



أثر برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير إدارة المعرفة في الأداء المهني لدى مدرسي التاريخ في المرحلة الإعدادية

م.م. رشا عباس محمد

المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة

ram.a.mm728@gmail.com

الملخص:

هدف البحث الحالي تعرّف (أثر برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير إدارة المعرفة في الأداء المهني لدى مدرسي التاريخ في المرحلة الإعدادية)، إذ اشتملت عينة البحث على (40) مدرساً ومدرسة في المدارس الحكومية الواقعة ضمن مركز محافظة كربلاء المقدسة وتحقيقاً لأهداف البحث أعدت الباحثة برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير إدارة المعرفة ومقياس للأداء المهني لدى مدرسي التاريخ في المرحلة الإعدادية، بعد إطلاعها على النظريات والدراسات السابقة ذات العلاقة، إذ تضمن البرنامج (12) جلسة تدريبية معدة خصيصاً لتدريب مدرسي التاريخ ومقياساً للأداء المهني لدى مدرسي التاريخ مكون من (40) فقرة، وقد تحققت الباحثة من الخصائص السيكومترية لأداة البحث والمتمثلة: بالصدق، والثبات، وكان التحقق من الصدق بطريقتين هما: الصدق الظاهري، وصدق البناء، وجرى استخراج الثبات لمقياس الأداء المهني بطريقة (إعادة الاختبار)، و(معادلة الفاكرونباخ) (Cronbach's Alpha)، وتوصلت الباحثة الى النتائج الآتية: وجود أثر للبرنامج التدريبي المقترح القائم على معايير إدارة المعرفة في الأداء المهني لدى مدرسي التاريخ في المرحلة الإعدادية وهو اثر إيجابي وبدلالة إحصائية.

وفي ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بمجموعة من التوصيات منها:

- اعتماد البرنامج في تدريب مدرسي التاريخ لما له من تأثير إيجابي، في الأداء المهني لمدرسي التاريخ.
- نشر الوعي والاهتمام بالتبادل المعرفة وخلق بيئة محفزة مادياً ومعنوياً لتشجيع المدرسين على تطوير ادائهم المهني داخل المؤسسة التعليمية.
- العمل على تقوية روابط فكرية وثقافية بين المدارس عن طريق المراسلات او المشاركة في المسابقة او ندوات او حلقات تدريبية او المعارض والاستفادة منها خصوصاً ذوي الخبرة والاختصاص وقد أوصت الباحثة بمجموعة من المقترحات منها:
- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية لتطبيق البرنامج على مدرسين في مراحل أخرى.
- قياس أثر البرنامج المقترح على متغيرات أخرى مثل التفكير الإبداعي، أو الاتجاه نحو المهنة.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي، معايير إدارة المعرفة، الأداء المهني.

The Effect of a Proposed Training Program Based on Knowledge Management Standards on the Professional Performance of History Teachers at the Secondary Stage

Asst. Lecturer Rasha Abbas Mohammed

Directorate of Education, Karbala Governorate

ram.a.mm728@gmail.com

Abstract

The current research aimed to identify the impact of a proposed training program based on knowledge management standards on the professional performance of high school history teachers. The research sample consisted of 40 male and female teachers from public schools in the center of Karbala Governorate. To achieve the research objectives, the researcher designed a proposed training program grounded in knowledge management standards, along with a scale to measure the professional



performance of history teachers at the secondary level. This development was based on a thorough review of relevant theories and previous studies.

The program included 12 specifically designed training sessions tailored for history teachers. The professional performance scale comprised 40 items. The researcher ensured the psychometric properties of the research instruments—namely, validity and reliability. Validity was assessed using two approaches: face validity and construct validity. Reliability of the professional performance scale was established through the test-retest method and Cronbach's alpha coefficient.

The results revealed that the proposed training program based on knowledge management standards had a significant positive impact on the professional performance of high school history teachers.

In light of these findings, the researcher recommended the following:

- Adoption of the proposed training program in training history teachers due to its positive effect on their professional performance.
- Promoting the use of knowledge management standards in secondary schools.
- Providing teachers with a guidebook outlining these standards, given their significant importance in enhancing professional performance.

The researcher also proposed several suggestions for future research, including:

- Conducting similar studies to apply the program to teachers of other educational stages.
- Measuring the effect of the proposed program on other variables such as creative thinking or attitudes toward the teaching profession.

Keywords: Training Program, Knowledge Management Standards, Professional Performance.

الفصل الأول التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث:

يشهد العصر الحالي تطوراً علمياً وتكنولوجياً هائلاً، نتيجة، التطورات، والتغيرات الحاصلة في مجالات الحياة التربوية، والتكنولوجيا، والاجتماعية، والإقتصادية، والصناعية كافة، وهذا التطور السريع يستدعي تعدد الأدوار والمهارات التي يجب أن يلم بها المدرس، حتى يستطيع مواكبة هذا، التطور وقيادته ليصبح مدرساً ناجحاً على درجة عالية من القدرات، والمهارات المهنية، قادراً على تحقيق أهداف العملية التربوية المنشودة (المواجهة، 2010: 7).

وقد أكدت المصادر المختلفة إن إعداد المدرس يجب أن لا يقتصر على تزويده بالمعارف وطرائق التدريس بنحو نظري، فإنها ليست كافية لتهيئة المدرس الناجح، إذ لمهنة التدريس، مهارات وقدرات تدريسية ومهنية اذا ما حصل ضعف في أحد هذه المهارات فإن المدرس لا يستطيع تحقيق الأهداف المنشودة من المادة الدراسية (زاير وايمان، 2014: 32). وقد لمست الباحثة هذه المشكلة والتمثلة فضعف الأداء المهني لدى مدرسي التاريخ، من طريق الاستبانتيين المفتوحتين الأولى (*) عرضتها على عدد

*: الاستبانة المفتوحة الموجهة الى المشرفين كانت تنص على الآتي "ما تقييمكم لمستوى الأداء المهني لدى مدرسي التاريخ في المدارس الثانوية والإعدادية التي تشرفون عليها، من حيث كفاياتهم في التخطيط، التنفيذ، إدارة الصف، والتقييم؟ وما أبرز نقاط القوة والضعف التي لاحظتموها في أدائهم؟"



من مشرفي التاريخ (***) في المدارس الثانوية والإعدادية التابعة الى المديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة للإستعانة بهم في تحديد مشكلة البحث ومناقشتهم حول كفاية المدرسين في الأداء المهني في أثناء الدرس والتي كانت ،حسب آرائهم بين (متوسطة، ضعيفة) إذ تباينت كفايات المدرسين من طريق تقييم مستوى مدرسيهم السنوي، فقد أكد أن (80 %) منهم على الضعف الواضح في مستوى الأداء المهني والاستبانة الثانية وجهتها الباحثة الى عدد من مدرسي التاريخ (***) للمرحلة الاعدادية التابعة الى المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة لغرض التعرف على إجاباتهم عن السؤال الموجه لهم (***) وبعد الاطلاع على إجاباتهم توصلت الباحثة الى ان مدرسي التاريخ قد تباينوا في مستوى الأداء المهني الواجب توافره عند كل مدرس وتبين أن (86 %) يعانون من ضعف ملحوظ في الأداء المهني في مهنة التدريس.

وفي ضوء ذلك تبلورت مشكلة البحث الحالي في السؤال الآتي:

" ما أثر برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير ادارة المعرفة في الأداء المهني لدى مدرسي التاريخ في المرحلة الاعدادية"؟.

ثانياً: أهمية البحث

تعد التربية حجر الأساس في بناء الفرد والمجتمع، فهي تسهم في تنمية قدرات الإنسان وصقل شخصيته بما يتناسب مع متطلبات العصر، فمن خلال التربية، تُنقل القيم، والمعارف، والمهارات من جيل إلى آخر، مما يضمن استمرارية الثقافة، والتقدم الحضاري، كما تُعزز التربية من وعي الأفراد وتحفزهم على التفكير الناقد، واتخاذ القرارات الصائبة، وتكمن أهميتها أيضاً في إعداد الكوادر البشرية القادرة على مواجهة التحديات والمساهمة في التنمية المستدامة، لذا فإن الارتقاء بجودة التربية يعني الارتقاء بالمجتمع بأسره (مهدي وآخرون، 2002: 6).

وعليه فالتربية أداة فعالة لتشكيل السلوك الإنساني وضبطه بما يتماشى مع القيم الاجتماعية، والتوجهات الأخلاقية، فهي تسهم في إعداد المواطنين الصالحين الذين يدركون حقوقهم وواجباتهم، ويشاركون بإيجابية في المجتمع، كما أن التربية تفتح آفاق الإبداع والتفكير العلمي، مما يسهم في التطور التكنولوجي والثقافي، وتساعد في تقليص الفجوة بين الأجيال من خلال تعزيز الحوار والتفاهم المشترك، ولهذا فإن الاستثمار في التربية يُعد من أهم مقومات النهضة والتقدم لأي أمة من الأمم (حجازي ووائل، 2016: 18).

وتلعب البرامج التدريبية والتعليمية دوراً محورياً في تطوير مهارات الأفراد وتعزيز كفاءاتهم المهنية، فهي تواكب التطورات المعرفية والتكنولوجية، مما يساعد العاملين في مختلف القطاعات على التكيف مع التغيرات المستمرة، كما تسهم هذه البرامج في تحسين جودة الأداء وزيادة الإنتاجية داخل المؤسسات، ومن خلال التدريب المستمر يتم دعم الابتكار وتشجيع التفكير الإبداعي في بيئات العمل، لذلك تُعد البرامج التدريبية استثماراً استراتيجياً في تنمية الموارد البشرية وبناء مجتمعات معرفية فعالة (الجراح، 2012: 43).

ومن هنا تجدر الإشارة الى أن التدريب هو نشاط مخطط له يهدف الى إحداث تغييرات ايجابية لدى المتدربين من المدرسين وغيرهم من ناحيه اتجاهاتهم، ومعلوماتهم، وسلوكهم المهني بما يجعل أدائهم المهني يتسم بالتمكن والابداع (مقابله، 2011: 9) وعليه فالبرامج التدريبية تتمحور حول تمكين الأفراد من اكتساب مهارات جديدة وتطوير مهاراتهم الحالية بما يتناسب مع احتياجات العمل المعاصر، كما تُسهم في تعزيز الثقة بالنفس، والرضا الوظيفي من خلال رفع كفاءة الأداء وتحقيق الإنجازات، وتوفر هذه البرامج بيئة تعليمية محفزة تتيح تبادل الخبرات والمعارف بين المشاركين، فضلاً عن ، فإنها تساهم في تقليل الفجوة بين النظرية، والتطبيق داخل المهن المختلفة، ومن هنا تنبع أهمية تصميم برامج تدريبية فعالة تستند إلى معايير علمية واضحة وتلبي احتياجات المتدربين (رضوان، 2013: 22-26).

وترى الباحثة أن برامج التدريب أثناء الخدمة للمدرسين تُعد ضرورية وغاية في الأهمية، لأنها تسهم في تنمية الأداء المهني، وإكتساب الخبرات الأكاديمية التي تعزز تفاعلهم مع البيئة التعليمية، كما تساهم هذه

** : بلغ عدد المشرفين (6) تم اختيارهم بصورة عشوائية من مديرية الاشراف التربوي في تربية كربلاء المقدسة .

*** : بلغ عدد المدرسين والمدرسات (20) تم اختيارهم بصورة عشوائية من مجتمع البحث .

**** : الاستبانة المفتوحة الموجهة الى المدرسين كانت تنص على الآتي : " كيف تقيم أداءك المهني في مهنة التدريس من حيث الالتزام بالواجبات التربوية، تنفيذ الدروس بفعالية، استخدام الوسائل التعليمية، إدارة الصف، والتفاعل مع الطلبة؟ وما الجوانب التي ترى أنك بحاجة إلى تطويرها؟"



البرامج في تطوير وتحسين المهارات المهنية، والأكاديمية والثقافية للمدرسين، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وسلوكهم التدريسي، وتسعى أيضاً إلى تنمية، اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس، من خلال محورين أساسيين هما التنظيم والتخطيط إذ يتماشيان مع التغيرات والابتكارات التربوية الحديثة. وبناءً على ما سبق تعد التربية المكون الأساس في برامج إعداد المدرسين إذ تتضمن هذه البرامج ثلاثة جوانب أساسية هي: الإعداد الأكاديمي، الإعداد الثقافي، الإعداد التربوي الذي تتم فيه تكوين الاتجاهات نحو مهنة التدريس وممارسة مهاراتها وتطبيق ما تم تعلمه في المواقف التعليمية المختلفة (شقير، 2009: 219).

وتبرز أهمية الأداء المهني المهني في مختلف مجالات المعرفة، وخاصة في السنوات الأخيرة، نظراً لما يمثله من عنصر جوهري في تحسين جودة التعليم، ويُعد تعلم هذه الكفايات من خلال المحتوى التربوي المرتبط بها ضرورة ملحة، إذ أن المعلومات قد تُنسى بمرور الوقت، بينما تبقى الكفايات وتُمارس على المدى البعيد، وكلما ازداد حجم المعرفة العلمية وتطورت مستجداتها، تزايدت الحاجة إلى امتلاك الكفايات الأداء المهني التي تُسهم في رفع مستوى الأداء التربوي بكفاءة وفاعلية، ومن خلال التدريب والممارسة المستمرة، يستطيع المدرس تطوير أدائه وتنمية قدراته المهنية بما يواكب متطلبات العملية التعليمية المعاصرة (مرعي ومحمد، 2005: 215). وتعد إدارة المعرفة عملية حيوية تهدف إلى جمع، وتنظيم، وتوزيع المعرفة داخل المؤسسة التعليمية لتحقيق أقصى استفادة منها، فهي تساعد المؤسسات في تحسين كفاءة الأداء من خلال ضمان وصول المعلومات الصحيحة إلى الأشخاص المناسبين في الوقت المناسب، كما تساهم في تعزيز الابتكار من خلال تسهيل تبادل الأفكار والخبرات بين الأفراد، فضلاً عن ذلك فإن إدارة المعرفة تحفظ رأس المال الفكري للمؤسسة، مما يضمن استمرارية التطوير والنمو (طاهر، 2018: 53).

وتجدر الإشارة إلى أن معايير إدارة المعرفة أساسية لتحسين فعالية المؤسسات التعليمية، حيث تسهم في تنظيم وتوزيع المعرفة بين الأفراد، مما يعزز من كفاءة الأداء واتخاذ القرارات، كما تساعد هذه المعايير في الحفاظ على رأس المال الفكري داخل المؤسسة، مما يضمن استمرارية التطوير والابتكار، بالإضافة إلى ذلك، تُسهم في تعزيز التعاون والتفاعل بين الأفراد، مما يخلق بيئة تعليمية تشاركية، وتُعتبر هذه المعايير أداة فعالة لتحسين جودة التعليم والتعلم، من خلال توفير إطار عمل منظم لإدارة المعرفة، وأخيراً، تُسهم معايير إدارة المعرفة في تحقيق التميز المؤسسي، من خلال تحسين العمليات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة (المغربي، 2020: 10).

ثالثاً: هدف البحث وفرضيته.

يهدف هذا البحث إلى:

- 1- بناء برنامج تدريبي لمدرسي التاريخ قائم على معايير إدارة المعرفة.
- 2- التحقق من فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في الأداء المهني من خلال تطبيقه على مدرسي التاريخ في المرحلة الإعدادية.

ولتحقيق الهدف الثاني للبحث صاغت الباحثة الفرضية الصفرية الآتية:
الفرضية الصفرية: "لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسط درجات مدرسي التاريخ ومدارسها في الأداء المهني في التطبيقين القبلي والبعدي".

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالآتي:

- 1- الحدود البشرية: مدرسي التاريخ / للصف الرابع الإعدادي في أثناء الخدمة في المدارس الثانوية و الإعدادية.
- 2- الحدود المكانية: المدارس الثانوية، والإعدادية الصباحية الحكومية التابعة إلى مركز المديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة.
- 3- الحدود الزمانية: العام الدراسي (2024-2025).
- 4- الحدود المعرفية: إدارة المعرفة، الأداء المهني.



خامساً: تحديد المصطلحات.

أولاً: البرنامج التدريبي: عرفه كل من :

1- (شحاته وزينب، 2003) بأنه: " نوع من أنواع التدريب يهدف إلى إعداد الأفراد، وتدريبهم، وتطوير معارفهم، ومهاراتهم، واتجاهاتهم بما يتفق مع الخبرات التعليمية للمتدربين ونموهم، وحاجاتهم لتنمية مهارة ما"

(شحاته وزينب، 2003: 76)

2- (علي، 2011) بأنه: " مجموعة من الموضوعات النظرية والتطبيقية التي تُقدّم لفئة معينة من الدارسين خلال مدة زمنية محددة، بغية تحقيق أهداف تعليمية وتدريبية مقصودة ". (علي، 2011: 346).

التعريف النظري : البرنامج التدريبي هو " منظومة متكاملة تتألف من أهداف وآليات ومحتوى تدريبي واستراتيجيات وطرائق تدريس وأدوات تقويم، يتم تنفيذها خلال فترة زمنية محددة قد تمتد إلى عام دراسي أو فصل دراسي واحد، وذلك من أجل تحقيق أهداف تعليمية وتطويرية محددة لدى المتدربين " .

التعريف الإجرائي : يقصد بالبرنامج التدريبي في هذا البحث : " نظام متكامل من الخبرات والأنشطة والإجراءات المخططة والمنظمة، قامت الباحثة ببنائه استناداً إلى معايير إدارة المعرفة، ويُنفذ بهدف تدريب مدرّسي التاريخ في المرحلة الإعدادية (عينة البحث) على تنمية أدائهم المهني، ورفع كفاءتهم التعليمية، بما يُمكنهم من تحقيق أهدافهم التدريسية المستقبلية بفاعلية وكفاءة " .

ثانياً: المعايير

ورد في قاموس (Webster، 1971) أن المعيار هو: " المستوى الذي يكون على أساسه القرار أو الحكم " (webster، 38: 1971)

في حين تعرف المعايير بأنها: " خطوط مرشده تقنية مقبولين عود وتستعمل لتحقيق توحيد في مجالات التطوير أو التغيير والتجديد عن إجرائية رسمية تستند إلى مسودة مواصفات بعد الدراسة مكثفة لما هو متوفر من الطرق والمقاربات والتطوير يجري فيما بعد إلغاء أو التصديق على المقاييس من قبل لجنه معروفة واجر اعتمادها مع الوقت بالقبول العام" (<https://ar.wikipedia>).

وعرفها (شحاته وزينب، 2003) : " بأنها عبارات تصف وتحدد متغير موضع الاهتمام او الدراسة او خاصية معينه تدخل في الاعتبار عند القيام بعمل معين وتعد مقياس خارجي للحكم على الأشياء أو لتقدير صحتها" . (شحاته وزينب، 2003: 285)

التعريف النظري: "هي مجموعة من العبارات التي تتضمن أفكارًا أو مفاهيم يُمكن الاستناد إليها في وصف وتحليل متغير معين، مثل المناهج الدراسية أو البيئات التعليمية، وتُعد إطارًا مرجعيًا لفهم طبيعة هذا المتغير ومكوناته.

التعريف الإجرائي: " ويقصد بها في هذا البحث: مجموعة من العبارات المحددة التي تعكس ممارسات إدارة المعرفة، والتي يُمكن الاعتماد على ما يتحصل عليه أفراد العينة من درجات فيها للكشف عن مستوى توافر هذه المعايير لديهم، ومدى إسهامها في تنمية كفايات مدرّسي التاريخ في المرحلة الإعدادية (عينة البحث).

ثالثاً: إدارة المعرفة : عرفها كل من:

١- حجازي (2005): هي عملية جعل المعرفة الكامنة التي يصعب الوصول إليها ممكنة ومتاحة عن طريق خلق وإيجاد بيئة تنظيمية حاضنة من شأنها تشجيع الثقة وتشارك المعرفة وجعلها في متناول جميع أفراد المؤسسة (حجازي، 2005: 94) .

٢- murnane (2008): هي سلسلة من الإجراءات والأنشطة المتناسقة المتكاملة الموجهة نحو تحقيق الأهداف المرسومة ومن هذه الممارسات تقاسم المعرفة الضمنية والصریحة بين الافراد العاملين (murnane، 2008: 145) .



٣- كحلات (2009): بأنها عملية توليد المعرفة وليس السيطرة عليها ، بمعنى أنها عملية تستند الى خلق ظروف بيئية فعالة من شأنها تشجيع الاهتمام بالمعرفة وتعلمها وتشاركها والعمل بها في ظل وجود درجة عالية من الثقة بين الأفراد والموجهين بهدف تحريك المعرفة الكامنة لدى كل فرد (كحلات، 2009: 114) **التعريف النظري**: " هي العملية التي تجعل الخبرات المعرفية والمهارات التقنية الحديثة ممكنة ومتاحة لجميع مدرسي التاريخ والعمل على تشارك هذه الخبرات والمهارات والبحث عن النادر والجديد منها ، لمجاراة التطور المعرفي الهائل الذي نشهده اليوم".

التعريف الاجرائي: " هو المتغير الذي يعطي للباحثة وضماً تحليلي عن المستوى العام لمدرسي التاريخ (عينه البحث) في المرحلة الاعدادية وما يحتاجه مدرسي التاريخ في هذه المرحلة من تنمية مهاراتهم التدريسية في ضوء معايير ادارة المعرفة".

رابعاً: التنمية

التنمية لغة : **نما (نمي)** : " نما الشيء ينمو نمواً ، ونمي ينمي نماءً ايضاً، وانماه الله وزاد فيه إنماء ، ونماه ونميت فلاناً في الحسب اي رفعته فأنتمي في حسبه " (الفراهيدي ، 2003 : 170).

اصطلاحاً : عرفها كل من:

١- السيد (2005): بأنها تطوير وتحسين لأداء الطالب وتمكنه من إتقان جميع المهارات بدرجة منظمة " (السيد ، 2005 : 187)

٢- زاير وسماء(2015): بأنها مجموعة المتغيرات الناتجة من طرق النشاط الإنساني التي تمس الأعضاء الجنة أو المؤسسات الاجتماعية " (زاير وسماء، 2015 : 153)

التعريف النظري: " هو عملية تربوية منظمة تهدف إلى تنمية مهارات المدرس المعرفية، والمهارية، والوجدانية، بما يحقق جودة أدائه داخل الصف وخارجه، ويستند إلى مبادئ التطوير المهني المستمر، ويرتبط بتحقيق أهداف التعليم المعاصر".

التعريف الاجرائي: " هو مقدار التنمية في الأداء المهني لمدرسي مادة التاريخ من أفراد عينه البحث، كما يظهر من الفروق بين نتائجهم في بطاقة الملاحظة قبل تطبيق البرنامج التدريبي وبعده، ويُعزى هذا التحسن إلى تأثير البرنامج القائم على معايير إدارة المعرفة".

خامساً: الأداء المهني: عرفها كل من:

١- سمارة وعبد السلام (2008) بأنها: " مجموعة من السلوكيات التدريسية الفعالة التي يظهرها المدرس في نشاطه لتعليمي داخل غرفة الصف وخارجها في شكل تحركات لفظية أو غير لفظية، تتميز بعناصر السرعة والدقة في الأداء وتيسر العملية التعليمية تحقيق اهدافها المعرفية، المهاريه، الوجدانية سواء كان ذلك بفعل مثير معين او بصورة تلقائية" (سمارة عبد السلام، 2008: 163).

٢- الربيعي وسعيد (2011): بأنها مظاهر السلوك الأدائي الادراكي والحركي التي يقوم بها المدرس من خلال عملية التعليم في ترابط وتسلسل منظم وثابت بغرض تحقيق اهداف تعليمية محددة مع مراعاة الدقة والاستمرارية وتختلف باختلاف المادة الدراسية وطبيعتها وخصائصها (الربيعي وسعيد ، 2011 : 24)

التعريف النظري: هي ملكية ذاتية تختص بكل مدرس وتميزه عن غيره من المدرسين وهي تتطور مع الزمن نتيجة تطور أداء المدرس ومدى تقدم مستوى تجربته التطبيقية وكفاءته العلمية وثقافته وتدريبه بشكل جيد.

التعريف الاجرائي: مجموعة من القدرات والسلوكيات التدريسية التي من المتوقع ان يؤديها مدرسي التاريخ (عينه البحث) في اثناء الدرس او في تخطيطه او في تنفيذ الدرس او تقويمه وهي مراحل (التخطيط التنفيذ التقويم) ويمكن ملاحظتها وقياسها باستعمال استمارة الملاحظة المعدة لهذا الغرض مما تحقق اهداف التدريس.

الفصل الثاني

جوانب نظرية ودراسات سابقة

المحور الأول: جوانب نظرية



أولاً: إدارة المعرفة

مفهوم إدارة المعرفة

تعد إدارة المعرفة في التربية هو من المفاهيم الحديثة التي تهدف إلى استثمار المعرفة وتوظيفها بشكل فعال داخل المؤسسات التربوية (مثل المدارس، إدارات التعليم، الجامعات)، من أجل تحسين جودة التعليم وتحقيق التنمية المستدامة. ويشير مفهوم إدارة المعرفة إلى التربية إلى أنه: عملية منهجية تهدف إلى جمع المعرفة التربوية، وتنظيمها، وتخزينها، وتبادلها، وتطبيقها، من أجل دعم اتخاذ القرار، وتحسين الممارسات التعليمية، وتطوير الأداء التربوي على جميع المستويات (الثبتي، 2023: 31-15).

عناصر إدارة المعرفة في السياق التربوي:

- توليد المعرفة: إنتاج المعرفة الجديدة من خلال البحث التربوي، التجريب، تبادل الخبرات.
- تنظيم المعرفة: تصنيف المعلومات وتنظيمها لتسهيل الوصول إليها.
- خزن المعرفة: حفظ المعرفة إلكترونياً أو ورقياً ضمن قواعد بيانات أو أرشيفات.
- نقل المعرفة: تبادل الخبرات بين المدرسين، ورش العمل، المجتمعات التعليمية.
- تطبيق المعرفة: استخدام المعرفة لتحسين التعليم والتخطيط والتقييم (المغربي، 2020: 16).

أهداف إدارة المعرفة في التربية:

- تحسين اتخاذ القرار التربوي.
- تطوير أداء المدرسين والإداريين.
- توظيف الخبرات والتجارب السابقة.
- خلق بيئة تعليمية تشاركية قائمة على التعلم المستمر.
- دعم الابتكار في المناهج وطرق التدريس.
- أمثلة على تطبيق إدارة المعرفة في المجال التربوي:
- إنشاء بنوك أسئلة ومصادر تعليمية رقمية يشارك فيها المدرسون.
- تطوير مجتمعات تعلم مهنية لتبادل المعرفة بين المدرسين.
- استخدام الأنظمة الذكية لتحليل بيانات الطلبة وتحسين الأداء التعليمي.
- أرشفة الدراسات والبحوث التربوية للاستفادة منها في تطوير السياسات (الهوش، 2020: 88)

مجالات ادارة المعرفة

أولاً: البنية التحتية للمعرفة: وهي الأساس الذي يقوم عليه العمليات المعرفية المختلفة سواء كانت موارد مثل الموظفين والمباني والمعدات لتتم عملية الانتاج المعرفي بالاعتماد عليها أم نظام الاشتغال العامة من أنظمة نقل وشبكات اتصالات وغيرها مما يعد من ضروريات الحياة الاساسية بالنسبة للمواطنين في بلد ما (بدير، 2013: 88).

ثانياً: عمليات إدارة المعرفة: إنها العمليات التي يؤدي لتحقيق الاهداف المرسومة بالاستخدام الامثل للموارد المتاحة وفق منهج محدد وضمن بيئة معينة والادارة فرع من فروع العلوم الاجتماعية وهي ايضا عملية التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والرقابة على الموارد المادية والبشرية للوصول الى افضل النتائج بأقصر الطرق داخل التكاليف المادية (عبد الرزاق والناصر، 2022: 30-31).

ثالثاً: تمثيل المعرفة: إن عملية ادخال واستيعاب وتسكين المعاني والافكار والتصورات الذهنية لتصبح جزءاً من البنية المعرفية للفرد وهو بذلك يعد عملية ترميز وتخزين وتنظيم المعلومات التي يكتسبها الفرد وربطها بما يوجد لديه من معلومات سابقة في ذاكرته أو بنائه المعرفي (المنجد، 2020: 98).



رابعاً: تخطيط المعرفة: وهي طريقة تفكير وأسلوب عمل منظم لتطبيق أفضل الوسائل المعرفية من أجل توجيه وضبط عملية التغيير الراهنة بقصد تحقيق أهداف واضحة ومحددة ومتفق عليها (العرونسي، 2016: 49).

خامساً: استراتيجيات إدارة المعرفة: مفهوم استراتيجيات إدارة المعرفة بإبعاد متعددة ويعود السبب الى ان الاستراتيجية عمل معرفي اولاً فضلاً عن ان المؤسسات تعمل في بيئة تنافسية سريعة التغيير بما يجعلها تهتم بتقويم المعرفة وتمايزها لأجل البقاء النموثانياً تعرف على انه الموازنة المعرفية المعتمدة على الموارد والقابليات التي تستلزمها المعرفة لتطوير المخرجات او الخدمات بطريقة تتفوق فيها المؤسسة على منافسيها (الشيمي، 2009: 11).

سادساً: تنظيم المعرفة: يشير مفهوم تنظيم المعرفة الى انه ذلك النظام الذي يستعمل الأفراد والمعدات والاجراءات وسياسات التشغيل لتجميع ومعالجة البيانات وتوزيع المعلومات بمعنى اخر تنظيم المعرفة مصطلح يدل على انه نظام يقوم بجمع المعلومات (يدوياً او آلياً) وتنظيمها وتخزينها ومعالجتها وعرضها في اشكالها المختلفة (نصية ، مرئية ، صوتية) (بوران ، 2016: 95).

سابعاً- ثقافة المعرفة: تعني أنها قدرة الانسان على فهم الحقائق والاحداث واستيعابها سواء من خلال المعلومات المتاحة أمامه او عبر قدرته على تحليل التفاصيل أو مروره بتجربة مشابهة او الاستعادة من تجارب وخبرات السابقين وبالطبع تحتاج المعرفة الى ذكاء الفرد ورغبته في الاكتشاف والبحث وراء كل ما هو جديد ومحاولة تطوير ذاته (البرزنجي ، 2017 : 30).

ثامناً- تأثير المعرفة: مفهوم تأثير المعرفة: إنه مزيج من الخبرات والمعارف والتجارب والمهارات والقيم والمعلومات والحكمة البشرية التي تشكل الاصول الفكرية للأفراد العاملين بأي مؤسسة لذلك يجب علينا تجميع هذه المعارف المتناثرة وترتيبها وتنميتها وتطويرها وصيانتها والاستفادة منها لتطوير المؤسسة (يحيوي ، 2017 : 53).

تاسعاً: تقييم المعرفة: ان مفهوم تقييم المعرفة يشير الى الجهود المبذولة من قبل المؤسسة لغرض تقييم تنظيم وبناء المعرفة من الموارد المعلوماتية والبيانية وتبدأ عمليات ادارة المعرفة في الحصول على المعرفة من مصادرها الخارجية والداخلية وتصنيفها وتقييمها و تخزينها واطاحة الوصول اليها والاستفادة منها وتحسينها (الدخيل الله، 2014: 88).

ثانياً: الاداء المهني

مفهوم الأداء المهني:

يشير مفهوم الأداء المهني إلى كونه أحد الركائز الأساسية في نجاح العملية التعليمية، حيث يُعزى تحقيق أهداف التعليم إلى مستوى إتقان المدرس لهذا الأداء. فكلما كان المدرس متمكناً من أداء مهامه التدريسية بكفاءة، زادت قدرته على تنفيذ واجباته التعليمية بجودة عالية، على الرغم من التحديات التي قد يواجهها كالشعور بالرهبة. وهذا ما يؤكد أهمية دراسة الأداء التدريسي، وضرورة أن يحظى باهتمام واسع في المناهج الدراسية والبرامج التعليمية والتدريبية. ومع ذلك، لا يزال هناك من ينظر إلى التدريس نظرة قاصرة، باعتباره مجرد نقل للمعرفة من الكتب إلى أذهان المتعلمين (حميدة وآخرون، 2003: 10).

تصنيف المهارات التدريسية: هناك مهارات أساسية يجب على المدرس اتقانها في أثناء الموقف التعليمي الفعلي بهذه المهارات الأساسية تتضمن مهارات فرعية والمهارات الأساسية هي:

1-مهارات التخطيط للتدريس.

يعد التخطيط من المهارات الاساسية للمدرس؛ وذلك لإتقان المهارة بشكل جيد ويتطلب إجادة الكثير من المهارات التعليمية للتدريس مثل تحليل المحتوى وصياغة الأهداف التعليمية المحددة الواضحة وقد تتابع وتنظم الخبرات التعليمية واختبار أساليب التقويم المتعددة والمختلفة في استعمالها والكشف عن مدى تحقيق تلك الأهداف ويعرف التخطيط: بأنه مجموعة من الإجراءات والتدابير التي ينفذها المدرس لضمان نجاح العملية التعليمية التعلمية وتحقيق أهدافها (خليفات ، 2014 : 67)



2- مهارات التنفيذ للتدريس:

تعرف مهارات التنفيذ للتدريس: بأنها مجموعة السلوكيات التدريسية التي يظهرها المدرس في نشاطه التعليمي بهدف تحقيق أهداف معينة وتظهر هذه السلوكيات من خلال الممارسات التدريبية للمدرس في صورة استجابات انفعالية أو حركية أو لفظية تتميز بعناصر الدقة والسرعة في الأداء والتكيف مع الظروف الموقف التدريسي (الصيفي، 2009: 39)

3- مهارة تقويم التدريس:

بعد ان تطرقنا لمهارتي التخطيط والتنفيذ للتدريس والمهارات الفرعية لهما يتبقى لدينا مهارة التقويم التقويم بأنه : فاعلية يحددها المدرس تنتج عنها معلومات شاملة تساعد على تحليل أداء الطالب للمهارات والقدرات التي يجري تقويمها وعلى مناقشتها والحكم عليها (هوبا وجان، 2006: 49) ويأتي التقويم كأحد اهم عناصر العملية التربوية ويعرف بأنه " قياس مدى تحقيق الاهداف التربوية والتقويم أنواع هي التمهيدي، والتكويني، والتشخيصي، والختامي ، وكل نوع من هذه الأنواع له وقت معين لاستعماله (الهويدي ، 2012 : 116).

المحور الثاني : دراسات سابقة

اولاً: دراسات تناولت إدارة المعرفة

1-دراسة (كمال،2021).

"برنامج قائم على البناتجرام في تدريس الدراسات الاجتماعية لتنمية مهارات إدارة المعرفة وأبعاد الاستدلال التاريخي لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي "

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج قائم على استخدام استراتيجيات البناتجرام في تدريس الدراسات الاجتماعية لتنمية مهارات إدارة المعرفة التاريخية وأبعاد الاستدلال التاريخي لدى تلميذات الصف الأول الإعدادي، بلغت عينة الدراسة (40) تلميذة، ووزعت إلى مجموعتين: تجريبية (20) وضابطة (20). استخدم المنهج شبه التجريبي، وطُبقت أدوات البحث (اختبار مهارات إدارة المعرفة التاريخية، واختبار أبعاد الاستدلال التاريخي) قبلًا وبعديًا على المجموعتين، أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية، مما يدل على فاعلية البرنامج في تحقيق أهدافه، أوصى البحث بتطوير مناهج وأساليب تدريس التاريخ في ضوء أبعاد الاستدلال، وتدريب المعلمين على الاستراتيجيات الحديثة، ومنها البناتجرام.

2-دراسة (عبد العزيز وصميذة ، 2024).

"برنامج تدريبي قائم على تطبيقات الثورة الصناعية الخامسة لتنمية الكفايات الرقمية ومهارات إدارة المعرفة المهنية وتقدير القيمة الوظيفية لمعلمي التاريخ وعلم النفس بالمرحلة الثانوية"

هدفت الدراسة إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي قائم على تطبيقات الثورة الصناعية الخامسة في تنمية الكفايات الرقمية، ومهارات إدارة المعرفة المهنية، وتقدير القيمة الوظيفية لدى معلمي التاريخ وعلم النفس في المرحلة الثانوية، تكونت عينة الدراسة من (25) معلمًا ومعلمة من إدارتي شرق وغرب الفيوم التعليمية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والتجريبي (تصميم المجموعة الواحدة)، استخدمت أدوات منها بطاقة ملاحظة ومقياس تقدير، وتم تحليل النتائج إحصائيًا باستخدام اختبار "ت" ومعاملات الارتباط. أظهرت النتائج فاعلية البرنامج ووجود علاقة طردية بين المتغيرات الثلاثة، أوصت الدراسة بدمج تطبيقات الثورة الصناعية في برامج إعداد المعلمين وتوظيف الذكاء الاصطناعي في التدريس.

ثانياً: دراسات تناولت الأداء المهني

1-دراسة (محمود، 2023).

"دور المشرفين التربويين في تطوير الاداء المهني لمعلمي مادة الاجتماعيات لمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية"



هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي مادة الاجتماعيات في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم إعداد استبانة وزعت على عينة عشوائية مكونة من (230) معلماً ومعلمة، استُرجع منها (215) استبانة، وبعد التدقيق تم اعتماد (209) استبانات صالحة للتحليل الإحصائي. أظهرت النتائج أن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الاجتماعيات جاء بدرجة متوسطة، مما يشير إلى الحاجة لتعزيز هذا الدور من خلال خطط إشرافية أكثر فاعلية.

2-دراسة (عبد الغني ، 2023).

"فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على التعليم المدمج لتنمية الكفايات المهنية لدى الطالب المعلم تخصص تاريخ بكلية التربية جامعة حلوان واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس"

هدف الدراسة إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على التعليم المدمج في تنمية بعض الكفايات المهنية والاتجاه نحو تدريس مادة التاريخ لدى الطالب المعلم تخصص التاريخ. بلغت عينة البحث (86) طالباً وطالبة من كلية التربية - جامعة حلوان، خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2024/2023. اعتمد البحث على المنهج الوصفي لتحديد الكفايات المهنية وتحليل محتوى المقرر، والمنهج شبه التجريبي باستخدام تصميم المجموعة الواحدة لقياس أثر البرنامج، أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين التطبيقين القبلي والبعدي لصالح البعدي، مما يدل على فاعلية البرنامج في تنمية الكفايات المهنية والاتجاهات الإيجابية نحو تدريس التاريخ. انتهى البحث بعدد من التوصيات والمقترحات لتطوير برامج إعداد معلم التاريخ.

جوانب الإفادة من الدراسات السابقة:

1. التعرف على المنهج والجراءات البحثية التي أتبعها الدراسات السابقة واتخاذ المناسبة منها لما ينسجم مع هذا البحث .
2. ساعدت الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث وصياغتها .
3. اعداد اختبار الأداء المهني لمادة التاريخ من طريق الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التاريخ .
4. افادت الباحثة من الدراسات السابقة للاطلاع على عدد من المصادر التي يمكن الرجوع اليها .
5. التعرف على الوسائل الاحصائية المستخدمة والافادة منها .
6. عرض النتائج وتقديم الاستنتاجات التوصيات والمقترحات للبحث الحالي .

الفصل الثالث

منهج البحث واجراءاته

منهج البحث:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للإجراءات التي قامت بها الباحثة، إذ اعتمدت المنهج الوصفي لتصميم برنامج تدريبي القائم على معايير إدارة المعرفة، والمنهج التجريبي في تعرف أثر البرنامج التدريبي في تنمية الأداء المهني لدى مدرسي التاريخ، وفيما يأتي عرضاً لإجراءات البحث:

المحور الاول: المنهج الوصفي

١- تصميم البرنامج:

إتبعت الباحثة مجموعة خطوات وتدابير لأجل تصميم البرنامج واعداده ليكون جاهزاً للتنفيذ والعمل على تنفيذه وقياس أثره ومن هذه الاجراءات ما يأتي:

أولاً: تخطيط البرنامج التدريبي:

اتبعت الباحثة في هذه المرحلة الاجراءات الآتية:

(تحديد الأهداف العامة، الاطلاع على الدراسات السابقة، مراجعة الكتب والمصادر الخاصة بتصميم البرامج التدريبية، تحديد التصميم النظري للبرنامج، تحديد المحتوى للبرنامج التدريبي، إشتقاق الأهداف



السلوكية للبرنامج التدريبي، اختيار الوسائل التدريبية على وفق معايير إدارة المعرفة، تحديد خصائص المتدربين، تحديد الأنشطة التجريبية، تحديد اساليب التقويم، الاطلاع على برامج التدريب في مراكز التدريب)

ثانياً: تنفيذ البرنامج التدريبي:

اتخذت الباحثة الاجراءات الآتية لتنفيذ البرنامج التدريبي وهي:

- تحديد مكان تنفيذ البرنامج.
- تحديد الزمن الذي تستغرقه جلسات البرنامج التدريبي.
- توفير الامكانيات المادية والمعنوية لتنفيذ البرنامج التدريبي.

ثالثاً: تقويم البرنامج التدريبي:

في هذه المرحلة يتم تحديد أثر البرنامج التدريبي في تحقيق الأهداف الموضوعية لأجله، ويتم ذلك بالاعتماد على الاختبارين القبلي والبعدي، وبطاقة الملاحظة للكفايات المهنية للمدرسين، وإستبانة صممتها الباحثة لتعرف آراء المتدربين في نهاية الدورة التدريبية.

1-تحديد الأهداف العامة للبرنامج : اختارت الباحثة اهدافاً تدريبية عامة للبرنامج التدريبي وهي:

الأهداف العامة للبرنامج التدريبي:

أولاً: الأهداف المعرفية:

- إغناء الثقافة العامة للمتدربين وتوسيع أفقهم المعرفي في مجال إدارة المعرفة وتطبيقاتها التربوية.
- تزويد المتدربين بالمفاهيم الأساسية والمعقدة حول إدارة المعرفة، وأهدافها، ومبادئها، ومستوياتها، وأهميتها في تطوير الأداء المهني للمدرس.
- تمكين المتدربين من التعرف على معايير إدارة المعرفة، وكيفية توظيفها في البيئة المدرسية بما يخدم تحقيق الأهداف التعليمية.
- تعريف المتدربين بدورة المعرفة (توليدها، خزنها، تنظيمها، نشرها، استخدامها) وتطبيقها في إدارة المحتوى التعليمي لمادة التاريخ.
- تزويد المتدربين باستراتيجيات إدارة المعرفة الشخصية (Personal Knowledge Management) التي تساعدهم على تطوير أدائهم الذاتي وتنظيم تعلمهم المهني المستمر.
- تعريف المتدربين بعلاقة إدارة المعرفة بجودة التعليم، وتحسين مخرجات التعلم، ورفع كفاءة العمل التربوي.
- تمكينهم من فهم العلاقة بين المعرفة الضمنية (الخبرات) والمعرفة الصريحة (البيانات والمعلومات)، وكيفية نقلها وتوظيفها في تدريس مادة التاريخ.
- تزويد المتدربين بمعايير تقييم تطبيقات إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية، وتحليل أثرها على الأداء المدرسي.

ثانياً: الأهداف المهارية:

- وهي الأهداف التي تتعلق بأداء المتدربين العملي من أجل الوصول الى مستويات أداء مرغوبة لمختلف الاعمال والمهام التربوية ومن هذه الأهداف ما يأتي:
- 1- تنمية قدرة المتدربين على تحديد الأهداف الخاصة المباشرة للجلسات على شكل نتائج سلوكية.
 - 2- تنمية قدرتهم على تخطيط النشاطات التعليمية الصفية.
 - 3- تنمية قدرتهم على تقويم النتائج التعليمية الصفية.
 - 4- تنمية مهارات التواصل والاتصال على إختلاف أنواعها.
 - 5- تنمية مهارات توظيف التكنولوجيا التربوية وصنع الوسائل التعليمية.
 - 6- تنمية قدرتهم على تنظيم نشاطات منهجية لا صفية.



- 7- تدريبهم عملياً لإكسابهم خبرات ومهارات جديدة.
- 8- تنمية قدراتهم الذاتية لتشخيص المشكلات والمعوقات التي يواجهونها، وإيجاد الحلول لها.
- 9- تنمية قدراتهم الذاتية في تنمية مهاراتهم التدريسية.

ثالثاً: الأهداف المهنية

وهي الأهداف التي تعكس مستويات النمو المهني لدى المدرسين المتدربين، وتتمثل في تطوير كفاياتهم التربوية والتعليمية، ومن أبرز هذه الأهداف:

- تمكين المتدربين من تطوير قدراتهم المهنية بما يواكب مستجدات المعرفة وممارسات التدريس الفعال لمادة التاريخ.
- تعزيز قدرة المتدربين على الانخراط الفعال في الأنشطة المهنية المختلفة، كالبحوث الإجرائية، والمجتمعات المهنية التشاركية، وبرامج التنمية المستدامة.
- إكساب المتدربين المهارات التي تمكنهم من استخدام إدارة المعرفة كأداة لتعزيز الأداء المدرسي والمشاركة في صنع القرار التربوي.
- رفع كفاءة المتدربين في تصميم وتطبيق استراتيجيات تعليمية قائمة على المعرفة، تُسهم في تحسين مخرجات تعلم الطلبة.

رابعاً: الأهداف الوجدانية

وهي الأهداف التي تسعى إلى تنمية اتجاهات وقيم ومواقف إيجابية لدى المتدربين، بحيث تدعم الأهداف المعرفية والمهنية، ومن أبرز هذه الأهداف:

- تعزيز إدراك المتدربين لأهمية فلسفة التربية في تشكيل توجهاتهم المعرفية والتربوية، ودورها في بناء مجتمعات معرفية نامية.
- تنمية الشعور بأهمية التجديد المستمر للمعرفة والمهارات المهنية، واستشعار الحاجة إلى التعلم مدى الحياة.

- تعزيز التفكير النقدي والموضوعي السليم في معالجة المواقف التعليمية والمهنية.

- ترسيخ القيم الإنسانية والديمقراطية في التعامل مع المتعلمين والزملاء والإدارة التربوية.

- تنمية الاتجاه الإيجابي نحو مهنة التعليم، وتعزيز الشعور بالانتماء المهني والرسالة التربوية.

تحديد المحتوى للبرنامج التدريبي:

بعد ان حددت الباحثة الحاجات التدريبية التي وصل عددها الى (9) حاجة تدريبية، تم تحديدها بالاعتماد على إجراءات عدة منها الآتي:

1- تحديد معايير إدارة المعرفة: وذلك من خلال توزيع إستبانة على عينة من خبراء بناء المناهج والتربية وعلم النفس وطرائق تدريس التاريخ لتحديد معايير إدارة المعرفة ومدى ملائمتها للتدريب في البرنامج التدريبي المقترح .

اشتقاق الأهداف السلوكية للبرنامج التدريبي.

اشتقت الباحثة اهدافاً سلوكية بالاعتماد على الأهداف العامة للبرنامج والجلسات التي تم تحديد مفرداتها بالاعتماد على الحاجات التدريبية ومعايير إدارة المعرفة، وقد بلغ عدد الأهداف السلوكية (52) هدفاً سلوكياً تغطي معظم مجالات ومستويات الأهداف السلوكية ، وللتحقق من صحة صياغة الأهداف ومناسبتها للبرنامج التدريبي عرضت الأهداف السلوكية على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجالات التربية وعلم النفس وطرائق تدريس التاريخ.

7-إختيار الوسائل التدريبية على وفق معايير إدارة المعرفة.

توجب على الباحثة تصميم برنامج تدريبي قائم على معايير إدارة المعرفة، وكان الاتفاق على إستعمال الوسائل الآتية:(حاسوب شخصي، شاشات عرض كبيرة، السبورة الذكية، أو السبورة التفاعلية، جهاز العرض (الداتا شو)، الانترنت واستعماله التربوية، دخول المواقع الالكترونية التعليمية التي تتلاءم مع



اهداف العملية التدريبية، إستعمال الاقراص الليزرية والفلاشات وبطاقات SD، مكبرات الصوت، أقلام التأشير الضوئية، الموبايل المتطور والحديث، كاميرات الديجتال(الرقمية)، برنامج بور بوينت لعرض الشرائح التدريبية، عناوين ومواقع وصفحات بريد الكتروني، سبورة ورقية، السبورة البيضاء).

تحديد خصائص المتدربين:

من ضرورات تصميم البرامج التعليمية أو التدريبية تحديد الفئة المستهدفة للتصميم وتحديد خصائص تلك الفئة، وقد حدد الباحثة الفئة المستهدفة بمدربي التاريخ من خريجي كليات التربية.

9-تحديد الأنشطة التدريبية:

صاحبَ البرنامج التدريبي العديد من الأنشطة التدريبية التي تسهم في تدريب المدرسين على وفق معايير إدارة المعرفة منها:

1- يطلب المدرب من المتدربين الاعداد للجلسات التدريبية من خلال مراجعة الانترنت والمصادر المختلفة ومنها الكتب الالكترونية والورقية.

2- السماح للمتدربين بتقديم المساهمات المستمرة في أثناء الجلسة التدريبية.

3- يمكن للمتدرب احضار الحاسوب الشخصي واستعماله.

4- التدريب المستمر من كل متدرب على فتح واستعمال الاجهزة والمعدات في أثناء إستعمال الاساليب التعليمية التقليدية.

5- منح الباحثة لكل متدرب كراساً على شكل كتاب يحتوي على المحتوى الكامل للبرنامج ليتمكن المتدربين من قراءته والاطلاع عليه.

6- أعطت الباحثة لكل متدرب حقيبة تدريبية تتضمن تعريفاً بالبرنامج التدريبي ومنهاج البرنامج، وقرص (سيدي CD) يحتوي على الجلسات التدريبية على شكل شرائح بور بوينت مقسمة على عدد الجلسات التدريبية، ومقاطع تعليمية بعضها صوتية وبعضها الآخر مقاطع فيديو تعليمية تُعرض في مرحلة عرض الجلسات التدريبية، علماً ان هناك بعض المقاطع التعليمية قد أحضرها بعض المتدربين وتم مشاركتها في تدريس البرنامج التدريبي.

10-تحديد أساليب التقويم.

أي برنامج تعليمي كان ام تدريبي لابد عند تصميمه تحديد الوسيلة الملائمة للتقويم والعمل على تحديد صدقها وثباتها وملاءمتها مع أهداف البحث واجراءاته؛ لذا كان لابد من تحديد الوسيلة التقويمية المناسبة، وهنا اختارت الباحثة الاختبار القبلي والبعدي، وبطاقة ملاحظة أداء مدرسي التاريخ، وإستبانة لتعرف آراء المتدربين بالمدرب والبرنامج التدريبي.

ثانياً: إجراءات تنفيذ وتقويم البرنامج التدريبي.

اتخذت الباحثة عدة إجراءات لتنفيذ البرنامج التدريبي، فاختارت مديرية الإعداد والتدريب مكاناً مناسباً لكونها مجهزة بالإمكانات المادية وتقع في موقع يسهل الوصول إليه.

حددت الباحثة زمن تنفيذ البرنامج بـ (22) ساعة تدريبية تشمل الاختبارات والافتتاح والاختتام، مع مراعاة المرونة في التنفيذ على فترات متصلة أو متقطعة.

وقّرت الباحثة الإمكانيات المادية مثل الحاسوب والعروض التقديمية، وجهزت محتوى البرنامج بدقة.

كما قامت بزيارة ميدانية للاطلاع على القاعات والإمكانات، واستشارت ذوي الخبرة لضمان جودة التنفيذ.

أبدت الباحثة استعداداً معنوياً عالياً وحرصاً واضحاً على نجاح البرنامج وتلافي الأخطاء.

أما تقويم البرنامج، فتم باستخدام الاختبار البعدي، وبطاقة ملاحظة الأداء، وإستبانة آراء المتدربين.

ويُعرض تحليل نتائج هذه الأدوات في الفصل الرابع من البحث.

المحور الثاني

المنهج التجريبي:

التصميم التجريبي:



إعتمدت الباحثة تصميمًا تجريبيًا ذا المجموعة الواحدة وهو " يتضمن إستعمال الباحثة لمجموعة واحدة فقط يسمى تصميم المجموعة الواحدة المتكرر، أو تصميم المجموعة الواحدة القبلي - البعدي والشكل (1) يبين ذلك .

شكل (1)

التصميم التجريبي

الأداة	المتغير التابع	المتغير المستقل	الأداة	المجموعة
بطاقة الملاحظة البعدية	الأداء المهني	البرنامج التدريبي على وفق معايير إدارة المعرفة	بطاقة الملاحظة القبلي	التجريبية

مجتمع البحث:

إختارت الباحثة مدرسي التاريخ في العراق مجتمعاً لدراستها، ثم إختارت مجتمعاً اقل منه وكان مدرسي التاريخ في محافظة كربلاء، (وكان الاختيار بالتعاون مع شعبة التدريب في مديرية الاعداد والتدريب في محافظة كربلاء إذ أكدت الباحثة على أن تكون العينة من المدرسين خريجي كليات التربية فقط، ومن كلا الجنسين الذكور والإناث). وقد بلغ مجتمع البحث الحالي (365) مدرساً ومدرسة بواقع (131) مدرساً و(234) مدرسة

عينة البحث: أختارت الباحثة عينة مقدارها (31) مدرساً ومدرسة.

تكافؤ مجموعة البحث:

حرصت الباحثة على المكافأة بين افراد عينة البحث قبل تنفيذ البرنامج التدريبي إذ حرصت الباحثة على ان تكون العينة من خريجي كليات التربية لأسباب سبق ذكرها.

وكافأت الباحثة في متغير الخبرة أو الخدمة إحصائياً إذ قسّم أفراد العينة على حسب مدة الخدمة الى فئات بلغ عددها (4) فئات وطول الفئة (4) وكانت النتيجة يوجد تكافؤ إحصائي بحسب معادلة مربع كاي، كما موضح في جدول (1) الآتي:

جدول (1)

قيمة مربع كاي المحسوبة والجدولية لتكرارات سنوات الخبرة عينة مدرسي التاريخ

مستوى الدلالة عند 0,05	قيمة كاي		درجة الحرية	المجموع	11-عاما فمافوق	10-6 اعوام	5-1 أعوام	سنوات الخدمة
	الجدولية	المحسوبة						
غير دالة	5.99	0.841	2	31	8	11	12	عدد المدرسين(16) والمدرسات(15)
	مستوى دلالة الاختبار في البرنامج الاحصائي (spss)=0.657							(

ضبط المتغيرات الدخيلة

سعت الباحثة لضبط المتغيرات الدخيلة غير التجريبية التي ترى أنها قد تؤثر في التجربة وهي:

الاندثار التجريبي:

إستبعدت الباحثة -في حساب النتائج- أي متدرب إنقطع بشكل جزئي عن جلسات التدريب.

١- الحوادث المصاحبة:

لم تتعرض تجربة البحث لأي حادث -في مدة التنفيذ- يؤثر في سير التجربة.



أدوات البحث: من أجل التأكد من نجاح، أو فشل البرنامج التدريبي لابد من وجود أداة لفحص مقدار الزيادة، أو الفائدة التي حصلت للمدرسين بعد تنفيذ البرنامج التدريبي، وقد أعتمدت الباحثة على ثلاث أدوات مختلفة للتحقق من أثر البرنامج التدريبي لمدرسي التاريخ، وسبق هذه الأدوات أداة كانت قبل تصميم البرنامج التدريبي وهي إستبانة الحاجات التدريبية.

أ- إستبانة الحاجات التدريبية

أعدت الباحثة أداة (إستبانة) لتعرف الحاجات التدريبية لمدرسي التاريخ ليتحقق لها تعرف الحاجات الحقيقية وبالتالي يكون تصميم البرنامج قد اخذ الاتجاه الصحيح في التصميم.

ب - بطاقة الملاحظة

أعدت الباحثة بطاقة ملاحظة الاداء وبما يتناسب مع أهداف البرنامج التدريبي، والأهداف السلوكية لجلسات البرنامج التدريبي، واعتمد السبل العلمية في عملية البناء بالاعتماد على المصادر الحديثة وبعض الدراسات السابقة.

الهدف العام من بطاقة الملاحظة:

تستهدف هذه البطاقة قياس الأداء المهني لدى مدرسو التاريخ عينة الدراسة في مواقف فعلية داخل حجرة الدراسة.

تحديد مصادر بطاقة الملاحظة: قامت الباحثة ببناء بطاقة الملاحظة في ضوء المعايير الخاصة بطرائق التدريس، والأداءات التدريسية التي ينبغي أن يستعملها مدرسو التاريخ لتدريس مادة التاريخ للطلبة بالمرحلة المتوسطة والاعدادية والثانوية فضلاً عن المصادر والدراسات السابقة وهي :-

1-البحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة والتي اجريت في مجال طرائق تدريس التاريخ.
2- المقابلات مع المتخصصين في المناهج وطرائق التدريس في عدة جامعات، وكادر الإعداد والتدريب في مديرية تربية كربلاء ومشرفي التاريخ في المديرية العامة لتربية كربلاء، فضلاً عن المصادر السابقة استطاعت الباحثة أن تصل إلى عدد كبير من الملاحظات لبناء بطاقة الملاحظة.

وصف بطاقة الملاحظة.

تضمنت بطاقة الملاحظة بيانات المدرس المراد ملاحظة مهاراته التدريسية، وهي:

1-اسم المدرس.

2-اسم المدرسة.

3-الصف.

4-الدرس.

5-اليوم والتاريخ.

بحيث يتم تعبئتها قبل بدء الملاحظة للمدرس، وأشتمل مقياس الأداء لمهارات التدريس على (3) مهارات رئيسة وعدد من المجالات التي تتضمن عدد من المهارات فرعية (الفقرات)، وأمام كل فقرة لأداء المدرس خمسة مستويات متدرجة سجلت على وفق درجات المقياس المحدد بواقع (5) درجات وفق مقياس ليكرت الخماسي (Five Likert Scale) (1932) وهي:

-يمتلك المهارة بدرجة (ممتازة) وتكون الدرجة 5

-يمتلك المهارة بدرجة (جيدة جداً) وتكون الدرجة 4

-يمتلك المهارة بدرجة (جيدة) وتكون الدرجة 3

-يمتلك المهارة بدرجة (مقبولة) وتكون الدرجة 2

-لا يمتلك المهارة (ضعيفة) وتكون الدرجة 1" (الحنيطي، 2019: 85)

ضبط بطاقة الملاحظة

1-التحقق من صدق بطاقة الملاحظة:

إعتمدت الباحثة الصدق الظاهري بعرضها بطاقة الملاحظة وبصورتها الأولية على المحكمين المتخصصين في طرائق التدريس، وإعداد البرامج التدريبية، وقد بلغ عدد فقراتها بصورتها الأولية (58)



فقرة موزعة على كفايات الأداء المهني الثلاث ومجالاتها، أبدى بعض المحكمين ملاحظاتهم، وضافاتهم فيما يتعلق بالصياغة وعدد الفقرات، وعدلت الباحثة بطاقة الملاحظة في ضوء تلك الملاحظات، وقد أخذت الباحثة نسبة (80%) فأعلى بوصفها نسبة موافقة على الفقرات، كما اعتمدت الباحثة اختبار مربع كاي (لحسن المطابقة) فوجدت ان الفقرات كافة دالة احصائيا اي ان مستوى دلالتها اقل من (0,05) وبذلك تكون الفروق لصالح الخبراء الموافقين على غير الموافقين، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

فقرات استمارة كفايات الأداء المهني الثلاث (التخطيط، والتنفيذ، والتقويم) ومجالاته والتي حازت على موافقة أكثرية الخبراء، والنسبة المئوية للموافقين والغير موافقين، وقيمة مربع كاي

المهارة	المجال	الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون		غير الموافقين		الدرجة الحرة	مستوى دلالة الاختيار	الدلالة الاحصائية
				النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد			
التخطيط	الاهداف التربوية	٤-٣	٢	١٠٠%	٢٤	٠%	٠	١	٠,٠٠٠	دالة
	الانشطة التعليمية	٢-١	٢	٨٧,٥%	٢١	١٢,٥%	٣	١	٠,٠٠٠	دالة
	التخطيط	٣-٢-١	٣	٩١,٧%	٢٢	٨,٣%	٢	١	٠,٠٠٠	دالة
	التخطيط		٤	٨٧,٥%	٢١	١٢,٥%	٣	١	٠,٠٠٠	دالة
التنفيذ	التهيئة	٤-٣-٢-١	٤	١٠٠%	٢٤	٠%	٠	-	٠,٠٠٠	دالة
	اثارة الدافعية	٤-٣-٢	٣	١٠٠%	٢٤	-	-	-	٠,٠٠٤	دالة
	الوسائل التعليمية	١	١	٩١,٧%	٢٢	٨,٣%	٢	١	٠,٠٠٠	دالة
	طرائق التدريس	٤-٣-٢-١	٢	٨٣,٣٣%	٢٠	١٦,٧%	٤	١	٠,٠٠١	دالة
	ادارة الصف	٣-١	٢	٨٣,٣٣%	٢٠	١٦,٧%	٤	١	٠,٠٠١	دالة
	شرح الدرس	٤-٢	٢	٨٣,٣٣%	٢٠	١٦,٧%	٤	١	٠,٠٠١	دالة
	ادارة الصف	٤-٣-٢-١	٤	٨٣,٣٣%	٢٠	١٦,٧%	٤	١	٠,٠٠١	دالة
	شرح الدرس	٣-٢-١	٣	٨٣,٣٣%	٢٠	١٦,٧%	٤	١	٠,٠٠١	دالة
	صياغة وطرح الاسئلة	٤-٣-٢-١	٤	٨٧,٥%	٢١	١٢,٥%	٣	١	٠,٠٠٠	دالة
	الاتصال والتواصل	٤	١	٨٣,٣٣%	٢٠	١٦,٧%	٤	١	٠,٠٠١	دالة
	التعزيز	٣-٢-١	٣	٨٣,٣٣%	٢٠	١٦,٧%	٤	١	٠,٠٠١	دالة
	غلق الدرس	٤-٣-٢-١	٤	١٠٠%	٢٤	-	-	-	٠,٠٠٠	دالة
التقويم	-	٦-٢	٢	٨٣,٣٣%	٢٠	١٦,٧%	٤	١	٠,٠٠١	دالة
	-	٤	١	٨٧,٥%	٢١	١٢,٥%	٣	١	٠,٠٠٠	دالة
	٥-٣-١	٤	١٠٠%	٢٤	-	-	-	٠,٠٠٠	دالة	

ومن خلال ملاحظة الجدول (2) يتبين أن جميع الفقرات كانت نسبة الموافقة عليها جيد جداً فأكثر ولم تسقط أي فقرة من فقرات المقياس وذلك أن عدد فقرات المقياس بصيغته النهائية يتكون من (40) فقرة موزعة على ثلاثة كفايات (كفاية التخطيط، كفاية التنفيذ، كفاية التقويم) وتتضمن الكفائتين التخطيط والتنفيذ عدد من المجالات معدة لغرض التحليل الإحصائي.

2-التحقق من ثبات بطاقة الملاحظة:



للتأكد من ثبات استمارة الملاحظة الخاصة بمهارات التدريس، قامت الباحثة بتطبيق الأداة على عينة مكونة من (10) من مدرسين ومدرسات التاريخ ضمن مجتمع البحث، حيث تمت ملاحظتهم وتسجيل أدائهم عبر تسجيلات فيديو. وبعد فترة زمنية مناسبة، أعادت الباحثة مشاهدة التسجيلات نفسها وتقدير الدرجات مرة أخرى لاستخراج الثبات (عبر الزمن)، كما استعانت بملاحظ آخر مستقل لتحليل الفيديوها نفسها ومنح الدرجات للعينة ذاتها، وتم حساب معامل الثبات باستخدام طريقة سكوت (Scott)، حيث بلغ معامل الثبات بين الباحثة ونفسها بمرور الزمن (0.88)، وبين الباحثة والملاحظ الآخر (0.793)، وهو ما يُعد مقبولاً في الدراسات التربوية كما أُشير إليه سابقاً. وبناءً على ذلك، اعتُبرت استمارة الملاحظة صالحة للاستخدام بصيغتها النهائية والمكونة من عشر فقرات.

تنفيذ التجربة.

بعد تهيئة عينة البحث، وبناء البرنامج التدريبي من خلال إعداد أدواته وتنظيمه بطريقة علمية، تم تنفيذ التجربة على النحو الآتي:

١- زيارة الباحثة لمديرية تربية كربلاء، والحصول على تسهيل مهمة في تطبيق تجربتها، وتهيئة جميع الظروف اللازمة لتطبيق البرنامج التدريبي، وتزويد الباحثة بالإحصائيات عن المدرسين كافة (عينة البحث).

٢- نفذت الباحثة تجربتها يوم

٣- التقت الباحثة بمدير الأعداد والتدريب في مديرية تربية محافظة كربلاء، للاطلاع على آلية مشاهدة المدرسين وتقييم أدائهم.

٤- اعداد دليل المدرب ملحق وتزويد المدرسين بنسخة من كتاب (دليل المتدرب)، يحتوي على المعلومات والأنشطة الخاصة بمعايير إدارة المعرفة.

٥- دربت الباحثة المجموعة التجريبية بالبرنامج التدريبي المعد على وفق معايير إدارة المعرفة.

٦- استغرقت التجربة (10) أسابيع.

٧- تم تدريب المدرسين في جلسات تدريبية في إحدى قاعات الدراسة في مديرية الأعداد والتدريب في محافظة كربلاء .

تاسعاً- تطبيق أداة البحث:

١. بطاقة الملاحظة:

طبقت الباحثة بطاقة الملاحظة على المدرسين متمثلة في المدارس الاعدادية والثانوية في مركز محافظة كربلاء.

بدأت المدة المحددة لمشاهدة المدرسين في يوم 2024/10/15 وانتهت 2024/12/18 وتمت زيارتهم في هذه المدة زيارتين على الأقل ولجميع المدارس.

الوسائل الاحصائية :

استعملت الباحثة البرنامج الإحصائي (spss) لتحليل بعض البيانات، إذ استخدم الوسائل الآتية:

1. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : لمعرفة دلالة الفرق لاختبار التنمية في الملاحظة البعدية للأداء المهني بين المجموعتين.

2. الاختبار التائي لعينتين مترابطتين: لمعرفة دلالة الفرق بين الملاحظة القبلية والبعدية في بطاقة الملاحظة الأداء المهني للمجموعة الواحدة.

3. معادلة (ألفا كرونباخ): لاستخراج ثبات بطاقة الملاحظة لأداء المهني.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها والاستنتاجات والتوصيات والمقترحات



يضم هذا الفصل عرضاً شاملاً لنتائج البحث التي توصلت إليها الباحثة على وفق أهداف البحث وفرضياته، والتفسير العلمي لهذه النتائج ومناقشها، والاستنتاجات التي تمكنت الباحثة من استنتاجها، وعدداً من التوصيات، والمقترحات، وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

أولاً: عرض النتائج:

– الفرضية الصفرية: نصت هذه الفرضية على انه: "لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسط درجات مدرسي التاريخ ومدرساتها للمهارات التدريسية الثلاث (التخطيط ، التنفيذ ، التقويم) في التطبيقين القبلي والبعدي".

بعد ان استخدمت الباحثة برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية الاصدار 26(spss-26) وبعد اختيار الاختبار التائي لعينتين مترابطتين - لمجموعة البحث التجريبية وللكفايات المهنية الثلاث (التخطيط ، التنفيذ ، التقويم) بمستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (30) تبين النتائج تفوق المجموعتين التجريبية الوحيدة وللمهارات كافة فضلاً عن الدرجة الكلية للمهارات في التطبيق البعدي على التطبيق القبلي، اذ كانت القيم التائية المحسوبة للمهارات التدريسية الثلاث والدرجة الكلية للمهارات على التوالي هي (12.385)(15.468)(6.734)(18.795) اكبر من القيمة التائية الجدولية (2.045) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (30) و**جدول (3)** يوضح ذلك وكما يأتي :

جدول (3)

الدالة الإحصائية	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري للفرق	الوسط الحسابي للفرق	الفرق بين الاختبارين	مجموع الدرجات	المتوسط الحسابي	العدد	التطبيق	المهارة
	الجدولية	المحسوبة									
دالة	٢,٠٤٥	١٢,٣٨٥	٣٠	٧,١٠٦	١٥,٨٠٦	٤٩٠	٦٢٣	٢٠,٠٩٧	٣١	القبلي البعدي	التخطيط
	مستوى دلالة الاختبار في البرنامج الاحصائي(spss)=٠,٠٠٠٠						١١١٣	٣٥,٩٠٣			
دالة	٢,٠٤٥	١٥,٤٦٨	٣٠	٢٤,٩٦٥	٦٩,٣٥٥	1150	٢٠١١	٦٤,٨٧١	٣١	القبلي البعدي	التنفيذ
	مستوى دلالة الاختبار في البرنامج الاحصائي(spss)=٠,٠٠٠٠						٤١٦١	١٣٤,٢٢٦			
دالة	٢,٠٤٥	٦,٧٢٤	٣٠	٧,٦٥٥	٩,٢٥٨	287	٤١١	١٣,٢٥٨	٣١	القبلي البعدي	التقويم
	مستوى دلالة الاختبار في البرنامج الاحصائي(spss)=٠,٠٠٠٠						٦٩٨	٢٢,٥١٦			
دالة	٢,٠٤٥	١٨,٧٩٥	٣٠	٢٧,٩٧٠	٩٤,٤١٩	2927	٣٠٤٥	٩٨,٢٢٦	٣١	القبلي البعدي	الدرجة الكلية للمهارات
	مستوى دلالة الاختبار في البرنامج الاحصائي(spss)=٠,٠٠٠٠						٥٩٧٢	١٩٢,٦٤٥			

ثانياً: تفسير النتائج

أظهرت نتائج البحث فاعلية البرنامج التدريبي في تطوير الأداء المهني لمدرسي التاريخ، وقد يعود هذا النجاح إلى مجموعة من العوامل المتكاملة، في مقدمتها تصميم البرنامج وفق معايير إدارة المعرفة الحديثة، مما جعله يستجيب بمرونة وواقعية لاحتياجات المدرسين الفعلية في الميدان التربوي. فقد ركز البرنامج على تحويل المعرفة من صورتها النظرية إلى مهارات عملية ملموسة، وذلك عبر مراحل منظمة شملت تمثيل المعرفة، وتخطيطها، وتنظيمها، الأمر الذي مكن المدرسين من إعادة بناء خبراتهم التدريسية وفق منهجية علمية واضحة.

كما تميز البرنامج بقدرته على تحفيز عمليات التفكير والتعليم التفاعلي، حيث اعتمد على أساليب تشاركية مثل العصف الذهني، وحل المشكلات، والتعلم القائم على المشروعات، ما أتاح للمدرسين فرصاً حقيقية للتفاعل مع المحتوى التدريبي وزملائهم، وعزز من قدراتهم على التطبيق العملي داخل الصفوف الدراسية. وقد كان من بين العوامل المهمة التي ساعدت على تحسين الأداء، توظيف التقنيات الحديثة في التدريب، مثل استخدام العروض التفاعلية، ومنصات التعلم الإلكتروني، مما أضفى طابعاً ديناميكياً على عملية التعلم وساعد في كسر الجمود التقليدي للتدريب، خاصةً لدى الفئات التي تفتقر إلى خبرة تقنية سابقة.



وتجدر الإشارة إلى أن الدافعية العالية لدى المدرسين المشاركين لعبت دوراً أساسياً في تحقيق هذه النتائج الإيجابية، حيث أبدوا استعداداً لتعلم مهارات جديدة وتطوير أدائهم المهني، مستفيدين من بيئة تدريبية مشجعة تعتمد على الدعم المستمر والتغذية الراجعة الفورية.

ومن اللافت أن البرنامج أظهر فاعليته بغض النظر عن متغيرات الجنس أو الخبرة التدريسية، مما يعكس قوة تصميمه وشموليته، حيث استطاع أن يحقق تحسناً ملموساً في كفاءة جميع المشاركين، سواء من المدرسين الجدد أو أصحاب الخبرات الطويلة، وهو ما يؤكد أن تطوير الأداء المهني ليس حكراً على فئة معينة، بل يمكن تعزيزه لدى الجميع عبر برامج تدريبية مبنية على أسس معرفية وتطبيقية سليمة.

ثالثاً: الاستنتاجات

وقد استنتجت الباحثة ما يلي :

أ. فاعلية البرنامج التدريبي مؤكدة، حيث أثبت نتائج البحث أن البرنامج أداة ناجحة في تطوير الأداء المهني لمدرسي التاريخ، مما يجعله قابلاً للتكرار والتطبيق على عينات أخرى، سواء في مراحل دراسية مختلفة أو تخصصات أخرى داخل ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ب. يمكن للبرنامج أن يُدرّس ويُطبّق بسهولة من قبل المتخصصين في طرائق التدريس، نظراً لاعتماده على أسس علمية منهجية ومعايير معتمدة في إدارة المعرفة، مما يضمن استدامة أثره وتحقيقه نتائج إيجابية عند تعميمه على نطاق أوسع.

ج. يُعد البرنامج بمثابة عنصر جذب فعال للمدرسين، إذ يوفر لهم بيئة تدريبية محفزة تدمج بين الحداثة في أساليب التعلم والتفاعل المباشر مع التقنيات المعاصرة، مما يرفع من مستوى إقبالهم على المشاركة في مثل هذه الدورات التطويرية.

د. أظهر البحث أن للبرنامج تأثيراً مباشراً وملموساً على تحسين الكفايات المهنية لمدرسي التاريخ، وخاصة في مجالات التخطيط، والتنفيذ، والتقويم، وهي الركائز الأساسية لنجاح العملية التعليمية، مما يسهم بدوره في رفع جودة التعليم داخل المدارس الحكومية الإعدادية والثانوية.

هـ. تشير نتائج البحث إلى أن البرنامج يتمتع بمرونة كافية لتكييفه وفق خصوصيات كل بيئة مدرسية، مما يسمح بتعديله ليناسب احتياجات المؤسسات التربوية المختلفة، مع المحافظة على جوهره العلمي والتطبيقي.

و. كما يؤكد البحث أن البرنامج لا يقتصر أثره على تحسين المهارات التدريسية فحسب، بل يسهم أيضاً في رفع مستوى الدافعية المهنية لدى المدرسين، من خلال ما يوفره من تجديد معرفي وتطوير في أساليب الأداء الصفي.

ز. من الاستنتاجات المهمة أيضاً أن البرنامج يمكن أن يكون نواة لبرامج تدريبية أشمل، تستهدف مدرسي مواد دراسية أخرى، أو تهدف إلى تطوير مهارات إضافية، كالتفكير النقدي، أو استخدام التقنيات الرقمية في التدريس.

رابعاً: التوصيات

أ. اعتماد البرنامج في تدريب مدرسي التاريخ لما له من تأثير إيجابي، في الاداء المهني لمدرسي التاريخ .

ب. تعزيز استخدام معايير إدارة المعرفة في المدارس الثانوية والاعدادية .

ج. تزويد المدرسين بكراس تعريفي بهذه المعايير لما لها من اهمية بالغة في الاداء المهني لديهم .

د. نشر الوعي والاهتمام بالتبادل المعرفة وخلق بيئة محفزة مادياً ومعنوياً لتشجيع المدرسين على تطوير ادائهم المهني داخل المؤسسة التعليمية.

هـ. العمل على تقوية روابط فكرية وثقافية بين المدارس عن طريق المراسلات او المشاركة في المسابقة او ندوات او حلقات تدريبية او المعارض والاستفادة منها خصوصا ذوي الخبرة والاختصاص .

خامساً: المقترحات



- أ. إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على مدرسي تخصصات أخرى، مثل اللغة العربية، والعلوم، لقياس أثر البرنامج خارج نطاق تدريس مادة التاريخ.
- ب. قياس أثر البرنامج على تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى المدرسين، ومعرفة مدى إسهامه في ابتكار أساليب تدريسية جديدة وفعالة.
- ج. إجراء دراسة لعلاقة بين إدارة المعرفة وبعض التغيرات (الخبرة والتخصص)
- د. اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية لمعرفة أثر البرنامج على الاتجاه نحو مهنة التدريس، من حيث تعزيز الانتماء والرضا المهني ورفع الدافعية لدى المدرسين.
- هـ. استكشاف أثر البرنامج على متغيرات إضافية، مثل مهارات التقويم الذاتي، والكفاءة الرقمية، وأثره غير المباشر على تحصيل الطلاب وتفاعلهم داخل الصفوف الدراسية.
- و. تطبيق البرنامج التدريبي على مدرسي المراحل الابتدائية او الجامعية؛ للتحقق من مدى فاعليته في تطوير الأداء المهني في مختلف المراحل التعليمية.

المصادر العربية

١. بدير ، جمال يوسف(2013): اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات ، دار كنوز المعرفة العلمية ، عمان ، الاردن .
٢. البرزنجي ، حيدر شاكر ، ومحمود حسن جمعة (2017) : تكنولوجيا وأنظمة المعلومات في المنظمات المعاصرة ، منظور اداري ، تكنولوجيا ، googel , books.
٣. بوران ، سمية عامر(2016) : إدارة المعرفة كمدخل للميزة التنافسية في المنظمات المعاصرة ، مركز الكتاب الاكاديمي ، القاهرة ، مصر .
٤. الثبيتي، محمد بن عبد الله (2013). إدارة المعرفة ، دار الخليج للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
٥. الجراح ، محمود محمد (2012): التربية المهنية ، ط1 ، امواج للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
٦. حجازي ، عبد الحكيم ياسين ، الهياجنة وائل سليم (2016): مفاهيم اساسية في التربية ، ط1 ، دار المعتر للنشر والتوزيع .
٧. حجازي ، هيثم(2005) : ادارة المعرفة (مدخل نظري) الدار الاهلية ، عمان .
٨. الحريري ، رافدة عمر(2010): طرق التدريس بين التقليد والتجديد ، ط1، دار الفكر ناشرون وموزعون ، عمان ، الاردن .
٩. خليفات ، نجاح (2014): تربيوات المعلم الذي يزيد ، دار اليازوري العلمية ، عمان ، الاردن .
١٠. الدخيل الله ، دخيل بن عبد الله (2014): سلسلة المهارات الاجتماعية (2) المهارات الاجتماعية تدريب وتمارين ومناهج تقييم ، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع ، الرياض ، المملكة العربية السعودية
١١. رضوان ، محمود عبد الفتاح (2013): تنمية مهارات مسئولية التدريب والتطوير ، دار النشر والتوزيع إعداد ادارة الشؤون الفنية ، دار الكتب المصرية .
١٢. زاير ، سعد علي ، ايمان اسماعيل عايز (2014): مناهج اللغة العربية وطرائق تدريسها ، ط1 ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
١٣. زيتون ، كمال عبد الحميد (2004): تكنولوجيا التعلم ، دار الكتب ، القاهرة .
١٤. شقير ، يسرى حسين ابراهيم(2009): المشكلات التي تواجه الطالب المتدرب في مدرسة التدريب مع كل من مدير المدرسة والمعلم المتعاون ، جامعة القدس المفتوحة ، كلية التربية.
١٥. الشيمي ، حسني عبد الرحمن (2009) : ادارة المعرفة ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر
١٦. عبد الرزاق ، عامر وعبد المحسن نصار(2022) : ادارة المعرفة في اطار نظم ذكاء الاعمال ، دار اليازوري ، عمان ، الاردن .



١٧. العرنوسي، ضياء عويد حربي (2016): معلم المدرسة الاساسية ، دار الرضوان للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
١٨. عطية ، محسن علي (2007): الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال ، ط1 ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
١٩. علي ، طيف محمد عبدالله (2011): التفكير الابداعي لدى المديرين وعلاقته بحل المشكلات الادارية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.
٢٠. الفراهيدي ، الخليل بن احمد (2003): كتاب العين ، تحقيق عبد الحميد هنداوي ، ج4 ، ط1 ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان .
٢١. كحلات ، سمراء (2009) : تمكين المعرفة في الجزائرية : دراسة ميدانية بمكتبات جامعة بآتنة ، رسالة الماجستير ، كلية العلوم الانسانية ، جامعة منتوري ، قسنطينية ، الجزائر.
٢٢. مرعي ، توفيق، محمد محمود الحيلة (2005): طرائق التدريس العامة ، ط4 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، لبنان .
٢٣. المغربي ، محمد الفاتح محمود بشير (2020): ادارة المعرفة ، الاكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي ، القاهرة ، مصر .
٢٤. المغربي ، محمد الفاتح محمود بشير (2020): ادارة المعرفة ، الاكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي ، القاهرة ، مصر .
٢٥. مقابلة ، محمد قاسم (2011) : التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية ، دار الشروق للنشر والتوزيع والطباعة ، ط1 ، عمان ، الاردن .
٢٦. المنجد ، محمد بشير (2020) : الآلة الذكية من ديكارت وحتى دماغ غوغل ، E-kutub Ltd ، بريطانيا
٢٧. مهدي ، عباس واخرون (2002): أسس التربية ، دار الكتاب للطباعة والنشر ، بغداد ، العراق .
٢٨. المواجدة، رائد عبد الله(2010): التعليم المحوسب و التفكير الإبداعي، الاكاديميون للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
٢٩. هوبا ماري، جان ، فريد (2006): تقويم مركزية – المتعلم في الكليات الجامعية تحويل بؤرة التركيز من التعليم الى التعلم ، ط1، للنشر والتوزيع ، المملكة العربية السعودية .
٣٠. الهوش ، ابو بكر (2020) : استراتيجيات ادارة المعرفة ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة ، مصر .
٣١. الهويدي ، زيد (2012): مهارات التدريس الفعال ، دار الكتاب الجامعي ، الامارات العربية المتحدة .
٣٢. يحيواوي ، ابراهيم عمر (2017): تأثير تكنولوجيا الاعلام والاتصال على العملية التعليمية في الجزائر ، دار اليازوري ، عمان ، الاردن .

المصادر الاجنبية

33. murnane ، Talkeuchi Hirotaka :2008 The knowledge creating com pany : How J apanese companies creat the dynamites oxford university press.
34. (<https://ar.wikipedia>)