



نماذج واليات مقترحة للدورات التدريبية لمعلمي اللغة العربية قائمة على التنمية البشرية

الدكتورة يسرى سرحان خليل

وزارة التربية / المديرية العامة لتربية بغداد/ الرصافة الأولى

Email: yousra.sarhan77@gmail.com

ملخص

استهدف البحث الحالي الى معرفة أثر الدورات التدريبية القائمة على التنمية البشرية في تحسين الواقع المهني لمعلمي اللغة العربية. وتكونت عينة البحث من مُعلمي اللغة العربية، ومعلماتها للسنة الدراسية (2018-2019) ، حيث بلغ عدد معلمي اللغة العربية ومعلماتها في المديرية العامة للتربية في بغداد / الرصافة الأولى (289) معلماً ومعلمة تخصص لغة عربية بواقع (148) معلماً، و (141) مُعلمة. وقد كافت الباحثة بين هذه الأعداد عن عدد من المتغيرات. تطلب تحقيق هدف البحث وجود اداتين (مقياسين) ، كانت الأداة الأولى إنموذج أسك، واعتمدت الباحثة المعايير التي أعدتها بنفسها المكونة من (14) فقرة. بعد التحقق من صدق تلك المعايير عند عرضها على لجنة من المحكمين والخبراء، وبيان تصحيحها بطريقتين . وكانت الأداة الثانية ، إنموذج جايبكا إذ اعتمدته الباحثة والذي أعدته بنفسها المكون من (11) فقرة موزعة على بديلين فرعيين بعد التحقق من صدقه بعرضه على لجنة من المحكمين والخبراء والتحقق من ثباته أيضاً بطريقة إعادة الاختبار. بعد الانتهاء من إجراءات الصدق والثبات تم إعداد الصيغة النهائية للأداة التي تكونت من (20) فقرة فقد وضعت الباحثة أمام كل فقرة (2) بدائل بعد أن أعطي الأوزان من (1-2) فكانت الدرجات (نعم 2 ، كلا 1) . ولأجل الحصول على الدرجة الكلية للمقياس تجمع الدرجات التي تحصل عليها الباحثة ، لذا فان أعلى درجة للمقياس هي (64) وأقل درجة (32) ويشير المعلمون بوضع إشارة (√) في الحقل الذي يُناسبها وبذلك توفر للمقياس شروط الثبات بالإضافة إلى الصدق وهكذا فان المقياس صالح للتطبيق . بعد أن تم إعداد المقياس الأول والثاني بواسطة نماذج التدريب المستندة للتنمية البشرية لقياس الحاجات التدريبية اللازمة للمعلمين، قامت الباحثة بتطبيقهما على عينة البحث والبالغة (40) معلماً ومعلمة من مُعلمي اللغة العربية ومعلماتها في المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الاولى للعام الدراسي 2018/2019 في أثناء الدوام الرسمي وجرت العملية بانسيابية من دون مشكلات . من اجل تحقيق أهداف البحث قامت الباحثة باستخدام الوسط المرجح والوزن المنوي في معالجة البيانات ، واعتبار الفقرات التي تحصل على وسط مرجح اقل من (1) والوزن المنوي اقل من (0،50) فقرات غير متحققة ، وفيما يأتي عرض ذلك : - بخصوص الأنموذج الأول (نموذج اسك ASK) لمساعدة واكتشاف هوايات الطلبة وميولهم وأنماط التفكير لديهم أظهرت النتائج الوصول إلى الأدبيات الآتية:- تهيئة الجو الدراسي والتغيير في أساليب التدريس وجذب إنتباه الطلاب. - أما بخصوص الأنموذج الثاني (نموذج جايبكا) الذي يشمل ثلاثة عناصر تدريبية هي : خططُ أفعالُ أنظرُ أظهرت النتائج الوصول إلى الأدبيات الآتية (إيضاح دور استراتيجيات التدريس في حل مشكلات الإدارة الصفية ومُساعدة التعلم التعاوني على تكامل شخصية الطالب وإيجاد احترام وجه النظر البديلة) وفي ضوء نتائج البحث أوصت الباحثة بعدة توصيات .

الكلمات المفتاحية : النماذج ، الاليات التعليمية ، النماذج التعليمية ، الدورات التعليمية ، دورات المعلمين في اثناء الخدمة ، تأهيل ما قبل الخدمة ، التنمية البشرية ، نماذج التنمية البشرية



Proposed models and mechanisms for training courses for Arabic language teachers based on human development

Dr. Yusra Sarhan Khalil

Ministry of Education / General Directorate of Education in Baghdad / First
Rusafa

Abstract

The present research aims at identifying the impact of training courses based on human development in improving the professional status of Arabic language teachers. The number of Arabic language teachers and their teachers in the Directorate General of Education in Baghdad / Rusafa III (289) teachers and teachers of Arabic language specialization (148), and (141) Teacher. The researcher has rewarded these numbers in a number of variables. The first tool was an exponential model. The researcher adopted his own criteria of (14) paragraphs. After verifying the veracity of those criteria when presented to a panel of arbitrators and experts, and the statement of correction in two ways. The second tool, the model JICA adopted by the researcher and prepared by himself, consisting of (11) paragraph distributed on sub-substitutions after verifying the validity of his presentation to a committee of arbitrators and experts and verify its stability also in the manner of retesting. After the completion of the procedures of honesty and consistency, the final preparation of the tool, which consisted of (20) paragraphs, the researcher put before each paragraph (2) alternatives after giving the weights of (1-2) were grades (Yes 2, In order to obtain the total score of the scale, the scores obtained by the researcher are collected. Therefore, the highest score is 64 and the lowest score is 32. Teachers point to the field in which it fits, thus providing the scale with stability and truthfulness. Of the application. After the first and second measurements were prepared by human development training models to measure the training needs of the teachers, the researcher applied them to the sample of (40) teachers and teachers of the Arabic language and its teachers in the Directorate General of Baghdad's third Rusafa education for the academic year 2018/2019 during The official time and the process went smoothly without problems. In order to achieve the objectives of the research, the researcher used the weighted mean and percentage weight in the processing of data, and to consider the paragraphs that get a weighted mean less than (1) and the percentage weight less than (0,50) paragraphs not achieved, as follows:

- With regard to the first model (ASK model) to help and discover students' hobbies, tendencies and patterns of thinking, the results showed access to the



following literature: the creation of the academic atmosphere and change in teaching methods and attract the attention of students and attract the attention of students

- The second model (JICA model), which includes three training elements, is as follows: • More effective plans. The results showed access to the following literature (explaining the role of teaching strategies in solving classroom management problems and helping collaborative learning to integrate students' personality and find and respect alternative viewpoints). Search Results
- Include teacher education programs in general and Arabic language teachers in particular, whether educational, academic or cultural, with the skills, abilities and trends necessary to help them contribute to raising the rates of human development as an urgent community demand.
- Transform development goals into educational goals that are included in all teacher training programs of different specialties.
- enrich the current courses of the training program for teachers of Arabic language with the concepts and skills related to how to raise the rates of human development and contribute to the achievement of educational goals.
- Create new curricula that contribute to raising human development rates and achieving educational goals directly.
- Pay attention to the establishment of more training programs for teachers, and address the various aspects of the educational process.

keywords : Models ,Educational mechanisms ,Educational Models educational courses , Courses of teachers in the course of service ,Pre-service rehabilitation ,Human Development , Human development models

المقدمة :

لم يعد دور المعلم مقتصرًا على توصيل المعلومات فقط بل تعدى ذلك بكثير . فقد أصبح دور المعلم الآن هو المسؤول الأول عن بناء شخصية الطالب (الطالب المفكر، الناقد ، الباحث المستقل) ولذلك ظهرت نظريات تربوية ونماذج عديدة في مجال تدريب المعلمين لإكساب المتعلمين المهارات الصّفية والمهارية والاجتماعية والحركية التي تتيح الفرصة للمتعلم للوصول إلى المعلومات نفسها والمشاركة الفعلية العملية التعليمية الكاملة .

وإنّ الدورات التدريبية المستندة إلى التنمية البشرية تعدّ من أهم الدورات التدريبية التي تأخذ بيدك نحو حياة عملية أكثر نجاحاً ، وتساعدك على تخطيط حياتك وعملك ، وتدريب على امتلاك زمام المبادرة ، فهذه النماذج تنقل خبرات عملية تطبيقية في إدارة الوقت وتحديد الأهداف والعمل وزيادة الإنتاج وتكسب أيضاً مهارات التفكير والثقة بالنفس.



والتنمية البشرية تُعدّ عملية توسيع القدرات التعليمية للفئات المستهدفة (المعلمين) وتعني ان يصل المعلم بمجهوده الى مستوى مرتفع من الانتاج ، بجانب تنمية القدرات عند المتعلمين وتوفير فُرص مُلائمة للتعليم وزيادة الخبرات .

الفصل الأول التعريف بالبحث

مشكلة البحث :

إن قسم الإعداد والتدريب في المديرية العامة للتربية يواجه العديد من المشكلات في مجال تطوير المعلمين وتدريبهم ، ومن اجل ان يكون لنظام التدريب والتطوير فاعلية جيدة لابد ان يتكامل مع الجوانب الأخرى لتدريب الموارد البشرية ، ومن هنا تتمثل مشكلة البحث في قياس مدى قابلية الآليات والنماذج في فاعلية التدريب وتطوير المعلمين .

تعدّ الباحثة ان العملية التعليمية التربوية ليست عملية سهلة للقابلية التي يمكن تصورها، فكل عنصر منها العديد من المشكلات، فـ ، فالوسائل والتقنيات لها مشكلات، والمناهج لها مشكلات وطرائق التدريس بأنواعها المعروفة لها مشكلات؛ وغيرها من العناصر التي من بينها المعلم كعنصر أساسي في تلك العملية التربوية .

ومن المشكلات التي تواجه معلمي اللغة العربية خلال إعدادهم ، ما يأتي :

1. تدني مستوى الإعداد في مؤسسات أو كليات ما قبل الخدمة.
2. تفوق إستراتيجية الكم علي إستراتيجية الكيف؛ وبها تكون المؤسسات ليس من متطلباتها استيعاب النوعيات المختارة ، ولم تهتم بالاحتياجات المسؤولة للمعلمين. (أبو هلال ، 1998: 125)
3. عدم الثقة بمرحلة التدريب العملي لاكتساب المهارات الأساسية في المعاهد والكليات ؛ ما قبل العمل، وعدم الجدية في الإعداد.
4. نقص في الوسائل التعليمية الحديثة.
5. انعدام الصلة بين مؤسسات ومعاهد وخريجها العاملين في المهنة.
6. ملاحظة الطلاب الملتحقين قلة مستوياتهم بمؤسسات لإعداد المعلمين والمعلمات، وتدني فعالية طرائق التدريس في تلك المؤسسات.
7. ازدحام خطة الدراسة الأكاديمية بالمقررات النظرية التي تفوق المقررات العملية، وتدني مستوى تلك المقررات.
8. فقدان التعاون بين مصادر الإعداد والمدارس المجاورة.
9. نقص الكتب والمراجع الحديثة في المكتبة، ونقص قاعات المحاضرات والمختبرات وعدم ملائمتها للأغراض التعليمية.
10. ضعف مستوى التأهيل الفني للمعلمين ، وحاجتهم إلي التدريب علي كفايات معينة، مثل حسن توظيف الوسائل التعليمية، واختيار الأنشطة التعليمية الملائمة، وبناء الاختبارات التحصيلية.
11. وجود أعداد كبيرة من غير المؤهلين بين المعلمين في مهنة التدريس. الافتقار إلي التخطيط المسبق لبرامج تدريب المعلمين، سواء قبل أو أثناء الخدمة، علي المدى البعيد والقريب.
12. ضعف الأجهزة التي تشرف علي تدريب المعلمين، سواء قبل أو أثناء الخدمة، وندرة الكفايات المطلوبة ذات المستوى الرفيع لتدريب المعلمين، وحاجة معظمها إلي تدريب مسبق للقيام بعملها.



13. نقص التخطيط لعملية الإنفاق على البرامج التدريبية للمعلمين، وهذه المسؤولية في تدني التخطيط وعدم الوضوح في إعداد برامج تدريبية دون معرفة كلفتها بشكل أساسي، وتقع بالدرجة الأولى على عينة القائمين على الجهاز التربوي المناسب، غايته للاستعانة بهم في تحويل تلك البرامج. (سعادة ، 1992 : 19)

14. تدني التدريب أثناء الخدمة وقبلها إلى البيانات والتوثيق؛ والهدف منه توزيع المستحدثات التربوية الحديثة بين المؤسسات المتخصصة من داخل الدولة وخارجها القائمة على الجهاز التربوي.

15. نقص أجهزة الربط والتنسيق والتعاون في الشؤون الثقافية والتربوية المتخصصة؛ ووضع الحلول المناسبة لها؛ مما يساعد على تخريج معلمين ومعلمات ملزمين في مهنتهم ذي قدرات ومهارات عالية، فالإعداد الجيد للمعلم ذو أهمية كبيرة في إنتاج مخرجات جيدة من التعليم؛ وهذا ما عرفه المجلس التعليمي الأمريكي، حيث أورد: "إن شكل الأمة تعتمد على نوعية المواطنين، وإن نوعية المواطنين تعتمد على شكل تعليمهم". (الطائي ، 2001 : 113) أهمية البحث :

إن التدريب والتنمية عملية شاملة تشمل جميع المستويات ، بالإضافة لكونها عملية مستمرة ومتراصة . (مطلوب ، 2003 : 187)

حيث يعد التدريب أداة التنمية ووسيلتها ، كما انه الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكن من تحقيق الكفاءة في الأداء والكفاية في الإنتاج .

وقد أظهرت نتائج العديد من الأبحاث ان التدريب المستند إلى التنمية البشرية له دور أساسي في نمو ثقافة المعلمين .(باسل ، 2000: 55)

وتبرز أهميته باعتباره أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري وهذا ما حثنا ديننا الحنيف عليه ، وذلك لما للعلم من فوائد جمّة، فالمُعلّم هو الإنسان الذي يحمل على عاتقه رسالة تعليم الأبناء (شباب المستقبل)، ويبذل هذا المُعلّم الكثير من الوقت والجهد في سبيل تحقيق المنفعة للطلّاب وتسهيل وصول المعلومات إليهم؛ فالتدريس هي رسالة قبل أن تكون مهنة بأجرٍ، والأمة التي يكون قوام التعليم لديها قوياً فإنّها تكون أمةً قويّةً وثابتةً وراسخةً، بينما الأمة التي تُعاني من الجهل فهي أمةٌ ضعيفةٌ ومُترعّةٌ وخائفةٌ وسهلة المنال.(السعدي ، 2004 : 90)

تواجه المُعلّم الكثير من الصّعاب في مسيرته التعليميّة؛ ولذلك يجب دعمه والوقوف إلى جانبه من أجل استمراره في تأدية مهمته في العطاء والبذل، وتوفير المتطلبات التي يحتاج إليها في سبيل تطوير العملية التعليمية وتقديمها، لأن النتيجة النهائية ستكون في مصلحة الأمة كاملة .(كوافحة ، 2003: 61)

ولعملية التدريب على العملية التعليمية لا يمكن أن تخلق الإنسان المتفتح ، ولكنها فرصة ذهبية تتاح للأفراد التحول بهم الى مستوى أفضل ، كما انه الإكتساب الذي يكون بالتدريب له أهمية بالغة في الإدارة التعليمية ، ولإستجابة المتغيرات في بيئة المنظمة الداخلية وكذلك الخارجية 0 فمع التقدم التكنولوجي ستظهر وظائف تدريبية جديدة ، تبرز فيها أهمية التدريب والتي من بينها :

1. الموظفين الذين يمتلكون عنصر الطموح تنمية المسار لديهم، وتحقيق الذات والجدارة بالعمل.
2. استعمال التدريب بأسلوبه في فن الترقية والتحفيز.
3. تعدّ الخبرات التعليمية لدى العاملين في المنظمات الحكومية ، والتي اكتسابها منذ زمن بعيد وبها يجب إعادة تدريبهم باستمرار وإكسابهم المعرفة الجديدة.



4. تعدّ التغييرات الإيجابية في سلوكهم واتجاهاتهم، وتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم ، والتأثير في اتجاهاتهم ، وتطوير العادات والأساليب التي يستخدمونها للنجاح والتفوق في العمل، وتعديل أفكارهم.(مقلد، 1986 : 54)

يعدّ التدريب في عالم المجتمعات والمؤسسات المعاصرة هو أداة التنمية ووسيلتها كما أنه الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت من تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج . وقد أظهرت نتائج العديد من الأبحاث أن للتدريب دوراً أساسياً في نمو الثقافة والحضارة عامة، عن طريق التدريب يستمر الإعداد للمهنة طالما أن متطلباتها متغيرة بتأثير عوامل عدة كالانفجار المعرفي المتمثل في التقدم التقني في جميع مجالات الحياة وكذلك سهولة تدفق المعلومات من مجتمع إلى آخر ومن حضارة إلى أخرى ، فالتدريب يقدم معرفة جديدة ، ويضيف معلومات متنوعة ، ويعطي مهارات وقدرات ويؤثر على الاتجاهات ، ويعدل الأفكار ويغير السلوك ويطور العادات والأساليب . وتبرز الحاجة إلى التدريب وأهميته في التعليم في النقاط الآتية :

1. أن التدريب أثناء الخدمة يهيئ الفرصة أمام المتدرب لاكتساب المعارف ومهارات جديدة في مجال عمله .
 2. أن التدريب أثناء الخدمة يساعد على تغيير الاتجاهات واكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية في العمل .
 3. إطلاع المتدربين على كل ما هو جديد في مجال أداء المهنة
 4. زيادة روح الانتماء لدى المتدربين تجاه مؤسساتهم لشعورهم أنهم العنصر الأهم في تطوير إنتاجيتها .
 5. إن التدريب أثناء الخدمة يكسب المتدرب أفقاً جديدة في مجال ممارسة المهنة ، من خلال مواجهة مشكلات المهنة وتحدياتها . (البياتي ، 2008 : 21)
- فرضية البحث :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال نماذج مقترحة وفاعلية التدريب .

هدف البحث العام :

ليس هناك دراسات كافية حول الطرق التي يعالج بها المدربون الخبراء المشاكل التي تواجههم داخل قاعة التدريب. إن وجود بعض التقنيات العملية المجربة ستساعد المدربون المبتدئون في التغلب على المشاكل التي تواجههم في التدريب.

أهداف الدراسة الرئيسية / تصنف إلى ثلاثة أهداف هي :

- تحديد المشكلات التي يواجهها المدربون المبتدئون عند التدريب.
- جمع تقارير الخبراء حول طريقة تعاملهم مع هذه المواقف.
- الاستفادة من هذه المعلومات في تحديد مشاكل التدريب وإيجاد حلول خاصة بالاستعانة بنماذج التنمية البشرية.

حدود البحث :



المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد / الرصافة الأولى للعام الدراسي 2019/2018 وتشمل :

1. معلمي اللغة العربية .
 2. المدارس التابعة للمديرية على اختلاف مناطقها .
 3. قسم الإعداد والتدريب في المديرية.
 4. المدربون من حملة الشهادات العليا في المديرية.
 5. مشرفوا اللغة العربية ومشرفاتها.
- أهم النماذج التدريبية المستندة الى التنمية البشرية

1. نموذج اسك ASK لمساعدة واكتشاف هوايات الطلاب وميولهم وانماط التفكير لديهم .

2. نموذج جاكا : ويشمل ثلاثة عناصر تدريبية هي : خطط - أفعّل - أنظر المهارات المكتسبة من نتائج هذا البحث :

1. تهيئة الجو الدراسي .
2. التغيير في أساليب التدريس .
3. جذب انتباه الطلاب .
4. المرونة في التعامل .
5. تنوع اساليب تحفيز للطلبة .
6. الالتزام بوقت الدرس .
7. تنمية روح الفريق بين المتعلمين .
8. القدرة على قيادة الصف .
9. تشجيع التفكير الناقد والتفكير الجماعي .

مخرجات هذا البحث :

1. تنمية الدافعية عند الطلاب .
 2. تنمية روح العمل الجماعي عند الطلاب .
 3. تنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلاب ..
 4. إبداع واحترام وجه النظر البديلة .
 5. مساعدة التعلم التعاوني على تكامل شخصية الطالب .
 6. ايضاح دور استراتيجيات التدريس في حل مشكلات الادارة الصفية .
- المتوقع من البحث بعد مشاركة المعلمين في نماذج التدريب الجديدة المستندة الى التنمية البشرية :

1. يعطي تعريف واضح لمفهوم التنمية البشرية وتطبيقاتها التربوية
2. يعرف دور كل من المعلم والمتعلم
3. يعرف فوائد التنمية البشرية في تهيئة الجو المناسب لتدريس المتعلمين .
4. يقارن بين التعليم التقليدي والتعليم المستند الى التنمية البشرية .
5. يتعرف على نماذج واليات مقترحة للدورات التدريبية قائمة على التنمية البشرية .

تحديد المصطلحات :

اولا / الدورات التدريبية:



إن التدريب هو العملية التي يراد بها إحداث معينة لمجموعة من الناس هم في حاجة لها، أو ربما نحن نحتاجها منهم. (السعدي ، 1992 :77)

والتدريب بصورة عامة (هو عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية. وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان). (اللقاني ، 1996 :329)

كما يعرف بأنه (تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة، فهو نوع من التوجيه الصادر من إنسان إلى إنسان آخر).

ويمكن تعريف التدريب التربوي في من خلال المفاهيم الثلاثة الآتية:

أ . المفهوم العلاجي:

وهو تدريب مصمم لتصحيح أخطاء في برنامج الإعداد الأساس، وعلاج تلك الأخطاء والتي تكون ناتجة عن :

- إما أن المعلم تخرج منذ فترة، طويلة، فهو يحتاج إلى إعادة تكوين وصقل للمعلومات.
- . إما أن التربية علم سريع التغير، لا يمكن أن يلاحقه ويضبطه خلال إعداد.

ب. المفهوم السلوكي:

وهذا المفهوم يركز على المهارات التدريسية، أي ما يدور في الفصل من تفاعلات وما يحدث فيه من سلوك، لذا يجب أن يدرّب المعلم على كيفية تحليل الموقف التدريسي .

ج. المفهوم الإبداعي:

وهذا المفهوم يرفض ضبط سلوك المعلم بعناصر الموقف التعليمي، ويهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي.

"و عرف التدريب بأنه "مجموعة أو سلسلة من النشاطات التدريبية التي تنظمها المؤسسات التربوية ووحداتها في المناطق التعليمية، للمعلمين الموجودين فعلاً في المهنة، لتنمية كفاءتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية، عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من مشكلات تربوية.

"والتدريب التربوي هو كل برنامج منظم ومخطط يمكن المديرين والمعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية وكل ما من شأنه أن يرفع من العملية التربوية ويزيد من طاقة الموظف الإنتاجية. (مندور ، 1956 :41)

وعلى ذلك يمكن تعريف التدريب اجراءياً بأنه : أي برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية، عن طريق علاج أوجه القصور، أو تزويد العاملين في مهنة التعليم بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات، بزيادة كفاءتهم الفنية وصقل خبراتهم.

ثانياً/ التنمية البشرية :

التنمية البشرية هي عملية زيادة الخيارات المتوفرة للأفراد، وتشمل ثلاثة خيارات رئيسية، وهي توفير حياة صحية وبعيدة عن الأمراض، وزيادة انتشار المعرفة، وتوفير الموارد التي تساهم في وصول الأفراد إلى مستوى حياتي لائق، كما تُعرّف التنمية البشرية بأنها العملية التي تهدف إلى زيادة كمية الخيارات المتاحة للناس وحجمها؛ عن طريق زيادة المهارات والمؤهلات البشرية. (القصيفي ، 1995

: 89)



وقد عُرِفَ مفهوم التنمية البشرية بأنها عملية جعل الحريات الفعلية والخيارات المتاحة للبشر أكثر إتساعاً، كما أنها اتباع أسلوب علمي ممنهج لتطوير خطة تتناول مجموعة من العمليات الاقتصادية والاجتماعية للارتقاء بواقع غير مرغوب به إلى آخر مطلوب. (كبة، 2000: 11)

ويمكن تعريفها كذلك بأنها تلك العملية التي تهدف إلى سد احتياجات البشر على جميع الأصعدة الاجتماعية والعقلية والمادية والمعنوية من خلال عملية تطوير قدراتهم البشرية. أبعاد التنمية البشرية للتنمية البشرية أبعاد عدة وهي:

التمكين :

لا بد أن يكون تحقيق التنمية البشرية عن طريق البشر أنفسهم ويتحقق ذلك بتطوير تقبل الناس لوصفهم كأفراد وأعضاء في مجتمعاتهم ليكونوا قادرين على رسم العمليات والقرارات التي تُشكّل نمط حياتهم وهذا ما يُعرف بالتمكين.

الإستدامة :

من هذا البُعد وُلِدَ ما يسمى بالتنمية المستدامة، ومعناها الأخذ بعين الاعتبار توفير فرص التنمية البشرية للأجيال القادمة عند تلبية احتياجات الجيل الحالي وعدم السماح بتزايد أعباء قد تُثقل كاهل الأجيال القادمة كالديون الناتجة عن القروض سواء الخارجية منها أم الداخلية.

المشاركة:

تعني أن يُسهم الناس برسم العمليات التي تشكّل حياتهم اليومية كالعمليات السياسية والاجتماعية والثقافية وحتى الاقتصادية ويأتي ذلك عن طريق مشاركتهم في صنع القرارات الخاصة بأي من تلك العمليات.

الإنصاف:

فلا بد أن تكون الفرص السياسية والاقتصادية والثقافية متاحة بتاكفؤ لجميع أفراد المجتمع دون النظر إلى التحدر الطبقي أو القومية أو حتى النوع الاجتماعي.

الحرية :

يشكّل هذا البعد أساساً قوياً فلا تقوم التنمية البشرية إلا به، فلا بد من ضمان جميع حريات المرء بكافة أشكالها كالحرية السياسية وحرية التعبير والحصول على عمل والتحرر من الخوف والعوز. (لوفيل ، 1976 : 30)

الفصل الثاني التنمية البشرية

مقدمة :

بدأ مفهوم التنمية البشرية يتضح عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية وخروج البلدان التي شاركت في الحرب مصدومة من الدمار البشري والاقتصادي الهائل وخاصة الدول الخاسرة. فبدأ بعدها تطور مفهوم التنمية الاقتصادية وواكبها ظهور التنمية البشرية لسرعة إنجاز التنمية لتحقيق سرعة الخروج من النفق المظلم والدمار الشامل الذي لحق بالبلاد بسبب الحروب. (خضير ، 2015 : 63)

ومن هذا التاريخ بدأت الأمم المتحدة تنتهج سياسة التنمية البشرية مع الدول الفقيرة لمساعدتها في الخروج من حالة الفقر التي تعاني منها مثل ما قامت به مع كل من: بنغلاديش وباكستان وغانا باتباعها هذا المنهاج. (الشيرازي، 2005: 54)



وتطور مفهوم التنمية البشرية ليشمل مجالات عديدة منها: التنمية (الإدارية- والسياسية -و التعليمية - والثقافية)، ويكون الإنسان هو القاسم المشترك في جميع المجالات السابقة. ولهذا فتطور الأبنية الإدارية والسياسية والتعليمية والثقافية له مردود على عملية التنمية الفردية من حيث تطوير أنماط المهارات والعمل الجماعي . (مجدي ، 3013 : 27)

وعلى هذا يمثل منهج التنمية البشرية الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها المخططون وصانعو القرار لتهيئة الظروف الملائمة لإحداث التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتطور بالمجتمع على طريق الرخاء والرفاهية.(عباس، 2002: 8)

ويمكن إجمال القول أن التنمية البشرية هو المنهج الحكومي في المقام الأول الذي يهتم بتحسين نوعية الموارد البشرية في المجتمع وتحسين النوعية البشرية نفسها على المستوى الإداري شمولياً لتشمل كل العاملين على جميع مستوياتهم الوظيفية. (صالح، 1971: 26)

أهمية التنمية البشرية في مجال التعليم

لا شك أن التعليم ثروة بالنسبة لكل مجتمع أو دولة لأنه يُعنى بالموارد البشرية، حيث يمثل التعليم منظومة رأس المال الفكري والاجتماعي والثقافي. (مجلة المثنى للعلوم الاقتصادية، 2013: 332)

أيضاً ترتبط سياسات التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة بالتعليم وجودته من خلال الاهتمام بالفرد، ونذكر هنا ما قاله سيمون كوزنتز بأن العامل البشري يعد من أهم العوامل في تكوين رأس المال في المجتمع. (عباس ، 2002 : 61)

والأمم المتحدة صدقت على سبعة عشر هدفاً من أهداف التنمية المستدامة لتكون بمثابة نقاط مرجعية لكل الدول لضمان الرفاه للفرد وحماية كوكبنا والقضاء على الفقر؛ وركز الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة على التعليم وكانت المرة الأولى التي يوضع فيها التعليم كهدف مستقل، أيضاً تحدث البند الرابع عن جودة التعليم لضمان تعليم جيد وشامل ومنصف مع تقرير التعليم مدى الحياة. ولا شك أن الأمم المتحدة عندما ركزت على التعليم الجيد ودعت إليه لم تقصد أية نوع من التعليم يمكن الوصول إليه كأن يكون الجميع يقرؤون ويكتبون ويعرفون الحساب. (شوقي ، ب.ب: 87)

لكن الهدف أن يكون التعليم في التنمية المستدامة ليس مجرد تلقين محتوى ينحصر في القراءة والكتابة وإنما تعليم يساعد الجميع منذ الطفولة على اكتشاف ملكاتهم الكامنة ومستوى إدراكهم بما يمكنهم من الدخول إلى المجتمع كمواطنين منتجين ومبدعين مستعدون إلى قيادة المستقبل، وبذلك تكتمل العملية التعليمية وتأخذ دورها الكامل في مساعدة المجتمعات في النهوض، وإقامة مجتمعاً أكثر عدلاً وتسامحاً وابتداعاً وابتكاراً. (مصطفى وآخرون : 1998 : 76)

لذلك يجب أن تكون مسائلة المعلم معيارها التي تركز عليه التقييم المرتبط بالإنجاز الأكاديمي للطلاب ولا نعني هنا فقط مستوى الدرجات ولكن نعني درجة التقدم في مستوى كل طالب.

إن معنى التعليم الجيد هو التنمية السليمة التدريجية التي تعلم الطالب كيف يصبح عضواً نشطاً وفعالاً داخل مجتمعه، واحصاءات وقياسات حول درجات الاختبار وعدد الكلمات المحفوظة او التي يستطيع قراءتها تعتبر قياسات سطحية تضر الطالب والعملية التعليمية. (حسين عبد الرحمن ، وآخرون ، 1992: 26)

وبحسب منظمة الاشراف وتطوير المناهج (ASCD) وهيئة التعليم الدولي (EI) أن التعليم الجيد هو الذي يركز على الطالب بصورة متكاملة من خلال تطوره الاجتماعي



والعاطفي والبدني والادراكي والحسي وليس فقط نتيجة الاختبار. (الطاهر ، 1989: 76)

لذلك نجد ان قضية التعليم وجودته يجب الاهتمام بها من خلال جميع مراحل التعليم حيث انه مصدر الطاقة البشرية التي تسهم في التنمية الاجتماعية والبشرية. إن التنمية البشرية تعتبرها الأمم المتحدة من خلال المجلس الاقتصادي بأنها عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات افراد المجتمعات ومركز تحقق هذه الخصائص هو النظام التربوي والتعليمي، ولا بد أن يوفر للتعليم موارد تضمن توفر الصحة ومقوماتها والبيئة الأمانة التي تحفظ الطالب جسدياً ونفسياً، أيضاً يتم دعم التعليم من خلال ثلاثة ركائز هي ضمان وصول المعلمين الي الجودة، وتوفير ادوات التعليم الجيد، والتطوير المهني، واقامة بيئة تعليم آمنة ومساندة تتميز بالجودة . (عبد الرحمن ، 2002: 70)

أهمية التنمية البشرية للمعلم

طالب الخبراء والمهتمون بشئون التعليم بضرورة تفعيل التنمية البشرية في مدارسنا لتطوير مهارات التلاميذ واكتشاف ميولهم وتكوين شخصية مستقلة تتمتع بالثقافة الواسعة وكيفية التعايش مع الآخرين وحرية إبداء الرأي والنقد البناء وتربية الوجدان.. وذلك ف ضوء خطط وزارة التربية والتعليم لتطوير البنية التكنولوجية في المدارس بميزانية تصل إلي نصف مليار جنيه لربط التطوير المعلوماتي والتكنولوجي بالتطوير البشري دون أن تنظر إلي العنصر البشري بشكل فعال. (أبو هلال ، 1998: 125) أكدوا ان ذلك يتحقق من خلال ربطها بالأنشطة التي يمارسها الطلاب منذ الصغر واكتشاف المواهب داخل المدرسة ورعايتها وتعريف الطلاب بحرية الرأي وتعويدهم علي الاهتمام بالقراءة والتردد علي المكتبات ومن خلال تقدير واحترام الانجازات التي تمت علي أيدي مفكرين وعلماء في الوطن مشيرين إلي امتداد عملية التنمية البشرية لكل الأفراد المشاركين في العملية التعليمية من معلمين وقيادات إدارية بالمدارس. (سعادة ، 1992 : 19)

اكتشاف المواهب :

وان العملية التعليمية داخل المدرسة لا تقتصر علي عملية التعليم أو التربية فقط انما تعتمد أساسا علي اكتشاف هذه المواهب داخل المدرسة وخارج المدرسة وأقوم بتنمية هذه المواهب ورعايتها وتقديمها إلي الجهات التي تثقلها وترعاها وتقدمها في مجالاتها سواء الرياضية أو الفنية أو الأدبية أو أي مجال تظهر فيه موهبة التلميذ.

تربية الوجدان :

ان تنمية الموارد البشرية قيمة مهمة في التعليم ولا بد من التدريب عليها منذ المرحلة الابتدائية موضحا انه لا يمكن فصل الموارد البشرية عن الأنشطة داخل المدارس ومن خلال جميع المواد الدراسية وتدرس في شكل أنشطة مشيرة إلي ضرورة الاهتمام بالمفاهيم الآتية وهي حسن إدارة الآخر واستغلاله فيما يفيد الطلاب بالقراءة والأنشطة والتردد علي المكتبات ومن خلال تقدير واحترام الانجازات التي تمت علي أيدي مفكرين وعلماء في الوطن.

حاجة ملحة :

يرى الدكتور سعد علي زاير ان المدارس في حاجة ملحة لتفعيل عملية التنمية البشرية لتطوير منظومة العمل بها.. مشيرا إلي ان كافة خطط التطوير التي تنظمها الوزارة هي خطط تنفذ علي الورق فقط في مقدمتها الجودة بالمدارس.. علاوة علي ان الدورات التدريبية التي يحصل عليها



المدرسين يتم إعطاؤها من خلل مفردات غير منتظمة ولا تخضع للحاجة الفعلية للمعلمين ، علاوة على ان توقيت حصول المدرسين علي الدورات المختلفة تتم أثناء اليوم الدراسي وهو ما يؤدي إلي حرمان الطلاب من الاستفادة من شرح المعلمين خلال اليوم الدراسي حيث ان بعض المعلمين يحصلون علي دورات تصل مدتها إلي اسبوعين أثناء الفصل الدراسي وهو ما يؤثر بشكل تلقائي علي مستوي التحصيل لدي الطلاب.

تنمية القدرات:

تري الباحثة ضرورة تفعيل التنمية البشرية في المدارس لما لها من أهمية قصوى في تنمية قدرات ومهارات الطلاب وتزويدهم بالمعارف الحياتية لأن الموارد البشرية هي الأساس لنهضة أي أمة لذلك لابد من وجود طاقات بشرية مؤهلة ومدرّبة وقادرة علي التكيف والتعامل مع أي جديد بكفاءة وفاعلية. (الطائي ، 2001 : 113)

وتعتقد الباحثة ان ذلك يجعل لدي الطالب ثقافة واسعة وعامة تساعده بعد ذلك علي التخصص في مجالات عديدة وتجعله يتعايش مع الآخرين ويتعلم ثقافة الحوار والنقد البناء وهذا ما يفتقد اليه الكثير من ابنائنا لتركيز المدرسة فقط علي التلقين دون تعويد الطالب علي التفكير وأعمال العقل مطالباً بتعاون كليات التربية في هذا الشأن وتخصيص محاضرات للتلاميذ في التنمية البشرية وأهميتها ودورها الفعال في تنمية الأفراد والمجتمع.

واضيف ان ذلك ينمي لدي التلميذ خاصة منذ الصغر المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم الايجابية لذلك لابد من تزويد الطلاب من خلال توفير الدورات التدريبية وبرامج التعليم الفعالة وربطها بالمنهج الدراسي لتعويد الطالب علي التفكير السليم والابتكار وتكوين شخصية مستقلة له كما ان من أهداف التنمية البشرية وإتاحة الفرصة لكل فرد في تنمية طاقاته من خلال المؤسسات الثقافية والتعليمية .

تنمية مهارات التفكير وفقاً لمهارات التنمية البشرية

تُعد ” تنمية مهارات التفكير ” من الأهداف الاستراتيجية للعملية التعليمية، إذ أصبح معظم اهتمام التربية الحديثة منصباً على تمكن المتعلم من هذه المهارات؛ لأنه من خلالها يُصبح قادراً على تحصيل المعارف المختلفة. (باسل ، 2000: 30)

وكما هو معروف، يُعتبر التفكير قابلاً للنمو، كما أنه قابلٌ للضمور أيضاً؛ لذا ينبغي البحث عن الأساليب والأنشطة التي تمكن من تنمية التفكير ومنعه من التراجع أو الضمور. (السعدي ، 2004: 29)

ولأنّ المعلم يؤثر بكل سلوكياته من أقوال وأفعال على تحصيل التلاميذ، ونظراً لأثره البالغ على قدرات التفكير لدى المتعلمين، اخترنا أن نضع بين أيديكم مجموعة من المواقف الصفية المشجعة للتعليم والتفكير.

استجابة المعلم الفعّالة

يعدّ التفاعل بين كل من المعلم وبين المتعلم الذي يُوفر مناخاً تملؤه الثقة والشعور ودفء العلاقة والأمن ، يحض على التفكير. وتعتبر الاستجابة الفعّالة جزءاً هاماً من هذا التفاعل ونقصد بها: تلك السلوكيات التي يقوم بها المعلم عند الاستماع إلى إجابة المتعلم عن الأسئلة الموجهة إليه، او طريقة تفاعل التلميذ مع ما قاله المعلم.

وتصنف استجابة المعلم بحسب تأثيرها على المتعلم إلى :

- استجابات تمنع أي فرصة قريبة للتفكير.
- استجابات تشجع وتنمي وتحافظ على التفكير.



- استجابات تمنع أي فرصة للتفكير وتشجيع التفكير لدى الطلاب
- تتمحور هذه الاستجابات بحسب السلوكيات التي يؤديها المعلم ولها نماذج نتعرف عليها:
- النقد الذي يُقصر به المتعلم من شأنه :
- أثبتت الكثير من الأبحاث التربوية النفسية أن النقد السلبي يمنع المتعلمين من التعلم، ويُعتبر أحد الأسباب الرئيسية للأداء الضعيف..
- ومن أمثلته :

 1. النقد الصريح الذي يحمل قيمة سلبية مثل: غير صحيح - خطأ - ضعيف .
 2. النقد المستتر مثلاً أن يكون المعلم: إجابتك غير دقيقة، من عنده الإجابة الأفضل؟
 3. النقد التشديدي مثل قول: ما هذه الفكرة الغريبة؟ أو ما هذا الجواب السيئ ؟
 4. النقد غير اللفظي والذي يظهر في نبرة الصوت أو تعابير الوجه. (مقلد، 1986: 54)

المديح

يعتبر الكثير أن المديح عكس النقد كأن نستخدم قيمة إيجابية مثل: عظيم - ممتاز - جيد. ولكن انطلاقاً من الواقع ومن نتائج الأبحاث والدراسات عن المديح يتضح أن مفهوم المديح يُفيد العكس في معظم الحالات، لأنه يجعل المتعلمين يعتمدون على مصدر خارجي للإثابة وليس على أنفسهم. كما أن بعض المعلمين قد يستخدم المديح بشكل مستمر دون التمييز بين الأداء المستحق للمديح وآخر لا يستحق المديح أو الذي لا فائدة منه.

لذا ينبغي استخدام المديح بحذر في بداية الأعمال أو المهام حتى يكتسب المتعلم الثقة والمهارة اللازمة، والأفضل أن ينسحب المديح حتى يحل محله الرضا النابع من النجاح.

وقد يعترض معلمو المراحل الأولى على ما تقدم بخصوص المديح، ففي المراحل الأولى تكون الإثابة والمديح مناسبان، ولكننا لا نستطيع في نفس الوقت تحديد السن التي يتوقف أو يتراجع عندها لتبدأ الدافعية الداخلية بالتشكل. إنما المحك هو ملاحظة سلوك التلاميذ أثناء حل المشكلات واتخاذ القرار.

- (2) استجابات تحافظ على التفكير وتشجعه وتنميته
- (أ) الصمت (زمن الانتظار).
- (ب) تقبل الإجابات.
- (ج) طلب التوضيح.
- تشجيع التفكير لدى الطلاب. (مندور، 1956: 93)
- (أ) الصمت:

لاحظ الباحثون تباين استجابات التلاميذ بحسب صمت المعلم؛ لأن صمت المعلم يُشجع على الإبداع والتأمل في الإجابة، فعندما يوجه المعلم سؤالاً ويصمت لمدة ثانية أو ثانيتين يجيب المتعلم إجابة مختصرة ثم يتوقف، أما إذا صمت لأكثر من دقيقة فإن المتعلم يسترسل ليقدّم إجابة كاملة وربما أفكاراً إضافية.

كما أن المتعلمين السلبيين يصبحون أكثر تفاعلاً، فالصمت الذي يبديه المعلم يُظهر أنه على ثقة بقدرة المتعلم على الإجابة، أما ذلك المعلم الذي يتسرع فيجيب عن السؤال بنفسه أو يوجه السؤال لمتعلم آخر، فإنه يوحى للمتعلم الأول بأنه ليس بالمستوى المطلوب كي يتمكن من الإجابة عن السؤال، مما يصيب المتعلم بالإحباط ويمنعه من التفكير. (مجدي، 3013: 61)

(ب) تقبل الإجابات:



ينبغي على المعلم تقبل إجابات الطلبة مهما كانت طبيعتها ودرجة موافقتها للمعيار المطلوب؛ حتى يوفر مناخاً يشجع على التقييم الذاتي، كي يمنح الطلبة شعوراً بالأمان وعدم الخوف من التهديد، وبالتالي لا يكون المعلم مصدر التقييم الوحيد. وقد يتساءل معلم يقرأ المقال: كيف السبيل لتصويب إجابات التلاميذ المغلوطة حتى لا يعتقد أحد منهم أنها صواب؟

يُعتبر البديل الأفضل للاستجابة لهذا النوع من الإجابات أن يقوم المعلم بإعادة صياغتها، أو القيام بتطبيقها في موقف جديد، أو أن يُقارن بينها وبين غيرها من الأفكار المطروحة، أو أن يلخصها... (عباس، 2002 : 9)

طرائق تقبل الإجابات

التقبل الحيادي

يعني أن يستقبل المعلم إجابة التلميذ دون إصدار حكم، مع ضرورة القيام بفعل يوحي بأن المعلم سمع الإجابة، مثل القيام بكتابتها على السبورة.

التقبل الإيجابي

يعني أن يستقبل المعلم إجابة التلميذ، ومن ثم يقوم بتلخيصها وإضافة عليها أو مقارنتها بغيرها، مع الحفاظ على فكرة التلميذ الأصلية. ويعتبر التقبل الإيجابي ذو فائدة أكبر من التقبل الحيادي.

التقبل والتعاطف

يعني أن يستقبل المعلم إجابة التلميذ مع المضمون الوجداني المصاحب لها، ويستعين المعلم بخبراته الشخصية في هذا الإطار، مثل أن يقول المعلم: “أنا أفهم مصدر الغموض لديك لأن هذا الجزء فعلاً غير واضح....”

(ج) طلب التوضيح

إن طلب التوضيح يُشبه التقبل كونه يعكس اهتمام المعلم بفهم أفكار المتعلم، إلا أنه يمتاز عن التقبل بأنه يُعبر عن عدم فهم المعلم لإجابة المتعلم، وبالتالي حاجته لمزيد من المعلومات أو البيانات حتى يتحقق الفهم الجيد. وهذا بحد ذاته يُعد تشجيعاً للمتعلم وحضاً له على المثابرة ووضوح الهدف في التفكير.

وقد وضّح : Flanders أن هناك ارتباط بين مستوى تحصيل المتعلمين واستخدام المعلم لاستراتيجيات طلب التوضيح، كأن يطلب مزيداً من الأفكار المرتبطة بالفكرة الأساسية، أو يطلب مزيداً من التوضيح.

وتشير الكثير من الدلائل إلى أنّ تعبير المتعلم عن استراتيجيات التفكير التي يستخدمها لإنجاز المهام التعليمية قبل أو أثناء القيام بالمهمة يمثل في حد ذاته نشاطاً عملياً هاماً. (حسين عبد الرحمن، وآخرون، 1992 : 26)

(د) تيسير جمع البيانات

إنّ أحد أهم أهداف تعليم التفكير للمتعلم قيامه بمعالجة البيانات بنفسه وفق استراتيجيات مختلفة: كالتحليل، التصنيف، المقارنة، الاستنتاج.... لذا ينبغي الحصول على البيانات التي سيقوم بمعالجتها. وحتى يُساعده المعلم في الحصول على البيانات، لابد أن يضع في حسبانته حاجة المتعلم للمعرفة. حيث يوفر مناخاً يشجع المتعلمين على السعي نحو هذه الأخيرة وكذا الحصول على المعلومات، ويمكن تحقيق ذلك بوسائل عدة منها:



1. تقديم البيانات اللازمة للفكر التعليمي .
2. تشجيع المتعلم على تحديد البيانات التي يحتاجها.
3. إعطاء المدة الزمنية الكافية للحصول على النتائج بشكل مستقل واضح.
4. إن قيام المعلم بتلك الاستجابات له الدور الأكبر في جعل التلاميذ أكثر قدرة على التفكير وأكثر جرأة على التفكير، وأكثر إحساساً بأهمية التفكير. فلا تصنعوا أسقفاً في أذهان تلاميذكم تحد من تفكيرهم وتمنعهم من الوصول إلى المعرفة بأنفسهم. (مجدي ، 3013 : 59)

تنويه عن الدراسات السابقة :

يضم هذا الفصل عرضاً لعدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة ببعض جوانب هذا البحث ، اذ يفيد الاطلاع عليها بلورة مشكلة البحث و إبراز أهميته وتحديد إجراءاته وانجاز خطته واختيار وسائله الإحصائية وتدعيم او اضعاف نتائجه بالاتفاق معه او الاختلاف عنه . ولما لم يجد الباحث دراسة مشابهة لهذا البحث عمد إلى إلغاء هذا الفصل والاعتماد على الباحث نفسه في إجراءات بحثه واستخدام سياقات الإطار النظري .

الفصل الثالث (منهجية البحث و إجراءاته)

أولاً / منهج البحث:

استعملت الباحثة منهجية البحث الوصفي الارتباطي كونه مناسب لتحقيق أهداف البحث الحالي ويتضمن هذا الفصل الإجراءات التي اتبعت في البحث - لتحديد مجتمع البحث واختيار العينة وأداتي البحث وتطبيقها والوسائل الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات وفيما يلي تفصيل لذلك .

ثانياً / مجتمع البحث :

يتألف مجتمع البحث من معلمي اللغة العربية ومعلماتها للسنة الدراسية (2018-2019) ، حيث بلغ عدد معلمي اللغة العربية ومعلماتها في المديرية العامة للتربية في بغداد / الرصافة الأولى (289) معلماً ومعلمة تخصص لغة عربية بواقع (148) معلماً ، و (141) معلمة ، والجدول (1) يوضح ذلك .

جدول (1)

ت	الجنس	العدد
1	معلمو اللغة العربية	148
2	معلمات اللغة العربية	141

ثالثاً / عينة البحث :

اختار الباحث عينة عشوائية بسيطة مؤلفة من (40) معلماً ومعلمة من المدارس التابعة لمديرية التربية الرصافة الأولى حسب المناطق المقسمة في الأعظمية وكما هو مخطط في قسم الاحصاء ، وكما هو مبين في الجدول (2)



جدول (2)
توزيع أفراد العينة على وفق مناطق الأعظمية

ت	المناطق	المعلمون	المعلومات
1	حي المستنصرية	10	10
2	حي القاهرة	10	10
3	الصليخ	10	10
4	14 تموز	10	10

رابعا / تحديد ادوات البحث :

أداة القياس :

لتحقيق أهداف البحث الحالي قامت الباحثة بتبني أداتيين لقياس الحاجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية في ضوء النماذج المستندة للتنمية البشرية وهو نموذج (اسك) ونموذج (جايبكا) ويتكونان من :

1- وصف المقياس يتألف مقياس انموذج اسك من (15) فقرة ، بينما انموذج جايبكا يتكون من (11) فقرة ، إذ يختار لمفحوص إحدى هذه الفقرات بوضع علامة (√) أمام الفقرة التي يفضلها ويشعر انها تنطبق عليه معظم الوقت اذ وزعت الأوزان على البدائل المقترحة وكالاتي فكانت أوزانها (نعم ، 2 و (كلا ، 1) وكانت جميع الفقرات ايجابية

2- صلاحية الفقرات (التحليل المنطقي للفقرات) : لغرض التحقق من مدى صلاحية المقياس ومدى ملائمة لعينة البحث تم عرضة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في التربية وعلم النفس وبعد تحليل آرائهم تبين أن جميع فقرات المقياس حصلت على نسبة (100%) ولم يطرأ اي تعديل على صياغة فقرات .

3- الصدق الظاهري : ثم عرض الأداة على عدد من الخبراء المتخصصين في قسم العلوم التربوية والنفسية لبيان رأيهم بمدى ملائمة وصلاحية كل فقرة من حيث وضوحها في مقياس الخاصية التي وضعت من اجلها وإضافة ما يقترح من تعديل وكانت الموافقة على جميع الفقرات .

4- الثبات : يقصد بثبات المقياس درجة استقراره اذ طبق لأكثر من مرة بفاصل زمني مناسب ، (داود ، وانور حسين ، 1990 : 122) ويعد الثبات إجراء ضروري على الرغم من ان المقياس الصادق هو مقياس ثابت ولكن الصدق صفة نسبية ويمكن ان تكون مطلقة ولأجل التحقق من ثبات المقياس اعتمدت الباحثة على طريقة التجزئة النصفية حيث قامت بتطبيقها على عينة مقدارها (20) من معلمي اللغة العربية تم اختيارهم بأسلوب عشوائي حيث قسمت فقرات المقياس إلى نصفين تمثل الفقرات الفردية نصفاً والفقرات الايجابية نصف آخر واستخرج الباحث معامل ارتباط بيرسون بين نصفي المقياس اذ بلغ معامل الثبات (0.69) وبعد تصحيحه بقانون سبيرمان براون اذ بلغ معامل الثبات (0,81) . (سلام ، 2000 : 59)

الصيغة النهائية للمقياس :



بعد الانتهاء من إجراءات الصدق والثبات تم إعداد الصيغة النهائية للأداة التي تكونت من (20) فقرة فقد وضع الباحث أمام كل فقرة (2) بدائل بعد إن أعطي الأوزان من (1-2) فكانت الدرجات (نعم 2 ، كلا 1) ولأجل الحصول على الدرجة الكلية للمقياس تجمع الدرجات التي يحصل عليها الباحث ، لذا فإن أعلى درجة للمقياس هي (64) وأقل درجة (32) ويشير المعلمون بوضع إشارة (√) في الحقل الذي يناسبها وبذلك توفر للمقياس شروط الثبات بالإضافة إلى الصدق وهكذا فإننا لمقياس صالح للتطبيق .

تصحيح المقياس

يقصد بتصحيح المقياس (الأداة) الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة وذلك عن طريق جمع الدرجات التي تمثل استجاباتهم على كل فقرة من فقرات المقياس وعلى دقة الأوزان أمام كل بديل من البدائل وبلغ الوسط الفرضي للمقياس (48) درجة وبلغت أعلى درجة (64) درجة وبلغت أدنى درجة للمقياس (32) درجة .

خامساً / التطبيق النهائي للمقياس :

بعد إن تم إعداد المقياس الأول والثاني بواسطة نماذج التدريب المستندة للتنمية البشرية لقياس الحاجات التدريبية اللازمة للمعلمين، قام الباحث بتطبيقهما على عينة البحث والبالغة (40) معلماً ومعلمة من معلمي اللغة العربية ومعلماتها في المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الأولى للعام الدراسي 2018/2019 في أثناء الدوام الرسمي وجرت العملية بانسيابية من دون مشكلات تذكر .

سادساً / الوسائل الإحصائية :

من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي فقد تمت معالجة بياناته بالوسائل الإحصائية التالية :

- 1- الاختبار التائي **t-test** لعينة واحدة للاختبار الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات العينة على مقياسي .
- 2- معامل ارتباط بيرسون أستعمل في استخراج الثبات بطريقة التجزئة النصفية وكذلك استخراج العلاقة بين متغيري البحث.
- 3- معادلة سبيرمان - براون استعملت لتصحيح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس
- 4- الاختبار التائي لدلالة معامل الثبات استعمل لمعرفة دلالة العلاقة الارتباطية بين مقياسي البحث .
- 5- الانحراف المعياري . (البياتي ، 2008 : 33)

الفصل الرابع

أولاً : عرض النتائج وتفسيرها .

ثانياً: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات .



- من اجل تحقيق أهداف البحث قامت الباحثة باستخدام الوسط المرجح والوزن المئوي في معالجة البيانات ، واعتبار الفقرات التي تحصل على وسط مرجح اقل من (1) والوزن المئوي اقل من (0,50) فقرات غير متحققة ، وفيما يأتي عرض ذلك :
- بخصوص الأنموذج الأول (نموذج اسك ASK) لمساعدة واكتشاف هوايات الطلاب وميولهم وأنماط التفكير لديهم :

المرتبة	ت	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
1	4	تهيئة الجو الدراسي	1,69	84,93
2	3	التغيير في أساليب التدريس	1,46	73,93
3	5	جذب انتباه الطلاب	1,43	71,79
4	15	المرونة في التعامل	1,37	68,19
5	10	تنوع أساليب تحفيز للطلبة	1,35	67,62
6	14	الالتزام بوقت الدرس	1,23	61,53
7	9	تنمية روح الفريق بين المتعلمين	1,15	57,62
8	12	القدرة على قيادة الصف	1,15	55,76
9	13	تشجيع التفكير الناقد والتفكير الجماعي	1,11	46,15
10	2	تنمية الدافعية عند الطلاب	0,92	44,55
11	1	تنمية روح العمل الجماعي عند الطلاب	0,89	41,66
12	7	تنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلاب	0,83	39,10
13	8	تحسن ملحوظ في القيم والاتجاهات لدى الطلاب	0,78	32,37

- بخصوص الأنموذج الثاني (نموذج جايبكا) الذي يشمل ثلاثة عناصر تدريبية هي : خطط أفعّل أنظر:

المرتبة	ت	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
1	4	ايضاح دور استراتيجيات التدريس في حل مشكلات الادارة الصفية	1,78	89,10
2	3	مساعدة التعلم التعاوني على تكامل شخصية الطالب	1,62	81,41
3	5	إيجاد واحترام وجه النظر البديلة	1,53	76,60
4	15	التعليمات يصدرها المعلم بإشراك التلاميذ معه	1,49	74,76
5	10	فهم مستويات عليا ابتكارية وجوانب	1,35	67,62



مهارية مختلفة				
67,30	1,34	التنوع في الجلوس وحرية الحركة	14	6
62,82	1,25	السماح لكل تلميذ التعلم حسب سرعته	9	7
60,57	1,21	اتباع طرائق التدريس المتمركزة حول التلميذ	12	8
60,25	1,20	إحداث التغيير في قدرات التلميذ	13	9
58,33	1,16	تمكين التلميذ من التفكير الإبداعي والابتكاري	2	10
57,05	1,14	المساعدة على انتشار المتعة والمرح والمناقشة	1	11

توصل البحث الحالي إلى النتائج التالية:

1. تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين المتصلة بتحقيق الأهداف التربوية.
2. ملاحظة تواجد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطي درجات المتدربين من المعلمين لمصلحة النماذج التدريبية القائمة على التنمية البشرية .
3. وجود شكل العلاقة الارتباطية الموجبة بين متوسطي درجات المعلمين في التطبيق البعدي للمقياس لكل من الانموذجين وملف تقييم الوجه التراكمي لمهارات تدريس اللغة العربية.

النتائج البحث التطبيقية ، تشكلت في :

- إقامة برنامج لتدريب المعلمين في تنمية المهارات حول مقرر اللغة العربية وتحقيق أهداف التنمية البشرية ذات الارتباط لدى تدريس المعلمي في المرحلة الابتدائية.
- تشكيل دليل لتخصص مشرف اللقاءات الأسبوعية باللغة العربية في المدارس .
- إعداد الاختبار التحصيلي للمتدربين لبعض جوانب عملية التنمية البشرية .
- إعداد اختبار مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار معلمي اللغة العربية.

توصيات البحث:

نتيجة ما كشف البحث عنه من توصي الباحثة بما يأتي :

- تضمين برامج إعداد المعلم بوجه عام ومعلمي اللغة العربية بوجه خاص سواء التربوية أو الأكاديمية أو الثقافية بالمهارات والقدرات والاتجاهات اللازمة لمساعدتها علي المساهمة في رفع معدلات التنمية البشرية كمطلب مجتمعي ملح.
- إنشاء مقررات جديدة تشارك في رفع معدلات التنمية البشرية وتحقيق الأهداف التربوية.
- توجيه الاهتمام نحو إجراء العديد من البحوث التي تهدف الى تنمية برامج إعداد المعلم بجهاته الثلاثة الثقافي والأكاديمي والتربوي ليسهم في تحقيق الهدف التربوي.

مقترحات البحث:

- ان مناقشة النتائج التي توصلت إليها الباحثة عددا من الأسئلة كفكرة للبحوث المستقبلية ، وهي :
- تشكيل الية التصور المقترح في تطوير برنامج إعداد معلم اللغة العربية في ضوء الأهداف النماذج المستندة الى التنمية البشرية في تحقيق الأهداف.
- تقويم وحده تدريبية في اللغة العربية قائمة على الاخذ بنظام التعليم التربوي.



● فعالية دمج؛ بين برامج إعداد المعلم ، وتكنولوجيا الانترنت ؛ للأداء التدريسي بالتربية العملية .

المصادر

1. أبو هلال وآخرون ،مدى توافق التعليم العالي مع سوق العمل المحلي ،دراسة تحليلية مركز البحوث والدراسات الفلسطينية ،سلسلة تقارير الابحاث ،رقم (9) ،نابلس ،1998
2. باسل يوسف ، حقوق الإنسان ، كمر جعية ، مفاهيمية للتنمية البشرية ، دراسات في التنمية البشرية المستدامة بغداد / شباط ، 200
3. البياتي ، عبد الجبار توفيق : (2008) ، الإحصاء وتطبيقاته في العلوم التربوية والنفسية، ط1، مكتبة الجامعة، الشارقة .
4. جورج القصيفي - التنمية البشرية / مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، 1995 في الوطن العربي
5. د . خضير عباس عطوان و م - علي سلمان الصايل : (2015) ، التعليم العالي في العراق بين متطلبات إدارة الجودة وحاجات سوق العمل والواقع المعاش (مع الإشارة الى منبع التعليم في العلوم السلوكية)
6. د- كاظم عبدالحسين عباس ، التربية والتعليم في ظل نظام البعث الجزء الثاني ، جامعة البصرة ، 2002
7. د. حسين عبدالرحمن ، د- عدنان حقي شهاب زنكة ، دور التعليم العالي ومؤسساته التربوية في التنمية الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية دار الأمل للنشر والتوزيع ، إربد - الأردن ، 1992م .
8. سعادة، جودة أحمد وغازي خليفة. التنظيم الكلي والتنظيم الجزئي للمادة الدراسية وعلاقة ذلك بالتحصيل الدراسي للطلاب واحتفاظهم بالتعلم . مجلة مركز البحوث التربوية العدد (2) ، السنة الأولى ، جامعة قطر ، 1992م .
9. السعدي ، ساهرة عباس قنبر . مهارات التدريس والتدريب عليها ، ط1 مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن 2004م .
10. السعدي ، عماد توفيق وآخران . أساليب تدريس اللغة العربية ، ط 1، دار الأمل للنشر والتوزيع ، إربد - الأردن ، 1992م .
11. سلام أبراهيم كبة ، (2000) : التربية والتعليم في عراق التنمية البشرية ، القسم الحادي عشر ، دار الحكمة ، بغداد .
12. الشيرازي، حسن. الأدب الموجه، ط 1، مؤسسة البلاغ، دار سلوني للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت - لبنان، 2005م.
13. صالح ، أحمد زكي . نظريات التعلم، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة 1971م.
14. الضامن، حاتم صالح. علم اللغة، مطابع التعليم العالي، الموصل، 1989م.
15. ضيف ، شوقي . الفن ومذاهبه في النثر العربي ، ط 5 ، دار المعارف، مصر د.ت .
16. الطاهر، علي جواد. أصول تدريس اللغة العربية، ط 2، دار الرائد العربي بيروت - لبنان، 1984م.



17. الطاهر، علي جواد. تدريس اللغة العربية في المدارس المتوسطة والثانوية، مطبعة النعمان، النجف - العراق، 1969م.
18. الطائي، سيف إسماعيل إبراهيم. أثر استخدام طريقتي القياس والاستقراء في تنمية بعض المهارات الأدبية لدى طلبة الصف الخامس الأدبي، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الموصل، كلية التربية، 2001م.
19. كوافحة، تيسير مفلح. القياس والتقييم وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2003م.
20. اللقاني، أحمد حسين وعلي الجمل. معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، ط 1، عالم الكتب، القاهرة - مصر، 1996م.
21. لوفيل، ك. وك لوسون. حتى نفهم البحث التربوي، ترجمة: إبراهيم بسيوني عميرة، دار المعارف، مصر، 1976م.
22. مجدي إبراهيم، تطوير التعليم العالي عصر العولمة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2000
23. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والأقتصادية (3) العدد (6) لسنة 2013
24. مصطفى، إبراهيم وآخرون. المعجم الوسيط، ج 1، ط 2، دار الدعوة للتأليف والطباعة والنشر والتوزيع، استانبول، تركيا، 1989م.
25. مطلوب، أحمد. فصول في العربية، دور الهيئة العامة للعناية باللغة العربية في دعم اللغة الفصحى والحفاظ عليها، منشورات المجمع العلمي، 2003م.
26. مقلد، محمد محمود. كيف تصوغ هدفاً تعليمياً سلوكياً؟ تطبيق في مجال اللغة العربية، مجلة رسالة التربية، سلطنة عمان 1986م.
27. مندور، محمد. في الأدب والنقد، ط 3، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر القاهرة - مصر، 1956م.