إعداداً جيداً لممارسة المهام التي يطلبها العمل الجديد بإكسابه المعلومات والمهارات والاتجاهات.

أهداف التدريب:

- ١- التدريب عملية هادفة تسعى إلى إكساب المتدربين معلومات.
- ٢- ومعارف وظيفية متخصصة تتعلق بأعمالهم، وأساليب الأداء الأمثل فيها، وتعديل السلوك وتطوير أداء العاملين لعمالهم (الطعاني، ٢٠٠٢ : ١٧)
- ٣- يهدف إلى زيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم من طريق إكسابهم بعض المهارات المطلوبة لتطوير كفاياتهم بشكل يؤدي إلى الاستقرار في العمل من طريق زيادة إتقان العاملين لعمالهم
- ٤- ويعمل التدريب على تحقيق النجاح بما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للمتدربين ومواكبتهم للمستجدات في حقول المعرفة ذات العلاقة بعمالهم (العفون، ومكأون ٢٠١٢ : ٢٦)
- ٥- يهدف التدريب إلى زيادة المعارف المتعلقة بأعمال المتدرب وتوفير المعرفة النظرية التطبيقية المطلوبة (غالي، ومحسن عبدعلي، ٢٠١٠ : ١٢٧).

أهمية التدريب :

للتدريب أهمية كبرى في المجالات المهنية كافة حيث يعود على الوزارات والدوائر بالنعف والفائدة فهو يُكسب المتدربين معارف، ومهارات، واتجاهات، ذات علاقة مباشرة بالعمل، ويمكنهم من القيام بمهامهم المتعددة، والمتطورة بأفضل كفاية، مما يطور أدوارهم ويزيد من ثقتهم بالنفس وقدرتهم على العمل من دون

الاعتماد على الآخرين بشكل يكسبهم خبرات جديدة تؤهلهم إلى الارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر، قد تكون مسؤوليات قيادية مما يسهم في تخفيف النفقات، فزيادة المهارات، والكفاءات تؤدي إلى تقليل نسبة الأخطاء في العمل (ربيع، ٢٠٠٨ : ١٢٩).

ويرى الباحث التدريب مصدراً مهماً في إعداد الملاكات البشرية وتطوير الكفايات وزيادة الإنتاجية، وضرورة ملحة للتطور السريع في المجالات والمهن كافة من أجل مواكبة التطور المتسارع الذي يضع أمام المتدربين مسؤوليات جديدة ومهام كثيرة وأعباء متنوعة.

الدراسات السابقة:

دراسة الكرعأوي (٢٠٠٥) : أجريت هذه الدراسة في الجامعة المستنصرية / كلية التربية، وتهدف إلى تقويم أداء مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في تدريس مادة طرائق تدريس اللغة العربية في معاهد إعداد المعلمين والمعلمات في ضوء الكفايات التعليمية، استعمل الباحث المنهج الوصفي وأتبع الآتي:

1- تحديد الكفايات التدريسية اللازمة لأداء مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في تدريس مادة طرائق تدريس اللغة العربية، وكانت سبعة (التقويم، والعلاقات الإنسانية وإدارة الصف، واستعمال الوسائل التعليمية، والتخيط والإعداد للدرس، واستثارة الدافعية، والأهداف التربوية، وتنفيذ الدرس).

2- تحديد مستوى أداء مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في تدريس مادة طرائق تدريس اللغة العربية في ضوء تلك الكفايات.

بلغت عينة البحث (٢٥) مدرساً بواقع (١٢) مدرساً و (١٣) مُدرّسة، وقام الباحث بإعداد قائمة بالكفايات التعليمية اللازمة لأداء المدرسين في تدريس مادة طرائق تدريس اللغة العربية من خلال توجيه استبانة مفتوحة إلى عدد من المدرسين والمشرفين التربويين، أما أداة تقويم الأداء فاستعمل الباحث استمارة الملاحظة التي توصل من خلالها للنتائج الآتية:

- أداء المدرسين بشكل عام دون المستوى المطلوب.
- أداء المدرسين كان جيداً في مجال العلاقات الإنسانية وإدارة الصف، ومجال استثارة الدافعية.
- أداء المدرسين في المجالات الخمسة الأخرى كان ضعيفاً. (الكرعأوي، ٢٠٠٥، ص ٥ هـ)

دراسة السلطان، (٢٠١٧) : هدف الدراسة إلى تقويم أساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي، واستعمال الباحث المنهج الوصفي لرصد تلك الأساليب، وقام بإعداد استبانة مكونة من (٣٦) فقرة موزعة على سبعة محاور (طريقة الالتقاء (المحاضرة) - طريقة الحوار (المناقشة) - الزيارة الميدانية - ورش التدريب - العصف الذهني - تمثيل الأدوار - الحالة الدراسية)، ولكل محور مجموعة من الفقرات. ووضع الباحث في نهاية الاستبانة سؤالين مفتوحين، الأول: هل تستعمل أساليب تدريبية غير ما ذكر في الاستبانة؟ إن كانت الإجابة (نعم)، عددها؟.

السؤال الثاني : ماهي الصعوبات التي تحول دون تطبيق مشرف التدريب التربوي بعض أساليب التدريب .
طبق الباحث الاستبانة على عينة من المشرفين البالغ عددهم (٤٦) مشرفاً تربوياً للتدريب، وتوصل إلى مجموعة من النتائج:

- 1- وجود عدة صعوبات تحول دون استعمال المشرفين التربويين للتدريب التربوي بعض أساليب التدريب، منها ضيق الوقت، وقلة الإمكانيات، وعدم تفاعل المتدربين.
- 2- يستعمل عدد قليل من المشرفين التربويين أساليب تدريبية غير ما ورد في الاستبانة

دراسة الزهراني (٢٠١٨) : هدفت الدراسة إلى تقييم البرامج التدريبية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية من وجهة نظريم في ضوء احتياجاتهم التدريبية ، استعمل الباحث المنهج الوصفي لرصد البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين في أثناء الخدمة ، وبلغت عينة البحث (١٦٠) معلماً من معلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية للمدارس الحكومية والاهلية، وكان اختيارهم بطريقة قصدية بعد استبعاد العينة الاستطلاعية البالغ عددها (١٦) معلماً.

أما أداة الدراسة فهي استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية بعد أن تحقق من صدقها وثباتها، تضمنت الاستبانة محورين: الأول الاحتياجات التدريبية في المجالات المهنية والتربوية ، وتضمن هذا المحور (٣٨) فقرة موزعة على (٣) مجالات هي (التخطيط ، والأداء التدريسي ،ومجال تقييم التدريس) ، أما المحور الثاني: فقد اختص بالاحتياجات التدريبية في مجالات التخصص الأكاديمي، وتضمن (٧٠) احتياجا تدريبيا موزعا على (٦) مجالات، هي: (مجال تعليم الاستماع، ومجال الكلام والتحدث ، ومجال تعليم القراءة ،ومجال تعليم الكتابة، ، ومجال تعليم النحو والصرف ، ومجال تعليم الادب والبلاغة)

بعد تحليل البيانات احصائيا توصل الباحث إلى أن الاحتياجات التدريبية التي بُنيت عليها الاستبانة هي احتياجات مهمة بدرجة كبيرة ،سواء أكانت في مجال التخصص الاكاديمي ام في المجال المهني والتربوي

التعقيب على الدراسة السابقة:

1- توزعت هذه الدراسات على المراحل التعليمية المختلفة فمنها ما كان في المرحلة الابتدائية مثل دراسة الزهراني (2018)، ومنها ماكان في معاهد اعداد المعلمين مثل دراسة الكرعأوي (2005)، ومنها ماكان على عينة المشرفين التربويين مثل دراسة السلطاني (2017)،أما البحث الحالي فكان في المرحلة الثانوية.

2- ومن حيث البيئة التعليمية فدراسة الكرعأوي (2005) كانت في العراق أما دراستي السلطاني (2017) و الزهراني (2018) فكانتا في المملكة العربية السعودية ، والبحث الحالي في العراق.

3- اتفقت الدراسات السابقة مع البحث الحالي في منهجية البحث التي اتبعت المنهج الوصفي ، وكذلك في أداة البحث التي تمثلت بالاستبانة الموجهة لعينة الدراسة.

- 4- تشابه البحث الحالي مع دراستي السلطاني (2017) ودراسة الزهراني (2018) في موضوع الدراسة التي ركزت على تقويم البرامج والدورات التدريبية.
- 5- اتفق هذا البحث مع دراسة الكرعأوي (2005) ودراسة الزهراني (2018) من حيث عينة البحث التي اقتصرت على معلمي اللغة العربية ومدرسيها.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهجية البحث

يصنف هذا البحث من البحوث الوصفية التي تستعمل منهج المسح الميداني من أجل تحقيق أهداف البحث الذي يسعى الوصول إليه ، وبوصف أن هذا المنهج يناسب هذا البحث ويجب عن أسئلته.

ثانياً:مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع البحث من مدرسي اللغة العربية ومدرساتها جميعاً الذين اشتركوا في الدورات التدريبية المقامة في قسم الإعداد والتدريب في المديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة للعام الدراسي (٢٠١٨-٢٠١٩) .

ثالثاً:عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (٨٢) مدرساً ومدرسةً، منهم (54) مدرساً، و(٢٨) مدرسة.، الجدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً للمتغيرات الشخصية.

جدول رقم (١)

توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية

المدرسين		المستوى	المتغير
النسبة المئوية	التكرار		
٩,٦٥	٥٤	ذكر	الجنس
٣٤,١	٢٨	أنثى	
١٠٠,٠	٨٢	المجموع	
٦,١٤	١٢	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة

٣٠٢٩	٢٤	5-9 سنوات
١٠٥٦	٤٦	10 سنوات فأكثر
١٠٠٠٠	٨٢	المجموع

يظهر من الجدول رقم (١) ما يلي :

١. بلغت النسبة المئوية للذكور في العينة (٦٥,٩%)، بينما بلغت النسبة المئوية للإناث (٣٤,١%).
٢. بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الخبرة التعليمية (٥٦,١%) لفترة الخبرة (١٠ سنوات فأكثر)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (١٤,٦%) لفترة الخبرة (أقل من ٥ سنوات).

رابعاً: أداة البحث:

اعتمد الباحث على الاستبانة من أجل الوصول للمعلومات والبيانات المتعلقة بالبحث، إذ تم إعدادها لقياس تقويم مدرسي اللغة العربية ومدرساتها للدورات التدريبية وقد مرت عملية بناء هذه الاستبانة بالخطوات الإجرائية الآتية:

- 1- تحديد الهدف من الأداة : تقويم مدرسي اللغة العربية ومدرساتها للدورات التدريبية
- 2- مراجعة الادبيات المرتبطة بأساليب التقويم للدورات التدريبية، والرجوع إلى شبكة المعلومات والاتصالات والانترنت من أجل الاطلاع على أحدث المصادر والدراسات، وكذلك مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بعنوان هذا البحث.
- 3- صياغة فقرات الاستبانة بصورة واضحة ومفهومة في ضوء اهداف البحث المراد قياسها في كل مجال من مجالات الاستبانة بعد تحليل استجابات المدرسين عن فقرات الاستبانة، وتوافر لدى الباحث عدد من البيانات التي تمثل أسس تقويم دورات اللغة العربية
- 4- وأخيراً تم بناء أداة البحث، إذ جهز الباحث عدداً من الفقرات المراد دراستها، التي تكونت من (45) فقرة بصورتها الأولية، موزعة على (7) مجالات

صدق الاداة :

تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وفي ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض الفقرات، وإعادة صياغة بعض الفقرات ليخرج مقياس مهارات تقويم الدورات التدريبية عند مدرسي ومدرسات اللغة العربية بصيغته النهائية ، إذ أصبح عدد فقراته بصورتها النهائية (40) فقرة موزعة على سبعة مجالات.

أ- ثبات الاداة :

للتأكد من ثبات أداة البحث تم تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (١٥) مدرساً ومدرسةً، بفارق زمني مدته أسبوعان، واستخراج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين درجاتهم في المرتين، بهدف استخراج معامل الثبات للاختبار، جرى تطبيق معادلة (كرونباخ الفا)، والجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (2)

معامل ثبات التطبيق بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) ومعامل الثبات الأداة بطريقة (كرونباخ الفا)

معامل تطبيق بطريقة بيرسون	معامل الثبات بطريقة (كرونباخ الفا)	المجال
٠,٧٩	٠,٨٤	الأهداف
٠,٨١	٠,٨٦	ملاءمة الموقع المخصص لإقامة الدورة
٠,٧٨	٠,٨٣	الزمن المخصص للدورة
٠,٨٢	٠,٨٥	مستلزمات الدورة
٠,٨١	٠,٨٥	المدرسون
٠,٨٢	٠,٨٦	المتدربون والمتدربات
٠,٨٠	٠,٨٣	أساليب التقويم
*٠,٨٤	٠,٨٩	الأداة ككل

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

يظهر من الجدول (2) ما يأتي:

١. ترأوحت معاملات ثبات بطريقة (Chronbach Alpha) لمقياس الدّراسة ما بين (٠.٨٣-٠.٨٦)، كما بلغت معامل الثبات للأداة ككل (٠.٨٩) وهي قيمة كبيرة ومقبولة لأغراض التطبيق؛ إذ أشارت معظم الدراسات إلى أنّ نسبة قبول معامل الثبات (٠،٦٠) (الشريفين والكيلاني، ٢٠٠٧).
٢. معاملات الارتباط بيرسون لمجالات الدّراسة ترأوحت ما بين (٠.٧٨-٠.٨٢)، كما كان معامل الارتباط للأداة ككل (٠.٨٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يدل على ثبات تطبيق أداة البحث.

ج- تطبيق الأداة:

طبقت الأداة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩ على وفق الخطوات الآتية:

- تم اعتماد الأداة بصورتها النهائية بعد الاخذ بملاحظات الخبراء والمحكمين .
- طبقت على عينة البحث المتكونة من مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في محافظة كربلاء المقدسة

خامسا: الوسائل الإحصائية:

حل الباحث البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك باستخدام المعالجات الآتية:

- معادلة بيرسون للثبات .
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري للتعرف فقرات تقويم الدورات التدريبية
- قانون الوزن المئوي.

ثامناً: تفريغ الاستجابات:

على وفق معايير الفقرات المعتمدة ، اتبع الباحث الإجراءات الآتية لتفريغ البيانات:

- ❖ بعد الانتهاء من إجابات عينة البحث على فقرات الاستبانة فرّق الباحث البيانات بحسب كل مجال من مجالاتها.
- ❖ استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
- ❖ ترتيب الفقرات بحسب الوسط الحسابي بصورة تنازلية.

❖ تم الحكم على مدى فقرات الاستبانة في ضوء المتوسط الحسابي لكل عبارة على وفق مقياس ليكرت الخماسي الذي يمثل المستويات الآتية: (متحققة بدرجة عالية جدا، بدرجة عالية ، بدرجة متوسطة ، بدرجة ضعيفة ، بدرجة ضعيفة جدا)، بعد أن تم تحديد طول الفئة على وفق المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \text{المدى} \div \text{عدد الفئات}$$

وبما أن المدى يساوي أكبر قيمة لفئات الإجابة - أصغر قيمة لفئات الإجابة = ٤ - ١ = ٣

وبما أن القيم المتشابهة ذات فروق بسيطة (عالية جدا وعالية) ، و(ضعيفة جدا وضعيفة) ؛ لذلك عمد الباحث إلى جعل القيم ثلاثية (عالية ، متوسطة، ضعيفة).

وبناءً على ذلك قُسم المدى على عدد الفئات (٣) وكالاتي : $3 \div 4 = 0.75$ أطول الفئة.

وجداول (3) يوضح ذلك:

جدول (٣) حدود الحكم على مدى تحقق الفقرة

درجة التحقق	طول الفئة	
	م	ن
متحققة بدرجة عالية	5	3
متحققة بدرجة متوسطة	3	2
متحققة بدرجة ضعيفة	2	1
	66.	34.
	65.	01.
	33.	

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الجزء عرض نتائج البحث التي هدفت إلى التعرف على تقويم مدرسي اللغة العربية ومدرساتها للدورات التدريبية في المديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة، وسيتم عرض النتائج بالاعتماد على سؤالي البحث:

السؤال الأول : ما واقع الدورات التدريبية لمادة اللغة العربية من وجهة نظر مدرسي المادة ومدرساتها ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن مجالات تقويم الدورات التدريبية ككل، الجدول رقم (٤) يوضح ذلك

الجدول (٤)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن مجالات التقويم والمجال ككل مرتبة تنازلياً تبعاً لوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	1	الأهداف	20,3	56,0	متوسطة
2	4	مستلزمات الدورة	03,3	0.61	متوسطة
3	3	الزمن المخصص للدورة	00,3	0.62	متوسطة
4	2	ملاءمة الموقع المخصص لإقامة الدورة	88,2	0.73	متوسطة
5	5	المدرّبون	65,2	0.77	متوسطة
6	6	المتدربون والمتدربات	65,2	0.75	متوسطة
7	7	اساليب التقويم	83,1	0.95	ضعيفة
		الاداة ككل	74,2	0.58	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (٤) أن الأوساط الحسابية لإجابات أفراد العينة عن مجالات التقويم التعلم تراوحت بين (٣.٢٠-١.٨٣)، جاءت في المرتبة الأولى مجال "الاهداف" بوسط حسابي (٣.٢٠) ودرجة تقييم متوسطة، وبينما جاءت في المرتبة الأخيرة مجال "اساليب التقويم" بوسط حسابي (١.٨٣) ودرجة تقييم ضعيفة، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (٢.٧٤) بدرجة تقييم متوسطة.

الجدول (٥)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن عبارات مجال الاهداف والمجال ككل مرتبة تنازلياً تبعاً لوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	3	تشجيع المتدربين والمتدربات على طرح آرائهم بحرية وتقبلهم آراء الآخرين في الوقت نفسه	3.33	0.62	متوسطة
2	1	تزويد المتدربين والمتدربات بطرائق حديثة في التدريس	3.16	0.59	متوسطة

الرتبة	الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
3	2	تنمية روح العمل الجماعي بين المتدربين والمتدربات من خلال النشاطات التدريبية	3.16	0.72	متوسطة
4	4	إكساب المتدربين والمتدربات عدداً من المهارات التدريسية مثل: إدارة الصف، إدارة الوقت، استخدام عدد من التقنيات التربوية الحديثة	3.16	0.55	متوسطة
مجال الاهداف ككل					
			3.20	0.62	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (٥) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال "الاهداف" تراوحت ما بين (٣.٣٣-٣.١٦) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة رقم (٣) ونصها: "تشجيع المتدربين والمتدربات على طرح آرائهم بحرية وتقبلهم آراء الآخرين في الوقت نفسه"، بينما جاء بالمرتبة الأخيرة الرقم (٤) ونصها: "إكساب المتدربين والمتدربات عدداً من المهارات التدريسية مثل: إدارة الصف، إدارة الوقت، استخدام عدد من التقنيات التربوية الحديثة"، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٢٠) بدرجة تقييم متوسطة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى سهولة تقييم ومتابعة هذه الدورات بالنسبة للمدرسين لما لها من أهمية في التدريس، حيث أن قدرة المدرس على إثارة دافعية الطلبة للتعلم ضرورة من ضرورات التعلم التي لا يمكن الاستغناء عنها، ويعزو الباحث السبب إلى وعي المدرسين والمدرسات إلى أستعمال المثيرات والمنبهات كوسيلة لتكيف الطالب مع البيئة التعليمية خصوصاً وأن الطالب يكون غير متأقلم مع البيئة التعليمية حيث أنه ينظر إلى المثيرات والمنبهات على أنها مظهر من مظاهر اللعب، مما يشكل لديه دافعية للتعلم من خلال نشاط تلقائي يرضي به حاجاته الترويحية والجسمية ويدرب بها نفسه على مواجهة المواقف .

الجدول (٦)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن عبارات مجال ملائمة الموقع والمجال ككل مرتبة تنازلياً تبعاً لوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	2	بعد الموقع عن المتدربين والمتدربات	٣،١٦	٠.٦٧	متوسطة
2	1	الحالة الأمنية	٢،٨٣	٠.٨٣	متوسطة

الرتبة	الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
3	3	سعة الموقع	٢,٦٦	٠,٧٩	متوسطة
مجال ملائمة الموقع ككل					
			٢,٨٨	٠,٧٦	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (٦) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال "ملائمة الموقع" تراوحت ما بين (٣.١٦-٢.٦٦) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة رقم (٢) ونصها: "بعد الموقع عن المتدربين والمتدربات"، بينما جاء بالمرتبة الأخيرة الرقم (٣) ونصها: "سعة الموقع"، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٢.٨٨) بدرجة تقييم متوسطة. ويعزو الباحث السبب إلى أن ترشيح المدرسين والمدارس للدورات يتم على وفق موقع المدرسة المنتمي إليها المرشح بغض النظر عن موقع السكن؛ لذلك نرى اغلب المدرسين يأتون من مناطق بعيدة عن موقع مكان التدريب كون سكنهم بعيداً أصلاً عن مدارسهم

الجدول (٧)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن عبارات مجال الزمن المخصص للدورة والمجال ككل مرتبة تنازلياً تبعاً لوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	1	مناسبة الوقت لإنعقاد الدورة	16,3	0.69	متوسطة
2	4	مناسبة الزمن المخصص لكل جلسة تدريبية	16,3	0.62	متوسطة
3	2	مناسبة الزمن الكلي للدورة	00,3	0.85	متوسطة
4	3	مناسبة عدد الجلسات التدريبية اليومية	00,3	0.93	متوسطة
5	5	مناسبة أوقات الاستراحة بين الجلسات التدريبية	66,2	1.02	متوسطة
مجال الزمن المخصص للدورة ككل					
			00,3	0.82	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (٧) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال "الزمن المخصص للدورة" تراوحت ما بين (٣.١٦-٢.٦٦) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة رقم (١) ونصها: "مناسبة الوقت لإنعقاد الدورة"، بينما جاء بالمرتبة الأخيرة الرقم (٥) ونصها: "مناسبة أوقات الاستراحة بين الجلسات التدريبية"، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣) بدرجة تقييم

متوسطة. والسبب في ذلك أن بعض الدورات يتم تنفيذها في بداية العام الدراسي وفي نهايته وهذا مناسب نوعاً ما لبعض الملاكات التدريسية، لكن أوقات الاستراحة وبحسب التعليمات ونظام التدريب تكون قليلة بين الجلسات التدريبية؛ الأمر الذي يجعل من المتدرب غير قادر على أخذ قسط من الراحة أو تناول وجبة غذائية.

الجدول (٨)

الأوساط الحسابية والاحترافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن عبارات مجال المستلزمات والمجال ككل مرتبة تنازلياً تبعاً لوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	2	توفر التقنيات التربوية الحديثة في التدريب مثل: الحاسوب مع ملحقاته ، Data Show ، عارض فوق الرأس	16,3	0.55	متوسطة
2	3	توفر الأثاث الملائم في قاعة التدريب	16,3	0.68	متوسطة
3	1	توفر الخدمات الأساسية اللازمة (ماء ، كهرباء ، هاتف ، تكييف ، ... الخ) في موقع التدريب	00,3	0.75	متوسطة
4	5	توفر جهاز استنساخ في موقع التدريب	00,3	0.88	متوسطة
5	4	توفر القرطاسية اللازمة للمتدربين والمتدربات جميعاً	83,2	1.05	متوسطة
		مجال المستلزمات ككل	03,3	0.78	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (٨) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال "المستلزمات" تراوحت ما بين (٣.١٦-٢.٨٣) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة رقم (٢) ونصها: "توفر التقنيات التربوية الحديثة في التدريب مثل: الحاسوب مع ملحقاته ، Data Show ، عارض فوق الرأس"، بينما جاء بالمرتبة الأخيرة الرقم (٤) ونصها: "توفر القرطاسية اللازمة للمتدربين والمتدربات جميعاً"، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٠٣) بدرجة تقييم متوسطة. ويرى الباحث ان بعض التقنيات متوافرة في قسم الاعداد والتدريب بدرجة متوسطة فعلا من حيث الشاشات الذكية وأجهزة الكمبيوتر، إلا ان الدورات التدريبية لا تُنفذ جميعا في القسم ، بل أن بعضها يُنفذ في مواقع أخرى، كأن تكون في بعض القاعات المتوافرة في المدارس أو الأقسام الأخرى ، مما يؤثر سلبيًا على توافر المستلزمات ومنها القرطاسية والاستنساخ وغيرها وهي أصلا متوافرة بدرجة قليلة جدا في قسم الاعداد والتدريب.

الجدول (٩)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن عبارات مجال المدربين والمجال ككل مرتبة تنازلياً تبعاً للوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	1	كان إستعداد المدربين لكل جلسة تدريبية مناسباً	83,2	0.65	متوسطة
2	4	تشجيع المدربين المتدربين والمتدربات جميعاً على انجاز ما كلفوا به من واجبات	83,2	0.66	متوسطة
3	5	مناسبة عدد المدربين لكل جلسة تدريبية	83,2	0.75	متوسطة
4	6	إستخدام المدربين طرائق تدريبية حديثة في التدريب	66,2	0.98	متوسطة
5	8	إظهار المدربين تمكنهم العلمي في الجلسات التدريبية	66,2	0.83	متوسطة
6	9	إستخدام المدربين اللغة العلمية في التدريب	66,2	0.88	متوسطة
7	2	إبداء المدربين المساعدة اللازمة للمتدربين والمتدربات	50,2	1.07	متوسطة
8	3	سماح المدربين بالمشاركة الفعلية للمتدربين والمتدربات جميعاً	50,2	0.95	متوسطة
9	7	إدارة المدربين الناجحة للجلسات التدريبية	34,2	0.99	متوسطة
		مجال المدربين ككل	65,2	0.86	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (٩) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال "المدربون" تراوحت ما بين (٢.٨٣-٢.٣٤) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة رقم (١) ونصها: "كان إستعداد المدربين لكل جلسة تدريبية مناسباً"، بينما جاء بالمرتبة الأخيرة الرقم (٧) ونصها: "إدارة المدربين الناجحة للجلسات التدريبية"، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٢.٦٥) بدرجة تقييم متوسطة. والسبب يرجع كما يراه الباحث إلى أن معظم المدربين هم أنفسهم يقومون بالتدريب لمعظم الدورات، لذلك نراهم على متابعة مستمرة لموعد انعقادها، وأغلب المعلومات هي في أذهانهم لأنها تكاد أن تكون إعادة للمعلومات في الدورات السابقة، لذلك نراهم يركزون على المعرفة أكثر من تركيزهم على مهارة الأداء والقيادة والإدارة للجلسات التدريبية، كون أغلبهم لا يتقن مهارة لغة الجسد أو له دراية واضحة بموضوعات التنمية البشرية.

الجدول (١٠)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن عبارات مجال المتدربون والمتدربات والمجال ككل مرتبة تنازلياً تبعاً لوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
١	2	توفر وجبة طعام بسيطة خلال أوقات الاستراحة	66,3	0.56	مرتفعة
٢	1	إبلاغ المتدربين والمتدربات بموعد انعقاد الدورة قبل بدءها بمدة مناسبة	33,3	0.62	متوسطة
٣	5	إمكان استخدام المتدربين والمتدربات للمعلومات المكتسبة من هذا التدريب في تدريسهم مستقبلاً	16,3	0.59	متوسطة
٤	4	إضافة خبرات جديدة للمتدربين وللمتدربات من خلال هذا التدريب	66,2	0.75	متوسطة
٥	5	ملاءمة الطرائق التدريسية المستخدمة في التدريب للمواد العلمية التي يدرسها المتدربون والمتدربات	66,2	0.68	متوسطة
٦	7	كان مستوى صعوبة هذا التدريب مناسباً	50,2	0.77	متوسطة
٧	8	تحفيز المادة التدريبية للمعلومات التي يمتلكها المتدربون والمتدربات	50,2	1.06	متوسطة
٨	3	حاجة المتدربين والمتدربات الفعلية إلى هذا التدريب	33,2	0.96	ضعيفة
٩	9	وضوح أهداف الدورة للمتدربين والمتدربات	33,2	0.92	ضعيفة
١٠	10	كانت الأجور المالية المصروفة للمتدربين والمتدربات مجزية	33,1	1.15	ضعيفة
		مجال المتدربون والمتدربات ككل	65,2	0.81	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (١٠) أن الأوساط الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال "المتدربون والمتدربات" تراوحت بين (٣.٦٦ - ١.٣٣)، جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (٢) توفر وجبة طعام بسيطة خلال أوقات الاستراحة" بوسط حسابي (٣.٦٦) ودرجة تقييم مرتفعة، وبينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (١٠) "كانت الأجور المالية المصروفة للمتدربين والمتدربات مجزية". بوسط حسابي (١.٣٣) وبدرجة تقييم ضعيفة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٢.٦٥) بدرجة تقييم متوسطة. والسبب في ذلك واضحاً لوجود وجبات غذائية بسيطة في أوقات الاستراحة وتُصرف على وفق النظمة وتعليمات حسابات المديرية العامة للتربية، لكن المتدربين جميعهم يعانون من أجور النقل والوصول إلى مناطق التدريب بسبب عدم وجود أجور لهذا الغرض، لكن حتى إن وُجدت فهي أجور رمزية جداً ليس لها أي مردود اقتصادي في ضوء الواقع

المعيشي وتُعطى للمتدرب _____ عندما كانت تُصرف في السنوات السابقة فقط _____ بعد مرور أشهر عديدة من موعد انتهاء الدورة التدريبية.

الجدول (١١)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن عبارات مجال اساليب التقويم والمجال ككل مرتبة تنازلياً تبعاً لوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	1	وضوح فقرات استمارة التقويم اليومية للتدريب	16,2	0.98	ضعيفة
2	2	شمولية فقرات استمارة التقويم اليومية للتدريب	2	0.86	ضعيفة
3	4	شمول فقرات الاختبارات القبلية والبعديّة	83,1	1.10	ضعيفة
4	3	وضوح فقرات الاختبارات القبلية والبعديّة	66,1	0.96	ضعيفة
		مجال اساليب التقويم ككل	1.83	0.98	ضعيفة

يظهر من الجدول رقم (١١) أن الأوساط الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال "اساليب التقويم" تراوحت بين (٢.١٦-١.٦٦)، وبدرجة تقييم ضعيفة لكل الفقرات جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (١) "وضوح فقرات استمارة التقويم اليومية للتدريب"، وبينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٣) "وضوح فقرات الاختبارات القبلية والبعديّة"، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (١.٨٣) بدرجة تقييم ضعيفة. ويرى الباحث ان السبب في ذلك يرجع إلى افتقار معظم الدورات التدريبية إلى وسائل تقويم معتمدة لسببين: الأول هو ان نظام التدريب لا يوجد فيه اختبارات تقويمية - سواء أكانت اختبارات قبلية أم بعديّة - الا اذا كانت مدة الدورة التدريبية أكثر من أسبوعين وان نظام الخطة السنوية للدورات التدريبية المعمول بها في اقسام الاعداد والتدريب هي خمسة أيام تدريبية فقط. والسبب الثاني هو بعض المدربين ليست لهم دراية كافية بأساليب التقويم والاختبارات واعدادها ، أو اعداد استبانات ذات معلومات تعكس مدى تحقيق الأهداف السلوكية لكل جلسة تدريبية، بالإضافة إلى ذلك هو عدم وجود متابعة لمعرفة انتقال اثر التدريب ومدى تطبيق آلياته في المدارس

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقويم الدورات التدريبية لمدرسي اللغة العربية ومدرساتها بحسب (الجنس، الخبرة التدريسية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لمجالات التقويم تبعاً (الجنس، الخبرة التدريسية)، كما تم تطبيق تحليل التباين الثنائي (2 way ANOVA)، الجدول رقم (12) توضح ذلك.

الجدول رقم (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن مجالات التقويم ككل تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة التدريسية)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى	المتغير
0.62	3.12	ذكر	الجنس
0.54	3.08	انثى	
64,0	2.96	اقل من 5 سنوات	الخبرة التدريسية
0.55	3.05	5-9 سنوات	
0.49	3.11	10 سنوات فأكثر	

يظهر من الجدول رقم (١٢) أن هناك فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن مجالات التقويم تبعاً لمتغيري (الجنس، والخبرة التدريسية)، وللتعرف على الدلالة الإحصائية لهذه الفروق تم تطبيق تحليل التباين الثلاثي (2 way ANOVA)، الجدول رقم (١٣) يوضح ذلك.

الجدول (١٣)

نتائج تطبيق تحليل التباين الثلاثي (2 way ANOVA) على مقياس التقويم ككل تبعاً لمتغيري (الجنس، سنوات الخبرة)

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	الدالة الإحصائية
الجنس	23,5	1	23,5	352,1	249,0
الخبرة التدريسية	772,2	2	1.386	1.056	.305
الخطأ	76.163	25	3.046		
المجموع مصحح	110.000	30			
المجموع	126.937	29			

يظهر من الجدول رقم (13) ما يلي:

- 1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للمتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (F) (352,1) وبدلالة احصائية (0.249) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. ويعزو الباحث ذلك إلى أن المدرسين - ذكوراً وإناثاً - تلقوا تعليماً متشابهاً وبيئتهم الاجتماعية واحدة وظروفهم واحدة، وتمكنهم من التكنولوجيا لم يختلف عن المدرسين الذكور لأن هذه الإمكانيات مرتبطة بظروف البلد بشكل عام ولا تعود إلى ظروف شخصية، أو دورات تدريبية قد يخضع لها أحدهم دون الآخر .
- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للمتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت قيم (F) (1.056) وبدلالة احصائية بلغت (0.305) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المدرسين يمتلكون القدرات والمهارات والمعارف نفسها كما أنهم يعملون داخل البيئة نفسها التعليمية بالظروف نفسها مما يجعلهم يستخدمون هذه المهارات بدرجة متكافئة من وجهة نظرهم، ويرى الباحث أن السبب في هذه النتيجة قد يعود إلى تشابه الخبرات اللازمة للعملية التقييمية لدى المدرسين والمدرسات.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

أولاً :- الاستنتاجات :-

- 1- ان مدرسي اللغة العربية ومدرساتها الذين تخرجوا لم يتدربوا بشكل يساعدهم على معرفة طرائق التدريس الحديثة العامة والخاصة والدليل انهم لم يطبقوها في أثناء تدريسهم.
- 3- ان افضل وقت للتدريب هو في نهاية العطلة الصيفية اي قبل بدء العام الدراسي الجديد اذ ان المعلمين في هذا الوقت في تفرغ تام .
- 4- قلة الحوافز التشجيعية ساهم في ندرة تفاعل المتدربين في الدورات التدريبية ، الأمر الذي جعل منه عملية وتينية ليست بذات اثر واضح في تحسين أدائهم وتطويره .
- 4- ان الاستعانة بذوي الاختصاص من حملة الشهادات الجامعية العليا في التدريب على طرائق التدريس يسهم في زيادة فاعلية عملية التدريب ودوام اثرها .

ثانياً :- التوصيات :

- 1- ضرورة إعداد برامج تدريبية لمدرسي اللغة العربية وتخطيطها في العراق .

- ٢- اعتماد معايير الجودة الشاملة في بناء البرامج التدريبية وتقويمها .
 - ٣- مراعاة التوازن بين الجوانب النظرية والعملية في برنامج تدريب مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في أثناء الخدمة .
 - ٤- متابعة المتدرب بعد انتهاء عملية التدريب تسهم في تحقيق الاهداف التي تسعى إلى تحقيقها
 - ٥- ضرورة تقديم حوافز تشجيعية- مادية ومعنوية- للمتدربين ، وتعديل صرف أجور النقل بما يتناسب مع الوضع الاقتصادي الحالي ،من أجل زيادة التفاعل الذي يسهم في انتقال اثر التدريب
- ثالثا :- المقترحات :-**

- ١- اجراء دراسة مماثلة للتعرف على اثر الدورات التدريبية في تحسين أداء مدرسي اللغة العربية ومدرساتها.
- 2- اجراء دراسة مماثلة في تخصصات تربوية أخرى مثل الاجتماعيات أو غيرها من التخصصات.

المصادر:

- 1- ابن منظور،لسان العرب، م 3،م7، دار الحديث في القاهرة ،2003م.
- 2- أبو لبة، سبع محمد ، مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي ،عمان، جمعية عمال المطابع التعاونية ، ط2 ، 1982م.
- 3- أحمد جمعة أحمد وآخرون، التعلم باستخدام الكمبيوتر، ط 1، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2006م.
- 4- إسماعيل ، زكريا .طرائق تدريس اللغة العربية ، ط 1 ،دار المعرفة الجامعية، القاهرة – مصر، 2005 م .
- 5- الامام، مصطفى محمد، وآخرون. القياس والتقويم، دار الحكمة، بغداد ، العراق، 1990 م.
- 6- حسنين،حسين محمد : تقويم التدريب " عمان ، الأردن ، دار مجد لأوى للنشر والتوزيع ،2005م
- 7- الخطيب،رداح، واحمد الخطيب،،إتجاهات حديثة في التدريب،الرياض،مطبعة الفرزدق،ط1، 1986م
- 8- الخياط، ماجد محمد، اساسيات القياس والتقويم في التربية، دار الرؤية، عمان ، 2009م
- 9- ربيع ، هادي مشعان. الإتجاهات المعاصرة في التربية والتعليم ، ط 1 ، مكتبة المجتمع العربي للنشر عمان – الأردن ، 2008 م .
- 10- الزهراني،عتيق بن علي: تقويم البرامج التدريبية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية بمدينة الدمام من وجهة نظريم في ضوء احتياجاتهم التدريبية،جامعة المدينة العالمية،المملكة العربية السعودية ،2018م (رسالة ماجستير) .

- 11- السلطان، محمد سلطان: (دراسة تقييمية لأساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي من وجهة نظر المشرفين الملتحقين ببرنامج التطوير المهني لمشرفي التدريب في جامعة الملك سعود)، 2017م.
- 12- الصادق، إسماعيل محمد أمين :، طرائق تدريس الرياضيات، نظريات وتطبيقات، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 2001م
- 13- الصمادي، عبدالله . القياس والتقويم النفسي، ط1، دار وائل للنشر، الاردن، 2004م
- 14- الطعاني، حسن احمد:، التدريب (مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها) ، دار الشروق، عمان، الأردن، ط1، 2002م
- 15- طعيمة ، رشدي احمد ، ومحمود كامل الناقة . اللغة العربية والتفاهم العالمي ، ط1، دار المسيرة ، عمان – الاردن ، 2008م.
- 16- العفون ، ناديا حسين وحسين سالم مكأون . تدريب معلم العلوم وفقا للنظرية البنائية ، ط 1، دار صفاء عمان – الاردن ، 2012م
- 17- علي راشد، كفايات الأداء التدريسية، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2005م.
- 18- غالي ، محسن عبد علي . القيادة التربوية مدخل استراتيجي ، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب – طرابلس ، 2010 م .
- 19- الفيروزبادي ، مجد الدين محمد بن يعقوب ، القاموس المحيط ، ج8، المؤسسة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان ، (بدون سنة طبع).
- 20- الكرعأوي ، لىث صاحب شاكر . تقويم أداء مدرسي اللغة العربية في تدرىس مادة طرائق التدرىس في معاهد اعداد المعلمين والمعلمات في ضوء الكفايات التعلیمیة ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية ، ٢٠٠٥ م ، (رسالة ماجستير غير منشورة)
- 21- المركز القومي للتخطيط والتطوير الإداري في وزارة التخطيط، رزمة تدريبية لبرامج إدارة البرامج التدريبية، بغداد. 1990م.
- 22- ملحم، سامي محمد: القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2000م.
- 23- نبيل، رفيق محمد. تدريب المعلمين في اثناء الخدمة على تنمية المهارات الحياتية، ط1، مكتبة كلية التربية الاساسية، بغداد، 2018م.
- 24- الهيتي، خالد عبدالرحيم:، إدارة الموارد البشرية، دار وائل ، عمان. 2003م.