

تقويم برنامج تدريب مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في أثناء الخدمة من وجهة نظر المتدربين أنفسهم

□□□□ أ.م.د. عفاف حسن الشبر* م.د.د.سعاد حامد

الجامعة المستنصرية/كلية التربية تربية الرصافة الاولى/معهد اعداد □□□□

المعلمات

الملخص

هدف البحث الى تقويم برنامج تدريب مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في اثناء الخدمة لتعرف جولب القوة ولفظ فيه وتلك من خلال استبانة طبقت على عينة من المدرسين والمدرسات الذين اجتازوا برنامجا تدريبيا في اللغة العربية للعامين ٢٠١٠-٢٠١١ والبالغ عددهم (٣٠) مدرسا ومدرسة في محافظة بغداد وقد تمت تصميم هذه الاستبانة من قبل الباحثين بالاعتماد على استبانة استطلاعية ومقابلة مع المدرسين والمدرسات وخبرة الباحثين بصفتهم مدرستين في اللغة العربية وطرق تدريسها وتوصلت الباحثتان الى عدد من النتائج منها:-

أ- من جولب القوة في البرنامج

١- اختيار المتدربين على اساس تقويم المشرف الاخصاص.

٢- كان المدربون من ذوي الاخصاص الدقيق .

ب- اما من جولب لفظ في البرنامج :-

١- خلو منهاج التدريب من الوسائل التعليمية اعدادا واستخداما .

٢- توقيت الدورات لم يكن مناسبا .

٣- عدم التنوع في طرق التدريس مع اهمال التدريب على التخطيط بانواعه

١ فصل الاول :

اولا : مشكلة البحث :

لقد حظيت قضية إعداد مدرس اللغة العربية بأهمية كبيرة من المسؤولين والمهتمين قضايا التربية والتعليم بوصفه يدرس لغة القرآن الكريم ، وتتجلى هذه الأهمية من خلال الاهتمام بمستوى الأداء في العملية التربوية ، ومواكبة الاتجاهات التربوية الحديثة في إعداده قبل الخدمة وفي أثنائها ، والاستمرار بهذا التحسين لرفع فاعليتها وتطويرها ؛ وذلك لأن المؤسسات والأفراد والنظم تكون عرضة للتغيير. وأزاء ما يموج به العالم من تغييرات جذرية في المفاهيم والرؤى وللضامين يجد مدرسو اللغة العربية أنفسهم مضطرين الى الاعتراف بأن إعدادهم الأولي لن يكفيهم بقية حياتهم، بل عليهم تحييث معارفهم ومهاراتهم واستبقائها، وعد ما تلقوه من إعداد قبل لخدمة ليس إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأشطة التطور التي لا بد من أن تستمر مع المدرس مادام في الحياة، ومادامت هناك معارف وعلوم وأفكار وتكنولوجيا جديدة، وما يتبع تلك من تغيير وتطوير في طرق التدريس وأساليبه، وبالنتيجة فإن المدرس بعد تخرجه يفاجأ بتغييرات كثيرة، وتجديدات متتابعة في الحقل التربوي مما يستدعي تدريبه في أثناء الخدمة،

(زهير وعابز ٢٠١١، ص ٤٤) وفي الوقت لحاضر هناك برامج لتدريب مدرسي اللغة العربية لكنها غير مثمرة على النحو المرغوب فيه، ولا تحقق الأهداف الأهداف المتوخاة منها ؛ لأنها تعد انعكاساً لبرامج الإعداد قبل الخدمة ، وتكراراً لمعظم الأساليب المتبعة في تنفيذها، إذ تؤكد هذه البرامج على الجلب النظري للمعرفة، للمعرفة، وصف بعدم قدرتها على معالجة المشكلات التربوية المستجدة، فضلاً عن انها لا

عن انها لا تحقق حاجات المدرسين من خلال التدريب , بل تعد برامج مفروضة عليهم. عليهم. (بشارة ١٩٨٦, ص ١٣٠) وقد لمت الباحثتان هذه النتيجة أيضاً من خلال عملهما الميداني , واجرائهما مقابلات مع مجموعة من مشرفي اللغة العربية الاختصاصيين, فضلاً عن اجرائهما مقابلات مع مجموعة من مدرسي اللغة العربية ومدرساتها الذين اشتركوا في هذه البرامج وتخرجوا فيها ,والذين أكدوا عدم فاعلية هذه هذه البرامج كونها تفقر الى وجود معايير لجودة محتواها, ومما لاشك فيه فإن غياب غياب ذلك ينعكس سلباً على نتائج هذه البرامج , ومن ثم على الناتج العام للعملية التعليمية الأمر التي يستدعي تطويرها وجعلها أكثر فاعلية وملاءمة لحاجات مدرسي مدرسي اللغة العربية ومدرساتها, وحاجات المجتمع التنموية, وتماشياً مع متطلبات الصر

من هنا تتلخص مشكلة البحث الحالي في الإجابة عن الأسئلة الآتية :

١- ما جوبل القوة في برنامج التدريب في اثناء الخدمة لمدرسي اللغة العربية ومدرساتها ؟

٢- ما جوبل ضعف في برنامج التدريب في اثناء الخدمة لمدرسي اللغة العربية ومدرساتها ؟

ثانياً :- أهمية البحث:

تقع اللغة في بؤرة الأحداث البشرية, وهي شأن يشترك فيه البشر جميعاً , فهي فهي أقوى أدوات الاصال , ومن أهم وسائل اكتساب المعارف والمعلومات والثقافات, والثقافات, ولها دورها الرائد في حياة المجتمع, فهي أداة التفاهم, وهي سلاح الفرد في مواجهة كثير من الموف التي تتطلب الكلام, او الاستماع, او القراءة, او الكتابة , الكتابة , زيادة على ذلك فإن اللغة عمل مهم في حفظ التراث الثقافي وللضري, وهي

وهي الرابطة القوية التي تربط المتكلمين بها بعضهم بعضاً مهما اختلفت بيئاتهم، وتباعدت وتباعدت ديارهم ، ففسير أسباب التفاهم والمحبة بينهم ، وتوحد كلمتهم، لذا كان من ضروري لكل أمة تريد أن تتبوأ منزلة سامية أن تعنى بلغتها، وأن تعمل على تعليمها تعليمها تعليمًا صحيحاً يرمي الى الإفادة من وظائفها المختلفة(الهاشمي والدليمي ٢٠٠٨ والدليمي ٢٠٠٨ ، ص ١٠١) ، ولطلاقاً من هذه الأهمية التي تتمتع بها اللغة يكاد يجمع المتخصصون في مجالي التربية والتعليم على أن اللغة القومية ينبغي أن تاخذ مكاناً متميزاً بين تلك اللغات التي تدرس للطلبة الى جلب لغتهم القومية ، وأنه لا يسمح يسمح بحال من الأحوال أن تنقلها لغة اجنبية، أو تفوقها في المكانة .(زبير وآخرون ٢٠١١، ص ١٤) ، فإذا كان هذا حال اللغات القومية عامة ، فإن لغة حية كاللغة العربية ينبغي لها أن تحظى بكل رعاية واهتمام لأنها لغة قرآنا ، ووعاء ماضينا الزاهر ، وأساس وحدتنا القومية ، لذا فمن حقها علينا أن نحتمي بها، ونبذل الجهود لرفع شأنها، وتذليل صعوباتها، وتيسير تعلمها وتعليمها ، (الصون ٢٠٠٠، ص ٥) ولكي تحقق اللغة العربية، أهدافها فإنها تحتاج الى إعداد من يقوم بتعليمها وتدريبها - وهو المدرس- إعداداً سليماً وإمداده بما يجد في ميدان عمله من معلومات وثقافات مختلفة وتجارب مفيدة. وإيماناً بأهمية التأثير التي يحدثه المدرس المدرس المؤهل في نوعية التعليم ومستواه؛ فان الدول على اختلاف فلسفاتها وأهدافها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية تولي مهنة التدريس والارتقاء بمستوى المدرس المدرس وإعداده جل اهتمامها ورعايتها. (سرور ١٩٨٧، ص ١٣٨) ، الا أن إعداد مدرسي اللغة العربية قبل الخدمة - من وجهة نظر الباحثين - لا يهيئ له سوى الأساس التي يساعده على البدء بممارسة عمله، من هنا كالت برامج التدريب في أثناء أثناء الخدمة هي الامتداد الطبيعي للإعداد قبل الخدمة، فهي الوسيلة التي من خلالها يتم اكتساب المدرس المعارف والأفكار لضرورة لمزاولة عمله، والقدرة على استعمال وسائل جديدة بأسلوب فعال ، او استخدام الوسائل نفسها بطرق أكثر كفاية مما كفاية مما يؤدي الى تغيير سلوك المدرسين وتجاهاتهم في التصرف نحو الموقف التعليمية

التعليمية بطريقة جديدة. (عباس وعلي ٢٠٠٧، ص ١٠٧) ، ونظراً من أهمية التدريب في أثناء الخدمة بوصفه يهدف الى تحقيق النمو الذاتي المستمر للمعلمين والمدرسين في كافة المستويات ورفع مستوى الأداء العلمي والمهني والثقافي لهم، فقد أولت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم اهتمامها بذلك وعقدت عام ١٩٧٢ مؤتمراً في القاهرة لبحث إعداد المعلم وتدريبه أوصت في ختامه: أن يكون تدريب المعلم بعد تخرجه تدريباً مستمراً فضلاً متكاملاً بما يحقق الارتفاع المستمر المستمر بمستوى أداء المعلم المهني، وأن يسير التدريب أحدث التطورات التي طرأت طرأت على محتوى المواد العلمية والاتجاهات في مجالات التربية والعلوم لسلوكية ، (المنظمة لسلوكية ، وأن يسير أيضاً الطرائق المتجددة في مجال التدريس، (المنظمة العربية ١٩٧٢، ص ٩٨-١٠٠) ، وإلى جلب تلك أكدت نتائج الدراسات العلمية التي أجراها كل من لينتزر "Lentz" ورائد "Rand" وليفلي "Levy" وويتونج "Wuetunge" والتي تناولت موضوع النمو لشخصي والمهني للمدرس ضرورة النمو المهني للمدرسين عبر الزمن، وضرورة حدوث تغيير في سلوك المدرس المدرس حتى يستطيع التكيف مع التغيرات للاحداثه، (لحمامي ١٩٩٩، ص ٨٦) ويرى كل ويرى كل من "فيفر و جين" أن هذه البرامج توفر للمدرسين بيئة تعليمية شبيهة بتلك تلك التي سيوفرونها لطلبتهم فضلاً عن أنها تساعدهم على التفاعل بالأسلوب نفسه التي نفسه التي سيستعملونه في التفاعل مع طلبتهم. (فيفر و ديلا ب ٢٠١١، ص ٧٥)

ويمكن القول ان أهمية تدريب المدرسين في اثناء الختمة تتجلى في:-

- ١- أهمية اللغة العربية التي تلقي على عاتقنا جميعا الاهتمام بتدريسها بشكل يتناسب ومكانتها المتميزة بوصفها لغة القران الكريم.
- ٢- أهمية التطور المهني لمدرسي اللغة العربية في اثناء الخدمة واتاحة الفرصة لهم في مواكبة التطورات في مجال تخصصهم.

ثالثا: هدف البحث:

يرمي البحث لحالي إلى تقويم برنامج تدريب مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في أثناء الخدمة من خلال الاهداف الفرعية الاتية :-

- ١-تعرف جولب القوة في البرنامج من وجهة نظر المدرسين والمدرسات.
- ٢-تعرف جولب لضعف في البرنامج من وجهة نظر المدرسين والمدرسات.
- ٣-الوقوف على مايقترحه المدرسون والمدرسات من مقترحات لتطوير البرنامج.

رابعا:- حدود البحث:

يقتصر البحث لحالي على:

- ١-مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في المرحلة الثانوية في مديرتي تربية الرصافة (الاولى والثانية)الذين اشتركوا في هذا البرنامج وتخرجوا فيه.
- ٢-برنامج تدريب مدرسي اللغة العربية ومدرساتها التي طُبق في معهد تطوير اللغة العربية للسنتين ٢٠١٠ و ٢٠١١.

خامسا:-تحديد المصطلحات:

سنقوم الباحثان بتعريف المصطلحات الاتية :- التقويم ، البرنامج ، التدريب في التدريب في اثناء الخدمة

١- التقويم :- جاءت كلمة "قوم" في الاستخدام اللغوي بمعنى "عدل" ومنه قوله تعالى "بسم الله الرحمن الرحيم [[لقد خلقنا الانسان في احسن تقويم]] سورة التين الاية (٤) أي في احسن صورة وشكل.

اما اصطلاحاً فقد عرفه :-

أ- Popham ١٩٧٥ :-بانه اصدار الحكم على شئ ما او تقدير قيمة معينة له. (Popham ١٩٧٥, P.٨)

ب- لسويدس والخليلي ١٩٩٧ :- هو تقدير مدى ملاءمة او صلاحية شئ ما في ضوء غرض ني صلة. (السويدي والخليلي ١٩٩٧, ص٧٦) .

ج- غانم ١٩٩٧ :- عملية منهجية تضمن جمع المعلومات عن سمة معينة -بالقياس الكمي او غيره- ثم استخدام هذه المعلومات في اصدار الحكم على هذه لسمة في ضوء اهداف محددة سلفا لتعرف مدى كفايتها (غانم ١٩٩٧, ص٩)

التعريف النظري :- يمكن للباحثين تبني تعريف غانم ١٩٩٧ وتلك لملائمته

إجراءات البحث :

التعريف الاجرائي :- هو الحكم على مدى نجاح برنامج التدريب في اثناء الخدمة مقاسا بالدرجات التي حصل عليها المستجيبون لمقياس البحث او اداته.

٢- البرنامج :- عرفه جابر وهندام بأنه :- "تُشَلَط يستهدف تغيير الأفراد على نحو ما فيضيف معرفة الى ما لديه من معرفة, ويمكنهم من أن يؤدوا مهارات لم يكونوا قادرين على أدائها بدونها, ويساعدهم على نمو واستقرار معين". (جابر وهندام ١٩٧٨, ص١٢١) .

التعريف النظري: - مجموعة من النشاطات المخططة لها والمنظمة على أسس علمية تضمن خبرات تعليمية، ومحاضرات، وتدريبات، ومنقشات، وواجبات بيتية، وتعليمات تقدم لمدرسي اللغة العربية ومدرساتها عبر طرق وأساليب ووسائل مختلفة بهدف مساعدتهم على النمو المهني.

٣- التدريب في أثناء الخدمة:

أ- عرفه باشلت ١٩٧٨ بأنه: - "كل أنواع التدريب التي يضرها الفرد منذ تثبيته في العمل وحتى انتهاء مدة خدمته، أو وصوله إلى سن التقاعد، ويهدف إلى تزويده بالمعارف والمهارات التي يحتاجها في أثناء العمل، ورعايتها بخلق والتدريب المستمرين، وتتميتها لمسايرة متطلبات التقدم التكنولوجي، وغرس الاتجاهات الجديدة، وتطوير وتعديل الاتجاهات الحالية وفقا لما يستجد من ظروف". (باشلت ١٩٧٨، ص ١٢٨)

ب- وعرفه ديل Dale ١٩٨٠: - إجراء منظم من شأنه ان يزيد من معلومات ومهارات الفرد لتحقيق هدف محدد او مقرر من قبل (Dale ١٩٨٠, P.٥٣).

ج- وعرفه الناشر ١٩٩٠: - نوع من الاستثمار البشري وغرض هام من عناصر تحقيق الانتاجية، اذ يتم من خلاله رفع مستوى الاداء والانتاجية عن طريق تنمية المهارات والمعرفة وتغيير الاتجاهات. (الناشر ١٩٩٠، ص ١٥)

التعريف النظري: - ما يزود به مدرسو اللغة العربية ومدرساتها من نشاطات وتدريبات في اثناء الخدمة باشتراكهم في الدورات التي يقيمها معهد تطوير تدريس اللغة العربية بغرض تحسين كفاياتهم المهنية.

الفصل الثاني

جوانب نظرية ودراست سابقة:

أولاً:- جوانب نظرية :

أهداف التدريب في اثناء الخدمة :

إن برامج تدريب مدرسي اللغة العربية في أثناء لخدمة مهم جداً بالنسبة إليهم ؛ وذلك لمجاراة العصر، وللوصول على معرفة جديدة، وملاحقة التطورات العلمية والتربوية والتقنية ، و الإمام بطرق التعامل مع الوسائل التعليمية الحديثة وطريقة استخدامها بفاعلية مع لطلبة، فضلاً عن أنها تشير الى التطور الأكاديمي للمدرسين وإمامهم بالأساليب التربوية الحديثة بغرض تنمية كفاياتهم التعليمية والسلوكية يضح مما تقدم أن أهداف برامج تدريب مدرسي اللغة العربية في أثناء لخدمة يمكن تلخيصها بالآتي:

- ١- رفع مستوى المتدرب المهني مادة وطريقة بما يلائم أهداف المرحلة التعليمية.
- ٢- إلمام المتدرب بلطرق والأساليب الحديثة المستخدمة في مجال التعليم.
- ٣- تمكين المتدرب من مسايرة التطور العلمي والتكنولوجي لحيث.
- ٤- مساعدة المتدرب على اكتشاف مواهبه.

٥-مساعدة المتدرب على الانفتاح على زملائه بهدف تدميته مهنيًا، وذلك من خلال إيجاد فرص الاحتكاك معهم في إطار المهام والنشاطات لجماعية التي تتطلب العمل التعاوني، وتنمي روح الجماعة بينهم (رواس ٢٠٠٧، ص ٢) .

واقع برمج التدريب في اثناء الخدمة :

وعلى الرغم من الاهتمام المتنامي التي تحظى به برامج تدريب مدرسي اللغة العربية في أثناء الخدمة وتأهيلهم من لدن المسؤولين والمهتمين بقطاعي التربية والتربية والتعليم لكنها غير مثمرة على النحو المطلوب؛ لأنها تتم بصورة رتيبة ، ولا يتيسر لها المدرسون، وتكتفي هذه البرامج في غالبية الأحيان بتزويد المدرسين بعداد من المعلومات والمفاهيم ، وهذا في حد ذاته غير كاف على الإطلاق. (زاير، وعايز ٢٠١١، ص ٤٤) ، ولعل لسبب في ذلك يعود الى وجود مشكلات ومشكلات ومعوقات تواجه هذه الدورات، فقد أكدت ندوة إعداد المعلم بدول الخليج العربي التي عقدت في قطر عام ١٩٨٤م أن هناك مشكلات تواجه أجهزة التدريب مما يؤدي الى قلة الاستفادة من هذه الدورات منها: نقص في كفاية الموظفين الفنيين في الفنيين في التدريب فيما يرتبط بتخطيط البرامج التدريبية للمعلمين وتنفيذها وتقييمها ، وتقييمها ، والنقص في الخبرات المتوافرة في المدرسين ، وندرة الكفاءات الوطنية المتخصصة المتخصصة في مجال تدريب المعلمين، فضلاً عن أن خبرات القيادات المتخصصة في التدريب في التدريب قديمة في أساليبها وطرائقها ، ونقص الأبنية لصلحة لتنفيذ برامج التدريب، التدريب، زيادة على عدم توافر الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة التي تحتاجها البرامج التدريبية ، وقلة الإمكانيات المالية المرصودة للتدريب في بعض الدول.

(الحماحي ١٩٩٩, ص ١٠٢-١٠٣) ، وحدد شريف المشكلات والمعوقات التي تواجه تواجه برامج تدريب المدرسين في أثناء الخدمة بالآتي:

١- عدم تحديد الاحتياجات التدريبية بالشكل العلمي للأسباب الآتية:

أ- التعجل في تنفيذ البرامج التدريبية. ب- الاهتمام بالكم دون الكيف في البرامج التدريبية. ج- إسناد عملية التدريب لغير المختصين.

٢- تكرار البرامج التدريبية نفسها.

٣- عدم تلبية برامج التدريب للحاجات التدريبية للمدرسين.

٤- الفصور الواضح في البيانات التي يستند إليها التدريب.

٥- عدم فاعلية التدريب في كثير من الاحيان , إذ أنه يهتم بالمعارف لا بالمهارات, أو بالسلوك, أو بتحسين الأداء. (شريف, ص ١٣٥)

لمس ومعايير تطوير برامج التدريب في اثناء الخدمة

إن تطوير برامج تدريب المدرسين في اثناء الخدمة يستلزم تطوير عدد من المعايير التي يتم على أساسها تجديد عناصر البرنامج جميعها, فعملية التطوير ليست عملية عشوائية أو ارتجالية وإنما هي عملية منهجية علمية تصودة تركز على لحقائق التجريبية, وتستمد مفاهيمها من أطر علمية نظرية قائمة على أساس البحوث والدراسات التربوية الميدانية, (الخطيب ٢٠٠٧, ص ٣٢٣-٣٢٤) من هنا فإن هذه البرامج يجب أن تراعي الأسس والمعايير العلمية الآتية:

١- تحديد الحاجات التدريبية للمدرسين:

لا بد من تحديد الحاجات أو الموقف أو المشكلات التي تتطلب برنامجاً تدريبياً، وذلك يكون بدراسة حاجة كل فرد للتدريب؛ من خلال الكف عن جولب لضعف فيمن تم تعيينهم حالياً، أو من الذين سبقوهم في الخدمة .

٢- تحديد أهداف التدريب:

عند تحديد حاجات التدريبية يتم توضيح الأهداف المطلوب تحقيقها ومعرفتها، وبذلك يتحدد السلوك المرغوب فيه ، والشروط الواجب توافرها لتحقيق هذا السلوك، وهذا ما يساعد المدرب والمتدرب على معرفة ما هو مطلوب منهما، ومن ثم تقويم نتائج البرنامج. (عاشور ١٩٩٢، ص ٥٨٠-٥٨٢)

٣- تخطيط البرنامج التدريبية:

هناك عدة عوامل ضرورية للتخطيط الفعال لبرنامج التدريب ، منها:

أ- يجب أن تغطي الأهداف الأهمية، فعلى المخططين أن يدركوا ما يسعون لإجازه.

ب- تعيين مجتمع المدرسين المستهدف - أي المستفيدين منه- اذ عندما يعرف المخطون المستفيدين فإنهم يستطيعون استغلال المعلومات المتوفرة عنهم لاختيار المواد والاجراءات التي تتوافق مع مستوياتهم.

ج- تحديد الوقت المخصص لبرنامج التطوير، ويضمن هذا الأمر تحديد المدة الزمنية اللازمة لتنفيذه، والوقت المناسب من العام الدراسي وأيام الاسبوع، والساعات اليومية الأكثر مناسبة لهم.

د- اختيار أنواع المواد والنشاطات على أساس الأهداف، وامكانات المنظومة المدرسية.

هـ- اختيار مكان منللب يتسع عدد المتدربين, ويسمح لهم بممارسة النشاطات اللازمة.

و- التقويم المنظم لجهود نظام المدارس في تطوير العاملين, وهذا ما يساعد على إعطاء بيانات عن تحقيق الأهداف, ويزود المخططين بمعلومات لتحسين البرامج في المستقبل. (king ١٩٧٨ ص ١٨_٢١)

٤- تنفيذ البرنامج التدريبي:

تمر مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي بأربع مراحل هي:

أ- تحديد اهداف البرنامج في ضوء الحاجات التدريبية للمتدربين.

ب- اختيار محتوى البرنامج: أي تحديد كل ما يقدم للمتدرب من موضوعات ونشاطات خلال مدة البرنامج في ضوء الأهداف.

ج- أساليب تنفيذ البرنامج: أي لطريقة التي تتم بها العملية التدريبية باستخدام الوسائل والإمكانات المتاحة. (موسى, ١٩٩٦, ص ٣٧)

٥- تقويم البرنامج التدريبي ومتابعته في أثناء التنفيذ:

وهذه المرحلة تهدف الى التأكد من أن التنفيذ يسير في الاتجاه لصحيح المحدد له, وفي حدود التوقيات المقرر لها, والميزانية المسموح بها, ومن أهم العناصر التي يتم تقويمها ومتابعتها ما يأتي:

أ- مدى استكمال الاستعداد الاداري لتنفيذ البرنامج التدريبي من حيث مكان عقد الدورة, وتهيئة وسائل الراحة للمتدربين, وتوافر وسائل الإيضاح السمعية والبصرية

والبرية الكافية، والتسهيلات المكانية مثل: التدفئة، والتهوية، ومنع لوضاء، وغير لوضاء، وغير تلك.

ب- مدى الالتزام بالمواد العلمية والعملية المتعلقة بالموضوع التي يجي التدريب عليه ، ومدى حرص المدرب على لسير على وفق خطة الدرس المعدة، وتغطية جميع الموضوعات المقرر تغطيتها في البرنامج التدريبي.

ج- لحرص على مراعاة التسلسل المنطقي عند تقديم موضوعات البرنامج.

د- مدى الالتزام بالوقت الفص لكل موضوع تدريبي في البرنامج.

هـ- مدى نجاح أساليب التدريس في جذب اهتمام المتدربين وانتباههم، ومدى تفاعلهم معها.

و- مستوى كل مدرب من تدريبي البرنامج من حيث قدرته على تحقيق رسالة التدريب بنقل معلوماته ومعارفه وخبراته ومهاراته وآرائه الى المتدربين.

أما عملية المتابعة في أثناء التنفيذ فيمكن أن تتم بالأسلوب الآتي:

أ- الاجتماعات الدورية بالمدرسين وعلى مدد زمنية متقاربة في أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي لتبادل الآراء معهم، ومعرفة مدى تفاعلهم مع البرنامج.

ب- الاطلاع بشكل دوري على تقارير المدرسين عن الأجزاء التي تم تنفيذها من البرنامج التدريبي.

ج- الاطلاع على آراء المتدربين وملاحظاتهم سواء الشفهية منها أم المدونة في استمارات التقييم التي توزع عليهم عقب كل جلسة تدريبية.

(لحمامي ١٩٩٩، ص ٩١-١٠٣).

١-د راسة عثمان ١٩٩٢:

أجرى عثمان دراسته الموسومة بـ"تطوير نظام تدريب معلم التعليم الابتدائي في أثناء الخدمة في السودان على ضوء خبرات مصر وإنجلترا" في كلية التربية في جامعة عين شمس بالقاهرة، وكان الهدف منها تطوير نظام تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، واختيار أفضل الأساليب الحديثة في تدريبهم.

واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق أهداف بحثه، وتوصل الى عدة نتائج، منها:

- ١- لا توجد فلسفة واضحة لأهداف التدريب في السودان.
- ٢- قلة الكوادر البشرية المتخصة للقيام بمهام التدريب.
- ٣- عدم الاهتمام بتقويم برامج التدريب. (عثمان ١٩٩٢، ص ٨)

٢-د راسة الزبيبي ١٩٩٧:

ومت دراسة الزبيبي التي أجريت في كلية التربية في جامعة بغداد بناء برنامج تدريبي لمدرسي اللغة العربية ومدرساتها في ضوء حاجاتهم من طرق التدريس، وذلك من خلال تقدير الحاجات التدريبية للمتدربين من طرق التدريس، وقصم برنامج تدريبي لهم في ضوء تلك الحاجات، ثم تنظيم محتوى متكامل للبرنامج التدريبي.

ولتحقيق أهداف البحث استعمل البحث المقابلة والاستبانة أداتين لجمع البيانات، واشتملت الاستبانة (٧٠) فقرة توزعت على تسعة مجالات هي: أهداف البرنامج، وموضوعاته، وتوقيته، والحوافز، وأساليب التدريب والتقييم، ومساهمة المتدربين في نجاح البرنامج التدريبي، والوسائل التعليمية، والمدرّبون في البرنامج.

وبعد معالجة البيانات إحصائياً باعتماد النيب المئوية، ومعمل ارتباط بيرسون ومعادلة كوبر، والوسط المرجح توصل البلث الى عدة نتائج، منها:

١- ضرورة وضع أهداف محددة تتعلق بتتمية خبرات المتدرب وقدراته التدريسية حتى يحق البرنامج التدريبي زيادة خبرات مدرس اللغة العربية ومهاراته.

٢- ضرورة أن يكون المدربون من حملة الشهادات القصية.

٣- تفضيل المتدربين وسائل تقويم محددة تنص بالاختبارات التحريرية والشفوية، ومتابعة حضورهم للبرنامج. (الزبيبي ١٩٩٧، ص ٢٧-١٠٠)

٣- دراسة العاجز ٢٠٠٤:

رام العاجز من دراسته تقويم دورات معلمي المرحلة الثانوية في أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظات غزة في فلسطين.

ولتحقيق أهداف البث اعتمد البث المنهج الوصفي التحليلي، فأعد استبانة ووزعها على أفراد عينة البث البالغ عددهم (٤٥٥) معلماً ومعلمة من جميع النقصات، و(٨٠) مشرفاً.

وبعد معالجة البيانات إحصائياً باعتماد الاختبار التائي، ومعمل ارتباط بيرسون، ومعادلة جتمان للتجزئة الصفية أظهرت النتائج وجود أوجه قصور لازمت برامج التدريب، وهذا ما أدى إلى ضعف المردود التعليمي لها، منها: عدم مشاركة المتدربين في التخطيط للدورات التدريبية، وعدم ملاءمة وقتها لهم، وعدم تلبية احتياجاتهم

، وغلبة لطابع التقليدي عليها، وعدم وجود الحوافز المادية للمتدربين فضلاً عن أن أساليب أساليب التقويم لا تشمل عناصر البرنامج التدريبي جميعها، وأن الموضوعات التدريبية التدريبية لا يتولى تقديمها خبراء متخصون في هذه المجالات.

(العاجز ٢٠٠٤، ص ١٧-١٨)

٤-د دراسة سرسم ٢٠٠٥:

كان الهدف من دراسة سرسم (تعرف أثر الدورة القصيرة في أثناء الخدمة في أداء معلمات اللغة الإنجليزية بالمدارس الابتدائية في بغداد). ولتحقيق هدف البحث اعتمدت الباحثة تصميماً تجريبياً اختارت بموجبه عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها (٤٦) معلمة تم توزيعهم بالتساوي على مجموعتين: الأولى تجريبية تولت الباحثة بنفسها تدريبهم طول مدة التجربة البالغة (١٥) يوماً، والثانية ضلطة لم يشترك أفرادها في الدورة، وفي نهاية التجربة أجري اختبار على أفراد المجموعتين، وبعد معالجة بياناته إحصائياً باستخدام الاختبار التائي وجد أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية لمصلحة المجموعة التجريبية مما دل على أن الدورة التدريبية للصغرة في أثناء الخدمة كلفت مفيدة وفاعلة في رفع أداء أفراد المجموعة التي اشتركت فيها.

ثانيا : دراسات اجنبية :

١-د دراسة هاليك "Halik" ١٩٧٤:

امت دراسة هاليك الموسومة بـ "تأثير جلسات التدريبية في أثناء الخدمة في نتائج المعلمين ولطلبة" إلى تعرف أثر جلسات التدريبية في أثناء الخدمة مدة يومين إلى أربعة أيام في مشاركة المعلمين، وإحساسهم بحاجات التلاميذ بعد إطلاعهم

إطلاعهم على الحاجات الوجدانية لهم، وتدريبهم على الأسس اللازمة لإشباع تلك الحاجات.

ولتحقيق أهداف البحث اختار الباحث بطريقة عشوائية طبقية عينة بلغ عدد أفرادها (٢٨) معلماً من المدارس الابتدائية في ولاية ميشيغان في الولايات المتحدة الأمريكية، تم توزيعهم بالتسليوي على مجموعتين الأولى تجريبية، والثانية ضابطة؛ واختبر المعلمون في بداية الدورة، ثم أعيد اختبارهم في نهايتها بوساطة استفتاء مفتوح للنهائية لتحديد مدى وعيهم بحاجات تلاميذهم الوجدانية، وطريقة تلبية تلك الحاجات بعبب الأسبقية بالموازنة مع المجالات الإدراكية والحركية النفسية، أما التلاميذ فقد أجي لهم اختبار كاليفورنيا للخصية لقياس التغيير في تكيفهم الاجتماعي والخصي قبل التدريب، ثم أعيد اختبارهم بالاختبار نفسه بعد التدريب.

وبعد معالجة البيانات إحصائياً باعتماد تحليل التبلين المتعدد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

١- وجود فروق ذوات دلالة إحصائية لى المعلمين المشتركين في التدريب في أثناء الخدمة لاسيما فيما يخص وعيهم بحاجات تلاميذهم الوجدانية .

٢- عدم وجود فروق ذوات دلالة إحصائية لى تلاميذ المعلمين المشتركين في التدريس في أثناء الخدمة في متوسط درجات طف موازنة مع اختبار كاليفورنيا للخصية.

٢- دراسة موتيسو mutiso ١٩٩٢:

رام موتيسو في دراسته الموسومة بـ"نمو وتحديد وتطوير برنامج فيديو منلَب منلَب للتدريب أثناء الخدمة لمعلمي المدرسة الابتدائية في كينيا" تصميم برنامج فيديو

فيديو للتدريب المستقبلي وتطويره للمعلمين من كينيا في أثناء الخدمة وتحقيق أهداف أهداف البحث استعمل البحث الاستبانة والمقابلة أداتين لجمع المعلومات, وبعد معالجة معالجة البيانات إحصائياً هُت الدراسة إلى عدة نتائج, منها: أن المعلمين قد استخدموا استخدموا الاستراتيجيات الموصى بها, وإن كلاً من طلاب والمعلمين كانوا متحمسين متحمسين للبرنامج التدريبي.

موازنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية

يمكن للباحثين عقد موازنة بين ماعرض من دراسات سابقة وبين الدراسة الحالية في عدد من الجولب وكما ياتي :-

١- **الاهداف** :اختلفت الدراسات في اهدافها اذ هدف بعضها الى تطوير برنامج برنامج التدريب في اثناء الخدمة مثل دراستي موتيسو ١٩٩٢ وعثمان ١٩٩٢ وهدفت دراسة الزبي الى بناء برنامج تدريبي لمدرسي اللغة العربية ،اما دراسة العاجز ٢٠٠٤ فقد هفت الى تقويم برنامج التدريب في اثناء الخدمة.

اما الدراسة الحالية فقد هفت الى تقويم برنامج تدريب المدرسين في اثناء الخدمة.

٢- المنهجية :

اختلفت الدراسات في منهجيتها بين المنهج التجريبي والمنهج الوصفي،فقد كتلت الدراسات السابقة كلها وصفية باستثناء دراستي هاليك ١٩٧٤، ودراسة سرسم ٢٠٠٥ فقد كانتا تجريبيتين. اما الدراسة الحالية فقد كتلت وصفية وبذلك تخلف عن الدراستين التجريبيتين وتفق مع الدراسات الاخرى .

٣- الاداة :

اختلفت الدراسات في ادواتها فمنها من كلت اداته الاستبانة مثل دراسة عثمان ١٩٩٢ ومنها من كلت استبانة ومقابلة مثل دراسة الزبيبي ١٩٩٧ ، وموتيسو ١٩٩٢ ، ومنها من كلت اداته الاختبار بعد اجراء التجربة مثل دراسة هاليك ١٩٧٢ ودراسة سرسم ٢٠٠٥ اما الدراسة الحالية فقد كلت اداتها استبانة وبذلك تتفق مع دراسة عثمان والزبيبي وموتيسو وتخلف عن الدراستين الاخيرتين اللتين اعتمدتا الاختبار .

٤- النتائج :

ظهرت الدراسات بنتائج كل على وفق اهدافه وقد نكرت نتائج كل دراسة في ملخصها ، اما الدراسة الحالية فستكرر نتائجها في الفصل الرابع إن شاء الله .

الفصل الثالث :-منهجية البحث واجراءاته :

اولا:-مجتمع البحث:

كان مجتمع البحث متمثلا بمدربي اللغة العربية الذين اجتازوا دورة تدريبية في معهد تطوير تدريس اللغة العربية للسنتين ٢٠١٠-٢٠١١. وكان عددهم (٤٨) مدرسا ومدرسة موزعين على لسنتين اذ ان (٢٦) مدرسا ومدرسة في ٢٠١٠ ، و (٢٢) مدرسا ومدرسة في ٢٠١١ .

ثانيا:-عينة البحث:

كلت عينة البحث تتمثل بـ (٣٠) مدرسا ومدرسة تمكنت الباحثان من الوصول الى مدارسهم وتطبيق الاداة عليهم وهذا مايمثل نسبة (٦٢,٥%) من المجتمع .

ثالثا:- اداة البحث:

تمثأت اداة البحث باستبانة من اعداد الباحثين وتلك بالاستعانة بـ . :

١- استبانة استطلاعية عرضت على (١٠) من المدرسين والمدرسات النين اجتازوا دورات اثناء الخدمة مضمنة سؤالاً مفتوحاً هو:

س: ما تقويمك لمنهاج الدورة التدريبية التي اجتزتها في معهد تطوير تدريس اللغة العربية؟

٢- الاطلاع على عدد من الدراسات والادبيات ذات لصلة بموضوع البحث.

٣- مراجعة معهد تطوير تدريس اللغة العربية في بغداد ومناقشتهم في الموضوع.

٤- خبرة الباحثين لسابقة عن الموضوع بوصفهما كانتا مدرستين على ملاك مديرية تربية الرصافة واجتازتا اكثر من دورة تدريبية في معهد تطوير تدريس اللغة العربية.

رابعاً:-صدق الاداة :

بعد ان اعدت الباحثتان اداة البحث على شكل فقرات عرضت على عدد من الخبراء متمثلين باساتذة طرائق تدريس اللغة العربية والتربية (ملحق ١) لأبداء ارائهم وتعديل ما يحتاج لتعديل وقد حصلت فقرات الاداة على موافقتهم جميعاً وبذلك تحقق مايسمى بصدق لظاهري للاداة .

خلساً:-ثبت الاداة :

بعد تطبيق الاداة باسبوعين اعيد تطبيقها على (١٢) مدرسا ومدرسة واستخرجت معامل الارتباط بين التطبيقين باستخدام معامل ارتباط بيرسون فكان ٠,٨١ وهذا معامل ارتباط جيد

سادسا:- الوسائل الاحصائية: استعملت الباحثة عددا من الوسائل الاحصائية في اجراءات البحث وتحليل النتائج وهي:

- ١- معامل ارتباط بيرسون للثبات.
- ٢- الوسط المرجح لكل فقرة من فقرات الاداة .
- ٣- الوزن المثوي لكل فقرة من فقرات الاداة .

الفصل الرابع :- عرض النتائج وتحليلها

بعد ان تم تطبيق اداة البحث قت المعالجة لحصائيا باستخدام الوسط المرجح والوزن المثوي لكل فقرة من فقرات الاداة ثم ربت الفقرات على وفق تلك النتائج من الاعلى الى الادنى وكما موضح في الجدول (١)

جدول (١)

يوضح فقرات اداة البحث مرتبة على وفق الوسط المرجح والوزن المثوي من الاعلى الى الادنى.

مجلة ولسط للعلوم الإنسانية - العدد (٢٥)

الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات	ت الحالي	ت السابق
%٨٧,٦٦	٢,٦٣	يخلو منهاج الدورة التدريبية من الوسائل التعليمية اعدادا واستخداما	١	
%٨٣,٣٣	٢,٥	أتم اختيار المتدربين على اساس تقويم المشرف الاختصاص.	٢	
%٨٣,٣٣	٢,٥	ب-توقيت الدورة لم يكن مناسباً.		
%٨٣,٣٣	٢,٥	ج-لم نلق اهتماماً بتوعية المدرسين بضوابط طرح الاسئلة والاجابة عنها.		
%٨١	٢,٤٣	عدم التنوع في طرائق التدريس المتبعة مابين قديمة وحديثة.	٣	
%٨٠	٢,٤	كان المدربون من ذوي الاختصاص الدقيق	٤	
%٧٨,٦٦	٢,٣٦	أ-كثرة الساعات المخصصة للمواد التخصصية (قواعد, تعبير...)	٥	
%٧٨,٦٦	٢,٣٦	ب-افتقر منهاج دورة التدريب التقويم بانواعه.		
%٧٨,٦٦	٢,٣٦	ج-لم تكن الساعات المخصصة للمواد التربوية كافية.		
%٧٧,٦٦	٢,٣٣	اهمل منهاج الدورة التدريب على التخطيط بانواعه	٦	
%٧٦,٦٦	٢,٣	أ-لم تطور مقررات الدورة ادائي المهني	٧	
%٧٦,٦٦	٢,٣	ب-المواد الدراسية نظرية فقط.		
%٧٦,٦٦	٢,٣	ج-اقتصرت الاختبار في نهاية الدورة على الجانب النظري فقط.		
%٧٣,٣٣	٢,٢	لم تساعد مقررات الدورة في تطوير المستوى العلمي.	٨	
%٧٢	٢,١٦	لم تكن مدة الدورة كافية لتطوير الاداء علميا ومهنيا.	٩	
%٧٠	٢,١	أ-لم يراع منهاج الدورة تطبيق دروس نموذجية كافية.	١٠	
%٧٠	٢,١	ب-ليس هناك اهتمام بالتحفيز سواء ماديا او معنوياً.		

٦٧,٦٦%	٢,٣	تم اختيار المتدربين على اساس سنوات الخدمة.	١١
٦٠%	١,٨	المواد الدراسية نظرية وعلمية.	١٢
٥٥,٣٣%	١,٦٦	اهداف الدورة واضحة للمتدربين.	١٣

ومن لجدول اعلاه يضح ان الاوسط المرجحة للفقرات مصورة بين (٢,٦٣-١,٦٦) ووزن مؤني (٨٧,٦٦%-٥٥,٣٣) ويمكن مناقشة هذه النتائج بعد ان وضعت الباحثة معيارا لتلك اذ ان كل فقرة حصلت على وسط مرجح (٢) عدد صحيح فاكتر تعد مهمة لانها ذات دلالة لذا تنقش وتهمل الفقرات التي حصلت على وسط مرجح اقل من ذلك وعليه فان فقرات الاداة تنقش كلها باستثناء الفقرتين الاخيرتين اذ حصلتا على وسط مرجح اقل من (٢) عدد صحيح .

منقشة النتائج:-

١-صحت الفقرة (يخلو منهاج الدورة من الوسائل التعليمية اعدادا واستخداما) على وسط مرجح (٢,٦٣) ووزن مؤني (٨٧,٦٦%) وبذلك احتلت المرتبة الاولى بين الفقرات مما يشير الى ان الدورات التدريبية لم تعط أي اهتمام للوسائل التعليمية فلا تدرب المتدربين على اعدادها ولاكيفية استخدامها بالرغم من اهميتها ودورها الكبير في الدرس بوصفها وسيلة تساعد المدرس في توضيح الدرس وترسيخه اكثر في اذهان لطلبة وتربط لجذب النظري بالعلمي كل هذه ليجابيات افتقدها الدرس التدريبي الامر التي سجل سلبا عليه.

٢- اما الفقرات(تم اختيار المتدربين على اساس تقويم المشرف الاحصاص)و(توقيت الدورة لم يكن مناسباً) و(لم تلح اهتماما بتوعية المدرسين بضوابط طرح الاسئلة والاجابة عنها) فقد احتلت جميعها المرتبة الثانية لوصولها على وسط مرجح (٢,٥) ووزن مؤني (٨٣,٣٣%) ويمكن مناقشتها بالشكل الاتي:

أ- فقرة (تم اختيار المتدربين على اساس تقويم المشرف الاختصاص) تسجل نقطة ايجابية للدورات التدريبية , فالمشرف الاختصاص هو احد المتابعين لعمل المدرس ويفترض ان يكون اكثر خبرة فكلما كان على تواصل مع المدرس وعمله وابتعد عن المجاملات والعلاقات الشخصية اصبح هدفه تحسين عمل المدرس ورفده بالتوجيهات المفيدة والاخذ بيده نحو تحقيق اهدافه على شكل المطلوب, فاذا استند تقويم المشرف لاسس التقويم لصححة اصبح قادرا على ان يثخص المدرسين الذين لازالوا في حاجة للدورات التدريبية للنهوض بهم من اجل النهوض باطلب.

ب- فقرة (توقيت الدورة لم يكن مناسباً) ان مسألة توقيت الدورة بالنسبة للعام الدراسي تعد مهمة. فالتوقيت يجب ان يكون مناسباً كي لا يترك لطلب والمدرس لان المدرس اثناء الدورة يتفرغ من عمله التدريسي مما يترتب عليه ضياع بعض الدروس على لطلب, لذا رأأت الباحثتان ان نسبة كبيرة من المدرسين والمدرسات يفضلون ان تكون الدورات في اثناء العطلة المدرسية كي لا تتأثر خططهم الدراسية السنوية ولا تترك الامتحانات الشهرية ولا تكن هناك فواصل زمنية طويلة في الدروس ما قبل الدورة وما بعدها مما يعرض للنسيان ...

ج- اما الفقرة (لم تلق اهتماماً بتوعية المدرسين بضوابط طرح الاسئلة والاجابة عنها) فقد تتجلى اهميتها من اهمية الاسئلة وكيفية طرحها من المدرس وتلقي الاجابة عنها من لطلب فهذه اجراءات مهمة جداً لما تتطلبه من موقف سواءً من سواءً من لطلب او المدرس... فالسؤال له ضوابطه من حيث لصياغة المناسبة للطلاب, والاحاطة بموضوع الدرس, وادراك ان يطرح لسؤال قبل تحديد الميحب.... الخ, الخ, والاجابة التي تتطلب ان تكون واضحة, وان يساهم فيها لطلبة جميعهم, وان

وان تقبل فيها الآراء مهما تعددت ,وان يحترم كل طلب رأي لطلب الاخر ,وان يتلقى يتلقى المدرس الاجابة مهما كلت ثم ينقحها بطرحها للمناقشة...الخ.مما يفرض على على برنامج الدورات التدريبية ان تضمنه.

٣- اما فقرة (عدم التنوع في طرق التدريس المتبعة ما بين قديمة وحديثة) فقد احدثت مرتبة متقدمة جعلت منها ذات دلالة اذ حصلت على وسط مرجح (٢,٤٣) ووزن مؤي (٨١%) واكدت ان المتدربين ادركوا مسألة مهمة جدا افتقدت اليها الدورات التدريبية اذ انها لازلت تراوح في مكانها من حيث اتباعها لطرق تدريس محدودة وقديمة في الوقت نفسه ,ولم تجار في برنلمجها التدريبي طرق التدريس لحديثة واساليبه ,وبذا شعر المتدربون بالملل والرتابة وانهم لم يكتسبوا أي جديد في مجال طرق التدريس وهذا امر يسجل على الدورات التدريبية وليس لها.

٤- اما الفقرة (كان المدربون من نوي الاهتمام الدقيق) فقد حصلت على وسط مرجح (٢,٤) ووزن مؤي (٨٠%) مشيرة بذلك الى ان المدرسين اغلبهم ان لم يكن جميعهم هم من نوي الاهتمام في اللغة العربية وفي طرق تدريسها وهذا الامر اشعر المتدربين بالراحة والاطمئنان على الرغم من قلة الدروس في طرق التدريس فكلما كان المدربون من نوي الاهتمام ازدادوا تفهما لما يحتاجه المتدربون وكيفية التعلم معهم.

٥- اما الفقرات (أ-كثرة لساعات الغصة للمواد (قواعد,تعبير...)) و(ب-افتقر افتقر منهاج دورة التدريب التقويم بانواعه) و(ج-لم تكن لساعات الغصة للمواد للمواد التربوية كافية) فقد حلت على وسط مرجح(٢,٣٦) ووزن مؤي (٧٨,٦٦%) لو مؤي (٧٨,٦٦%) لو نظرنا للفقرة الاولى منها نرى ان هناك خللاً في برنامج الدورة

الدورة التدريبية فبالنسبة للمواد الدراسية المقررة في الدورة التدريبية لم يكن هناك توازناً بين التصية والتربوية حتى وان كان نسبياً بل ان المواد التصية احدثت النسبة احدثت النسبة الاكبر ,وتوى الباحثة انه لا بد من مواد تصية لكن كثرتها كما ونوعاً ونوعاً وضيق وقت الدورة اربك المتدربين في تلقيها والسيطرة عليها مما انعكس سلباً سلباً على طرئق تدريسها وكثرة الاهتمام بالمادة بمعزل عن لطريقة التي تدرس بها بها...وفي الوقت نفسه قل من فرص التقويم او متابعة المتدرب المستمرة واقصر واقصر التقويم على ان يكون نهائياً فقط وبذلك فت فرص شخص مايعترض المتدربين المتدربين من عقبات وما ينقصهم من متطلبات, وما يحتاجون اليه من اساليب تربوية. تربوية.

٦- اما الفقرة (اهل منهاج الدورة التدريب على التخطيط بأنواعه)فقد حلت على وسط مرجح (٢,٣٣) ووزن مؤي(٧٧,٦٦%) ، مشيرة بذلك الى اهمية التخطيط بانواعه والتي اهمله البرنامج التدريبي ,فالتخطيط لسنوي واليومي مهمان للمدرس لان كل منهما يرسم له لطريق لتنفيذ البرنامج المقرر والا فان المدرس يتخط عشوائياً ان لم يكن مخطاً لاجازه لسنوي للمنهج الدراسي ككل ,ولاجازه اليومي كذلك من خلال لخطتين السنوية واليومية...لذا يفترض ان يضمن برنامج الدورات التدريبية درسا في التخطيط حتى وان كان المتدربون يعرفون ذلك لكن لا ضمن اتقانهم لكل جوبل التخطيط وإدراكهم لأهميته.

٧- اما الفقرتان (لم تطور الدورة ادائي المهني)و(المواد الدراسية نظرية فقط)كل فقط كل منها تؤكد الاخرى في ان الدورات التدريبية اعتمدت جلب التلقين واللقاء واللقاء والحفظ وابتعدت عن الجلب العملي على الرغم من اهميته فيما يطوره من اداء

اداء للمدرس ،فالربط بين الجانبين العملي والنظري مهم جدا في دروسنا وفي الدورات الدورات التدريبية وحتى في الاختبارات والتقويم.

٨- اما الفقرة (لم تساعد مقررات الدورة في تطوير المستوى العلمي) وهذا يمثل نتيجة لما تقدم من فقرات فكما افتقرت الدورات التدريبية للجولب العملية والوسائل التعليمية وطرق التدريس الحديثة واساليبه اصبت عاجزة عن تطوير مستوى المتدربين.

٩- اما الفقرة (لم تكن مدة الدورة كافية لتطوير الاداء علميا ومهنيا) فقد حصلت على وسط مرجح (٢,١٦) ووزن مؤي (٧٢%) مشيرة بذلك الى ان اغلبية المتدربين اشاروا الى قصر مدة الدورة اذ لا تكفي لتنفيذ كل مطلوب او مقرر فيها بصورة صحيحة او دقيقة لان تلك يدفع المتدرب الى التفكير في ان ينجز او ينفذ مطلوب منه في حدود هذه المدة القصيرة مما ينكس سلبا على الدقة والاستيعاب من المتدربين والابتعاد عن التخطيط او التقويم المستمر البناء.

١٠- اما الفقرتان (أ-لم يراع منهاج الدورة تطبيق دروس نموذجية كافية) و(ب- ليس هناك اهتمام بالتحفيز سواء كان مادياً او معنوياً) فقد احتلتا المرتبة نفسها من حيث اهميتهما اذصلتا على وسط مرجح (٢,١) ووزن مؤي (٧٠%) وتوى وتوى الباحثة ان تطبيق دروس نموذجية من المتدربين انفسهم في اثناء مدة الدورة يعزز الجولب الايجابية المطلوب غرسها في اذهان المتدربين ،ويربط لجلب النظري النظري بالعملي ويجعل من المدربين والمسؤولين عن الدورة التدريبية على بيئة من مى من مى ملتحق من اهداف الدورة لتعزيز الايجابي منها وتدارك الجولب لسلبية قبل قبل فوات الاوان فافتقاد الدورات لهذا النوع من الدروس يجعل من الدورة مجرد برنامج للتلقين،ومن المتدربين متلقين فقط اما بالنسبة للتحفيز ودوره في خلق وتنمية

وتتمية الدوافع لدى المتدربين فهذا امر لايمكن ان ننكر اهميته ومن خلال اجابات المتدربين ان برنامج الدورة لم يعر أي اهتمام لهذا الجلب على الرغم من اهميته.

١١- اما الفقرة (تم اختيار المتدربين على اساس سنوات الخدمة) امر مهم جدا , اذ يفترض عند اختيار المتدربين او المدرسين الذين يحتاجون الى دورات تدريبية ان ينظر الى سنوات الخدمة ,وتوى الباحثة انه كلما زادت سنوات الخدمة زادت خبرة المدرس وبالعكس لكن في الوقت نفسه قد تزداد خبرة بمادته العلمية ويفتقد الى المامه بطرق التدريس ومواكبة لحدیثة منها الامر التي يمكن ان يتحقق بتوعية المدرس باهمية الاطلاع على كل ماهو جديد في ميدان عمله ولاضرر فيما لو كان من المنتمين للدورات التدريبية او حضور الدروس النموذجية.

الاستنتاجات :

بعد ان عرضت الباحثتان نتائج البحث ونقشتها استنتجت عدد من الاستنتاجات منها مايشكل لجابيات توافرت في برنامج التدريب ومنها مايسجل عليه بوصفها سلبيات ويمكن عرضها بالشكل الاتي:

١- الايجابيات : هناك جوانب ايجابية توافرت في برنامج التدريب او الدورات متمثلة

ب:

أ- ان تحديد المتدربين يمكن ان يتم عن طريق المشرف الاحصاص المتابع لهم طيلة لهم طيلة العام الدراسي معتمدا في تلك حاجة المدرس للتدريب لزيادة مؤهلاته او لأنه لأنه أشّر عليه قصا في كفاياته وكذلك سنوات الخدمة كأن يكون من المدرسين المستجدين

المستجيبين في لخدمة او ذي لخدمة لطويلة لكنهم تنقصهم المواكبة والالمام بطرائق بطرئق التدريس لحديثه.

ب- لحرص من المسؤولين عن الدورات ان يكون الاساتذة المدربون من نوي لالخصاص ليكونوا اكثر تفاعلا مع المتدربين ومعرفة بما يحتاجونه في اثناء الدورة .

٢- لسلبيات : ويمكن للباحثتان ان شخصان لسلبيات الاتية:

أ- اهداف الدورة غير واضحة للمتدربين فالاهداف بدورها موجهاة للعمل وكما كات واضحة اصبح لطريق لتحقيها اكثر وضوحا ،فالدورات لم تغرس في نفوس المتدربين سوى ان يدرسوا المواد المقررة ويختبروا فيها.

ب- اهمال واضح للوسائل التعليمية ففي الوقت الذي ينتظر من الدورات اثناء لخدمة ان تغرس في نفوس المدرسين اهمية الوسيلة التعليمية وماتؤديه من دور في الدروس وان تحثهم على تدريب لطلبة على اعدادها واستخدامها نجد اهمال لها وكأنها لا تعني شيئا في دروسنا متناسية (ان المعلم بلا وسيلة يعدضف معلم) ،وهذا يؤكد لنا شيئا لخر افتقدته الدورات التدريبية هو الاقصار على لجب النظري واهمالها لالجب العملي او التطبيق .

ج- عدم مواكبة مقررات الدورات التدريبية لما استجد في طرئق التدريس واساليبه خاصة ونحن في عصر التقدم العلمي والتكنولوجيا.

د- ان توقيت الدورة لم يكن مناسباً لأغلبية المتدربين لانه يأتي في وقت هم بحاجة فيه لمواصلة التدريس وللامتحانات الشهرية التي تتطلب استقرارا في المدرسين وعدم

وعدم استبدالهم بآخرين او ايقاف الدراسة في المادة الدراسية لأصراف مدرسيها للدورات التدريبية.

ه-اهمال الجلب العملي في الدورة والاقصار على الجواب النظرية فليس هناك دروس تطبيقية .

و-مدة الدورة قصيرة ولم تكن كافية لتطوير الاداء .

ي-اهمال التدريب على التخطيطي مما يجعل من المدرسين عدم الاهتمام به فصيح بذلك دروسهم ارتجالية مزاجية بعيدة عن التنظيم.

التوصيات:

بناء على ماتقدم من استنتاجات توصي الباحثان بما يأتي :

١- ان تهتم الجهات المسؤولة عن الدورات التدريبية بشمولية منهاج الدورة من دروس تخصصية وعملية وتربوية وبخاصة طرائق التدريس والوسائل التعليمية.

٢- ان تكف الدورات من الدروس النموذجية للوقوف على ماتحقق من اهداف ومعرفة مدى الحاجة للتغذية الراجعة.

٣- ان تكون الدورات في اثناء العطلة لصفية وبخاصة في نهايتها أي قبل بداية العام الدراسي مباشرة كي لا نربك سير العملية التدريسية وكي يلتحق المدرس بالدراسة ويبدأ عامه الدراسي وهو مسلح بما هو جديد في مجال تخصصه وفي طرائق التدريس.

٤- الاهتمام بالتحفيز أي كان نوعه ، كأن قص ولسطة نقل للمتدربين من وإلى امكن سكناهم ، وان يوجه لهم كتاب شكر وتقدير بعد انتهاء الدورة وما الى ذلك.

٥- ان تكون هناك دورات خاصة بطرق التدريس هطكي تكون الفرصة كافية لتوعية المدرسين بطرق التدريس القديمة والحديثة منها.

المقترحات:

تقترح الباحثتان عددا من المقترحات لتكون عنوانات لبحوث مستقبلية ان شاء الله ومنها:

١- القيام بدراسة مماثلة في المحافظات الاخرى للوقوف على مدى توفيق البرنامج التدريبي في بغداد والمحافظات الاخرى.

٢- القيام بدراسة مماثلة على عينة اكبر في محافظة بغداد أي الكرخ والرصافة والمقارنة بين النتائج في مديريات التربية المختلفة .

٣- القيام بدراسة لمعرفة المعوقات التي تعترض عمل الدورات التدريبية من وجهة نظر الاساتذة المدربين.

المصادر:

المصادر العربية :

- ١- باشات , أحمد إبراهيم . أسس التدريب , ط.١ , دار النهضة العربية , القاهرة-صر , ١٩٧٨ .
- ٢- بشارة,جبرائيل . تكوين المعلم العربي والثورة العلمية التكنولوجية , المؤسسة لجامعة للدراسات والنشر والتوزيع , بيروت -لبنان , ١٩٨٦م.
- ٣- جابر, جابر عبد الحميد يحيى حامد هندام . المناهج لئسها , تخطيطها ,تقييمها , ط.٢ , دار النهضة العربية , القاهرة -صر - ١٩٧٨ م .
- ٤- الحصون , جاسم . مرشد المعلم إلى تعليم دروس كتاب قراءتي لجديدة طف الأول الابتدائي , ط.٣ , بغداد - العراق ,شركة الانعام للطباعة المحدودة , ٢٠٠٠م .
- ٥- لحمامي محمد. التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي -التعليم - التربية البدنية- ط.١ , مركز الكتاب للنشر , القاهرة-صر , ١٩٩٩م .
- ٦- لخطيب , احمد, ورداح لخطيب . استراتيجيات التطوير التربوي في الوطن العربي , ط.١ , جدار للكتاب العالمي , عمان- الأردن , ٢٠٠٧م .
- ٧- رواس ,فائزة بنت احمد بكر . مواصفات جودة التدريب أثناء الخدمة في التعليم العام, ورقة عمل الجمعية لسعودية للعلوم التربوية والنفسية , القصيم- المملكة العربية السعودية , ٢٠٠٧م .
- ٨- الزبيدي , إسماعيل جبار حمود . "بناء برنامج تدريب لمدرسي اللغة العربية في ضوء حاجاتهم من طرلق التدريس" , جامعة بغداد ,كلية التربية - لين رشد , ١٩٩٧ (طروحة دكتوراه غير منشورة).

- ٩- زاير ,سعد علي, وعليز ايمان اسماعيل. مناهج اللغة العربية وطرق تدريسها , بغداد - العراق ,مؤسسة مصر مرقى للكتاب العراقي , ١٤٣٢ هـ. -٢٠١١ م .
- ١٠- زاير ,سعد علي , وآخرون . المشاهدة لصفية , والتطبيق العملي لطلبة أقسام اللغة العربية , بغداد- العراق, مؤسسة مصر مرقى للكتاب العراقي , ٢٠١١ م .
- ١١- سرسم , أحلام رؤوف . "أثر الدورة القصيرة في أداء معلمي اللغة الإنكليزية في الخدمة بالمدارس الابتدائية , جامعة بغداد ,كلية التربية للبنات , ٢٠٠٥ , "رسالة ماجستير غير منشورة" .
- ١٢- سرور , أحمد فحي . "استراتيجية تطوير المعلم في صر" , القاهرة - مصر, مطابع الجهاز المركزي , ١٩٨٧ م
- ١٣- لسويدي, خليفة والخليلي, خليل ١٩٩٧ . المنهاج ,دبي ,دار العلم للنشر والتوزيع .
- ١٤- العاجز , فؤاد علي . "تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بحفظات غزة " , المؤتمر العلمي لسادس عشر الجمعية للصربية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم) في الفترة من ٢١-٢٢ يوليو ٢٠٠٤ م .
- ١٥- عاشور , أحمد صقر. إدارة القوى العامة , دار المعرفة لجامعة , الاسكندرية صر.
- ١٦- عباس , سهيلة محمد وعلي حسين علي . إدارة الموارد البشرية , ط.٣, دار وائل للنشر , عمان-الأردن , ٢٠٠٧ م .
- ١٧- عثمان تطوير نظام تدريب معلم التعليم الابتدائي في اثناء الخدمة في السودان في ضوء خبرات صر ولجلترا ,القاهرة ,جامعة عين شمس, ١٩٩٢
- ١٨- غانم محمود محمد .القياس والتقويم ,المملكة العربية السعودية ,دار الانفس للنشر والتوزيع ط١٩٩٧, ١.
- ١٩- فيفر ,إيزابيل , وجين دنلاب . الإشراف التربوي على المعلمين دليل لتحسين التدريس , ترجمة عبد ديراني , مراجعة عمر لشيخ , ط.٢ , منشورات الجامعة الأردنية , عمادة البحث العلمي , توزيع روائع مجدلاوي , عمان-الأردن , ٢٠١١ م .

- ٢٠- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم . مؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربي التي عقد في المدة من ٨-١٧ يناير ١٩٧٢ بالقاهرة ,جامعة الدول العربية , مطبعة التقدم , القاهرة ١٩٧٢ م .
- ٢١- موسى ,محمد عبد الرحيم ."المعلم الفاعل والتدريس الفعال" , ط.١ , دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع , عمان-الأردن , ١٩٩٦م .
- ٢٢- الناشر محمد .ادارة الافراد ،الامارات العربية المتحدة ،دبي، دار القلم ١٩٩٠ .
- ٢٣- الهاشمي ,عبد الرحمن عبد , دطه علي حسين الدليمي . استراتيجيات حديثة في فن التدريس , ط.١ , الاصدار الأول , عمان - الأردن , دار الشروق للنشر والتوزيع , ٢٠٠٨ م .

المصادر الاجنبية:

- ١-Dale, Beach:Personnel :The Management of people at work . ٤th Ed .New York ,macmillan publisher ,co.inc, ١٩٨٠ .
- ٢-Halik richerd. Jane ,"teacher in service Qgolucation in the Affective Dowiaian , out omes for teacher and students" Phop riching and Dissertation. Abstracts international Michigan yerox univ micro filus Vol. ٥٤ , No. ١٠. ١٩٧٤.
- ٣-king, J ,c ."Improving staff Development using a Model" OASCP , (Winter ١٩٧٨) p.(٨-٢).
- ٤-Mutiso-Margaret-a "towards determining and development an appropriate video program for in-service training of primary school in Kenya African studies in curriculum development and evaluation "record ٩ of ٢٥- eric ١٩٨٢- ١٩٩١ . ١٨٦ p; requirement for the post-graduate in in curriculum development , university of Nairobi . py. ١٩٩٢. Pg ١٨٦.

الملاحق

ملحق (١)

اسماء الخبراء المحكمين لاداة الجث

العنوان	الاختصاص	الاسماء	الالقباب العلمية
كلية التربية لب ن رشذ/جامعة بغداد	ط.اللغة العربية	رقية عبد الائمة	أ.م.د
التربية /المستصرية	ط.اللغة العربية	زنب عبد الحسين	أ.م.د
التربية /المستصرية	ط.اللغة العربية	سامية الجبوري	أ.م.د
التربية /المستصرية	ط.اللغة العربية	علي العبيبي	أ.م.د
التربية /المستصرية	ط.اللغة العربية	نصف جاسم	أ.م.د
التربية /المستصرية	ط.اللغة العربية	طه ابراهيم	م.د

