

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي
مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حلیمة خلف شوكتة صالح

Received: 4/8/2021

Accepted: 9/9/2021

Published: 2021

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة
التاريخ في المرحلة الثانوية

م.م. حلیمة خلف شوكتة صالح

وزارة التربية - طرائق تدريس التاريخ

resafal@r1.epedu.gov.iq

07724517743

مستخلص البحث:

هدف البحث الى التعرف على دور الدورات التدريبية أثناء الخدمة في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في مرحلة الثانوية. والتعرف على الفروق بين إجابات عينة البحث تبعاً لمتغيرات البحث (سنوات الخدمة – عدد الدورات التدريبية- المؤهل العلمي)، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وشملت عينة البحث (300) مدرس ومدرسة لمادة التاريخ في المدارس الثانوية -الرصافة الاولى. وتم بناء أداة الاستبانة المكونة من (40)فقرة موزعة على ثلاثة مجالات (الاول:أهمية الدورات التدريبية-الثاني:المهارات التدريسية-الثالث:معوقات الدورات التدريبية)،وتوصل البحث الى النتائج الاتية:-توجد فروق ذات دالة احصائية بين متوسطات الاجابات على إستبانة البحث، تعزى الى متغير الدورات التدريبية.-توجد فروق ذات دالة إحصائية بين متوسطات الاجابات على إستبانة البحث تعزى الى متغير المؤهل العلمي لصالح الذين يمتلكون المؤهل شهادة بكالوريوس-التاريخ، وتوصل البحث الى عدد من الاستنتاجات أهمها:أعادة النظر في البرامج التدريبية أثناء الخدمة لمدرسي مادة التاريخ في المدارس الثانوية، كذلك تصميم برامج تدريبية واضحة والوقوف على أهم الاحتياجات التدريبية لمدرسي التاريخ في المدارس الثانوية، بما يواكب التطورات والمستحدثات العلمية، ومن أهم توصيات البحث:توفير الوسائل التعليمية والادوات الخاصة بمادة التاريخ، لاسيما الخرائط بانواعها والصور التاريخية ومشاهدة افلام وثائقية تاريخية اثناء الدرس، وتنوع أساليب التدريس الحديثة في أثناء الخدمة لتكون أكثر فاعلية.

الكلمات المفتاحية:الدورات التدريبية-الاداء التدريسي-مادة التاريخ.

الفصل الاول/ مشكلة البحث

يشكل التدريب ضرورة ملحة لجميع المهن والوظائف، فتدريب الكوادر التدريسية يمثل ضرورة أساسية، يقتضيها التطور المستمر في مفاهيم التربية وأساليب التعليم، كون التدريب مهما وضروريا لبناء قوة بشرية منتجة، لاسيما أن بعض المؤسسات تضع خطة عمل، وتضع الوسائل لتنفيذها، إلا أنها تبقى قاصرة إذا ما أغلقت عملية تدريب الافراد لهذه الخطة(عايش، 2008:91)، لذا برزت أهمية التدريب والحاجة الملحة إليه لمواجهة الثورة العلمية وانعكاساتها على مجالات الحياة المختلفة، ومنها المجال التعليمي والمهارات التدريسية لكي لا يكون المدرس محدود الافق في عصر تتزايد فيه التغيرات المتلاحقة بوتيرة متسارعة بغية تجديد معارفه ومهاراته بشكل دوري ومستمر ليكون على درجة عالية من القدرات والكفاية وتطوير الاداء التدريسي لاجل تحقيق الاهداف المرسومة والوصول الى نتائج جيدة، ورغم ذلك لا يحظى موضوع تدريب المدرسين أثناء الخدمة بالمزيد من الاهتمام من قبل المسؤولين (Park & Laine, 2001,26).

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية

م.م. حليلة خلف شوكتة صالح

والتدريب بمفهومه المعاصر لم يعد مقصوراً على مجرد برامج تعليمية تستهدف معالجة عيوب إعداد المدرس قبل الخدمة، وإنه يؤكد على طبيعة النمو المهني للمعلمين أثناء الخدمة، ومع تسارع الطفرات العلمية والتكنولوجية الهائلة، يصبح دور العاملين في حقل التعليم أخطر من السابق، إذ لا بد للمدرس أن يلم بالكثير من التطورات المتسارعة، وأن تنمو لديه نظرة ثاقبة وفاحصة نحو معطيات الحاضر والمستقبل لاسيما ان مدرس مادة التاريخ له أهمية في العملية التربوية وفي السياسة التعليمية الواعية وأهدافها النبيلة التي لها استراتيجيات دقيقة وخطط شاملة، فإنها تظل دون مشاركة المدرس لا روح فيها ولا حياة، فهو يكسبها الحيوية والحركة، ويبعث فيها الروح كونها عوامل تربوية فعالة، والمدرس الناجح هو الذي يستجيب لتطورات الحياة من حوله، ولما يحدث في المجتمع الانساني من تغيرات، وما يستجد فيه من اتجاهات معاصرة، وهذا يتطلب منه المرونة، وعدم الجمود، والقدرة على التجديد والابتكار في محيط عمله (Luehrman,2003,132)، لذا تقتضي الضرورة الى تحسين الاداء التدريسي وامتلاك مجموعة من المهارات التدريسية، التي تساهم على القيام بدور فعال في العملية التعليمية، وكيفية التعامل مع الموقف التعليمي، فنجاح الموقف التعليمي يتوقف بدرجة كبيرة على كفاءة المدرس ومهاراته المهنية(الحيلة،1998:73).

أن برامج التدريب أثناء الخدمة تشكل عنصراً مهماً في أي عملية أنمائية، لرفع مستوى الخدمة بالنسبة للمدرسين، وللنمو المهني والحصول على المزيد من الخبرات التي من شأنها رفع مستوى أدائهم، ورفع إنتاجية التعليم الذي يمثل الركيزة الأساسية للتنمية التعليمية (عمارة،2000:82). يعد التخطيط والتدريب في المؤسسات التعليمية ضرورة وليس مقترحاً لأنه يؤدي الى رفع أداء المؤسسات التعليمية حاضراً ومستقبلاً إذا تم تطبيقه بشكل علمي مدروس ومتقن، وأن تبني أسلوب التدريب والاعداد يساهم في تحقيق مجموعة من الفوائد من أهمها: تحديد خارطة طريق للمؤسسة التعليمية كما انه يساهم في زيادة قدرتها على مواجهة العقبات التي تعترضها في العمل التربوي، ويمنحها إمكانية امتلاك ميزة تنافسية مستمرة، ويؤمن المؤسسة من استخدام الموارد استخداماً فعالاً، ويوفر فرص مشاركة جميع المستويات الادارية والعلمية والادائية في العملية التعليمية فضلاً عن تجانس الافكار والممارسات لدى جميع المعنيين بالعملية التعليمية كما إن التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم في عصر المعرفة المعلوماتية وتزايد حدة البيئة التنافسية، اوجبت على المؤسسات التعليمية السعي الدائم والمستمر لجودة استراتيجيات التعليم المساهمة في تحسين جودة الاداء التدريسي لدى مدرسي مادة التاريخ وجودة المخرجات "التحصيل العلمي للطلبة" (Adam et al,2001).

تسعى دول العالم اليوم ان تكون خطواتها مدروسة بافق مستقبلية، مع وجود المرونة لاستيعاب ما يحدث ويطراً من متغيرات على مستويات كثيرة. وتؤكد الشواهد والتجارب الواقعية للعديد من المؤسسات التعليمية ان الامر لم يعد قاصراً على مراعاة الامكانيات الداخلية والمؤثرات الخارجية القائمة لكي تتحقق الكفاءة في الاداء التدريسي والفعالية في تحقيق النتائج، وانما يقتضي الامر أن يتوفر لدى المؤسسات التعليمية ادواتها المهنية للتعرف على اتجاهات عناصر البيئة الخارجية، واستكشاف مؤشرات الاحداث المتوقعة، وان يتوفر لدى المؤسسات التعليمية القدرة على توظيف تلك الاتجاهات والاحداث واستثمارها بما يحقق رسالتها ويخدم اهدافها (المرسي،2002:41).

وترى الباحثة أن مصطلح الاداء التدريسي مهماً لجميع المؤسسات التربوية باختلاف الانشطة التي تمارسها، نظراً لتطور بيئة التربية والتعليم عالمياً وزيادة الاهتمام بموضوع الاداء التدريسي وكيفية قياسه بالنسبة للمؤسسات التعليمية، وهذا ما يمكن تفسيره بجملة من التحولات التي يشهدها العالم اليوم، وتبعاً لذلك اصبحت عملية قياس الاداء التدريسي تحظى بالاهمية البالغة، لجميع

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية

م.م. حلیمة خلف شوکتة صالح

الاختصاصات ومنها الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ، لانها تفكر بعمق وشمولية اكثر في كيفية تغيير انشطتها واعمالها في المستقبل لتصبح اكثر قوة في البيئة التي تنشط فيها.

ان الاداء التدريسي هو انعكاس لكيفية استعمال مدرسي مادة التاريخ الوسائل والمهارات والخبرات والمعلومات واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق اهدافها، وبناء على ما تقدم يتضح ان الاداء يمثل العلاقة بين النتيجة والجهد المبذول كما ان مكونات الاداء تتطور عبر الزمن، إذ أن المعايير التي يتحدد الاداء على أساسها سواء كانت معايير داخلية للمؤسسة التعليمية ام تلك التي تحدها البيئة الخارجية تكون متغيرة، وان معيار الاداء التدريسي هو عبارة عن بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع ان يصل اليها المدرس الذي يؤدي عمله بكفاءة عالية، كما ترى الباحثة.

ان سعي المؤسسات التعليمية الدائم نحو زيادة تحقيق افضل النتائج والمخرجات يحتاج الى التحسين المستمر والتدريب والاعداد في عملية التعليم المنبثق من بيئة وثقافة تتقبل التحسين والتطوير (Zeclin,L,2010.P:260) مما يظهر وجود مشكلة بحثية تم تطويرها استنادا الى ادبيات البحث تتمثل في دور التدريب والاعداد لتطوير الاداء التدريسي. ومنها الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ، أن أعداد المدرسين والفصول والابنية التعليمية لا تفي بمتطلبات النمو وزيادة الطلب على التعليم، وما يتبع ذلك التزايد من ضرورة التخطيط التربوي لتحقيق استمرار فاعلية العملية التعليمية وانجاز أهداف التعليم، وضمن مستوى ممكن من جودة التعليم في حدود الامكانيات المتاحة، ومن المعروف أن تدريب المدرسين شأنه شأن الخطط الدراسية، وهو أحد العوامل المهمة لزيادة فاعلية النظام التعليمي. ويهدف تدريب المدرسين أثناء الخدمة إلى أمرين: الأول: وقوف المدرسين على أفضل السبل الممكنة لاضطلاعهم بمسؤولياتهم الثاني: معالجة نقاط الضعف لاسيما لأولئك المدرسين الذين لم يتلقوا إعداداً مبدئياً جيداً قبل الانخراط في المهنة، مع ملاحظة ان القاسم المشترك بين الأمرين غايته رفع مستوى أداء المدرس وكفاءته في تأدية عمله، وأثر ذلك على النتائج التي ينبغي تحقيقها من العملية التعليمية (الامين، 1997:7).

يعد الجمود الفكري ظاهرة منتشرة بين مدرسي مادة التاريخ وقصور طموحهم الفكري عن الابداع والتجديد في اداءهم التدريسي، وانعكاس ذلك على الطلبة في فهم مادة التاريخ واستيعابها، بل العزوف عن قبول المادة التاريخية كونها تعاني الجفاء بين سطورها، والطريقة التقليدية المتبعة في تدريسها القائمة على السرد والتلقين، الامر الذي يجعل الطالب مستمعا متلقيا للمعلومة غير متفاعل، الامر الذي يجعل من مادة التاريخ مملة وغير مقبولة للطالب (عبد الرزاق، 2009:24)، وعليه فان مشكلة البحث تتحدد بعدم استجابة مدرسو مادة التاريخ للتغيرات المتسارعة في مجال تطور الاداء التدريسي وقلة امتلاك المهارات الجديدة وضعف دمج التقنية التعليمية الحديثة بالاساليب التقليدية وفق مدخل الدمج، الامر الذي يستدعي الارتقاء بالاداء التدريسي عن طريق دورات تدريبية اثناء الخدمة تاخذ بنظر الاعتبار الخطط التربوية والاستراتيجية لتقويم الاداء التدريسي وفق التوجيهات الحديثة. مما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الاتي:

-مادور الدورات التدريبية أثناء الخدمة في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ للمرحلة الثانوية؟

أهمية البحث: ان التغيرات التي تحيط بالمؤسسات التعليمية من كل جانب وفي كل مجال والتحديات المتزايدة التي تواجهها تزيد من إثراء معرفتهم ببرامج الاعداد والتدريب وابعاده الامر الذي يساهم في رفع مستوى أداهم التدريسي في هذا الجانب، لذا جاءت أهمية البحث التي تركز عليها نجاح المؤسسة التعليمية في تطوير الاداء التدريسي لدى مدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية في العناصر الاتية:

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية م.م. حلیمة خلف شوکتة صالح

-وضع الغايات المستقبلية ضمن مجالات التغيير المفروض من البيئة الخارجية والداخلية لتلك الجهات.

-معرفة الاتجاهات التي ستسلكها المؤسسات التعليمية ضمن إطارها البيئي-داخلي-خارجي على المدى البعيد نسبياً، من خلال مجموعة من الاهداف المتصفة بالمرونة والتي بدورها تضمن أساليب العمل المتبعة الوصول الى غاياتها وتحقيق أهدافها.

-تواجه المؤسسات التعليمية ضغوطاً كبيرة من البيئة المحيطة من أجل تطوير وزيادة كفاءة وفعالية أدائها التدريسي والتعليمي.

-أسهام البحث في تطوير تدريس مناهج التاريخ بكل أقسامه: القديم-الاسلامي-الحديث-المعاصر.
-يسهم البحث في تطوير كفايات المدرسين في مجال الاستراتيجيات الحديثة في التدريس (zeclin,L,2020.P:261).

وترى الباحثة عدم إتباع منهج واضح للتطوير والتحسين سيترتب عليه شكوك كبيرة في استمرار أداء المؤسسات التعليمية للمهام المناط بها بالكفاءة والفاعلية المطلوبة، وتنبثق أهمية البحث في التدريب والاعداد واثره في تطوير الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المراحل الثانوية نظراً لقلّة البحوث المقدمة في هذا الموضوع في المؤسسات التعليمية، فضلاً عن حداثة الموضوع في حد ذاته لأنه يجمع بين متغيرين ذي أهمية في الوقت الحاضر وهو التدريب والاعداد ودوره في تطوير الاداء التدريسي .

أهداف البحث: يسعى البحث الى تحقيق الاهداف الآتية:

-التعرف على دور الدورات التدريبية أثناء الخدمة في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية.

-التعرف على الفروق بين إجابات المدرسين تبعاً لمتغيرات البحث: (عدد الدورات التدريبية، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي).

أسئلة البحث: يسعى البحث الى الاجابة عن الاسئلة الآتية:

-ما دور الدورات التدريبية أثناء الخدمة في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ للمرحلة الثانوية؟

-هل توجد فروق بين إجابات المدرسين تبعاً لمتغيرات البحث: (عدد الدورات التدريبية، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي).

متغيرات البحث:

-المتغير الاول: دور الدورات التدريبية في تحسين الاداء التدريسي.

-المتغيرات التصنيفية (الديمغرافية):

-سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات فأكثر).

-الدورات التدريبية (أقل من 3 دورات، من 3- 5 دورات، أكثر من 5 دورات).

-المؤهل العلمي (شهادة بكالوريوس، شهادة عليا).

فرضيات البحث:

-لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات إجابات افراد عينة البحث على استبانة البحث تعزى الى متغير سنوات الخدمة.

-لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات إجابات افراد عينة البحث على استبانة البحث تعزى الى متغير الدورات التدريبية.

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية م.م. حلیمة خلف شوکتة صالح

-لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات إجابات افراد عينة البحث على استبانة البحث تعزى الى متغير المؤهل العلمي.

حدود البحث: يتمثل البحث في المحددات الاتية:

- الحدود البشرية: أقتصر البحث على وجهة نظر مدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق أداة البحث في الفصل الدراسي الاول للعام الدراسي 2019-2020.
- الحدود المكانية المدارس الثانوية -بغداد -الرصافة الاولى.
- الحدود العلمية: دور التدريب والاعداد ، الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ.

مصطلحات البحث:

التدريب: "عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات المدرس وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته، بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفاعلية" (باجودة ،2002: 30). ويعرف البحث التدريب إجرائياً بأنه: عملية اكتساب مدرسي التاريخ للمعارف والمهارات والخبرات، التي تهدف الى رفع كفايتهم المهنية للحصول على مخرجات تعليمية متميزة.

-التدريب أثناء الخدمة: "كل عملية تبدأ بتصنيف الحاجات التدريبية للمدرسين والعاملين التربويين بناءً على الاهداف المخططة، ثم تنتقل إلى تصميم البرامج التدريبية لهذه الاحتياجات ، ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج، وينتهي أخيراً الى تقويم البرامج والمتدربين لتحديد المخرجات الناتجة عن التدريب والاستفادة من هذا التقويم في البرامج التدريبية اللاحقة" (الاحمد، 2005: 25).

-التدريس: نشاط مهني يتم إنجازه من خلال ثلاث عمليات رئيسة هي: التخطيط والتنفيذ، التقويم، ويستهدف مساعدة الطلبة على التعلم، وهذا النشاط قابل للتحليل، والملاحظة والحكم على جودته، ومن ثم تحسينه (زيتون، 2001: 8).

-الاداء التدريسي: هي مجموعة المهارات التي ينبغي توافرها في المدرس، او من يقوم بالتدريس عموماً، تمكنه من التخطيط لعملية التدريس، وتقويمها بصورة أكثر دقة وأقل وقت ممكن (محمد، أماني، 2006: 8).

الفصل الثاني/الاطار النظري ودراسات سابقة

اولا -الاطار النظري

أن التدريب أثناء الخدمة له دور كبير في تحسين أداء المؤسسات التعليمية وتطويرها من خلال المرونة التي يتمتع بها والتجديد الدائم للخطط الاستراتيجية التي تتلاءم مع كل تغير او تطور قد ينشأ، والقدرة على التأقلم مع هذا التغيير إضافة الى تلافي مخاطر البيئة الخارجية مما يسهم في جعل المؤسسات التعليمية أكثر فاعلية في أداء مهامها (الخشروم، 1999: 82).

نتيجة للتغيرات المتسارعة في عصرنا الحالي في جميع مناحي الحياة، استطاعت الكثير من المؤسسات التعليمية من تحقيق مستويات عالية من النجاح بفضل التخطيط والاستعداد ومواجهة المستقبل وحل المشكلات والاستفادة من نقاط القوة والحد من مؤشرات الضعف ومعالجتها، واستثمار الفرض ومواجهة المستجدات والمواقف الطارئة، وهذا من شأنه يطور الاداء التدريسي بصورة أفضل وتحقيق الاهداف المرجوة، كما ترى الباحثة.

المراحل الأساسية لبرامج التدريب أثناء الخدمة في النظام التعليمي:

-مرحلة التفكير ببرامج التدريب: وهي المرحلة التي تسند مهمتها الى الادارة العليا وفريق التخطيط التربوي الاستراتيجي، بالتفكير في وجود المؤسسة ومدى تحقيقها للاهداف الرئيسية والوصول اليها وذلك بوضع الخطة التدريبية ومدى تهيئة المؤسسة لاعداد تلك الخطة ودرجة معرفتهم بالتخطيط لتلك البرامج والممارسات السابقة في المجال نفسه (سمردي، 2000: 6).

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية م.م. حلیمة خلف شوكتة صالح

مرحلة التحليل للبرامج التدريبية أثناء الخدمة للبيئة (المجتمع). وهي المرحلة التي تتعلق بجمع البيانات المهمة والضرورية اللازمة وتحليل البيئة الداخلية للمؤسسة عن طريق تشخيص نقاط الضعف والقوة، وتحليل البيئة الخارجية المحيطة والمؤثرة للمؤسسة التعليمية (Mintzberg & Quinn, 1996, P.23).

مرحلة تصميم البرنامج التدريبي: وهي عبارة عن مرحلة صياغة الخطة التدريبية وتحديد مكوناتها من الرسالة والرؤية والقيم والاهداف (أشكناتي، 2008: 41).

مزايا البرنامج التدريبي أثناء الخدمة للمؤسسة التعليمية:
- أنه عملية متكاملة ومتنوعة الابعاد لصياغة وتطبيق خطة تدريبية شاملة تؤدي الى إكتساب او ايجاد الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية.

- ينطلق البرنامج التدريبي أثناء الخدمة من تحليل منهجي شامل للمركز التنافسي الحالي للمؤسسة التعليمية، وللفرص والتحديات الحالية والمتوقعة في بيئة المجتمع، ولعناصر القوة والضعف الذاتية الموجودة في داخل المؤسسة التعليمية من جهة اخرى.

- البرنامج التدريبي عملية واسعة متعددة الواجهه ومتنوعة الانشطة تتجاوز النظرة التقليدية للانماط الاخرى من التدريبات، فالبرنامج التدريبي أثناء الخدمة ليس مجرد نشاط وظيفي وديناميكي متخصص، وإنما أوسع شمولاً، وأكثر ابعاداً، واعمق مستوى من التفكير العقلاني التحليلي، لاسيما انه يتسم بالتفكير الموضوعي المتبصر الذي ينطلق من محاولة صياغة نظرة شاملة لكافة المتغيرات البيئية (الداخلية والخارجية). (المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، 2001).

- يسعى البرنامج التدريبي أثناء الخدمة، الى ايجاد تصور تستطيع المؤسسة التعليمية من خلاله أن تحقق ميزة تنافسية، وذلك من خلال تحليل الاتجاهات المتوقعة والممكنة والتركيز على المستقبل ويتميز البرنامج التدريبي للمؤسسة التعليمية بأنه نوعي يركز على انتاج وتوريد الافكار غير المسبوقة (الاغا، 2006: 5).

- يعمل البرنامج التدريبي أثناء الخدمة على التقليل من الاثار السلبية للظروف المحيطة على نشاط التنظيم وزيادة فاعليته وكفاءته، وتقديم المساهمة في احداث جودة افضل للمنتج او الخدمة.

- يسعى البرنامج التدريبي أثناء الخدمة الى وضع مسارات رئيسة للفعل الاستراتيجي، تتمثل بخط استراتيجي اقل رسمية وأقل ثباتاً، وأكثر تغييراً ووسع شمولاً، واعمق تحليلاً من الخطط الرسمية التقليدية التي تنغل على ثوابت مبادئها وقواعد عملها ومراحل تنفيذها. (غنيم، 2001: 9).

معوقات البرامج التدريبية أثناء الخدمة: ان وضع برنامج تدريبي أثناء الخدمة ليس امراً سهلاً في التطبيق، هناك عقبات تجعل البرنامج التدريبي أمراً صعب التطبيق، وهي:
أ- عدم رغبة المسؤولين أو ترددهم في استخدام هذا الاسلوب "برنامج تدريبي"، وقد يرجع ذلك للاسباب الاتية:

- اعتقاد المسؤول بعدم توافر الوقت الكافي للبرنامج التدريبي أثناء الخدمة.
- اعتقاد مسؤول المؤسسة بانها ليست مسؤليته.
- اعتقاد المسؤول بانه لن يكافأ على خطة البرنامج التدريبي أثناء الخدمة.
- ب- مشاكل البرامج التدريبية أثناء الخدمة تترك انطباعاً سيئاً في ذهن المسؤول وذلك للاسباب الاتية:
 - مشاكل وضع خطة البرنامج التدريبي وغموضه تجعل المسؤول لا يتقبل الفكرة.
 - مشاكل جمع البيانات وتحليلها لوضع البرنامج التدريبي لا تجعل المسؤول مقدرًا لاهمية الفكرة.

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية م.م. حليلة خلف شوكتة صالح

- وجود خطأ في إدارة البرامج التدريبية أثناء الخدمة يجعل المسؤول يعتقد بأن الفكرة غير مجدية.
- ج- البيئة الخارجية تشهد اضطرابا وعدم الاستقرار مما يعرقل خطط البرامج التدريبية أثناء الخدمة للأسباب الآتية:
 - تغير سريع في عناصر البيئة (القانونية - السياسية - الاقتصادية - الاجتماعية).
 - ارتفاع التكاليف - المتابعة والتنفيذ.
- د- ضعف الموارد المتاحة مثل:
 - ضعف الإيرادات وصعوبة توفير التكنولوجيا المتطورة والأساليب الفنية.
 - صعوبة الحصول على مواد أولية ونقص في القدرات الإدارية .
- هـ- البرنامج التدريبي يحتاج الى وقت وتكلفة كبيرة للأسباب الآتية:
 - تستغرق المناقشات حول رسالة واهداف ورؤية المؤسسات وقتاً طويلاً من الجهات العليا الامر الذي يؤدي الى تاخيري جمع الكم الهائل من المعلومات والاحصاءات المكلفة(العارف،2010:51).

مفهوم التطوير المستمر في الاداء التدريسي

إن التطوير المستمر عملية مستمرة وهو احد الاركان الاساسية لادارة الجودة الشاملة التي تؤمن بان التطوير والتحسين عملية استمرارية تتبنى التغير المستمر لاسيما في الثقافة التربوية والتعليمية، وتعد الجودة الشاملة في التعليم احد المداخل المعاصرة التي تعمل على التطوير المستمر للمنتجات والخدمات(الاداء التدريسي المقدم للطلبة) لمواكبة التغير المستمر في رغبات المستفيدين(المتعلمين)، والتأكيد على التزام قيادة المؤسسة التعليمية بالتحسين استنادا الى المعرفة العلمية و فرق العمل الجماعية(الكوادر التدريسية-الادارة-الموظفين) ومسؤولية مستويات المؤسسة جميعا تجاه التحسين المستمر، والتطوير هو احد مراحل إدارة الجودة التي تقوم بها ادارة المؤسسة التعليمية وتعكس سلوك الفريق (الكوادر التدريسية) داخل المؤسسة التعليمية الذي يتولى قياس الاداء التدريسي ومتابعة الانشطة والمهام وتقييم العمليات وقياسها بافضل اداء تدريسي على مستوى المؤسسات التعليمية(البرداري،2004:87).

أهم عناصر نجاح التطوير والتحسين في الاداء التدريسي

ان أهم العناصر التي تساعد على نجاح التحسين والتطوير المستمر والتي بدونها لا يمكن إدخال برامج الجودة بنجاح في أي مؤسسة التي ينبغي ان تقوم بها الادارة العليا لإظهار دعمها وحرصها على نجاح برنامج التحسين المستمر وهي كما ذكرها(الشمري،2004:90).

-القناعة الصادقة من قبل الادارة العليا بجدوى برامج التحسين والتطوير المستمر والالتزام الحقيقي بمبادئها وأهدافها وتطبيقاتها والدعم المعنوي والمادي لبرامج الجودة الشاملة ومتطلبات واحتياجات آليات التنفيذ لكل البرامج.

-القناعة الصادقة من الادارة العليا في تطوير وتحسين معدلات الاداء كماً ونوعاً، في جميع مجالات عمل المؤسسة التعليمية، والرغبة الصادقة في تبني أسلوب العمل بروح الفريق الواحد وتعزيز العلاقات التعاونية بين الادارات والاقسام.

-الرغبة الصادقة في معالجة مشاكل العمل في وقتها من خلال فرق عمل مشتركة وعدم التردد وإضاعة الوقت، وأهمية تقدير وتثمين جهود وأفكار العاملين من خلال إشراكهم في خطط وبرامج تطوير وتفعيل أساليب العمل، والعمل على تحفيزهم وتحسين مستوياتهم الوظيفية.

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية م.م. حليلة خلف شوكتة صالح

-أهمية توفر الكفاءات المتخصصة للقيام بأدارة برامج الجودة الشاملة ، واهمية المتابعة والتقييم لمعرفة ما تم انجازه وهل تحقق ما نريده؟ ومعالجة نقاط الضعف لتلافي الوقوع فيها مستقبلا، وتعزيز المخرجات الايجابية للتحسين والتطوير المستمر، على أن تكون برامج المتابعة والتقييم شاملة ومستمرة.

-بناء إستراتيجية واضحة وملتزمة بمبادئ التحسين المستمر للمؤسسة المراد تطويرها وتحسن مستوى الاداء والانجاز فيها للوصول الى التميز الشامل لكل مدخلات ومخرجات المؤسسة التعليمية، وهذا يتطلب توفر القناعة التامة من قبل الادارة العليا بأن عمليات التطوير والتحسين ينبغي أن تتم بجهود جماعية لكافة منتسبي المؤسسة التعليمية، وأنها ليست محصورة على فئة معينة ولا تتم بجهود فردية.

-أهمية وجود قاعدة بيانات عن الكوادر التدريسية وجميع الموظفين بالمؤسسة التعليمية ، وتوفير خطط لقياس وتحليل معدلات التحسين والتطوير، على كافة المستويات، ليتسنى عمل المقارنات والتحليلات، وما الى ذلك من تجنب المشكلات والاستمرار بالتحسين والتطوير (الشمرى، 2004:90) ، وبذلك ترى الباحثة أن الادارة العليا لاي مؤسسة تعليمية لا بد أن تعمل على نشر ثقافة التطوير والتحسين المستمر في كافة المستويات الادارية والتنظيمية وممارستها مع كافة العاملين في المؤسسة التعليمية.

مميزات الاداء التدريسي : يرتبط مفهوم الاداء التدريسي في مادة التاريخ بمدى نجاح وقدرة مدرسي المادة على تحقيق الاهداف المرجوة بمفهوم كفاءة وفعالية المدرس في تدريس مادة التاريخ ،ويمكن توضيح ذلك:

أ-الكفاءة (Efficence) تُعرف الكفاءة على أنها: أنجاز الاعمال بطريقة صحيحة، والتي يتم فيها أنجاز الاعمال والنشاطات وأستغلال المتاح من الوسائل التعليمية في العملية التدريسية ، والحصول على اكبر كمية من المخرجات(النتائج) نظير استخدام اقل كمية او اقل كلفة(الموارد والوسائل)، وهي تربط بين المدخلات(طرق التدريس والمهارات والوسائل التعليمية) والمخرجات(النتائج)، فكلما كانت المخرجات أكبر من المدخلات كلما تم الحكم على مدرس مادة التاريخ بأنه ذات كفاءة.

ب-الفعالية (Efficacite): تعبر عن مدى مساهمة الاداء التدريسي الذي يتم القيام به(أو القرار الذي يتم اتخاذه) في تحقيق هدف محدد تم وضعه مسبقاً، وأنها مقياس لدرجة الاقتراب من الهدف المنشود نتيجة للقيام بعمل ما، ويمكن تعريفها على أنها"فعل الاشياء الصحيحة وهي تهتم بنجاح المؤسسة التعليمية في تحقيق غاياتها على المدى الطويل". وتعني الفعالية على أنها"القدرة على بلوغ الاهداف المرسومة مهما كانت الامكانيات المستخدمة في ذلك" وبالتالي فالفعالية هي"مسألة تحقيق النتائج بصرف النظر عن الجهود المبذولة للوصول اليها"(جيلح، 2006: 22)، ولاينحصر تعريف الفعالية بهذه العلاقة الكمية والتي تغدها بعض مدارس النظريات ،كمدرسة النظم وعلى رأسها (Bennis) على أنها كلاسيكية ، فالفعالية يمكن تعريفها وفهمها من خلال العديد من الابعاد والجوانب، فقد تشير الى قدرة المدرس وأستعداده للبقاء والتكيف مع التغيرات والاستمرار ومدى نجاحه في تحقيق الاهداف التي وضعت من أجلها وبالتالي تتمثل بالاهداف الاستراتيجية والاهداف التكتيكية للتربية والتعليم(بومدين، 2007: 98).

خصائص الاداء التدريسي:

-**الاداء مفهوم واسع:** يختلف مدلول الاداء باختلاف الجماعات أو الافراد الذين يستخدمونه، بالنسبة للمدرس تعني الحصول على مخرجات جيدة(النتائج) والقدرة التنافسية، اما للمتعلم نوعية الخدمات التي تقدمها المؤسسة التعليمية(تعليم وخبرات ومعلومات مهارات ومعارف ونشاطات متعددة)، لذا يبقى

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية م.م. حليلة خلف شوكتة صالح

الاداء مسألة إدراك يختلف من فرد لآخر ومن جماعة لأخرى، ومن مؤسسة لأخرى، وهذا ما يطرح إشكالية صعوبة ضبطه وقبوله وفقاً لمعايير معتمدة من جميع الفاعلين داخل وخارج المؤسسة التعليمية.

-الاداء مفهوم متطور: إن مكونات الاداء تتطور عبر الزمن، أن المعايير التي يتحدد الاداء على أساسها سواء كانت معايير داخلية للمؤسسة أو تلك التي تحددها البيئة الخارجية تكون متغيرة، فالعوامل التي تتحكم في نجاح المؤسسة التعليمية وكفاءة كوادرها التدريسية في الاداء يمكن ان تكون غير ملائمة للحكم على اداء أي مؤسسة لانها تمر في مرحلة النمو والنضج، فضلاً عن وجود عوامل بشرية وتقنية ومالية وتنظيمية تجعل الاداء للمؤسسة التعليمية مرتفعاً في مرحلة ما، أو في ظرف معين، دون ان يكون ذلك في موقف أو ظروف أخرى حسب المتغيرات المتعددة عبر الزمن.

-الاداء مفهوم شامل: يفضل بعض الباحثين استعمال مدخل شامل عند البحث عن الاداء التدريسي، لذلك يقترحون على المدرسين مجموعة كبيرة من المؤشرات المتكاملة لقياسه، يوضح بعضها البعض، وهي ذات علاقة بالاهداف العديدة الخاصة بالاداء التدريسي، منها المعايير المالية والبشرية والاجتماعية، وهي أساس النجاح في المستقبل لكونها توفر نظرة شاملة وضرورية عن الاداء العالي (جيلح، 2006، 123).

معايير الاداء التدريسي: أن معيار الاداء التدريسي هو "عبارة عن بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يصل اليها المدرس في مهنة تدريسه، والهدف من وضع معايير الاداء التدريسي هو مراقبة الاداء بشكل مستمر للتعرف على أي تذبذب أو تغيير في مستوى الاداء التدريسي للتدخل في الوقت المناسب وتصحيح السلبيات وأوجه القصور وإعادة توجيهه لكي لا تتكرر السلبيات وتتحول إلى دور وظيفي لدى العاملين يصعب تغييره، وتتخلص معايير الاداء التدريسي بالاتي:

أ-الجودة: تعبر عن مستوى الاداء التدريسي، لذلك فهي "إستراتيجية عمل أساسية تسهم في تقويم المدخلات والمخرجات التي ترضي المجتمع التربوي والتعليمي من خلال تلبية توقعاتهم الضمنية والصريحة، فالجودة تحمل معنيين، معنى واقعي هو التزام المؤسسات التعليمية بالمقاييس والمواصفات المتعارف عليها، ومؤشرات حقيقية، أما المعنى الحسي للجودة فإنه يركز على مشاعر وأحاسيس متلقي الخدمات وتتمثل بالمدخلات (اساليب التدريس والخبرات والمعلومات والمهارات والمعارف والوسائل التعليمية)، والمستفيد منها بمعنى اقتناعهم ورضاهم عن الخدمات (مدخلات التعليم)، ونجاح المدرسين في ادائهم التدريسي بمستوى يناسب توقعاتهم ويلبي احتياجاتهم (النتائج).

ب-الكمية: ويقصد بها حجم العمل المنجز وينبغي ان لا يتعدى قدرات وإمكانيات الافراد في الوقت نفسه لا يقل عن قدراتهم وإمكانياتهم لأن ذلك يعطي انطباعاً سلبياً في عملية الاداء التدريسي مما يصيب المدرسين بالتراجع الامر الذي سيؤدي في المستقبل الى مشكلة تتمثل في عدم القدرة على تحسين معدلات الاداء التدريسي، لذا يفضل برمجة الاداء التدريسي بالحجم والكمية ليكون دافعاً لتحقيق معدلات النمو في الاداء التدريسي بما يتناسب مع ما يكسبه المتعلمون من خبرات وتسهيلات.

ج-الوقت: ترجع أهمية الوقت كونه من الموارد غير القابلة للتجديد والتعويض، فهو يمثل رأس مال وليس دخلاً مما يحتم استغلاله الصحيح في كل لحظة من حياتنا لان الوقت يتضاءل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة، فالوقت أغلى من الذهب لأنه لا يقدر بثمن.

د-الإجراءات : وهي الخطوات التي يسير فيها أداء العمل بمعنى آخر بيان توقعي للخطوات المهمة والضرورية الواجب إتباعها لتنفيذ المهام، لذا ينبغي الاتفاق على الطرق والاساليب التعليمية المسموح باستخدامها لتحقيق الاهداف، وبالرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في انجاز الاداء التدريسي المتوقع (النتائج) والمدونة في البيانات والسجلات فضلاً عن الخطط السنوية للمدرسين وفق

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية م.م. حليلة خلف شوكتة صالح

قواعد ونظم وقوانين وتعليمات، إلا أنه يفضل الاتفاق بين الكوادر التدريسية والادارة على الاجراءات المتبعة في انجاز العمل سواء مايتعلق بانجاز الخطط السنوية ام اليومية وعمل الادارة من سجلات وقيود وبرمجة ذلك لكي تكون المخرجات(النتائج) مرضية للجميع (ابن مانع، 2006: 75).

محددات الاداء التدريسي: أن الاداء التدريسي هو القيام بالانشطة والمهام المتنوعة، وهو ينتج من تضافر عدة عناصر من شأنها ان تؤثر على هذا الاداء سلبياً أو ايجابياً، يطلق على هذه العناصر، محدثات الاداء وهي كالآتي:

-**الجهد:** هو الجهد الناتج من حصول المدرس على الدعم(الحافز) الى الطاقات الجسمية والعقلية التي يبذلها المدرس لاداء مهمته(بعجي، 2007: 32).

-**إدراك الدور(المهمة):** يشير الى الاتجاه الذي يعتقد المدرس أنه من الضروري توجيه جهوده من خلاله في الاداء التدريسي، وتكوين الانشطة والسلوك لاعتقاد المدرس بأهميتها في أداء مهامه، ولتحقيق الرضا في الاداء، ينبغي وجود حد أدنى من الاتقان، بمعنى أن المدرسين عندما يبذلون جهوداً فائقة، ويكون لديهم قدرات متفوقة، ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أداءهم لن يكون مقبولاً من وجهة نظر الآخرين بالرغم من بذل الجهود الكبيرة في العمل، والاداء لن يكون موجهاً في الاتجاه الصحيح، وعندما يؤدي المدرس عمله بجهد كبير ويفهم عمله ولكن تنقصه القدرات، فعادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض (حسن، 2007: 90).

ثانياً-دراسات السابقة:

تحظى الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقتها بالاداء التدريسي باهتمام الكثير من المفكرين والباحثين، وظهرت العديد من الدراسات من خلال رسائل الماجستير وأطاريح الدكتوراه، والمقالات والبحوث العلمية التي تم نشرها في الدوريات المحكمة وفي بعض الكتب، ومنها:

1. دراسة: القرنى، (2012) بعنوان: "البرامج التدريبية في مدارس التعليم العالي بمحافظة الطائف (تصور مقترح)" هدفت الدراسة: الى التعرف على مدى وضوح مفهوم البرنامج التدريبي لمدير المدرسة والادارة المدرسية. وهذه الدراسة تتفق بموضوع البحث الحالي مثل " استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وبرنامج التدريب في المدارس".

2- دراسة: الدجني، (2006) بعنوان: "دور التخطيط والتدريب في جودة الاداء المؤسسي -دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية" هدفت الدراسة: التعرف على واقع التخطيط والتدريب في تحقيق جودة الاداء. وتقديم مؤشرات اداء واضحة ومحددات للاداء المؤسسي، وتتفق هذه الدراسة مع البحث الحالي، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ودور التخطيط والتدريب في الاداء..

الدراسات الاجنبية:

1-دراسة (Wheelen,Thomas,2000) تناولت الدراسة العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والاداء في منظمات الاعمال إضافة الى اكثر المقاربات استخداما في تطوير الخطط الاستراتيجية، واهم ما توصلت اليه الدراسة من نتائج: ينبغي تطوير الخطط الاستراتيجية بشكل واضح ومبسط والذي سيمكن منظمات الاعمال من انجاز اعمالها وتحقيق اهدافها بشكل افضل.

الفصل الثالث/منهج البحث إجراءاته

منهج البحث: يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول وصف طبيعة الظاهرة موضع البحث، ويساعد على تفسير الظواهر التربوية الموجودة، كما يفسر العلاقات بين هذه الظواهر، ويساعد الباحث على الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الظواهر استناداً الى حقائق الواقع، وتعد الابحاث الوصفية أكثر من مشروع لجمع معلومات فهي تصف وتحلل وتقيس وتقيم وتفسر (دويدار، 2006: 76).

**الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي
مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حلیمة خلف شوکتة صالح**

مجتمع البحث: ضم مجتمع البحث عدداً من مدرسي مادة التاريخ بالمرحلة الثانوية التابعة لمديرية الرصافة - الأولى، وبلغ عددهم (1445) مدرساً ومدرسة بحسب الاحصائيات في قسم الاحصاء والتخطيط التربوي التابع لمديرية الرصافة الأولى. وتم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية البسيطة من المجتمع الأصلي، الذي يتكون من جميع المدرسين والمدارس لمادة التاريخ في المدارس الثانوية - الرصافة الأولى، وبلغت العينة (300) مدرس ومدرسة لمادة التاريخ أي بنسبة (20%) من المجتمع الأصلي كما موضح بالجدول الآتي:

جدول (1)

توزيع عينة البحث وفق (سنوات الخدمة - الدورات التدريبية - المؤهل العلمي)

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
سنوات الخدمة	من 1-5	109	36.5%
	من 5-10	96	32%
	من 10 فما فوق	95	31.6%
	المجموع	300	100%
الدورات التدريبية	من 1-2	70	23%
	من 3-5	112	37%
	اكثر من 5	118	39%
	المجموع	300	100%
المؤهل العلمي	بكلوريوس	228	76%
	شهادة عليا	72	24%
	المجموع	300	100%

أداة البحث: تم الاطلاع على الدراسات التي تناولت موضوع الدورات التدريبية، ومعرفة بنود الدورات التدريبية في تحسين الاداء التدريسي التي تناولها الباحثون، ثم حددت الباحثة في ضوء هذه الاستبانة فقرات معينة، لنتألف منها استبانة البحث، دور الدورات التدريبية في تحسين الاداء التدريسي، وراعت الباحثة في اختيارها لهذه الفقرات تلك الأكثر تداخلاً في موضوع أهمية الدورات التدريبية، كما ورد في الدراسات النظرية لهذا الموضوع، وبعد الاطلاع على الاستبانة السابقة بما تتضمنه من فقرات لقياس دور الدورات التدريبية في تحسين الاداء التدريسي، تم صياغة (42) فقرة، تحت بناء مقياس الاستبانة والحصول على الاجابات التالية (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) فالعبارات تعطي درجاتها بالترتيب السابق على النحو (1-2-3-4-5) -

صدق الاداة: استخدمت الباحثة طريقة الصدق الظاهري، بهدف التحقق من صلاحية فقرات الاستبانة، دور الدورات التدريبية في تحسين الاداء التدريسي، للتأكد من صدق الاداة تم عرضها على مجموعة من المحكمين لفحصها، وقد أجري بعض التعديلات عليها بحذف وتعديل وازافة بعض الفقرات بناء على آرائهم ومقترحاتهم، وبذلك تم التوصل للقائمة النهائية المقترحة التي بلغت (39) فقرة، بصورتها النهائية، وتم توزيعها بصورة منتظمة في الاستبانة.

ثبات الاداة: اعتمدت الباحثة في حساب معامل الثبات الآتي:

تطبيق الاداة: تم حساب معامل الثبات لاداة البحث عن طريق تطبيق فقرات الاستبانة على عينة تم اختيارها عشوائياً، وإعادة تطبيقها على نفس العينة بعد أسبوعين كما موضح بالجدول الآتي:

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حلیمة خلف شوكتة صالح

جدول (2)

معامل ارتباط (بيرسون) في التطبيقين الاول والثاني لاستبانة البحث

المجالات	معامل ارتباط بيرسون	الدالة
الاول (أهمية الدورات التدريبية)	0.80	دالة عند (0.01)
الثاني (المهارات التدريسية)	0.81	دالة عند (0.01)
الثالث (معوقات الدورات التدريبية)	0.83	دالة عند (0.01)
المجموع	0.82	دالة عند (0.01)

اظهرت النتائج في جدول (2) تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.82).

-الوسائل الاحصائية: معامل ارتباط بيرسون، التحليل الاحادي، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري.

الفصل الرابع/مناقشة نتائج البحث وفرضياته:

أنتائج أسئلة البحث:

-ما دور الدورات التدريبية أثناء الخدمة في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ للمرحلة الثانوية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم اعتماد المعيار الاتي: إذ جرى حساب المتوسط الحسابي لدرجات المدرسين في استبانة دور الدورات التدريبية، وذلك بقسمة درجاتهم على خمسة وهي عدد بدائل الاجابة على الاستبانة وتم تقسيم الدرجات الى ثلاثة مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع)، كما موضح بالجدول الاتي:

جدول (3)

الدرجة المعيارية للحكم على دور الدورات التدريبية في تحسين الاداء التدريسي

المستويات	الدرجة المعيارية	دور الدورات
الاول	0.1.4	منخفض
الثاني	1.5-3.1	متوسط
الثالث	3.2-2.3	مرتفع

كما تم احتساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتب لجميع المجالات في الاستبانة كما موضح بالجدول الاتي:

جدول (4)

يبين الدرجة الكلية لمتوسط جميع المجالات

ت	مجالات الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1.	الاول: (أهمية الدورات التدريبية)	3.70	8.171	1
2.	الثاني: (المهارات التدريسية)	3.37	36.201	3
3.	الثالث: (معوقات الدورات التدريبية)	3.66	6.994	2
	المجموع الكلي	3.56	48.320	

يلاحظ من جدول (4) أن مجموع المجالات كلها ومجموع فقرات كل مجال يشير الى دور مرتفع للدورات التدريبية أثناء الخدمة في تحسين الاداء التدريسي، إذ بلغ المتوسط الحسابي لاستبانة عينة

**الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي
مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حلیمة خلف شوكتة صالح**

البحث في المجموع الكلي (3.56). وتبين من وجهة نظر مدرسي (مادة التاريخ)، أن أكثر المجالات أهمية هو مجال الدورات التدريبية في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ (3.70)، وانحراف معياري بلغ (8.171)، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرات المتعلقة بمجال المهارات التدريسية بمتوسط حسابي بلغ (3.37) وانحراف معياري بلغ (36.201)، وجاءت بالمرتبة الثالثة الفقرات المتعلقة بمجال معوقات الدورات التدريبية بمتوسط حسابي بلغ (3.66) وانحراف معياري بلغ (6.994).

نتائج فرضيات البحث: تم اختيار الفرضيات عند مستوى الدلالة (0.05)

-الفرضية الاولى: لا توجد فرضيات دالة إحصائياً بين متوسطات إجابات افراد عينة البحث عل استبانة البحث تعزى إلى متغير سنوات الخدمة. للتحقق من صحة هذه الفرضية، قامت الباحثة بحساب الفروق بين متوسطات درجات الاجابات على استبانة البحث وذلك فيما يتعلق بأرائهم في مجال متغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، من 10 فأكثر). وذلك باستخدام معامل تحليل التباين الاحادي كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (5)

نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي للفروق بين اجابات عينة البحث وفق متغير سنوات الخدمة

المجالات	المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الاحتمال
الاول	بين المجموعات	788.12	3	288.771	7.790
	داخل المجموعات	1456.890	32	34.244	
	المجموع		32		
الثاني	بين المجموعات	1885.576	3	621.733	8.553
	داخل المجموعات	2441.236	31	7765.202	
	المجموع		32		
الثالث	بين المجموعات	255.380	3	67.764	1,800
	داخل المجموعات	1544.682	31	35.543	
	المجموع		32		
المجموع الكلي	بين المجموعات	4360.652	3	243.301	8.545
	داخل المجموعات	7662.501	22	2230.390	
	المجموع		34		

يتبين من الجدول (5) وبعد اختبار تحليل التباين ان قيمة (ف) المحسوبة دالة عند (0.01) في اجابات عينة البحث على استبانة البحث، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة، وكما تبين باختبار (LSD) لمقارنة الفروق بين المتوسطات، ان جميع الاجابات في المجالات الثلاثة كانت لصالح الافراد الذين يمتلكون اكثر من (10) سنوات خدمة، وتفسير ذلك ان مدرسي مادة التاريخ الاكثر خبرة يمتلكون مهارات متراكمة تمكنهم من الاداء المطلوب للكفايات التعليمية واكثر قدرة على تحديد الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها مدرسو مادة التاريخ، وتم استخراج المقارنات بين متوسطات الاجابات والقيم بين مجالات الاستبانة وكما هو موضح بالجدول الآتي:

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي
مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حلیمة خلف شوکتة صالح

جدول (6)
يبين المقارنات المتعددة بين متوسطات الاجابات على الاستبانة

القيمة	متوسط الفروق	LSD		المجالات
		المجموعة أ	المجموعة ب	
0,006	*-7.890	من 5 سنوات	من 9-5 سنوات	اهمية الدورات التدريبية
0.002	*-11.543	من 10-14 سنة		
0.001	*-12.763	15 سنة فاكثر		
0.243	-3.811	من 10-14 سنة	من 9-5 سنة	
3.324	-2.21	15 سنة فاكثر		
3,800	-3.400	15 سنة فاكثر	من 10-14 سنة	
3,211	*-33.100	من 5 سنوات	من 9-5 سنوات	المهارات التدريسية
0,008	*-45.901	من 5 سنوات		
0.001	-12.651	من 14-15 سنة	من 9-5 سنوات	
0.000	*-54.981	من 15 فاكثر		
0.050	-32.432	15 فاكثر	من 10-14	
0.500	*61.654	من 5 سنوات	من 9-5 سنوات	معوقات الدورات التدريبية
0.003	*-81.677	من 10-14 سنة		
0.004	*-82.664	15 فاكثر		
0.344	-32.211	من 10-14	من 9-5 سنة	
0.321	15.100	15 فاكثر	من 10-14	

-الفرضية الثانية: لاتوجد فروق ذات دالة احصائية بين متوسطات اجابات مدرسي مادة التاريخ تعزى الى متغير عدد الدورات التدريبية، للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة بحساب الفروق بين متوسطات اجابات مدرسو مادة التاريخ فيما يتعلق بارائهم في مجال عدد الدورات التدريبية (من-1 3 دورة ، من 3-5 دورة، من 5 فاكثر دورات)، جاءت النتائج باستخدام معامل تحليل التباين الاحادي كما يوضحها الجدول الاتي:

جدول (7)

نتائج تحليل التباين الاحادي للفروق بين اجابات عينة البحث وفق متغير عدد الدورات التدريبية

المجالات	المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيمة الاحتمال
الاول	بين المجموعات	599.455	3	312.676	5.123	0.001
	داخل المجموعات	1234.280	33	45.400		
	المجموع		32			
الثاني	بين المجموعات	245.455	2	234.402	2.452	0.054
	داخل المجموعات	5433.832	33	4352.22		
	المجموع		34			
الثالث	بين المجموعات	2340.132	2	2345.654	0.765	0.760
	داخل المجموعات	7765.765	32	389.821		
	المجموع		33			

**الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي
مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حليلة خلف شوكتة صالح**

يتبين من الجدول (7) وبعد اختبار تحليل التباين ان قيمة (ف) المحسوبة في الدرجة الكلية غير دالة عند (0.05) في اجابات افراد عينة البحث على استبانة البحث، وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية وترفض الفرضية البديلة، غير دالة عند مستوى (0.05)، وتفسر ذلك يرجع ان مدرسي مادة التاريخ الذين خضعوا لدورات تدريبية اكثر يقدرون بدرجة كبيرة دور التدريبات في تحسين الاداء التدريسي أثناء الخدمة، ويمتلكون رؤية واضحة ومشتركة للدورات التدريبية التي يحتاجها مدرسي مادة التاريخ، وتبين من خلال اختبار (LSD) لمقارنة الفروق بين المتوسطات في اجابات افراد عينة البحث لفقرات المجال الاول، كانت لصالح الذين خضعوا لدورات تدريبية اكثر، وكما هو موضح بالجدول الاتي:

جدول (8)

يبين المقارنات المتعددة بين متوسطات اجابات افراد عينة البحث وفق متغير عدد الدورات

قيمة الاحتمال	متوسط الفروق	LSD		المجال الاول: أهمية الدورات التدريبية
		المجموعة ب	المجموعة	
0.345	-4.432	من 3-5 دورات	من 1-2 دورات	
0.001	*-8.490	اكثر من 5 دورات		
0.022	*-4.678	اكثر من 5 دورات	من 3-5 دورات	

-الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دالة احصائية بين متوسطات اجابات مدرسي مادة التاريخ تعزى الى متغير المؤهل العلمي (بكلوريوس-شهادة عليا)، للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة بحساب الفروق بين متوسطات اجابات مدرسو مادة التاريخ فيما يتعلق بارائهم في مجال متغير المؤهل العلمي وذلك باستخدام معامل تحليل التباين الاحادي وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الاتي:

جدول (9)

يبين نتائج تحليل التباين الاحادي للفروق بين اجابات عينة البحث وفق متغير المؤهل العلمي

المجالات	المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) الاحتمال
الاول	بين المجموعات	355.701	3	132.542	3.123
	داخل المجموعات	2112.132	34	53.122	
	المجموع		32		
الثاني	بين المجموعات	6861.890	3	571.654	8.120
	داخل المجموعات	7543.541	32	1320.677	
	المجموع		32		
الثالث	بين المجموعات	143.65	34	135.321	1.761
	داخل المجموعات	1245.123	3	77.876	
	المجموع		32		
المجموع الكلي	بين المجموعات	876.67	3	870.89	7.980
	داخل المجموعات	1451.870	32	5463.89	
	المجموع		34		

يتبين من جدول (9) وبعد اجراء اختبار تحليل التباين ان قيمة (ف) المحسوبة دالة عند (0.01) في اجابات افراد عينة البحث على استبانة البحث، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة، وكما تبين باختبار (LSD) لمقارنة الفروق بين المتوسطات التي بينت ان جميع الاجابات

**الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي
مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حليلة خلف شوكتة صالح**

للمجالات الثلاثة كانت لصالح الافراد الذين يمتلكون مؤهل (البكلوريوس) في مادة التاريخ ويمكن تفسير ذلك بان حملة شهادة البكلوريوس لديهم خبرات مهنية اوسع وتراكم للخبرات التي اكتسبها بالاداء التدريسي، ورؤية واضحة تؤهلهم في اداء الكفايات التعليمية والمهارات التدريسية اكثر من حملة الشهادات العليا الذين لم تنهياً لهم الظروف المناسبة للالتحاق بالدورات التدريبية لانشغالهم بالابحاث العلمية، وكما موضح بالجدول الاتي:

جدول (10)

يبين المقارنات المتعددة بين متوسطات اجابات عينة البحث وفق متغير المؤهل العلمي

المجال الثاني: المهارات التدريسية	LSD	متوسط الفرق	قيمة الاحتمال
المجموعة	32.120	0.401	
بكلوريوس			
شهادة عليا	17.321	0.289	

الفصل الخامس/الاستنتاجات-التوصيات-المصادر

الاستنتاجات: إعادة النظر في البرامج التدريبية أثناء الخدمة لمدرسي مادة التاريخ في المدارس الثانوية، وتصميم برامج تدريبية واضحة والوقوف على أهم الاحتياجات التدريبية لمدرسي مادة التاريخ في المدارس الثانوية، بما يواكب التطورات والمستحدثات العلمية في العالم، كما يشير الواقع التعليمي الى وجود نقص واضح بالبرامج التدريبية وفي أعداد المدرسين الملتحقين فيها من جهة، والى ضعف الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ (قبل الخدمة وأثناءها) من جهة أخرى، وضرورة تفعيل دور الدورات التدريبية أثناء الخدمة لتحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المدارس الثانوية.

التوصيات: توفير الوسائل التعليمية والادوات الخاصة بمادة التاريخ، لاسيما الخرائط بانواعها والصور الاثرية التاريخية ومشاهدة افلام وثائقية تاريخية اثناء الدرس كذلك عقد دوات تدريبية لمدرسي مادة التاريخ وبشكل مستمر ومكثف كل عام على مستحدثات تطوير المادة وأهدافها، وتزويدهم بأحدث المراجع التي تساعد على رفع كفاءتهم المهنية، وتنويع أساليب التدريب الحديثة في أثناء الخدمة وتكون أكثر فاعلية مثل: أسلوب الزيارات الميدانية وأسلوب تبادل الخبرات، وخاصة لمدرسي مادة التاريخ كونها مادة جافة، والابتعاد عن الاساليب التقليدية مثل: الالقاء والمحاضرات، وينبغي الاهتمام الكبير بالمدرس الجديد الذي يلتحق بالمهنة لان السنة الاولى في حياته المهنية تكون فاصلة، ولها أثر تشكيلي على تكوين شخصيته واتجاهاته نحو المهنة.

المصادر -/اولا: المصادر العربية

1-أبن مانع، محمد علي(2006)، تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الاداء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، الرياض، السعودية.

-Ibn Nafeh, M(2006), Commuiation Techninques and their role in improving Performance, unpublished Master's thesis, Naif Arab Univesity, Riyadh, Saudi Arabia.

2- اشكناتي، محمد(2008)، أعداد وتهيئة العناصر الرقابية والمساعدة للتخطيط الاستراتيجي، جامعة الاحمدية، الكويت.

Ashkanati, Mohammed (2008), preparing and preparing the control and support elements for Strategic Planning, Ahmadi University, Kuwait.

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي
مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حلیمة خلف شوكتة صالح

- 3-البرداري،نزار (2008)،تقنيات التحسين المستمر والاداء المنظمي،مجلة العلوم الادارية،المجلد3،العدد1،ص 14.
- AlBarwari,N (2008),"Continuous Improvement Techinques and Organizational Performance,Journal of Administrative, Sciences,Volume3",Issue1,P,14.
- 4-الحيلة،محمد محمود (1998)،التربية الفنية واساليب تدريسيها،ط1،دار المسيرة للنشر،عمان الاردن.
- Hella, M (1998),Art Education, Dar Al-masira for publishing and Distribution, Amman,Jordan.
- 5-الخشروم،يحيى خضر(1999)،الاحتياجات التدريسية لمشرفي التربية العملية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين انفسهم في محافظة اربد،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة اليرموك،الاردن.
- Al-khashroum, J (1999),The teaching needs of practical education Supervisors From the point of teachers and supervisors themselves in master's thesis, Yarmouk Unversity,Jordan.
- 6-الدجني،أياد علي يحيى(2006) واقع التخطيط الاستراتيجي في الجامعة الاسلامية في ضوء معايير الجودة ،رسالة ماجستير غير منشورة،كلية التربية،غزة،فلسطين.
- Al-Dajni,I,A(2006),The Reality of strategic planning in Islamic Universities in the Light of Quality Standads,College of Edacation Gaze, Palestine.
- 7-الشمري،حامدين صالح(2004)،ادارة الجودة الشاملة تحسين الانتاجية-قطاع عام.
- Al-Shammari,H(2004),Total Quality Management,Improving productivity-public Sector.
- 8-العارف،ناديا(2010) ،الادارة الاستراتيجية ادارة الالفية الثالثة ، دار الجامعة،مصر.
- Al-Arif,N (2010),Strategic Management,The tgird Millennium Managment, University House, Egypt.
- 9-القرني،(2012) ،الادارة التربوية ،رسالة ماجستير ،جامعة ام القرى،مكة المكرمة،السعودية.
- A-Qarni,(2012),Educational Administration,Master's Thesis,Umm Al-Qura University,Makkah Al-Mukarramah,Saudi Arabia.
- 10-الاحمد،خالد طه(2005) ، تكوين المعلم من الاعداد والتدريب،دار الكتاب الجامعي، امارة العين،الامارات العربية .
- Al-Ahmad,K(2005),Teacher Training from preparation and Training,University Book House,Emirate of al-Ain,Uited Arab Emirates.
- 11-الاغا،محمد،(2006) ،محاضرات في التخطيط التربوي،الجامعة الاسلامية ،غزة، فلسطين.
- Al-Agha,M(2006),lectures on educational planning the Islamic University ,Gaza ,Palestine.
- 12-الامين،طلال،(1997) ،الاحتياجات المهنية ودورها في تحسين أداء معلم التربية الفنية في التعليم المتوسط بمنطقة مكة التعليمية،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة ام القرى،مكة المكرمة،السعودية.
- Al-ameen,T(1997),professional needs and their role in improving the performance of the arteducation in the Macca educational region,Umm

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي
مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حلیمة خلف شوكتة صالح

Al-Qura University, Makkah Al-Qura University Makkah Al-Mukarramah, Saudi Arabia.

13-المجمع العربي للمحاسبين القانونيين (2001)، إدارة وأستراتيجية التعليم، عمان، الاردن.
-The Arab Society of Certified Accountants (2001), Education Management and Strategy Amman, Jordan.

14-المرسي، جمال الدين (2002)، الادارة الاستراتيجية، القاهرة، مصر.
-A-Morsi, J (2002), Strategic Management, Cairo, Egypt.

15-باجودة، حمزة (2002)، تدريب معلم التربية الفنية أثناء الخدمة بين الواقع والمأمول، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

-Bajouda, H (2002), Training The Art Education Teacher during the Service between Reality and Hope, Unpublished Master's Thesis, Umm al-Quro University, Makkah al-Mukarramah, Saudi Arabia.

16-ببعجي، سعاد (2006)، تقييم فعالية نظام أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، المسلية، الجزائر.

-Baji, S (2006), evaluation of the effectiveness of the performance system of Workers in the Algerian economic institution, an unpublished master's thesis, Al-musaliga, Algeria.

17-بومدين، يوسف (2007)، دراسة أثر إدارة الجودة الشاملة على الاداء، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر.

-Boumedine, J (2007), a study of the impact of total quality Management on performance, phd thesis, Al-musaliga, Algeria.

18-جيلح، يوسف (2006)، أثر القيادة الادارية على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم، الجزائر.

-GiLeh, J (2006), the impact of administrative leadership on the performance of employees, an unpublished master's thesis, Faculty of Science, Algeria.

19-دويدار، عبد الفتاح (2006)، المرجع في مناهج البحث في علم النفس وكتابة البحث العلمي، دار المعرفة للنشر الاسكندرية، مصر.

-Dowidar, A (2006), Reference in Research Methods in Psychology, Knowledge House for publishing, Alexandria, Egypt.

20-زيتون، حسن (2001)، مهارات التدريس رؤية في تنفيذ التدريس، دار علم للكتب، القاهرة، مصر.

-Zaitoun, H (2001), Teaching skills A Vision in Teaching Implementation, Dar Allam Books, Cairo, Egypt.

21-حسن، روائية (2007)، إدارة الموارد البشرية - رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر.

-Hassan, R (2007), Human Resources Management- A Future Vision, University House, Alexandria, Egypt.

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي
مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حلیمة خلف شوکتة صالح

22-سمر دلي،مي فرح(2000)،مجالات مشاركة الإدارة الوسطى في استراتيجيات منظمات الاعمال الاردنية،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة اليرموك،الاردن.

-Smerdale,M (2000),Areas of Middle Management participation in the Strategy of Jordanian Business Organizations,Unpublished Master's Thesis, Yarmouk Univer's ,Jordan.

23-عايش،احمد سهل(2008)،أساليب تدريس التربية الفنية والمهنية والرياضية،دار المسيرة للنشر، عمان،الاردن.

-Ayesh,A(2008),Methods of Teaching Art,Vocational and Sports Education ,Amman ,Jordan.

24-عبد الرزاق،شنين الجنابي(2009)،تقويم الاداء التدريسي لاعضاء هيئة التدريس في الجامعة وأنعكاساته في جودة التعليم العالي،بحث مقدم الى مؤتمر الجودة،كلية التربية،جامعة الكوفة،العراق.

-Abdul-Razzaq,sh(2009),evaluating the teaching performance of faculty members at the university and its reflections on the quality of higher education,research presented to the Quality Confernce,College of Education,University of Kufa,Iraq.

25-عمارة،نبيل رمضان السيد(2000)،أساليب التدريس الحديثة،مجلة التربية والتعليم،مجلد3،العدد17،ص44.

-Aiamrra,N(2000),Modern Teaching Methods,Journal of Education ,Volume3 ,Issue17,p.44.

26-غنيمة،عثمان (2001)،التخطيط –أسس ومبادئ عامة،داررضا للنشر والتوزيع عمان،الاردن.

-Ghoneim,A(2001),planning – principles,Dar Reda for publishing and Distribution ,Amman,Jorda.

27-محمد،أمانى(2006)،دراسة مقارنة لبرامج تدريب معلمات رياض الاطفال اثناء الخدمة في مصر والمملكة المتحدة في ضوء الاهداف العالمية لرياض الاطفال،رسالة ماجستير ،كلية الاداب،جامعة عين شمس،مصر.

Muhammad,A(2006),a comparative study of in-service Kigdergarten teachers training programs in Eght and the United Kingdom in light of the global goals of Kindergarten,Master's thesis, Faculty of Arts,Ain Shams University,Egypt.

ثانيا-المصادر الاجنبية

1.Adam , etal2001 , Quality Improvement practices and from Mexico and the USA .

2. Luehrman , Mick2003 , Art Experiences and Attitudes to Wards are Education.

Missouri public school principals , studies in art Education Volume 43, issue 3 , National Art Association . test on .

3.Mintzberg 1996 , Henry & Quinn, The Strategy process : Contexts and Cases , 3rd Edition prentice hall International .

**الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي
مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حلیمة خلف شوكتة صالح**

4. Park 2001 ,gates and Laine , Shari Effects of Group Interactive Brainstroming on Creativity , Ph.d thesis , Virginia , Polytechnic institute and university .
5. Zechlin , L 2010 , Strategic in Higher Education , International Eney clopedia of Education (Thiv Edition) , p . 260 .

الملحق:

المديرية العامة لتربية بغداد-الرصافة الاولى
الاستاذ.....المحترم
الاستاذة.....المحترمة
تحية طيبة..

تروم الباحثة اجراء بحثها بعنوان(الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية)من وجهة نظر مدرسو مادة التاريخ في المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية-الرصافة الاولى،ولما تتمتعون به من خبرة ،يسر الباحثة ان تضع بين ايديكم فقرات الاستبانة لقياس دور الدورات التدريبية في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ في المرحلة الثانوية،من وجهة نظركم،تتكون هذه الاستبانة من (39)فقرة تمثل دور الدورات التدريبية في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي مادة التاريخ،المطلوب الاجابة عن كل فقرات الاستبانة بدقة وموضوعية،علما ان المقياس يتضمن خمس مستويات هي(دائما-غالبا-احيانا-نادرا-ابدا)كما هو موضح في الاستبانة الاتية:

المجال الاول:أهمية الدورات التدريبية						
ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	تساهم الدورات التدريبية بزيادة المعلومات والمستجدات التكنولوجية الحديثة.					
2	للدورات التدريبية دور في معرفة الاساليب والوسائل الفعالة التي تساعد على الاداء والتدريس بشكل مؤثر ومنتج.					
3	للدورات التدريبية دور في اكساب المهارات التدريسية الفعالة.					
4	تزود الدورات التدريبية المدرس بالافكار الايجابية عن المهارات التدريسية.					
5	تساهم الدورات التدريبية في الاتصال والاحتكاك بذوي الخبرة والتجربة ممن لديهم مساهمات ومشاركات فعالة في المجالات التدريسية.					
6	تشجع الدورات التدريبية الزملاء على التعارف واقامة علاقات اثناء حضور الدورات.					
7	للدورات التدريبية دور في تغيير مستوى التحصيل المعرفي والمهاري وتحسين الاداء التدريسي داخل					

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي
مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حلیمة خلف شوکتة صالح

الصف.				
المجال الثاني: المهارات التدريسية				
المهارة الاولى (الاثارة/الدافعية)				
1				يستعمل المدرس اساليب جديدة مثيرة للتفكير
2				يستشهد المدرس بالموافق والاحداث الجارية
3				يطرح المدرس مجموعة من الاسئلة المثيرة والشيقة
4				يستعمل المدرس الالغاز ذات الصلة بموضوع الدرس
المهارة الثانية (استخدام التقنية الالكترونية)				
1				يستخدم المدرس الوسيلة التعليمية في الوقت المناسب
2				يحرص المدرس على انتقاء الوسائل التعليمية المهمة
3				يحرص المدرس على تفاعل الطلبة جميعهم مع الوسيلة عند عرضها بالدرس
4				يجيب المدرس على استفسارات الطلبة حول الوسيلة التعليمية.
المهارة الثالثة (الاهتمام بجميع الطلبة داخل الصف)				
1				يوزع المدرس الانشطة على كل المتعلمين
2				يراعي المدرس الفروق الفردية بين المتعلمين
3				يستعمل المدرس التواصل اللفظي والايماي في الدرس
4				يستعمل المدرس اسلوب التعزيز الايجابي للطلبة
المهارة الرابعة (الاستفادة من البيئة المحلية)				
1				يربط المدرس الدرس بالبيئة المحلية
2				يستعمل المدرس الظاهرة الاكثر ارتباطا بالفكرة المدروسة
3				يكون المدرس اتجاهات ايجابية نحو البيئة المحلية
4				يثير المدرس التفكير لدى الطلبة في مشكلات علمية وعملية تاريخية ومحاولة البحث عن حل لها
المهارة الخامسة (ادارة ضبط الصف)				
1				ينظم المدرس المواقف التعليمية بما تشمله من الخبرات التي تحدد ادواره وادوار الطلبة والتنسيق الجيد بينها
2				ينظم المدرس ويضبط الاحاديث والمناقشات والحوارات والانشطة التاريخية التي تدعم التفاعل بين المتعلمين
3				يحدد المدرس وقتا مخصص لتساؤلات الطلبة والرد على استفساراتهم
4				لايسمح المدرس بالاحاديث الجانبية اثناء الدرس ولايسمح بالاجابة الجماعية على اي سؤال يطرحه

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي
مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حلیمة خلف شوكتة صالح

المهارة السادسة (الانشطة)				
1	ينوع المدرس الانشطة الصفية في اثناء الدرس			
2	يستعمل الفكاهة اثناء الدرس متى ما أُثِّحت له الظروف المناسبة لذلك			
3	يشد المدرس انتباه المتعلمين نحوه			
4	يستعمل المدرس التعزيز الايجابي للطلبة			
المجال الثالث (معوقات الدورات التدريبية)				
1	التكاليف المادية تقف عائقا امام اقامة الدورات التدريبية			
2	عدم قناعة مدراء مؤسسات التدريب باهمية الدورات التدريبية اعتقادا منهم بعدم حصولهم على مكافأة			
3	تذمر بعض المتدربين من اوقات اقامة الدورات التدريبية			
4	تذمر المتدربين من اجراء الامتحانات نهاية الدورات التدريبية			
5	عدم الترويج باهمية اقامة الدورات التدريبية بين الاوساط التعليمية			
6	قلة الدورات التدريبية في بعض الاختصاصات			
7	عدم وجود تخطيط لبرامج الدورات التدريبية اثناء الخدمة			
8	لا يوجد تقويم وتقييم للدورات التدريبية للوقوف على نتائجها			

الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الاداء التدريسي لمدرسي
مادة التاريخ في المرحلة الثانوية
م.م. حلیمة خلف شوکتة صالح

*In-service training courses and their role in improving the teaching
performance of history teachers in secondary school*

Halima Khalaf Shawka Saleh

Methods of teaching history- Ministry of Education

resafal@r1.epedu.gov.iq

07724517743

Abstract:

The aim of the research is to identify the role of in-service training courses in improving the teaching performance of history teachers in secondary school. And identify the differences between the answers of the search sample depending on the search variables (years of service – number of courses- Scientific qualification), the researcher adopted the descriptive and analytical curriculum and included the research sample (300) teachers and schools for the history material in secondary schools-Rusafa I. The resolution tool was built up of (40) paragraphs distributed in three areas (I: importance of training courses-II: teaching skills-III: obstacles of training courses), and the research reached the following results: -there are differences with statistical function between the averages of answers to the search resolution, attributed to the variable of training courses. - There are differences with a statistical function between the average answers to the search resolution attributed to the variable of the scientific qualification in favor of those who possess the qualification Bachelor's degree-history, and the research reached a number of The most important conclusions are: reviewing in-service training programs for history teachers in secondary schools, as well as designing clear training programs and identifying the most important training needs for history teachers in secondary schools, in keeping with scientific developments and developments, and the most important research recommendations: providing educational tools and tools for history, especially maps and historical images, watching historical documentaries

Keywords: Training courses- teaching performance - history subject.