



**الاحتياجات التدريبية لمدرسي مادة علم الاحياء في
المدارس الثانوية في ضوء معايير المعلمين العراقية
من وجهة نظرهم**

م. د. عباس فاضل خلف

مديرية تربية صلاح الدين / قسم تربية سامراء

abasaswde@yahoo.com

م. د. علي عبيد عمر

مديرية تربية صلاح الدين / قسم تربية سامراء

البريد الإلكتروني: phd.aliobaid@gmail.com





المخلص

هدف البحث الحالي الى تحديد الاحتياجات التدريبية لمدرسي مادة الاحياء في المدارس الثانوية في ضوء معايير المعلمين العراقية من وجهة نظرهم، استعان الباحثان بالمنهج الوصفي واستخدما الاستبانة كأداة لتقدير الاحتياجات التدريبية تم بنائها في ضوء معايير المعلمين العراقية، جاءت في ثلاثة مجالات (المعرفي) (٦) فقرات، والمهاري (٨) فقرات والقيم والاتجاهات (٥) فقرات، وبعد التأكد من صدق وثبات الاستبانة تم تطبيقها على عينة من المدرسين، اظهرت النتائج حاجة للتدرب على هذه المهارات بدرجة (كبيرة)، ولم تظهر فروقات ذات دلالة احصائية بين اجابات عينة البحث على فقرات الاستبانة تعزى لمتغيرات الجنس او سنوات الخدمة، اوصت الدراسة باعتماد قائمة معايير المعلمين العراقية في تخطيط وتصميم برامج التدريب اثناء الخدمة واقامة دورات مكثفة للتدرب عليها.

الكلمات المفتاحية: احتياجات تدريبية، مدارس ثانوية، معايير المعلمين العراقية.

Training needs of biology teachers in secondary schools In light of the standards of Iraqi teachers From their point of view

Dr. Abbas Fadil Kalaf Al-Samaraie

General Directorate of Education, Salah Aldeen Samaraa Department of Education

Email: abasaswde@yahoo.com

Dr. Ali Obaid OmarAlsammarraie

General Directorate of Education, Salah Aldeen Samaraa Department of Education

Email: abasaswde@yahoo.com

Abstract

The current study aims to determine the training needs of biology teachers in secondary schools in the light of the Iraqi teachers' standards from their point of view. The researchers use the descriptive approach and used the questionnaire as a tool to assess training needs. It is built in light of the Iraqi teachers' standards, and comes in three areas (cognitive (6) skills) And the skill (8) skills, values and attitudes (5) skills), and after verifying the validity and reliability of the questionnaire is applied to a sample of teachers. The results show a need for training in these skills to a (large) degree, and there are no statistically significant differences between the answers of the research sample on the paragraphs of the questionnaire are attributed to gender variables or years of service. The study recommended the adoption of a list of Iraqi teachers' standards in planning and designing in-service training programs and conducting intensive training courses on them

Keywords: Training Needs, Secondary schools, Iraqi Teachers Standards.

المقدمة

تعد قضية تدريب المعلم من القضايا الأساسية التي تولي لها الأنظمة التعليمية اهتماماً استثنائياً في مختلف دول العالم، لأهميتها القصوى في تنمية وتطوير وتحسين مستوى أداء المعلمين وبالتالي تحسين المستوى التعليمي للطلبة بشكل عام، وفي ظل التطورات المتسارعة التي تحصل في العالم في مختلف مجالاته ومن ضمنها المجال التعليمي، واعتماد معايير جودة الاداء بشكل متسارع، فإنه كان لزاماً على برامج التدريب اثناء الخدمة ان تواكب هذه التطورات، وان تلائم محتوى برامجها مع معايير الجودة الشاملة بحيث يكون هناك توافقاً بينها وبين معايير جودة أداء المعلمين.

وبالرغم من الأهمية الاستثنائية لبرامج التدريب اثناء الخدمة في تطوير وصقل المهارات التدريسية للمعلم، إلا أنها لم تصل الى المستوى المطلوب من حيث كفاءتها في احداث التغيير المرغوب، فقد اشارت الدراسات المتعلقة بهذا الشأن الى ان هذه البرامج التدريبية تواجه مشكلات شتى منها انها تقام في توقيتات غير مناسبة وعدم توفر تقنيات تدريبية ومنشآت مناسبة اضافة الى انها لا تلائم الواقع الفعلي في المدارس، إلا ان اهمها هي عدم تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل علمي ودقيق، حيث اشارت (استراتيجية اعداد المعلم وتطويره المهني في العراق، ٢٠١٣: ٢٥) الى ان آلية تحديد الاحتياجات التدريبية تعتمد على تقارير المشرفين فقط ولم تتناول الاساليب الحديثة مثل الابحاث والدراسات التربوية الخاصة بالامتحانات ونتائج الامتحانات واستفتاء المدرسين انفسهم عن احتياجاتهم الفعلية او الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين.

ومن الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين اعتماد المعايير كأساس لتحديد محتوى البرامج التدريبية وان يكون هناك توافق بينهما يؤدي الغرض منها من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوءها، لذلك ركزت الدراسة الحالية على بيان اراء المدرسين انفسهم لتقدير مستوى حاجاتهم التدريبية لغرض اعتبارها الاساس الذي تبنى عليه برامج التدريب المستقبلية، ولما كانت معايير المعلمين العراقية هي الاساس الذي يعتمد عليه في تقييم ادائهم، فإنه كانه لزاماً على الجهات ذات العلاقة بالتدريب الاخذ بعين الاعتبار هذه المعايير عند تخطيط وتنفيذ برامج التدريب اثناء الخدمة.

اولاً: مشكله البحث:

من المسلمات في عالم التربية ان المعلم حجر الزاوية في اي نظام تعليمي واي خلل في اعداده وتدريبه يؤثر في ادائه بشكل مباشر، لذلك تؤكد مختلف الانظمة التعليمية على ضرورة ايلاء اعداده وتدريبه وتطويره الاهتمام الكافي، وفي ضوء ملاحظات الباحثان من خلال عملهما مدرسين لماده الاحياء لاحظا ان برامج التدريب اثناء الخدمة لم تأخذ بنظر الاعتبار المعايير التي يتم على اساسها

تقييم أداء المدرس لذلك ارتأياً إجراء هذه الدراسة لتكون عوناً لمخططي البرامج والدورات التدريبية في أقسام ومديريات التربية كافة.

ويمكن تحديد مشكله البحث بالتساؤل الآتي:

ما مستوى الحاجات التدريبية لمدرسي مادة الاحياء في ضوء معايير المعلمين العراقية؟

ثانياً: اهمية البحث:

يمكن تلخيص اهمية البحث بالنقاط الآتية:

١. المساهمة في تحديد رؤيه واضحه لمخططي ومصممي البرامج التدريبية لوضع سياسه تربيه مستقبلية تعتمد على احتياجات المدرسين الفعلية في ضوء معايير المعلمين العراقية.
٢. تحديد الاحتياجات التدريبية يسهم في تقليل النفقات والهدر البشري والمادي وزياده كفاءه التدريب.
٣. تحديد الاحتياجات التدريبية يسهم في تقديم فرص متوازنة لتقدم المدرسين وزياده كفاءتهم وتحسين ادائهم.
٤. توضح عملية تحديد الاحتياجات التدريبية كم ونوع الاداء المتوقع من قبل المدرس وبالتالي تحديد بشكل غير مباشر مواطن الخلل بغرض معالجتها وتحبيدها.

ثالثاً: اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

- ١- مستوى الاحتياجات التدريبية لمدرسي مادة الاحياء من وجهه نظرهم في ضوء معايير المعلمين العراقية.
- ٢- الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين اجابات المدرسين والمدارس عينة البحث على فقرات الاستبانة اداة البحث تبعا لمتغير الجنس (ذكور، اناث)؟
- ٣- الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين اجابات المدرسين عينة البحث تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة (اقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأعلى)؟

رابعاً: حدود الدراسة:

يتحدد البحث الحالي بمدرسي ومدارس مادة الاحياء المستمرين بالخدمة للعام الدراسي (٢٠٢٠ - ٢٠٢١) في قسم تربيته سامراء/ المديرية العامة لتربيته صلاح الدين.

خامساً: تحديد المصطلحات:

أولاً: الاحتياجات التدريبية: عرفها كل من:

- ١- الاحتياج لغةً: الافتقار والنقص، والحاجة تعني القصور عن المبلغ المطلوب والاحتياج هو ما يتطلبه الشيء لاستكمال نقص او قصور فيه (الزبيدي، ١٩٦٥: ٢٥).
 - ٢- (توفيق، ٢٠٠٢): العنصر الاساسي والهيكل في صناعه التدريب. (توفيق، ٢٠٠٢: ١٠٣)
 - ٣- (اللقاني واخرون، ٢٠٠٣): مجموعه من المعارف والمهارات والاتجاهات الأكاديمية والتربوية والثقافية اللازمة لإعداد المعلمين اعدادا تربوياً داخل المؤسسات التربوية تساعدهم على القيام بمهام التدريس والارتقاء بأدائهم وتحقيق الاهداف التعليمية. (اللقاني واخرون، ٢٠٠٣: ١٠)
 - ٤- (العبادي، ٢٠٠٦) بانها: حجم الفجوة بين الاداء الفعلي من قبل الفرد كماً ونوعاً وبين ما يجب ان يكون عليه الاداء المطلوب للمعايير والمقاييس والاهداف والخطط المعتمدة. (العبادي، ٢٠٠٦: ٢٩٧)
 - ٥- (خشاب وسعيد، ٢٠٠٩): مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب احداثها لدى المعلمين والمتعلقة بمعارفهم ومهاراتهم التدريسية واتجاهاتهم نحوها لجعله قادراً على القيام بمهنة التعليم تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً. (خشاب وسعيد: ٢٠٠٩، ١١٢)
- اما التعريف الاجرائي للباحثان: هي الدرجة التي يحص عليها المستجيب على مقياس الاحتياجات التدريبية الذي اعده الباحثان لهذا الغرض.

ثانياً: معايير المعلمين العراقية:

وهي معايير تم وضعها بين عامي (٢٠١١ - ٢٠١٢) ضمن مشروع اطلاق الطاقات الكامنة في المدارس العراقية بإشراف وزارة التربية العراقية وبدعم من المجلس الثقافي البريطاني والاتحاد الاوروبي وفي ثلاث مجالات رئيسية (المعرفة، المهارات، والقيم والاتجاهات) جاءت تحتها مجموعة المعايير والمؤشرات (دليل تطبيق معايير المعلمين والمدراء: ٢٠١٢).

الفصل الثاني (الاطار النظري والدراسات السابقة)

الاحتياجات التدريبية:

يعتمد نظام التدريب في اي مؤسسه على جملة من العوامل اهمها تحديد الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة كونه يمثل البوصلة التي توجه البرنامج نحو تحقيق اهدافه، وفي مجال التربية فان لهذا المنحى اهمية بمكان لكونه يعتمد على توجيه برامج التدريب اثناء الخدمة في ضوء المعايير التي يستند

عليها اداء المعلم بالإضافة الى ان تنوع مجتمع الطلبة والتغير في انماط التدريس وتغير مستوى التوقع حول جوده التعليم بشكل متسارع في ظل غياب سياسته تدريبيه سليمة واضحه المعالم يفرض تحديات هائلة حسب رأي (Ries, 2014: 24) الذي يرى ان جودة التعليم تعتمد بشكل اساسي على جودة المعلمين والتي تعتمد بدورها على جودة نموه المهني، اذا بدون معلم جيد التدريب وملتزم فانه من المستحيل تقديم انظمه تعليميه فعاله.

تحديد الاحتياجات التدريبية:

ان عمليه التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية هي احدى المدخلات الأساسية التي تضمن تحديد اهداف واضحه ومحدده للتدريب، فهي تسهل عمليه التدريب وتحقق اهدافه كما انها توضح نوع المدخلات اللازمة البرامج التدريبية وكيفية تنفيذها (المناعي والحجازي، ١٩٩٦: ٣٠٧)، ويمكن اجمال اهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في النقاط الآتية:

- ١- انها الحجر الاساس في مجال التخطيط.
- ٢- انها المؤشر الذي يوجه التدريب الى الاتجاه الصحيح.
- ٣- التعرف على المشكلات في المؤسسات التعليمية ومحاولة التغلب عليها وكذلك تحديث البيانات وسبل التقييم .
- ٤- تحديدها يساعد على التنبؤ بالمشكلات المستقبلية والاستعداد لحلها ومعالجتها.
- ٥- ردف المنظومة التدريبية بتغذيه راجعه تسهم في تقييم اداء مؤسسات التدريب.
- ٦- يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الافراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب والنتائج المتوقعة منهم. (اديب، ٢٠٠٦: ٤٣٩).

مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية:

هناك العديد من الطرق والاساليب التي يمكن من خلالها تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين

منها:

- ١- **تحليل المنظمة:** ويقصد به دراسة الازواضع التنظيمية والانماط الإدارية لتحديد مواطن الحاجة الى تدريب العاملين من خلال دراسة المنظمة في النقاط الآتية:
 - أ- اهداف المؤسسة.
 - ب- الموارد المادية والبشرية.
 - ج- تحليل الهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية والقوانين والأنظمة.
 - د- تحليل معايير ومؤشرات الكفاءة.



٢- **مدخل تحليل العمل او الوظيفة:** ويقصد به دراسة الوظيفة ومواصفاتها وطبيعتها ومعرفة الخصائص والشروط التي يجب توافرها في من يقوم بها وبعبارة اخرى يساعد تحليل العمل على معرفة القدرات والاستعدادات والسمات التي يجب توافرها في الشخص للقيام بهذا العمل.

٣- **مدخل تحليل الفرد:** وتعني دراسة الفرد القائم بالعمل من مختلف النواحي المعرفية والمهارية والسلوكية والفكرية والإبداعية والخصائص الشخصية والاتجاهات وغيرها. (الطعاني، ٢٠٠٢ : ٣٤)

اساليب تحديد الاحتياجات التدريبية :

- ١- **المقابلة:** مع الفئات المراد تدريبها والاستفتاء منهم عن المهارات التي تنقصهم.
- ٢- **الاستبانات:** من خلال توزيعها على الفئات المستهدفة استطلاع آرائهم حول شدة احتياجهم لكل فقرة منها.
- ٣- **اللجان التربوية وتقارير المشرفين:** حيث تحدد هذه اللجان، في ضوء تحليل تقارير المشرفين، اهم الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
- ٤- **الاختبارات:** اما شفوية او تحريرية لتقييم المستوى المعرفي للعاملين وتقدير الاحتياجات التدريبية في ضوءها.
- ٥- **تحليل المشكلات:** وتعد من اهم الوسائل لتحديد الاحتياجات من خلال معرفة السبب الحقيقي للمشكلة والتركيز على الحلول المناسبة لها. (الجبر، ١٩٩١ : ١٥)

الاتجاهات العالمية في تدريب المعلمين:

- ١- **اتجاه الترخيص لممارسة مهنة التدريس:** تبنت عدد من الدول المتقدمة هذا الاتجاه مثل الولايات المتحدة وبريطانيا وفرنسا واليابان وغيرها، واشترطت الحصول على رخصة (صلاحية التدريس) قبل الموافقة على تعيين المعلم بصورة دائمية، وبمقتضاها يسمح بممارسة التعليم والاستمرار فيه، كما اصبح التدريب اثناء الخدمة الزامياً وشرطه لتجديد الترخيص للممارسة المهنة (الخطابي ويحيى، ٢٠٠٣ : ١٨).
- ٢- **اتجاه التنمية المهنية عن طريق مراكز المعلمين:** وهي عبارة عن مركز يجمع فيه عدد من المتخصصين في مهنة التعليم هدفه تزويد المعلمين بكل ما هو جديد في مجال المناهج والوسائل التعليمية وطرق التدريس واساليب التقويم.

٣- اتجاه تفريد برنامج تدريب المعلم اثناء الخدمة: حيث يتدرب كل معلم بمفرده حسب استعداداته وقدراته ومهاراته وان يتقدم في البرنامج التدريبي وفق سرعته وقدراته وبما يناسب ظروفه الخاصة.

٤- مدخل التنمية المهنية القائم على الكفايات التعليمية: ويركز هذا المدخل على ابراز خاصيه للمعلم الكفو في اكتسابه المعلومات المبنية على الكفايات اللازمة لقيامه بعمله. (الحريقي، ١٩٩٤: ٦٥).

٥- مدخل التنمية المهنية من خلال الصداقة الناقدة والتعاون المشترك بين الزملاء: من خلال ملاحظه بعضهم بعضا في اثناء التدريس ويقدمون التغذية الراجعة وملاحظاتهم النقدية والتعاون في الاعداد والتخطيط لمواردهم التدريسية ومشاركتهم في المعارف والمهارات (مدبولي، ٢٠٠٢: ٣٥).

٦- مدخل توظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية: ويتطلب ذلك تدريب المعلم على استخدام الحاسوب و الاتصال بالانترنت والقدرة على تصفح المواقع وانشائها واستخدام برامج الاتصال عبر الانترنت والوصول الى الملفات و تحميلها وكذلك اتقان بعض تطبيقات التعليم الالكتروني مثل (Google Classroom, Google Meet, Zoom, Newoton) وغيرها (محمد، ١٩٩٦: ١٨٧).

٧- اتجاه رفع كفاءه القائمين على برامج التدريب: وهذا جانب مهم واساسي لرفع كفاءه التدريب من خلال الابتعاث في دورات خارجية للمدرسين وحضور الندوات والمؤتمرات وورش العمل لإتاحة الفرصة لتزويدهم بأحدث المهارات التدريبية وتجارب الأنظمة التعليمية المختصة في هذا المجال.

٨- اتجاه مسؤوليه كليات التربية عن متابعه خريجها وتنميتهم اثناء الخدمة: يركز هذا الاتجاه على مواصلة اعداد المعلمين والتدريب المستمر لهم في اثناء الخدمة من خلال توفير برامج تدريبية وبعثات داخلية وتعليم عن بعد، مما يحول التدريب والتنمية الى شكل من اشكال المتابعة والتعليم المستمر الذي يحقق المزيد من التعرف على اوجه القصور برامج الاعداد وتعديلها وكذلك المزيد من الترابط بين كليات الاعداد التربوية والجهات التي توظف هؤلاء الخريجين (الامير، ٢٠٠٢: ١١٦).

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

١- دراسة الطراونة، ٢٠٠٣: الاحتياجات التدريبية لمعلمي تربيته لواء الاغوار الجنوبية من وجهه نظر المعلمين والمشرفين التربويين ومديري المدارس الحكومية.

استخدم الباحثون الاستبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية في اربعة مجالات هي (التخطيط للتعليم، الاساليب والأنشطة، ادارته الصف والتعامل مع التلاميذ والتقييم) حيث صممت الأداة وفقاً للمقياس ليكرت الخماسي، اظهرت النتائج احتياجات بدرجه عالية في كل من هذه المجالات واوصت بإجراء المزيد من الدورات فيها وتشخيص وتحليل الحاجات التدريبية بشكل مستمر وتقديم الحوافز المادية لتكوين اتجاهات ايجابية نحو التدريب. (الطراونة، ٢٠٠٣: ٥)

٢- دراسة آل رفعة، ٢٠١٦: الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلماتي بمحافظة الزلفي.

اجريت هذه الدراسة المملكة العربية السعودية واستخدمت منهج البحث الوصفي التحليلي، طبقت الاستبانة اداة البحث على (١٠٠) معلم ومعلمه يمثلون مجتمع الدراسة الكلي، اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس او التخصص بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة يبين حاجه ذوي المؤهلات الدنيا وقله سنوات الخدمة لمزيد من التدريب، اضافته الى التوصية بضرورة بناء اداه منهجية لتقدير الاحتياجات التدريبية والتدريب المستمر وفق الانماط العالمية في التدريب. (آل رفعة، ٢٠١٦: ٤)

٣- دراسة السبيعي، ٢٠١٧: الحاجات التدريبية لمعلمات العلوم بالمرحلة الثانوية في ضوء نموذج ابعاد التعلم لمارزانو.

هدفت هذه الدراسة الى تحديد الحاجات التدريبية في ضوء نموذج مارزانو في مجالات (التخطيط والتنفيذ والتقييم)، استخدم الباحث المنهج الوصفي واعتمد الاستبانة كاداه للبحث، جاءت النتائج لتؤكد ان جميع المهارات جاءت بدرجة مهمة من وجهة نظر افراد العينة الكلية، واوصت بتوظيف الحاجات التدريبية في تصميم برامج ودورات تدريبية اثناء الخدمة. (السبيعي، ٢٠١٧: ٦)

٤- دراسة الشمراني، ٢٠١٨: الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير معلمات المرحلة الثانوية مهنيًا لتعزيز كفاءتهن في تطبيق مدخل (STEM) في تدريس العلوم.

اعتمدت الدراسة الاحتياجات التدريبية لتعزيز كفاءتهن في تطبيق مدخل (العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات) في تدريس العلوم في مجالات هي (التخصص، التخطيط، التنفيذ، التقييم، تكنولوجيا التعليم والنمو المهني) تم استخدام الاستبانة كاداه للبحث وتكون العينة من (١٢٠) معلمه تم اختيارهم عشوائياً، اظهرت النتائج مستوى مرتفع من الحاجة الى التدريب في جميع مجالات الدراسة، واوصت بضرورة العمل على استيعاب مجالات المواد الأكاديمية الاربعة. (الشمراني، ٢٠١٨: ٣)

٥- دراسة الشرع، ٢٠١٨: الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس

الأساسية في مديره التربية والتعليم لواء بني عبيد/ اربد في الاردن.

استخدم الباحث الاستبانة كاداه للبحث مكونه من (٤٤) فقره تنوعت على مجالات (التخطيط، التنفيذ، التقويم، الإدارة الصفية) طبقت الاستبانة على عينه من (٨٠) مديراً و مديرة، توصلت النتائج الى ان درجه الاحتياج كانت بدرجه متوسطة على جميع المجالات وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة. (الشرع، ٢٠١٨: ٥)

٦- دراسة البرناوي وعلى، ٢٠١٩: حاجات التدريب التطوير المهني لمعلمي العلوم الطبيعية

هدفت هذه الدراسة الى تحديد حاجات التطوير المهني لمعلمي العلوم الطبيعية في مجالات (تخطيط الدروس تنفيذ الدروس تقويم الدروس ومهنيه المعلم) تكونت العين من (١٧١) معلماً، استخدم الباحث الاستبانة كاداه للبحث تكونت من (١٦٣) عبارته موزعه على مجالات الدراسة الاربعه، اظهرت النتائج ان درجه الاحتياج كانت بدرجه متوسطة في سلم تقدير الحاجات بمتوسط حسابي (٢.٤٦) حيث جاء مجال تقويم الدروس بالمرتبة الاولى من حيث الاولويات وجاء بعدها مجالات التخطيط والتنفيذ ومهنية المعلم بالترتيب من حيث شدة الاحتياج التدريبي. (البرناوي وعلى، ٢٠١٩: ٦)

٧- دراسة الراددي، ٢٠١٩: الاحتياجات التدريبية لمعلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء

رؤيه ٢٠٣٠.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف الاحتياجات التدريبية لمعلمات العلوم في المرحلة المتوسطة في ضوء رؤيه المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر المشرفات والمعلمات، استخدمت الباحثة الاستبانة كاداه للبحث في اربعة محاور (المعرفة، الاداء، توظيف التكنولوجيا والقيم والمهارات) طبقت على (٦) مشرفات و (٥١) معلمة علوم، اظهرت النتائج وجود حاجه كبيره جدا للتدريب على جميع محاور الاستبانة. الراددي، ٢٠١٩: ٦)

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- دراسة فرانسيس واخرون، ٢٠١٤:

The Training Needs of Future Secondary Education Teachers in Spain.

هدفت هذه الدراسة الى تحليل الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر طلبة الماستر في جامعه سيفيل (في اسبانيا، استكمل هذا التحليل بدراسة حول تقارير المشاهدة لطلبة الماستر في الجامعة والوكالة الوطنية للتقويم الغرض منها بيان مدى ما يجب ان تقدمه برامج التدريب المستقبلية لتطوير



المهارات التي تركز على النظرية المعرفية او التطوير العملي في مجالات (المهارات، القابليات والاتجاهات). (Francis et al, 2014: 5)

٢- دراسة ستاف واخرون، ٢٠١٥:

Persistent Classroom Management Training Needs off Experience Teachers.

تم استبيان معلمي التربية الخاصة وذوي الخبرة هؤلاء اعدادهم المهني ليصبحوا مديرين فعالين في الفصل وبالرغم انت تلقيهم تدريبات مكثفة قبل الخدمة افاده اكثر من (٨٣٪) منهم بانهم غير مستعدين لإدارة الفصل والتدخلات السلوكية. وافاد (٦٤٪) منهم انهم لا يزالون بحاجة الى مزيد من التدريب في التعامل مع سلوك الطلبة، تشير النتائج الى ان احتياجات تدريب المعلمين لإدارة الفصل الدراسي قد تستمر طوال حياتهم المهنية. (Stough et al, 2015: 4)

٣- دراسة هانيت واخرون، ٢٠١٨:

Training Needs Assessment of Secondary School Head Teachers through different stakeholders

اهتمت هذه الدراسة لمعرفة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس وشارك فيها (٢٠٠) مدير و (5) مدراء اقسام و (٣٠) مدرس ثانوي من خلال مناقشات جماعية مركزه ومنفصله مع كل فئة، خلصت الدراسة الى وجود تجاهل في مشاركته جميع هذه الفئات في برامج التدريب، حيث يتم تصميمها على مستوى الادارات التعليمية العليا ولا تؤخذ بنظر الاعتبار احتياجات المعلمين في تخطيط البرامج التدريبية. (Hanet, et al, 2018: 6)

مناقشة الدراسات السابقة:

- ١- استخدمت اغلب الدراسات الاستبانة كأداة للبحث لسهولة جمع البيانات ومعالجتها واخذ راي اوسع مدى من مجتمع الدراسة، وهو ما اتبعه البحث في الدراسة الحالية.
- ٢- استندت معظم الدراسات السابقة في تقييم الحاجات التدريبية على مصادر متنوعة مثل الاتجاهات العالمية والحديثة للتدريب او رؤيه دوله معينه او على دراسات سابقه تم تصميم الاستبانة على اساسها، اما الدراسة الحالية فقد استندت على معايير المعلم العراقية في تصميم الاستبانة اداة البحث باعتبارها الاساس الذي يتم من خلاله تقييم اداء المدرسين.
- ٣- اظهرت نتائج اغلب الدراسات مستوى عالي الى متوسط من شدة الاحتياجات التدريبية، مما يؤكد اهمية اجراء المزيد من الدراسات للتأكد من مستوى جوده برامج التدريب المقدمة.

٤- اعتمدت الدراسات السابقة الوسط المرجح والوزن المئوي ادوات احصائية لعرض النتائج وتفسيرها، وهو ما يستخدمه الباحث في دراسته حالياً اضافة الى اختبار (T-test) لاختبار الفروق بين اجابات افراد عينه البحث تبعا لمتغيرات الدراسة.

الفصل الثالث (اجراءات البحث)

منهجه البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته نوع الدراسة الحالية واستخدم الاستبانة كأداة وفق مقياس (ليكرت) الخماسي.

اولاً:مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من مدرسيّ ماده الاحياء في المدارس الثانوية في قسم تربية سامراء/ المديرية العامة لتربية صلاح الدين ' والبالغ عددهم(٩٦) مدرساً ومدرسة ممن يحملون مؤهلات دراسية مختلفة (بكالوريوس والماجستير والدكتوراه) و سنوات خدمه متفاوتة، والجدول رقم (١) يبين عدد افراد مجتمع البحث ومؤهلاتهم الدراسية سنوات الخمة والجنس (ذكور، اناث).

جدول رقم (١) يبين اعداد عينة البحث ومؤهلاتهم الدراسية وسنوات الخدمة والجنس

المجموع	سنوات الخدمة		المجموع	المؤهل العلمي			الجنس
	١٠ سنوات فأعلى	اقل من ١٠ سنوات		دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	
٥٨	٣٢	٢٦	٥٨	٣	٨	٤٧	ذكور
٣٨	٢٠	١٨	٣٨	٠	٢	٣٦	اناث
٩٦	٥٢	٤٤	٩٦	٣	١٠	٨٣	المجموع

ثانياً: عينه البحث: عد الباحثان جميع افراد مجتمع البحث عينه البحث الرئيسية وذلك لقله عددهم وسهوله الاتصال بهم واستطلاع آرائهم واستقتائهم بسبب استخدام برنامج (Google Form) في توزيع الاستبانات اداة البحث.

ثالثاً: اداه البحث: استخدم الباحثان الاستبانة كاداه للبحث واستخدم مقياس (ليكرت الخماسي) في بناء الاداة تكونت من ثلاث مجالات هي (المجال المعرفي، المجال المهاري، مجال القيم والاتجاهات) في ضوء وثيقه معايير المعلمين والمدراء العراقية، وبعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة ووثيقه معايير المعلمين والمدراء العراقية، قام الباحث ببناء الاداة في صورتها الأولية في ضوء قائمة معايير المعلمين العراقية، حيث توزعت فقراتها على ثلاث مجالات هي: (المعرفي (٦) فقرات، والمهاري



(٨) فقرات، والقيم والاتجاهات (٥ فقرات)، وكان امام كل فقره ثلاث بدائل (صالحه، غير صالحه، تحتاج الى تعديل).

• **صدق الاداة:** للتأكد من صدق الأداة تم استخدام اسلوب (صدق المحكمين) حيث تم عرض الاستبانة بصيغتها الأولية على مجموعه من الخبراء في التربية وعلم النفس التربوي (ملحق (١)) للتأكد من صلاحيتها للغرض المحدد منها، حيث تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات لتلائم طبيعة الاستبانة بناء على مقترحاتهم وتوصياتها، وصيغت الاستبانة بصورتها النهائية الصالحة للتطبيق وكان امام كل فقره خمس بدائل حسب شدة الحاجة التدريبية اليها (كبيره جدا، كبيره، الى حد ما، قليله، قليله جدا).

• **ثبات الاداة:** للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام اسلوب اعادة الاختبار، حيث تم تطبيقها على عينة من المدرسين (٨) مدرسين، ثم اعاده تطبيقها بعد عشره ايام من التطبيق الاول على نفس العينة وتحت نفس الظروف، وبعد اجراء المعالجات الإحصائية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، كان معامل الثبات (٨٦,٥%) للاستبانة ككل وهي نسبة جيدة تؤكد ثبات وصلاحية الاستبانة للتطبيق النهائي على عينة البحث.

رابعاً: تطبيق الاداة النهائي: بعد التأكد من صدق وثبات الاداة، تم تطبيقها على عينة مدرسي ماده الاحياء في قسم تربيته سامراء والبالغ عددهم (٩٦) مدرساً و مدرسة، حيث استخدم الباحثان برنامج (Google form) لسهولة توزيعه والإجابة عليه وبسبب جائحه كورونا وضرورة استخدام التقنيات الحديثة في الاتصال، وبعد اكتمال الاجابات قام الباحث بسحب الاجابات ورقيا واجراء المعالجات الإحصائية للبيانات الواردة فيها. وكانت فتره التطبيق (من ٢٠٢٠/١٢/١ الى ٢٠٢٠/١٢/١٥) حيث تم استعادة (٩٣) استجابة بنسبة فاقد تقريبا (٣%) لظروف خاصة بالمبجوثين.

الوسائل الإحصائية المستخدمة:

١- الوسط المرجح لقياس ترتيب الفقرات حسب شدة الاحتياج التدريبي اليها

$$ت*2+٤ \quad ٣ \quad ٢ \quad ١ * 1$$

التكرارات

حيث:

- ت ١: عدد التكرارات للبديل الأول.
- ت ٢: عدد التكرارات للبديل الثاني
- ت ٣: عدد التكرارات للبديل الثالث
- ت ٤: عدد التكرارات للبديل الرابع

• ت ٥: عدد التكرارات للبدل الخامس

٢- الوزن المئوي لقياس نسبة الاحتياجات التدريبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة.

$$\frac{\text{الوزن المئوي}}{\text{الدرجة القصوى} * \text{الوسط المرجح}} = \text{الوزن المئوي}$$

٣- الانحراف المعياري (σ) لاختبار مدى تجانس اجابات عينة البحث.

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \mu)^2}{N}}$$

حيث: x_i درجات التطبيق

μ المتوسط الحسابي

N عدد افراد العينة

٤- اختبار (T-test) لمعرفة مستوى دلالة الفرق بين اجابات عينة البحث عن فقرات الاستبانة

تبعاً لمتغيرات البحث.

الفصل الرابع (عرض نتائج البحث ومناقشتها)

بعد استلام الاستبانات قام باحث بفرزها وتصنيفها وتفرغ البيانات ومعالجتها احصائياً باستخدام برنامج (SPSS) واستخرج الوسط المرجح والوزن المئوي والانحراف المعياري لترتيب الفقرات حسب شدة الاحتياج التدريبي اليها والانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت الدرجات عن وسطها الحسابي، واختبار (T-test) لاختبار الفروقات بين اجابات عينة البحث في ضوء متغيرات البحث، واعتمد الباحث خمسة محكات لتقدير الحاجات التدريبية وكما موضح في جدول (٢)

جدول (٢) يوضح محكات تقدير الاحتياجات التدريبية لفقرات الاستبانة اداة البحث

الوسط المرجح	شدة الحاجة التدريبية
١ - ١.٨	قليلة جداً
١.٨١ - ٢.٦٠	قليلة
٢.٦١ - ٣.٤٠	متوسطة
٣.٤١ - ٤.٢٠	كبيرة



م. د. عباس فاضل خلف
م.د. علي عبيد عمر

الاحتياجات التدريبيية لمدرسي مادة علم الاحياء في المدارس
الثانوية في ضوء معايير المعلمين العراقية من وجهة نظرهم



٥.٠٠ - ٤.٢١

كبيرة جدا

وللإجابة عن السؤال الرئيسي للبحث والذي ينص على:

ما مستوى الاحتياجات التدريبية لمدرسي ماده الاحياء في ضوء معايير المعلمين العراقية؟

كانت اجابات عينه البحث كما يأتي:

اولا المجال المعرفي:

كانت استجابات عينة البحث كما في جدول (٣)

جدول (٣) يوضح الاوساط المرجحة والاوزان المئوية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال

المعرفي

الانحراف المعياري	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	الفقرات	تسلسل الفقرات	الترتيب
٣,٦٠٧	٨٢,١٥	٤,١٠	المعرفة والفهم بكيفية تعلم وتطور الطلاب.	٤	١
٢,٩٨٤	٧٨,٩٢	٣,٩٤	المعرفة والفهم بعلم طرائق التدريس الحديثة	٥	٢
٢,٦١١	٧١,١٨	٣,٥٥	المعرفة والفهم بمتطلبات المنهج الدراسي للموضوع الذي ادرسه	٢	٣
٢,٥٣٠	٦٩,٢٤	٣,٤٦	المعرفة بالمواضيع التي ادرستها.	١	٤
٢,٥٣٤	٦٧,٠٩	٣,٣٥	المعرفة والفهم بأساليب التقييم والاختبار والتقويم	٦	٥
١,٥٩٨	٦٣,٤٤	٣,١٧	المعرفة والفهم بكيفية عرض موضوع الدرس للطلاب.	٣	٦
	%٧٢	٣,٥٩	المتوسط العام للمجال		

يلاحظ من الجدول (٣) ان الفقرات (٤، ٥، ٢، ١) قد حازت على اوساط مرجحة تراوحت بين (٤,١٠ - ٣,٤٦) واوزان مئوية (٨٢,١٥% - ٦٩,٤٦%) وبتقدير شدة احتياج تدريبي لها (كبير)، فيما حصلت الفقرتان (٦، ٣) على اوساط مرجحة تراوحت بين (٣,٣٥ - ٣,١٧) واوزان مئوية (٦٧,٠٩% - ٦٣,٤٤%) وبتقدير شدة احتياج تدريبي اليها (متوسط).

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسات (الطراونة، ٢٠٠٣) و (السبيعي، ٢٠١٧) و (الشمراي، ٢٠١٨) و (الردادي، ٢٠٢٠)، ويلاحظ من هذه النتائج ان الحاجة للتدريب على معايير هذا المجال بشكل عام (كبيرة)، ويعزو الباحثان ذلك الى ان برامج تدريب المعلمين الحالية لم تأخذ بنظر الاعتبار تغيير المناهج الحديثة الذي حصل في السنوات الاخيرة، وأكد ذلك اللقاءات مع مدرسي المواد العلمية بشكل خاص الذين اكدوا ان المناهج الحديثة ممتازة ولكن نحتاج للتدريب عليها.



ثانياً: المجال المهاري:

جدول (٤) يوضح الاوساط المرجحة والاوزان المئوية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال

المهاري

الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات	تسلسل الفقرات	الترتيب
٢,٧٦٦	٧٦,٣٤	٣,٨١	استخدام طرائق تدريس حديثة تمكن الطلاب من المشاركة وتطوير مهارات التعلم بشكل فعال	١٢	١
٣,٠٩٨	٧٣,٩٧	٣,٦٩	التواصل والتفاعل بشكل فعال مع الطلاب	٩	٢
٣,٠٣١	٧١,٨٢	٣,٥٩	وضع خطة مناسبة لانشطة التعلم للطلبة	٨	٣
٢,٠٤٢	٧٠,٣٢	٣,٥١	تحفيز الطلاب على التعلم	١٠	٤
٢,١٩٨	٧٠,٣٢	٣,٥١	أدارة الصف الدراسي بشكل فعال	١١	٤
٢,٤٥٥	٧٠,٣٢	٣,٥١	تمكين الطلاب من التعلم بشكل فعال اخذاً بعين الاعتبار الفروق الفردية بينهم	١٤	٤
٢,١١٢	٦٦,٢٣	٣,٣١	تقويم اداء الطلاب بكفاءة ودقة واستخدام نتائج التقويم لتعزيز اداء الطلبة	١٣	٥
٢,١٨٤	٦٣,٨٧	٣,١٩	شرح الموضوع الدراسي بشكل واضح وجعله ممتعا للطلاب	٧	٦
	٧٠,٣٩	٣,٥١	المتوسط العام للمجال		

يلاحظ من جدول (٤) ان الاوساط المرجحة للفقرات (١٢، ٩، ٨، ١٠، ١١، ١٤) تراوحت بين (٣,٨١ - ٣,٥١) واوزان مئوية (٧٦,٣٤ - ٧٠,٣٢) وبتقدير شدة احتياج تدريبي (كبير)، كما حصلت الفقرتان (٧، ١٣) على اوساط مرجحة (٣,١٩، ٣,٣١) واوزان مئوية (٦٦,٢٣ و ٦٣,٨٧) وبتقدير شدة احتياج تدريبي (متوسطة)، بينما بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (٣,٥١) أي بتقدير شدة احتياج تدريبي (كبير)

ويمكن تفسير هذه النتائج الى ان تقييم اداء المدرس الحالي يعتمد على معايير المعلمين العراقية والتي في ضوءها تم اعداد قائمة مستويات معيارية يقيم على اساسها المدرس، وبالمقابل لم يتم تدريب المدرسين على كيفية اداء هذه المهارات في ضوء المعايير، حيث لم تقام دورات تدريبية لجميع المدرسين (على حد علم الباحثان) حول كيفية تنفيذ المعايير من خلال المهارات المطلوب اداؤها.

ثالثاً: المجال الوجداني (القيم والاتجاهات)

جدول (٥) يوضح الاوساط المرجحة والاوزان المئوية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الوجداني (القيم والاتجاهات)

الانحراف المعياري	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	الفقرات	تسلسل الفقرات	الترتيب
٢,٦١١	٧٢,٦٨	٣,٦٣	الالتزام بأداء مهنة التعليم وتعزيز تعلم الطلبة لتمكينهم من تحقيق مستوى عالي من الاداء الجيد	١٥	١
٢,٣٠٢	٦٦,٢٣	٣,٣١	الالتزام بالمشاركة في الانشطة المدرسية	١٨	٢
٢,٢٠٦	٦٤,٩٤	٣,٢٤	الالتزام بالتقييم الذاتي وتحسين الاداء من خلال التنمية المهنية	١٩	٣
٢,٣٨٧	٦٣,٤٤	٣,١٧	الالتزام بعلاقات ايجابية مع الطلاب وزملاء العمل والأسر والمجتمع	١٧	٤
١,٣٨٨	٥٨,٩٢	٢,٩٤	الالتزام بتريسيخ وغرس القيم الوطنية والاخلاقية في نفوس الطلبة	١٦	٥
	٦٥,٢٤	٣,٢٣	المتوسط العام للمجال		

يلاحظ من جدول (٥) ان فقرة واحدة فقط وهي الفقرة (١٥) قد حصلت على تقدير (كبير) بوسط مرجح (٣,٦٣) وبوزن مئوي (٧٢,٦٨٪)، فيما حصلت الفقرات (١٨، ١٩، ١٧، ١٦) على اوساط مرجحة تراوحت بين (٣,٣١ - ٢,٩٤) واوزان مئوية (٦٦,٢٣٪ - ٥٨,٩٢٪) ويتقدير (متوسط). يلاحظ بشكل جلي عدم اهتمام المدرسين بهذا الجانب لأسباب عديدة منها التقدير الاجتماعي والحكومي المتواضع لجهود المعلم والمدرس والجدول الدراسي المزدهم اضافة لضغوطات وابعاء الحياة اليومية والتوترات السائدة في مختلف المجالات، وهذا يؤكد الحاجة الملحة للاهتمام بهذا الجانب الاساسي في حياة المعلم.

ولتحقيق الهدف الثاني من اهداف البحث والذي ينص على:

الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين اجابات المدرسين والمدرسات تبعاً لمتغير الجنس (ذكور -

اناث)؟

اظهرت نتائج اختبار (T-test) عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس (ذكور - اناث) في اجابات عينة البحث عن فقرات الاستبانة وكما موضح في الجدول (٦):

جدول (٦) يوضح نتائج اختبار (T-test) بدلالة الفروقات بين اجابات عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس بمستوى دلالة (٠,٠٥)

مجموعات البحث	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة (T) الجدولية	مستوى الدلالة
ذكور	٥٥	٤٤,٤٧	١٦,٣٣	١,٤٤	١,٩٩٠	غير دال احصائياً*
اناث	٣٨	٤٣,٦٥	١٥,٩٧			

يلاحظ ان قيمة (t) الجدولية عند درجة حرية (٩١) تتراوح بين (١,٩٨٤ - ١,٩٩٠) والمحسوبة (١,٤٤) اقل من الجدولية لذلك لا يوجد فرق معنوي بين اجابات عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، اناث).

ولتحقيق الهدف الثالث من اهداف البحث والذي ينص على:

الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين اجابات المدرسين والمدرسات تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة (اقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فاكثر).

اظهرت نتائج اختبار (T-test) عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (اقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فاكثر) في اجابات عينة البحث عن فقرات الاستبانة وكما موضح في الجدول (٧) ادناه:

جدول (٦) يوضح نتائج اختبار (T-test) بدلالة الفروقات بين اجابات عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخدمة بمستوى دلالة (٠,٠٥)

مجموعات البحث	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة (T) الجدولية	مستوى الدلالة
اقل من ١٠ سنوات	٤٢	٤٣,٣٣	١٤,٢١	١,٧٦	١,٩٩٠	غير دال احصائياً
١٠ سنوات فاكثر	٥١	٤٢,٧٦	١٣,٥٥			

*قيمة (t) الجدولية عند درجة حرية (٩١) تتراوح بين (١,٩٨٤ - ١,٩٩٠) والمحسوبة (١,٤٤) اقل من الجدولية لذلك لا يوجد فرق معنوي بين اجابات عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (اقل من ١٠ سنوات ، ١٠ سنوات فاكثر).



الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات:

- ١- ان مستوى الحاجة للتدريب على معايير المعلمين العراقية مرتفع بشكل عام.
- ٢- ان هناك رغبة لدى المدرسين في تلقي التدريب المناسب وفي التوقيتات المناسبة وبشكل لا يؤثر على سير العملية التدريسية.
- ٣- هناك اعتقاد سائد بان المعايير هي افضل وسيلة لتقييم الاداء لوضوحها ومعيارياتها بشكل يمنع الارتجال والاجتهادات الشخصية في تقييم اداء المدرس والمعلم.
- ٤- لوحظ ان اغلب المدرسين والمعلمين لم يكن لهم علم مسبق بهذه المعايير الا خلال فترة التقييم السنوي وشكل ذلك ارباكاً في فهمها وكيفية تنفيذها.
- ٥- ان متغيرات الجنس وسنوات الخدمة وحتى المستوى الدراسي لم يؤثر في شدة الاحتياج التدريبي للمدرسين وهذا مؤشر جيد على رغبة الجميع في تلقي التدريب الملائم.

ثانياً: التوصيات:

- ١- ان يلائم تصميم ومحتوى برامج تدريب المعلمين والمدرسين مع متطلبات معايير المعلمين العراقية.
- ٢- البدء بدورات تدريبية خلال فترات العطلة الصيفية للتعريف بماهية المعايير وكيفية تنفيذها.
- ٣- المراجعة الشاملة لمعايير المعلمين العراقية وتوجيهها بشكل يلائم محتوى المناهج الحديثة خاصة بعد مرور اكثر من ١٠ سنوات على اطلاقها.
- ٤- استقصاء آراء المدرسين والمشرفين ومدراء الوحدات الادارية التعليمية حول افضل السبل لتنفيذ المعايير وتطويرها.

ثالثاً: المقترحات:

- ١- اجراء دراسة عن مستوى تطبيق معايير المعلمين العراقية في المدارس الحكومية والاهلية.
- ٢- اجراء دراسة تطويرية لمعايير المعلمين العراقية بالاستفادة من خبرات اساتذة الجامعات والمشرفين والمدراء والمدرسين.
- ٣- اجراء دراسة تتبعية لمراحل تطبيق معايير المعلمين العراقية والية تقييمها.
- ٤- اجراء دراسة مقارنة بين معايير المعلمين العراقية ومعايير المعلمين في الدول العربية ذات النظام التعليمي المشابه لنظامنا التعليمي.

المصادر العربية والاجنبية:

المصادر العربية:

- اديب، اوصاف (٢٠٠٦). الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الاولى من التعليم الاساسي في مجال تقنيات التعليم. **مجلة جامعة دمشق**، المجلد ٢٢، العدد الثاني، (ص٤٣٥-٤٦٧).
- البرناوي، عبد الكريم بن صديق وعلى، امل محمود (٢٠١٩). حاجات التطوير المهني لمعلمي العلوم الطبيعية. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، المجلد(١)، العدد (٣) جامعه البحرين.
- الجبر، زينب علي (١٩٩١). تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم في دوله الكويت- تشخيص الواقع والبدائل الممكنة. **مجلة دراسات**، العدد (١٨) ، ص(٧-١٧)، جامعه الكويت.
- جبران، مسعر ال رفعه (٢٠١٦). الاحتياجات لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمحافظه الزلفى في ضوء الاتجاهات العالمية للتدريب. **مجلة جامعه الملك خالد للعلوم التربويه**، العدد (٢٧) الرياض، المملكة العربية السعودية.
- خشاب، اديب وسعيد، هشام (٢٠٠٩). نحو بناء اداة لتقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئه التدريس الفني في الجمهورية العراقية. **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، المجلد (٣)، العدد (٢٦).
- الخطابي، عبد الحميد وتحسين، يحيى (٢٠٠٣). الاتجاهات الحديثة في اعداد المعلم في مراحل التعليم في ضوء التحولات العالمية. **مجلة البحوث النفسية والتربوية**، العدد (٢) السنه (١٨) جامعه المنوفية، جمهورية مصر العربية.
- دليل المعلمين والمدراء والمشرفين الخاص بتطبيق معايير المعلمين والمدير (٢٠١٢) مشروع دعم وتطوير كفاءه التعليم في العراق، وزاره التربية، جمهورية العراق
- الردادي، سمر بنت سليمان (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية لمعلمات العلوم للمرحلة المتوسطة في ضوء رؤيه ٢٠٣٠. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، المجلد (٣) العدد (٢٠) ص (٧٣ - ٩٩). جامعه البحرين.
- الزبيدي، محب الدين الواسطي (١٩٦٥). شرح القاموس المسمى تاج العروس من جواهر القاموس. الجزء الاول، دار الفكر العربي، القاهرة.
- السبيعي، منى بنت حميد (٢٠١٧). الحاجات التدريبية لمعلمات العلوم بالمرحلة الثانوية في ضوء نموذج ابعاد التعلم لمارزانو، **مجلة الفتح**، العدد (٧١) جامعه ديالى، جمهورية العراق.
- الشرع، اسعد محمد مصطفى (٢٠١٨). الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهه نظر مديري المدارس الأساسية في مديريه التربية والتعليم للواء بني عبيد/ اربد الاردن. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، المجلد (٢) العدد (١٨) جامعه البحرين.
- الشمراي، علي (٢٠١٨). الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير معلمات المرحلة الثانوية مهنياً لتعزيز كفاءتهن في تطبيق مدخل العلوم والهندسه والرياضيات (STEM) في تدريس العلوم بمدينه جده من وجهه نظرهن. **مجلة البحث العلمي في التربية**، العدد (٩) صفحه (٩٩). المملكة العربية السعودية.
- الطراونه، خليف حسن والطعاني، حسين الدغيمات (٢٠٠٣). الاحتياجات التدريبية لمعلمي تربية الاغوار الجنوبية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين ومديري المدارس الحكومية في اللواء. **مجلة العلوم التربوية**



- والنفسية، المجلد (٤)، العدد (٣)، سبتمبر، جامعه البحرين.
- الطعاني، حسن احمد (٢٠٠٢). **التدريب مفهومه وفعالياته**. دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- العبادي، هاشم فوزي (٢٠٠٦). **إداره الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل**. دار الوراق للنشر، عمان، الاردن.
- الحريقي، سعد محمد (١٩٩٤). **فعالية الاعداد التربوي في الموقف المهني للمعلمين والمعلمات قبل التخرج**. مجلة مركز البحوث التربوية، جامعه قطر، السنه (٣) العدد (٥).
- القائي، احمد حسين واخرون، (٢٠٠٣). **معجم المصطلحات التربوية (المعرفة في المناهج وطرق التدريس)**. عالم الكتب، القاهرة.
- محمد، عنتر لطفي (١٩٩٦). **ملاح التغيير في منظومه إعداد معلم في ضوء التحديات المستقبلية**. مجله كليه التربية، جامعه الازهر، العدد (٥٦) جمهوريه مصر العربية.
- مدبولي، محمد عبد الخالق (٢٠٠٢). **التنمية المهنية للمعلمين - الاتجاهات المعاصرة المداخل الاستراتيجية**. الطبعة الثانية، دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة.
- المفرج بدرية واخرون (٢٠٠٧). **الاتجاهات المعاصرة وتنميته اداره البحوث والتطوير**. وزاره التربية، دوله الكويت.
- المناعي، مصطفى و حجازي، احمد (١٩٩٦). **تقويم تدريب المعلمين، مركز البحوث التربوية والتطوير، البحرين**.

المصادر الاجنبية:

- Ries, Francis .**The Training Need of Future Secondary Education Teachers in Spain**. International journal for Cross, disciplinary subjects in education (IJCDSE), volume (5), issue (2), March (2014).
- Staugh, Laura M. Marcia, L. Montague, Leena, Landmark .**Presistent Classroom Management Training Needs of Experienced Teachers**. journal of the scholarship of teaching and learning, volume (15), number (5) pp(36-48) October (2015) .
- Hanet, Robert. **Training Needs Assessment of Secondary School Head Teachers through different stakeholders**. journal of education. Vol>(13) No. (4) December (2018)

ملحق (١) قائمة بأسماء السادة المحكمين من المختصين في التربية وعلم النفس

ت	المرتبة العلمية	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
١	استاذ	د. قصي محمد لطيف السامرائي	طرائق تدريس اجتماعيات	جامعة تكريت / كلية التربية
٢	استاذ	د. مقداد إسماعيل الدباغ	قياس وتقويم تربوي	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد
٣	استاذ	د. نزار محمد السامرائي	قياس وتقويم تربوي	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد
٤	استاذ	د. فاضل حميد الصالحي	طرائق تدريس لغة عربية	وزارة التربية
٥	استاذ	د. طارق هاشم خميس	فلسفة تربوية	جامعة تكريت / كلية التربية
٦	استاذ مساعد	د. كريم شلال السعودي	طرائق تدريس عامة	جامعة تكريت / كلية التربية
٧	مدرس	د. ساهر حسن علو	طرائق تدريس اجتماعيات	وزارة التربية



ملحق (٢) الاستبانة اداة البحث

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية

المديرية العامة لتربية صلاح الدين

مركز البحوث والدراسات التربوية

م/ استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية

تحية طيبة:

يروم الباحثان اجراء دراسة عن (تحديد الاحتياجات التدريبية لمدرسي مادة الاحياء في المدارس
الثانوية في ضوء معايير المعلمين العراقية من وجهة نظرهم)

ويرجى من حضراتكم الاجابة عن فقرات الاستبانة اداة البحث بوضع علامة () امام الفقرة
وتحت البديل الذي يعبر عن قناعتكم الشخصية لشدة الاحتياج للتدرب عليها، علما ان كل فقرة هي
عبارة عن معيار تحته مؤشرات الأداء لذلك تكون الاجابة عن المعيار كفقرة واحدة.

علماً ان المعلومات الواردة تخضع لأخلاقيات البحث العلمي وتستخدم فقط لأغراض البحث ولا تعد
تقييماً خاصاً للمستجيبين، وللمستجيب حرية ذكر الاسم او مكان العمل، ويرجى ملء الفقرات الواردة
ادناه.

مع جزيل الشكر ووافر الامتنان.....

الاسم/

الجنس/ (ذكر / انثى)

التحصيل العلمي/ بكالوريوس / ماجستير / دكتوراه)

سنوات الخدمة/ () سنة

مكان العمل/

م. د. عباس فاضل السامرائي

م. د. علي عبيد عمر

مدرس المناهج وطرائق تدريس العلوم مدرس مادة

مدرس مادة الأحياء في ثانوية المعتصم للبنين

مدرس المناهج وطرائق تدريس عامة

الاحياء في متوسطة الشهيد سعيد علي

استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية لمدرسي مادة الأحياء في المدارس الثانوية

احتاج للتدرب عليها بدرجة					المعيار	ت	المجال
قليلة جدا	قليلة	الى حدما	كبيرة	كبيرة جدا			
					<p>المعرفة بالمواضيع التي درستها.</p> <p>مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> تكون شروحات وتوضيحات المعلم للموضوع الدراسي دقيقة. يجعل المعلم من الموضوع الدراسي ذا علاقة بالحياة اليومية للطلاب. يفهم المعلم كيفية الربط بين موضوع درسه والمواضيع الأخرى. يواكب المعلم آخر التطورات العلمية في مجال اختصاصه. 	١	المعرفي
					<p>المعرفة والفهم بمتطلبات المنهج الدراسي للموضوع الذي درسته</p> <p>مؤشرات الاداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> خُطط المعلم تلبي متطلبات المنهج الدراسي. 	٢	
					<p>المعرفة والفهم بكيفية عرض موضوع الدرس للطلاب.</p> <p>مؤشرات الاداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> يعرف المعلم موضوع الدرس ورفده بأمثلة ذات علاقة بشكل يناسب اهتمام الطلاب. 	٣	
					<p>المعرفة والفهم بكيفية تعلم وتطور الطلاب.</p> <p>مؤشرات الاداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> يفهم المعلم بأن للطلاب أساليب مختلفة للتعلم. طرق المعلم ملائمة لمستوى اعمار الطلاب. 	٤	
					<p>المعرفة والفهم بعلم طرائق التدريس الحديثة</p> <p>مؤشرات الاداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> يفهم المعلم بأن الطالب هو المحور في عمليتي التعليم والتعلم يستخدم المعلم أحدث طرائق التعلم مثل العمل الثنائي والعمل الجماعي والنشاطات المحفزة مثل الالعاب والمسابقات والالغاز. 	٥	



					٦	<p>المعرفة والفهم باساليب التقييم والاختبار والتقويم مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none">• يظهر المعلم وعياً وادراكاً بأن تقويم تقدم الطلبة يمكن اجرائه بشكل ايجابي وبصورة مستمرة من خلال النشاط اليومي للطلاب وليس فقط من خلال (الامتحانات)• يكون المعلم على دراية بالوسائل المختلفة للاختبارات وكيفية الاستفادة من النتائج لرفع مستوى الاداء لدى الطلاب	
					٧	<p>شرح الموضوع الدراسي بشكل واضح وجعله ممتعاً للطلاب مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none">• يفهم الطلاب الموضوع ويبدون اهتماماً به	
					٨	<p>وضع خطة مناسبة لانشطة التعلم للطلبة مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none">• خطط المعلم تكون مترابطة ومرنة وتمكن الطلبة من التعلم بشكل فعال	
					٩	<p>التواصل والتفاعل بشكل فعال مع الطلاب مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none">• يستخدم المعلم اللغة السليمة والمناسبة لآعمار وقابليات الطلبة• يصغي المعلم للطلبة بشكل جيد ويشجعهم على المشاركة من خلال استخدام التعابير والايماء المشتركة• يتجاوب ويتفاعل الطلاب بصورة ايجابية مع المعلم	المهارات
					١٠	<p>تحفيز الطلاب على التعلم مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none">• يشجع المعلم الطلاب على المناظرة بصورة جيدة• يوجه المعلم الاسئلة المفتوحة للطلاب والتي تقود الى المناقشة• يوجه المعلم ويساعد الطلبة على اثاره روح التحدي في حل المشكلات• يستخدم المعلم نشاطات ومصادر محفزة بما في ذلك النشاطات اللاصفية	
					١١	<p>ادارة الصف الدراسي بشكل فعال مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none">• ينشر المعلم قواعد السلوك الجيد داخل الصف• يكون المعلم نموذجاً جيداً للاقتداء به من قبل الطلاب	

				<ul style="list-style-type: none"> • يخلق المعلم بيئة إيجابية للتعلم داخل الصف وذلك باستخدام الوسائل التعليمية والفعاليات التنشيطية • يدير المعلم المناقشات داخل الصف بنجاح ويعطي الفرص المتساوية لجميع الطلبة من أجل المشاركة والتعلم بشكل فعّال • يستثمر المعلم الوقت استثماراً جيداً لإكمال الفعاليات التي خطط لها بنجاح 	
				<p>استخدام طرائق تدريس حديثة تمكن الطلاب من المشاركة وتطوير مهارات التعلم بشكل فعّال</p> <p>مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يطرح المعلم الأسئلة ويستثمر الفعاليات الصفية التي تشجع الإبداع والتفكير النقدي لدى الطلاب • يستخدم المعلم ونجاح طرائق مختلفة مثل العمل الثنائي والجماعي والاستكشافي-الخ • يستخدم المعلم التكنولوجيا الحديثة والوسائل التعليمية بشكل فعّال متضمنة ما هو متاح • ينمي المعلم قابليات الطلبة على حل المشكلات والعمل بالاعتماد على النفس لتحقيق التعلم الذاتي 	١٢
				<p>تقويم أداء الطلاب بكفاءة ودقة واستخدام نتائج التقويم لتعزيز أداء الطلبة</p> <p>مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يستخدم المعلم طرائق مختلفة لاختبار وتقويم الطلاب • يقوم المعلم أداء الطلاب باستمرار ويستخدم النتائج للتخطيط المستقبلي • يعطي المعلم الفرص للطلاب لتقييم ذاتهم وتقييم أقرانهم • يقوم المعلم بصياغة الأسئلة الامتحانية وفحصها بدقة وموضوعية • يستخدم المعلم التغذية الراجعة للارتقاء بمستوى أداء الطلاب 	١٣
				<p>تمكين الطلاب من التعلم بشكل فعّال اخذاً بعين الاعتبار الفروق الفردية بينهم</p> <p>مؤشرات الأداء:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ينوع المعلم الفعاليات والأسئلة لكي يمكن الطلاب من التعلم ويتأكد بأنهم تعلموا بشكل فعّال 	١٤



					<ul style="list-style-type: none">• يلبي المعلم احتياجات الطلبة التعليمية على اختلاف مستوياتهم• يحرز الطلاب تقدماً جيداً		
					<p>١٥</p> <p>الالتزام بآداء مهنة التعليم وتعزيز تعلم الطلبة لتمكينهم من تحقيق مستوى عالي من الآداء مؤشرات الآداء:</p> <ul style="list-style-type: none">• يبدي المعلم حماساً وحباً لمهنته• المعلم هو متعلم ايضاً بحيث يكون تواقاً للتجديد والتطور والبحث عن مصادر اضافية لآثراء المنهج• يؤمن المعلم بقدرات الطلاب من خلال دعمهم وتشجيعهم وتحفيزهم لتحقيق النجاح		
					<p>١٦</p> <p>الالتزام بترسيخ وعرس القيم الوطنية والاخلاقية في نفوس الطلبة مؤشرات الآداء:</p> <ul style="list-style-type: none">• يخرس المعلم القيم الوطنية في نفوس الطلبة• يكون المعلم نموذجاً لطلابه في الصدق والنزاهة• ينمي المعلم حس تحمل المسؤولية عند الطلاب• يساعد المعلم الطلاب على تنمية القيم الايجابية والخصال الحميدة		
					<p>١٧</p> <p>الالتزام بعلاقات ايجابية مع الطلاب وزملاء العمل والاسر والمجتمع مؤشرات الآداء:</p> <ul style="list-style-type: none">• يتعامل المعلم مع الطلبة باحترام ويصغي اليهم جميعاً بشكل جيد• يساهم المعلم في تطوير المجتمع المدرسي• يساهم المعلم وبشكل فعال في مجالس الآباء والمعلمين• يحث المعلم اولياء الامور على متابعة تعلم اولادهم وتطورهم داخل وخارج المدرسة• يساهم المعلم في خلق اواصر مع الجهات التربوية من خارج المدرسة		القيم والاتجاهات
					<p>١٨</p> <p>٤-الالتزام بالمشاركة في الانشطة المدرسية مؤشرا الآداء :</p> <ul style="list-style-type: none">• يشارك المعلم في الاجتماعات المدرسية والتربوية• يشارك المعلم في الانشطة المدرسية		
					<p>١٩</p> <p>الالتزام بالتقييم الذاتي وتحسين الآداء من خلال التنمية المهنية مؤشرات الآداء:</p> <ul style="list-style-type: none">• يقوّم المعلم آداءه بصدق ونزاهة• يشارك المعلم بشكل فعال في الدورات التدريبية		

					<ul style="list-style-type: none">• يطبق المعلم أفكاراً وطرائق حديثة في التعليم والتعلم• يستخدم المعلم نتائج التقييم لتحسين أدائه الوظيفي• يلتزم المعلم بتوجيهات المدير والمشرف ويتبادل الخبرة مع زملائه في العمل		
--	--	--	--	--	---	--	--