

فاعلية برنامج تدريبي قائم على COATCHING التعليمي
في تحسين الاداء التدريسي عند مدرسي المرحلة المتوسطة

مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية
مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية الأساسية / جامعة بابل

فاعلية برنامج تدريبي قائم على COATCHING التعليمي
في تحسين الاداء التدريسي عند مدرسي المرحلة المتوسطة

أ.د. عارف حاتم هادي

الباحث. باسم هادي علي

جامعة بابل / كلية التربية الأساسية

**The effectiveness of a COATCHING based training program in
improving the teaching performance of middle school teachers**

Researcher. Basim hadi ali

Basimhadi1979@gmail.com

Prof. Dr. Aref Hatim Hadi

University of Babylon / College of Basic Education

arif_201690@yahoo.com

Abstract

The current research aims to identify the effectiveness of a training program based on educational COACHING in improving the teaching performance of social studies teachers at the middle school level. To verify this research objective, the researcher set the null hypothesis: There are no statistically significant differences at the (0.05) significance level between the mean scores of the experimental group teachers who were exposed to the training program based on educational COACHING in the pre-test of the effective communication skills scale and their mean scores in the post-test of the same scale. The researcher used both descriptive and experimental methodologies. The descriptive method was employed in constructing the training program, and the experimental method was used to assess the effectiveness of the program. The researcher chose a quasi-experimental design with a single experimental group. The experimental group was trained using the program. The research community consisted of social studies teachers at the middle school level in the education department of Al-Hashimiyah district, Babil governorate, for the academic year (2024-2025). A purposeful sample of (20) teachers from the second-grade middle school social studies teachers was selected to participate in the research. As for the research tool, the researcher constructed a teaching performance observation checklist, consisting of 56 items. After applying the research tool and analyzing the results, the findings showed that the group trained with the educational COACHING-based program outperformed the pre-test results in the post-test of effective communication skills.

Keywords: program, training, education, performance, teaching, coaching.

المخلص

يهدف البحث الحالي الى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي قائم على COACHING التعليمي في تحسين الاداء التدريسي عند مدرسي الاجتماعيات في المرحلة المتوسطة، ومن أجل التحقق من هدف البحث وضع الباحث الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات مدرسي الاجتماعيات افراد المجموعة التجريبية الذين تعرضوا للبرنامج التدريبي على وفق COACHING التعليمي في التطبيق القبلي لبطاقة ملاحظة الاداء التدريسي ومتوسط درجاتهم في التطبيق البعدي لبطاقة، اعتمد الباحث المنهج الوصفي والتجريبي اذ استعمل المنهج الوصفي في بناء البرنامج التدريبي، والمنهج التجريبي للتعرف على فاعلية البرنامج، واختار التصميم التجريبي ذا الضبط الجزئي للمجموعة التجريبية الواحدة، اذ دربت المجموعة التجريبية بالبرنامج التدريبي، تمثل مجتمع البحث بمدرسي مادة الاجتماعيات في المرحلة المتوسطة العاملين في تربية محافظة بابل/ قسم تربية قضاء الهاشمية للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥) م، وتم اختيار بصورة قصدية (٢٠) مدرس ومدرسة من مدرسي مادة الاجتماعيات للصف الثاني المتوسط ليكونوا عينة البحث، وفيما يتعلق بأداة البحث فقد عمدَ الباحث إلى بناء أداة تمثلت ببطاقة ملاحظة الاداء التدريسي وتألفت من (٥٦) فقرة، وبعد تطبيق أداة البحث وتحليل النتائج التي حصل عليها الباحث أظهرت النتائج: تفوق مجموعة البحث الذين دربوا بالبرنامج التدريبي القائم على COACHING التعليمي في التطبيق البعدي لبطاقة ملاحظة الاداء التدريسي على حساب التطبيق القبلي.

الكلمات المفتاحية: برنامج، تدريب، التعليم، أداء، تدريس، COACHING.

الفصل الأول/ التعريف بالبحث

اولاً: مشكلة البحث

يعد الأداء التدريسي من القضايا التربوية المؤثرة على جودة العملية التعليمية ومخرجاتها، ويرتبط تحسين الاداء بعوامل عدة من بينها استراتيجيات التدريس الحديثة، التي تُعد عنصراً حيوياً في تحسين التفاعل الصفوي وتعزيز فهم الطلبة للمحتوى التعليمي وتعزيز الدافعية نحو التعلم، ومن طريق خبرة الباحث في مجال التدريس عبر (١٩) عام من الخدمة ومحاضر في مركز الاعداد والتدريب التابع إلى المديرية العامة للتربية في محافظة بابل سنوات عدة وزيارة المدرسين في الصفوف كمدبر مدرسة واللقاء مع عدد من المشرفين، لاحظ هناك ضعف في الاداء التدريسي من طريق بعض المؤشرات منها الاعتماد على اساليب وطرائق تدريس اعتيادية لا تتلاءم مع التقدم الحاصل في العملية التربوية التعليمية، ولتأكيد الاحساس بمشكلة البحث صمم الباحث استبانة وجهت الى عدد من مدرسي مادة الاجتماعيات في المرحلة المتوسطة التابعين الى مديرية تربية محافظة بابل لغرض التعرف على إجاباتهم عن الاسئلة الموجهة لهم، وبعد الاطلاع على إجاباتهم اسفرت النتائج عن:

١- إن ٩٦٪ من المدرسين، ليس لديهم معلومات حول نماذج واستراتيجيات COACHING التعليمي.
٢- إن ٨٢٪ من المدرسين، لم يستعملوا الاستراتيجيات والاساليب الحديثة في الأداء التدريسي
لذا فإن اشراكهم في برنامج تدريبي قد يساعد في إعدادهم لممارسة أدوارهم الجديدة بوصفهم مرشدين
وموجهين للطلبة يتفاعلون مع معطيات العملية التعليمية، ومنظمين لخبرات ومواقف تعليمية مثيرة ومتنوعة كتسخير
اساليب تعليمية حديثة، ابتغاءً لأقصى فائدة مرجوة وفقاً لمتطلبات الموقف التعليمي، ولغرض إعداد أي برنامج
تربوي أو بنائه فلا بد من أسس ومعايير ينبغي مراعاتها كي تتم عملية التدريب بشكلها الأنسب والصحيح، فرأى
الباحث انه قد يكون من المفيد اقتراح برنامج تدريبي قائم على COACHING التعليمي، ومن ثم الكشف عن
فاعليته في الاداء التدريسي عند مدرسي المرحلة المتوسطة، ومن خلال ذلك يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي
بالسؤال الآتي: ما فاعلية برنامج تدريبي قائم على COACHING التعليمي في تحسين الاداء التدريسي عند
مدرسي المرحلة المتوسطة؟

ثانياً: أهمية البحث

- ١- أهمية التطور العلمي والتكنولوجي والعمل على توظيفه بالعملية التربوية بما يخدم المتغيرات المتلاحقة.
- ٢- أهمية التربية، كونها تمثل الحجر الاساس في بناء المجتمع.
- ٣- يمثل المدرس عنصراً محورياً في العملية التعليمية، ولهذا فإن تدريب المدرسين وتأهيلهم مهنيًا وتربويًا يعد من الأولويات الأساسية لأي نظام تعليمي ناجح.
- ٤- أن تدريب المدرس في اثناء الخدمة يعزز كفاءة المدرس ويواكب التغيرات التربوية ويرفع جودة التعليم.
- ٥- أهمية البرامج التدريبية في تطوير المدرسين وتحسين ادائهم التدريسي لأنهم يواجهون بعض التحديات والمشكلات في العملية التعليمية.
- ٦- أهمية استراتيجيات COACHING التعليمي لأنها تؤدي الى تعزيز المهارات التدريسية لدى المدرسين.
- ٧- أهمية الاداء التدريسي فهو ليس مجرد وظيفة بل هو فن ومهارة تتطلب التزاماً وتطويراً مستمراً لضمان النجاح على المستوى الفردي والمؤسسي.
- ٨- أهمية المرحلة المتوسطة لأنها مرحلة انتقال في حياة الطالب الفكرية والفسولوجية، فضلاً عن أنها حلقة الوصل بين الدراسين الابتدائية والإعدادية.

ثالثاً: هدفا البحث وفرضيته

- ١- بناء برنامج تدريبي قائم على (COACHING) التعليمي لمدرسي الاجتماعيات في المرحلة المتوسطة.
- ٢- تعرف فاعلية برنامج تدريبي قائم على COACHING التعليمي في تحسين الاداء التدريسي عند مدرسي الاجتماعيات في المرحلة المتوسطة.

ومن أجل التحقق من الهدف الثاني وضع الباحث الفرضية الصفرية الاتية:

- الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات مدرسي الاجتماعيات افراد المجموعة التجريبية الذين تعرضوا للبرنامج التدريبي على وفق COACHING التعليمي في التطبيق القبلي لبطاقة ملاحظة الاداء التدريسي ومتوسط درجاتهم في التطبيق البعدي لبطاقة.

رابعاً: حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بـ:

١- الحدود البشرية: مدرسو مادة الاجتماعيات في المدارس المتوسطة والثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة بابل.

٢- الحدود الزمانية: الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥.

٣- الحدود المكانية:

- قسم الاعداد والتدريب التابع الى المديرية العامة لتربية محافظة بابل.

- المدارس المتوسطة والثانوية النهارية التابعة الى المديرية العامة لتربية محافظة بابل.

٤- الحدود المعرفية: برنامج تدريبي قائم على COACHING التعليمي في تحسين الاداء التدريسي عند مدرسي المرحلة المتوسطة.

خامساً: تعريف المصطلحات

اولاً- الفاعلية: عرفها:

١- (زيتون): بأنها "القدرة على إنجاز الأهداف لبلوغ النتائج المرجوة، والوصل اليها بأقصى حد ممكن". (زيتون، ٢٠٠١: ٥٥)

٢- التعريف الإجرائي: الاثر الذي يحدثه برنامج تدريبي قائم على COACHING التعليمي في تحسين الاداء التدريسي عند مدرسي مادة الاجتماعيات على وفق بطاقة ملاحظة اعدت من قبل الباحث.

ثانياً- البرنامج التدريبي: عرفه:

١- (جبران): بأنه "مجمل الخبرات واللوان النشاط التي تخطط وتنفذ في سياق معنوي وخلال فترة زمنية محددة لتحقيق اهداف منشودة". (جبران، ٢٠٠٤: ١٣١)

٢- التعريف الاجرائي: عملية منظمة ومخططة لمجموعة من الجلسات التدريبية القائمة على الانشطة والخبرات المترابطة والمواقف التعليمية على وفق استراتيجيات COACHING التعليمي يكتسب من طريقها مدرسي الاجتماعيات مجموعة من المعارف والمهارات من اجل تحسين أدائهم التدريسي لديهم ويقاس أثره على وفق بطاقة ملاحظة اعدت من قبل الباحث.

ثالثاً- (COACHING) التعليمي: عرفه:

١- (parsloe): بأنه التحسين الفوري لأداء المهارات وتطويرها من طريق شكل من اشكال التعلم والتوجيه والتدريب بالمعايشة. (parsloe, 1995: 18)

٢- التعريف الاجرائي: مجموعة من استراتيجيات COACHING التعليمي التي سيتم تدريب مدرسي الاجتماعيات (المجموعة التجريبية) ضمن البرنامج التدريبي لتحسين الاداء التدريسي والتي يقاس أثرها بموجب بطاقة ملاحظة اعدت من قبل الباحث.

رابعاً- الاداء التدريسي: عرفه:

١- (Marzano & Simms): بأنه القدرة على تنظيم وتنفيذ أنشطة تعليمية تهدف الى تحقيق تعلم فعال عند الطلبة من طريق استخدام استراتيجيات مدروسة، وقياس نتائج التعلم وتعديل التدريس استناداً الى تحليل البيانات. (Marzano & Simms, 2022: 12)

٢- التعريف الاجرائي: مجموعة من المهارات التي تشمل التخطيط والتنفيذ والتقويم وما يرتبط بها والتي يكتسبها متدربي المجموعة التجريبية (عينة البحث) عند اشتراكهم في البرنامج التدريبي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها المتدربون من طريق بطاقة الملاحظة التي أعدها الباحث لهذا الغرض.

الفصل الثاني/ جوانب نظرية

أولاً: البرنامج التدريبي

١- مفهوم البرنامج التدريبي

نتيجة للتطور المستمر في المجتمعات البشرية وجب أن يوازي ذلك تطور في كفاءة الأفراد وتأهيلهم ليسهموا في إدارة عملية التغير والتطور في مجتمعاتهم، ولعل برامج التدريب أحد الأدوات التي تساعد هؤلاء الأفراد للنهوض بالعملية التعليمية لتواكب التطور العصري، لذلك تولى الأنظمة التربوية في الدول اهتماماً متزايداً للتدريب بوصفه مصدراً أساسياً في تنمية القوى البشرية العاملة في حقل التربية والتعليم، ولأنه أداة مهمة في إحداث التغير والتطوير في شتى جوانب العملية التربوية ولكي يؤدي التدريب أهدافه المتوخاة، لا بد أن يكون القائمون عليه على وعي ودراية تامة بالمبادئ والأسس التي يقوم عليها، وبالفعاليات والأنشطة التي يتضمنها، وبالوسائل والأساليب التي يعتمدها، والتدريب عملية تهدف لتطوير أداء العاملين ومن ثم أداء المنظمة وفاعليتها من طريق تزويد المتدربين بالمعارف والمعلومات المطلوبة، وإكسابهم المهارات والخبرات المناسبة، وتنمية اتجاهاتهم الايجابية المطلوبة (صخي، ١٩٩٣: ٤)، ويكون البرنامج التدريبي اكثر فاعلية عندما تكون العناصر متفاعلة فيما بينها والتي تهدف إلى تحسين أداء العاملين، ومن ثم تحسين الأداء للمنظمة ككل وتقييمها، ويتم معرفة مدى تحقيق فاعلية البرامج التدريبية من طريق تحقيق الأهداف المخطط لها مسبقاً بحيث يُعد تحقيق الأهداف بشكل كامل لهذه البرامج مبرراً

وجود نشاط التدريب واستمراره، وبالتالي فاعلية البرامج التدريبية هي الأساس في تطور نشاط التدريب ومعياري الحكم على نجاح هذا النشاط المهم في المنظمات. (الشرعة، ٢٠١٤: ٦٥).

ويرى الباحث ان البرنامج التدريبي يعمل على تنشيط دور المدرس ورفع كفاءته لتحقيق تغييرات في خبراته ومهارته ومعلوماته، لتفعيل ادائه بصورة اكثر فاعلية في ضوء الانشطة والتدريبات التي تقدم له وتعمل على تطويره على وفق تطلعاته المستقبلية، وبالتالي تشمل تغييرات مستقبلية تسهم في رفع كفاءة المؤسسة التعليمية، وإن برامج تدريب المدرسين في اثناء الخدمة ضرورة ملحة لتطوير معلوماتهم وتحسين ادائهم نتيجة الظروف التي يفرضها العصر من متغيرات مستجدة واكتشافات علمية مستمرة في مجال العلم والمعرفة التي تزداد وتتطور بمرور الوقت، وما تقدمه الدراسات التربوية من استراتيجيات جديدة وأساليب تربوية ينبغي على المدرس مواكبتها، وان يلم بما هو جديد في مجال تخصصه التربوي ودوره المهني في مجال التعليم.

٢- أهداف البرامج التدريبية:

تتنوع أهداف البرامج التدريبية المرجو تحقيقها بتنوع أهداف القائمين عليها، والخطط الموضوعية لها، لكنها تلتقي بمخرجاتها، التي يكون المتدرب غايتها الأساس في تنفيذ تلك البرامج، وهناك العديد من الأهداف وهي كالآتي:

١- **الأهداف المعرفية:** هي الأهداف التي يمكن قياسها بواسطة الاختبارات المرحلية والنهائية، والتي تركز على

مقدار الحقائق والمعارف والمعلومات التي يكتسبها المتدرب ومنها:

- إغناء الثقافة العامة للمتدربين وتجديد معارفهم التربوية.
- تزويد المتدرب بكل ما هو جديد من المعارف في التربية العامة مجال طرائق التدريس وعلم النفس والتقويم التربوي.

- تزويدهم بالأساسيات من المعلومات والمفاهيم المستجدة بالمنهج، وتدريبهم على الانتفاع بها.

- توعية المتدربين بالأهداف التربوية وتوجيههم توجيهاً سليماً لذلك.

٢- **الأهداف المهنية:** وهي ما تتعلق بمستوى النمو المهني في مختلف الجوانب، ومنها:

- تطوير قدرات ومهارات المتدربين من أجل الرقي الوظيفي.
- مساعدة المتدربين على المشاركة في الانشطة المهنية. (الطعاني، ٢٠٠٧: ٩٩)

٣- **الأهداف المهارية:** وهذه المهارات تركز على الجوانب التطبيقية بأداء المتدربين والتي يمكن ملاحظتها في ممارساتهم ومنها:

- تمكين المتدربين تحديد الأهداف الخاصة وبشكل أداء سلوكي.
- تنمية قدرة المتدربين على التواصل والاتصال.

- تمكينهم من تعلم مهارات الحاسوب والمعلوماتية والتقنيات الحديث.
- تمكين المتدربين من اكتساب مهارات وخبرات جديدة.
- تمكينهم من توظيف التقنيات الحديثة في مجالات وظائفهم.

٤- الأهداف الناتجة: وهي التي تتعلق بقياس مخرجات البرنامج التدريبي النهائية مثل نتائج المتدربين، ومستوياتهم التحصيلية، والمهارية.

٥- الأهداف الوجدانية: وتتعلق بـ:

- فلسفة التربية ودورها في التنمية.
- شرف المهنة وقداستها.
- أخلاقيات المهنة، قيمها.
- الاتجاه الايجابي نحو المهنة. (النجم، ٢٠١٥: ١٩٤ - ١٩٩)

ثانياً: COACHING التعليمي

١- نبذة تاريخية

أول استخدام لمصطلح COACHING كان في عام ١٨٣٠م في جامعة أكسفورد، ويستخدم لتوجيه الطلاب في الجامعة، وخاصة فيما يتعلق بتأدية الامتحانات، وجاء أول استخدام COACHING فيما يتعلق بمهنة الرياضة في عام ١٨٦١م، وترجع أصل كلمة COACH إلى اللغة اللاتينية، إذ استخدمت في العصور الوسطى للإشارة إلى عربة خيول النقل لأنها الطريقة الأكثر أناقة في ذلك العصر، وظلت هذه الكلمة دائماً مرادفة للأناقة، ثم استخدمها الرياضيون للإشارة إلى المدربين الذين دربوا لاعبيهم وجعلوهم يحققون أفضل النتائج، بينما يرى آخرون بأن كلمة COACH هي كلمة من اللغة المجرية، ومعناها عربة بحصان فالكوتش في الحقيقة ينقل الشخص من مساحة إلى مساحة أخرى من التطوير الذاتي، مثل العربة التي تنقل الشخص من مكان لمكان آخر وقد بدأت فكرة COACHING في أمريكا في مجال الرياضة، لجعل اللاعبين في مختلف الألعاب يخرجوا أفضل ما لديهم، ويحققوا المزيد من النتائج المرتفعة، إذ بدأها المدرب (جالوي) في رياضة التنس، بتصميم أسلوب تمكن من خلاله التعامل بصورة صحيحة مع عقل اللاعب ومشاعره، مثلما يتعامل مع مهارته الفنية، ومن أهم اقتباساته "المنافس الأقوى بداخلك أنت وليس من حولك" وتبلورت هذه الكلمة وتم استخدامها في مجال التدريب والتنمية البشرية، فأصبحت أهدافاً لتدريب الأفراد لتطوير قدراتهم بسهولة وأناقة حتى أصبحت أسلوباً تدريبياً فريداً في التطوير البشري، ثم أضيف إليها المقطع (ing) لكلمة (coach) لتعني الاستمرارية. (ابو النصر، ٢٠١٩: ٢٢-

وبعد أن أثبت COACHING نجاحاً كبيراً في الولايات المتحدة الأمريكية، انتقل لبعض دول أوروبا الغربية وخاصة بريطانيا، وبلغ ذروته في منتصف التسعينيات، إذ برزت مجموعة من المنظمات في أمريكا وأوروبا متخصصة في دورات وجلسات COACHING، ثم انتشر هذه المفهوم بشكل سريع في كثير من دول العالم، ومنها الدول العربية التي اهتمت به مؤخراً منذ عام ٢٠١٠م وحتى الوقت الحاضر، ومن مظاهر هذا الاهتمام إنشاء مراكز ومؤسسات تدريبية في كثير من الدول العربية (مثل: مصر والسعودية والكويت والجزائر والسودان... متخصصة في تقديم دورات الكوتشنج، ثم تقديم جلسات الكوتشنج، إلى أن تم تأسيس الاتحاد العربي للكوتشنج بالسودان عام ٢٠١٧م، وبعد ذلك انتشر المفهوم أكثر وصارت هناك العديد من المنظمات والهيئات المهنية التي تعطي تصريحا أو ترخيصاً مهنياً Professional license لممارسة COACHING وهو عملية مساعدة الفرد على تحقيق أهدافه وتطوير إمكاناته من خلال التركيز على نقاط قوته وقدراته، يعتمد الكوتشنج على العلاقة بين المدرب (الكوتش) والمتدرب (الكوتشي)، حيث يوفر المدرب الدعم والتوجيه للمتدرب، ويساعده على تحديد أهدافه ووضع خطة لتحقيقها، وتجاوز العقبات التي تواجهه. (عقوني، ٢٠٢٣: ٦)

٢- استراتيجيات COACHING التعليمي

١- استراتيجية Grow

تعد هذه الاستراتيجية من الاستراتيجيات الحديثة التي تساعد المدرس في الانتقال بالطالب من تحديد الأهداف إلى استكشاف الواقع، ومن ثم استكشاف الخيارات لدى الطالب وحتى المضي قدماً إلى التزامه بالفعل وبذلك يحقق الهدف ويصل إلى ما كان يتطلع لتحقيقه.

G: Goals = الأهداف التي ينشدها المدرس =

R: Reality = الواقع والتحديات والإمكانات المتاحة =

O: Option = الخيارات والبدائية والتي تمتد أبعد مما سبق أن حاولها أو فكر فيها الطالب =

.W: Will/Way Forward = الحصول على التزام الطالب تجاه مباشرة الفعل نحو التقدم =

٢- استراتيجية The 5 whys

تعد هذه الاستراتيجية من الاستراتيجيات التي تعتمد على إيجابية الطالب في المواقف التعليمية المختلفة، والتي تحفز الطالب على الاشتراك في عمل أنشطة تحفزه على التفكير فيما يتعلمه، كما وتعتبر الاستراتيجية تعليمية مبتكرة تعمل على تنمية مهارات التفكير العليا عند الطلاب والقدرة على المناقشة وحل المشكلات التي تواجههم، إذ تساعدهم على البحث عن جذور المشكلة وتتمى قدرة الطالب على الفهم والاستيعاب.

خطوات تطبيق استراتيجية The 5 whys

- ١) الخطوة الأولى: يقوم المدرس بتقسيم الطلبة إلى أقران او مجاميع صغيرة، ويراعي التفاوت في مستويات الطلاب داخل كل مجموعة.
- ٢) الخطوة الثانية: يقوم المدرس باختيار إحدى الاستراتيجيات المنظمة مثل استراتيجية التعاقب الثنائي أو الحلقي أو المدرب.
- ٣) الخطوة الثالثة: بعد ذلك يقوم المدرس بتقديم النشاط للطلاب، والذي قد يكون قراءة النص أو مناقشة مفهوم معين أو البحث عن جذر المشكلة.
- ٤) الخطوة الرابعة: يطرح الطالب الأول سؤالاً مبتدئاً بكلمة لماذا؟ ثم يكرر السؤال نفسه بعد كل إجابة لزميله خمس مرات وليس بالضرورة أن تكون بنفس العدد فقد تقل أو تزيد.
- ٥) الخطوة الخامسة: يقوم الطالبان الآن بتبادل الأدوار وإعادة الخطوة السابقة.
- ٦) الخطوة السادسة: يمكن للمدرس ان يستخدم مخططاً تنظيمياً لمساعدة الطلاب في الكتابة. (امبو سعدي وهدى، ٢٠١٦: ٤٣٩)

٣- استراتيجية Cause and Effect:

هي استراتيجية مخططة بشكل منظم، صممت لمساعدة المتعلمين على العمل لحل المشكلات، إذ تعد أداة لتحليل مشكلة ما من طريق تحديد الأسباب المحتملة لها لإيجاد مجموعة من الحلول التكاملية في حلها وهي عبارة عن رسم تخطيطي يساعد الطلاب على تحديد الأسباب والنتائج بشكل تفصيلي منظم، وتستخدم عادة في تحديد الأسباب المحتملة لمشكلة أو أثر ما، ويمكن أن تستخدم في تقييم البدائل الممكنة عند وضع خطة عمل، أو في تحليل سبب نتيجة معينة أو أثر محدد كي توضح أسبابا محتملة لحدوث مشكلة. (السكرانه، ٢٠٠٩: ٢٩٩)

خطوات استراتيجية Cause and Effect:

تتلخص خطواتها بالآتي:

- ١- يفضل تقسيم الصف إلى أربع مجموعات متساوية غير متجانسة.
- ٢- عند راس المخطط الذي يصممه المدرس اكتب المشكلة أو الأثر أو المفهوم.
- ٣- في نهاية كل عنصر رئيسي من عناصر المخطط نطلب من كل طالب في كل مجموعة وضع سبب من الأسباب المحتملة لحدوث المشكلة.
- ٤- نطلب من كل مجموعة تحديد ومناقشة الأسباب التي يرون أنها الأكثر أهمية أو الأوثق صلةً بالمشكلة، ويقوموا بترتيبها وفق رؤيتهم.

- ٥- بعد انتهاء المجموعات من إعداد القوائم يتم الطلب من كل مجموعة أن تحدد عضو منها يقترح ثلاثة أسباب فقط ويقوم بترتيبها حسب أهميتها.
- ٦- تقوم كل مجموعة بعرض نتيجة عملها على باقي المجموعات.
- ٧- بعد انتهاء عروض نتائج عمل المجموعات تتم مناقشة الصف ككل في الفروق والاختلافات بين استنتاجات المجموعات.
- ٨- بعد ذلك تقوم كل مجموعة بالدفاع عن رؤيتها، ودعم استنتاجها من خلال حقائق أو بيانات أو أمثلة... الخ.
(الريامي واخرون، ٢٠٠٤: ١٥)

ثالثاً: الأداء التدريسي

ان الأداء التدريسي من الركائز الأساسية التي يجب أن يلم بها المدرس في الموقف التعليمي أو خارجه، فالإلمام بها يؤمن التفاعل في البيئة الصفية، كما يؤمن عرض المادة التعليمية بشكل متسلسل ومنطقي وبما يتناسب مع الخبرات الضرورية للتفاعل مع البيئة التعليمية بشكل أوسع ويعطيه الحرية الكاملة في اختيار استراتيجيات التدريس المناسبة فضلاً عن اختيار وتطوير الأنشطة التي يستخدمها في الموقف التعليمي، كما تمكنه من مواجهة المشكلات الصفية المختلفة. (الهويدي، ٢٠٠٣: ١٧)

١- أهمية الأداء التدريسي في العملية التعليمية:

يعد الأداء التدريسي أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على جودة التعليم وتحقيق الأهداف التربوية، فهو يعكس مدى كفاءة المدرس في نقل المعرفة وتحفيز التفكير النقدي وتعزيز التفاعل داخل الصف الدراسي، ويمكن تلخيص أهمية الأداء التدريسي في النقاط الآتية:

- ١- تحقيق أهداف التعلم: الأداء التدريسي الفعال يساهم في تحقيق الأهداف التعليمية من خلال تنظيم المحتوى الدراسي، واستخدام أساليب التدريس المناسبة، وتقييم مدى فهم الطلاب للمادة العلمية.
- ٢- تحفيز الدافعية لدى الطلاب: التدريس الجيد يساعد على خلق بيئة محفزة تعزز من رغبة الطلاب في التعلم، وذلك عبر استخدام استراتيجيات مثل التعلم النشط، والتفاعل الصفّي، والتغذية الراجعة المستمرة.
- ٣- تحسين الفهم والاستيعاب: يعتمد الأداء التدريسي الجيد على أساليب متنوعة مثل الشرح الواضح، والاستخدام الفعال للوسائل التعليمية، مما يساهم في تحسين استيعاب المفاهيم والمعلومات.
- ٤- تعزيز مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات: يساعد التدريس الفعال في تنمية قدرات الطلاب على التحليل والتقييم والابتكار، مما يمكنهم من تطبيق المعرفة في مواقف حياتية مختلفة.
- ٥- تحسين العلاقة بين المعلم والطالب: يعتمد الأداء التدريسي على بناء علاقة تفاعلية إيجابية بين المدرس والطالب، مما يعزز ثقة الطلاب بأنفسهم ويشجعهم على المشاركة الفعالة. (Biggs&Tang,2011:44)

٢- تقويم الاداء التدريسي:

ان تقويم المدرسين يبقى محور اهتمام القائمين على العملية التعليمية، وأن الأداء التدريسي كي يكون فعالاً يجب أن يكون ذا كفاءة عالية، ومع ذلك لم يظهر أي نظام متكامل للتقويم حتى الستينات من القرن الماضي، ومنذ بدأ الاهتمام بتقويم المدرسين وبدأ الباحثون يرون في تقويم المدرسين أداة مهمة لتحسين التعليم والتعلم وخلال الثلاثة عقود الماضية أظهر الأدب التربوي أمرين مهمين أولهما بروز أهمية التقويم لأداء المدرس وأثره عليهم وثانيهما الاهتمام بأنظمة التقويم التي تساعد عملية النمو المهني للمدرس، ومن طريق التركيز على التقويم في اثناء الخدمة كما ان اغلب المختصون في مجال التربية والتعليم يتفقون على أن هناك ارتباط وشيخ بين نوعية تقويم الأداء ونوعية أداء المدرسين في أي نظام تعليمي، ومع تطور حركة القياس والتقويم النفسي والتربوي انصب الاهتمام في السنوات الأخيرة على تطوير أساليب تقويم الأداء المهني للمدرس، ونقصد بذلك عملية تقويم نشاطه التدريسي داخل الصف وإجراءاته خارج الصف، اذ يتم تقويم الاداء التدريسي للمدرس وفقاً للأساليب المعاصرة بصفة موضوعية وبدقة عالية وتستخدم هذه الأساليب بصفة أساسية أثناء ممارستهم الفعلية لمهنة التدريس، (الفتلاوي، ٢٠١٠: ١٢٤)، ومن اساليب تقويم الاداء هي:

- ١- استعمال استمارة ملاحظة تتضمن مجموعة من الخصائص أو المؤشرات الادائية تتوافق مع المهام المراد تقويمها.
- ٢- المقارنة الموقعية بزيارة موقع العمل ومقابلة المشرف من أجل معرفة مستوى انجاز المدرس وسلوكه ونقاط ضعفه وسبل معالجتها عن طريق الاطلاع على كتابات وانطباعات المشرف وقناعاته واقتراحاته بخصوص أداء المدرس.
- ٣- التقويم الجمعي بالأفراد على اتصال مباشر بالعمل.
- ٤- التقويم عن طريق معرفة الأهداف المتحققة.
- ٥- استمارة التقويم الذاتي، اذ يقوم الشخص أدائه ذاتياً ليعرف ما حققه. (خلف واخرون، ١٩٨٠: ٢٠١٩)

٣- مهارات الأداء التدريسي:

يرتبط الأداء التدريسي لأي مدرس بمدى امتلاكه هذا المدرس لعدد من المهارات وهي مهارات ليست فطرية بل يمكن إكسابها للمدرس وتدريبه عليها، وتضم بشكل عام مهارات (التخطيط والتنفيذ والتقويم) (الجلالي، ٢٠١١: ٦).

الفصل الثالث/ منهجية البحث واجراءاته

اولاً: منهج البحث

بعد أن أصبحت مشكلة البحث واضحة من حيث طبيعتها وأهدافها وفروضها وحدودها ومتغيراتها تأتي مرحلة تحديد منهج البحث الملائم، إن تحديد المنهج الملائم للبحث تحكمه طبيعة المشكلة وأهداف البحث ومجتمعها وعينته، فضلاً عن مستلزمات إجراءاته الأخرى (عطية، ٢٠٠٩: ٨٠)، لذلك اتبع الباحث المنهج الوصفي في بناء البرنامج والمنهج التجريبي في تقصي البرنامج التدريبي وكما يأتي:

١- المنهج الوصفي

اعتمد الباحث المنهج الوصفي لبيان خطوات بناء البرنامج التدريبي، ويعرفه (ملحم، ٢٠١٠): "بأنه مجموعة من الاجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة او الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً، لاستخلاص دلالتها والوصول الى نتائج او تعميمات عن الظاهرة او الموضوع محل البحث". (ملحم، ٢٠١٠: ٣٢٤)

ولتحقيق الهدف الأول للبحث، أعتمد الباحث المنهج الوصفي لتحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين في ضوء COACHING التعليمي، ومن ثم بناء البرنامج التدريبي في تحسين الاداء التدريسي عند مدرسي مادة الاجتماعيات في المرحلة المتوسطة.

٢- المنهج التجريبي

يعد المنهج التجريبي تغير عمدي مضبوط الشكل محدد لحدث ما مع ملاحظة التغيرات الواقعة في ذلك الحدث ومحاولة تفسيرها، ويعد هذا المنهج من أفضل المناهج لحل جميع المشكلات بالطريقة العلمية وتطور بنية التعليم واصلاحه والعمل على تغير الأنظمة التي فيه، وهو أحد المناهج المعتمدة في العلوم النفسية والتربوية فيعد من أكثر المناهج موضوعية اذ يتمتع بمميزات يستطيع من خلالها الباحث التحكم والتدخل في الظاهرة التي تعد موضوع البحث (الشرع واخرون، ٢٠١٦: ١٢٨).

ويقوم المنهج التجريبي على معالجة المتغير المستقل او ما يدعي السبب وملاحظة اثر هذه المعالجة في المتغير التابع او ما يسمى بالنتيجة. (John, 2006:97)

ثانياً: مجتمع البحث وعينته

١- مجتمع البحث

يُعد تحديد مجتمع البحث من الإجراءات المنهجية الأساسية والمهمة في البحوث التربوية، وفي الوقت نفسه تتطلب دقة بالغة إذ يتوقف عليها إجراءات البحث وتصميمه وصحة نتائجه. (العجروش، ٢٠١٥: ٩٥)

وقد تكون مجتمع البحث من مدرسي مادة الاجتماعيات في المدارس الثانوية والمتوسطة الحكومية النهارية التابعة للمديرية العامة للتربية في محافظة بابل/ قسم تربية الهاشمية، والبالغ عددهم (٦٦٧) مدرساً ومدرسةً بواقع (٣٤٠) مدرساً، و(٣٢٧) مدرسةً بحسب إحصائية قسم التخطيط/شعبة الإحصاء في المديرية العامة للتربية في محافظة بابل للعام الدراسي ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥، والتي حصل عليها الباحث بموجب كتاب تسهيل المهمة، والجدول (١) يبين ذلك.

جدول (١)

مجتمع البحث (مدرسين - مدرسات) في المدارس المتوسطة والثانوية

الجنس	المدارس	
	ثانوية	متوسطة
مدرس	١٩٣	١٤٧
مدرسة	١٦٢	١٦٥
المجموع	٣٥٥	٣١٢

٢- عينة البحث

تم اختيار عينة البحث من مدرسي مادة الاجتماعيات للصف الثاني المتوسط لتنفيذ تجربة البحث بشكل قصدي لمبررات عدة منها: الباحث من سكنة محافظة بابل/ قضاء الهاشمية حيث يتطلب البحث تواجد الباحث طول مدة تطبيق البرنامج، ولما أبدته مديرية التربية في محافظة بابل/ قسم تربية الهاشمية/ قسم الإعداد والتدريب من تسهيلات واستعداداتها الجادة للتعاون مع الباحث لغرض انجاز تجربة البحث، لذا تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث لتمثل عينة البحث والبالغ عددها (٢٠) مدرس ومدرسة من مدرسي مادة الاجتماعيات للصف الثاني المتوسط من حملة شهادة البكالوريوس ملحق(ة)، ويرى بعض التربويين أن من عوامل نجاح التدريب أن لا يتجاوز عدد المتدربين (٢٠) متدرب. (عبد المعطي، ٢٠٠٠: ٢٨٣)

ثالثاً: اداة البحث

بطاقة الملاحظة

هي مشاهدة الظواهر من قبل الباحث أو من ينوب عنه، بقصد تفسيرها، واكتشاف أسبابها، والتنبؤ بسلوك الظاهرة، والوصول إلى القوانين التي تحكمها، وتعد بطاقة الملاحظة من أكثر الأدوات والأساليب اعتماداً في تقييم أداء المدرسين وفاعلية تدريبيه على نحو مباشر، من طريق الملاحظة العلمية المنظمة المباشرة. (ملحم، ٢٠٢٠: ٢٦١)

ولغرض التعرف على الأداء التدريسي لأفراد عينة البحث داخل الصف، اعتمد الباحث أسلوب الملاحظة المباشرة، من طريق استمارة بطاقة ملاحظة تضمنت المحاور الرئيسية لعملية التدريس وهي (التخطيط- التنفيذ-

التقويم) التي أعدها لهذا الغرض واعتمادها أسلوباً لتقويم أداء مجموعة البحث، والجدول (٢) يبين مجالات البطاقة وعدد فقراتها.

جدول رقم (٢)

مجالات بطاقة الأداء التدريسي وعدد فقرات كل مجال ونسبته المئوية

ت	مجال البطاقة	عدد الفقرات	النسبة المئوية
١	التخطيط	١٢	٢٢%
٢	التنفيذ	٢٨	٥٠%
٣	التقويم	١٦	٢٨%
	المجموع	٥٦	١٠٠%

رابعاً: صدق أداة البحث: الصدق الظاهري:

يتم عرض بطاقة الملاحظة على مجموعة من المحكمين المتخصصين من اجل التأكد من صدق المحتوى (الكناني, ٢٠١٤: ٢٥٩)، اذ قام الباحث بعرض بطاقة الملاحظة بصورتها الاولية على مجموعة من المحكمين في اختصاص المناهج وطرائق التدريس والعلوم النفسية والتربوية, وقد طلب منهم ابداء آرائهم وملاحظاتهم حول الاداة ومدى دقة مؤشراتها وتوزيعها على المجالات، وصياغتها اللغوية والعلمية، ومدى ملائمتها وقدرتها على قياس مستوى الاداء التدريسي لمدرسي مادة الاجتماعيات للصف الثاني المتوسط في ضوء COACHING التعليمي، وهل صالحة لقياس الهدف الذي وضعت من اجله

خامساً: ثبات اداة البحث: يعد الثبات من الخصائص المهمة التي يجب توافرها في بطاقة الملاحظة أو اداة القياس فالأداة الثابتة هي التي تعطي النتائج نفسها إذا ما تكرر تطبيقها على العينة نفسها وتحت الظروف نفسها (Raivid, 200:2011)، أي ان نتائج الملاحظة أو التقويم ينبغي ان لا تختلف في حالة تكرار عملية.

وتُعد عملية ثبات بطاقة الملاحظة وسيلة من الوسائل المعتمدة المهمة، ويعني الثبات إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها على المجموعة نفسها، (العساف، ٢٣٦:٢٠٠٣)، ومن اجل التأكد من ثبات البطاقة تم حساب الثبات بأسلوب اتقاق الملاحظين اذ قام الباحث وزميلين له من نفس الاختصاص بملاحظة (٤) مدرسين (عينة استطلاعية).

سادساً: اجراءات تطبيق التجربة

أ- تطبيق البرنامج التجريبي

جرى تطبيق البرنامج التدريبي المعد وفق COACHING التعليمي لمدرسي الاجتماعيات ملحق () بعد اخذ الموافقات الرسمية حسب كتاب تسهيل المهمة ملحق () لغرض تنفيذ البرنامج في قاعة ثانوية زهير بن القين التابعة الى المديرية العامة للتربية في محافظة بابل، إذ بدأت الجلسة الاولى للترحيب بالمتدربين وتعريفهم بالباحث

والتعريف بالبرنامج التدريبي في يوم الاربعاء الموافق (١٦/١٠/٢٠٢٤) م، واستمر تنفيذ البرنامج لغاية يوم الثلاثاء الموافق (٢٩/١٠/٢٠٢٤) م، بواقع جلستين تدريبيتين يومياً لكل جلسة ساعة ونصف تتخللها استراحة لمدة نصف ساعة.

ب- بطاقة ملاحظة الاداء التدريسي

- ١- أجرى الباحث زيارات لمدرسي مادة الاجتماعيات مجموعة البحث لملاحظة الاداء التدريسي القبلي وفق بطاقة الملاحظة التي اعدت لها الغرض، بعد اخذ الموافقات الرسمية حسب كتاب تسهيل المهمة، وتم البدء بالزيارات من يوم الاحد الموافق ٦ / ١٠ / ٢٠٢٤ ولغاية يوم الاثنين الموافق ١٤ / ١٠ / ٢٠٢٤ بترتيب جدول للزيارات يوافق أوقات المدارس التي يدرس فيها المتدربون، وأشرف الباحث على عملية تطبيق الاداة بنفسه.
- ٢- أجرى الباحث بعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج التدريبي زيارات لمدرسي مادة الاجتماعيات مجموعة البحث لملاحظة الاداء التدريسي البعدي وفق بطاقة الملاحظة، وتم البدء بالزيارات من يوم الاحد الموافق ٣ / ١١ / ٢٠٢٤ ولغاية يوم الخميس الموافق ١٤ / ١١ / ٢٠٢٤ بترتيب جدول للزيارات يوافق أوقات المدارس التي يدرس فيها المتدربون.

سابعاً: الوسائل الاحصائية

استخدم الباحث البرنامج الإحصائي SPSS وبرنامج Excel لحساب:

- « اختبار (t-test)، استخدم في دلالة الفرق بين افراد (عينة البحث) في اداتا البحث القبلي والبعدي.
- « معادلة كوبر: لحساب ثبات بطاقة الملاحظة (اتفاق الملاحظين)
- « معادلة مربع كاي: لحساب نسبة اتفاق المحكمين لأدوات البحث، وتكافؤ افراد عينة البحث في متغير الدورات التدريبية التي خضعوا لها، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي.
- « معامل ارتباط بيرسون:
- « معادلة حجم الاثر (d): استعملت لحساب حجم الأثر لبطاقة ملاحظة الاداء التدريسي.

الفصل الرابع/ عرض النتائج وتفسيرها

أولاً: عرض النتائج:

- ١- الهدف الاول: تم تحقيق هذا الهدف من طريق بناء برنامج تدريبي على وفق COACHING التعليمي لمدرسي الاجتماعيات للصف الثاني المتوسط وقد تم توضيح ذلك في الفصل الثالث.
- ٢- الهدف الثاني: تعرف فاعلية برنامج تدريبي قائم على COACHING التعليمي في تحسين الاداء التدريسي عند مدرسي الاجتماعيات للصف الثاني المتوسط، ولغرض التحقق من هذا اختبار الباحث صحة الفرضية الصفرية الاتية وعلى النحو الاتي:

- الفرضية الصفرية الاولى: لغرض التحقق من الفرضية الصفرية الاولى التي نصت على (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات مدرسي الاجتماعيات افراد المجموعة التجريبية الذين تعرضوا للبرنامج التدريبي على وفق COACHING التعليمي في التطبيق القبلي لبطاقة ملاحظة الاداء التدريسي ومتوسط درجاتهم في التطبيق البعدي لبطاقة ذاتها).

قام الباحث بتطبيق بطاقة ملاحظة الاداء التدريسي على مدرسي الاجتماعيات عينة البحث، وذلك قبل وبعد مرورهم بالبرنامج التدريبي، ولمعالجة نتائج التطبيقين استعمل الباحث اختبار t-test للموازنة بين متوسط درجات مدرسي الاجتماعيات عينة البحث في التطبيق القبلي لبطاقة الملاحظة، ومتوسط درجات المدرسين أنفسهم في التطبيق البعدي لبطاقة ذاتها، باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS)، فكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٣).

جدول (٣)

نتائج اختبار t-test (عينة البحث) في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة الاداء التدريسي

الدلالة الاحصائية	القيمة التائية		درجة الحرية	التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد المدرسين	المجموعة
	الجدولية	المحسوبة						
دال	١.٩٧	٢٢.٣٥١	١٩	٥٩٧.٢٦٥	٢٤.٤٣٩	١٦٩.١٠٠	٢٠	القبلي
				٥٧٢.٥٠١	٢٣.٩٢٧	١٩٠.٧٥٠		البعدي

يتضح من جدول (٣) اعلاه وجود فرق ذي دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لقيمة (t) بين متوسط درجات المدرسين (عينة البحث) في التطبيق القبلي والبعدي وذلك لمصلحة التطبيق البعدي. فقد بلغ متوسط درجات المدرسين في التطبيق القبلي (١٦٩,١٠٠) وانحراف معياري (٢٤.٤٣٩)، في حين بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي (١٩٠.٧٥٠) وانحراف معياري (٢٣.٩٢٧)، وكانت القيمة التائية المحسوبة (٢٢.٣٥١) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٧)، وهذا يشير الى ارتفاع مستوى الاداء التدريسي لمدرسي المجموعة التجريبية بعد خضوعهم للبرنامج التدريبي.

حجم الاثر

لمعرفة مقدار حجم تأثير المتغير المستقل (البرنامج التدريبي القائم على COACHING التعليمي) في المتغير التابع (الاداء التدريسي)، استعمل الباحث معادلة (آيتا) في استخراج حجم الاثر (d) وكانت النتيجة كما في الجدول (٤).

جدول (٤)

حجم الاثر للمتغير المستقل (البرنامج التدريبي القائم على COACHING التعليمي) في المتغير التابع (الاداء التدريسي)

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة حجم الاثر d	مقدار حجم الاثر
البرنامج التدريبي القائم على COACHING التعليمي	الاداء التدريسي	٠.٨٨٦	كبير

ويبين الجدول (٤) ان قيمة حجم الأثر التي بلغت (٠.٨٨٦) وهي قيمة مناسبة لتفسير حجم الاثر وبمقدار كبير لمتغير البرنامج التدريبي القائم على COACHING التعليمي في الاداء التدريسي لمدرسي الاجتماعيات (عينة البحث) وفقا للتدرج الذي وضعه كوهن (١٩٨٨) Cohen الذي يرى أن حجم الأثر كبير عندما تكون قيمته أكبر من (٠,٨٠)، وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٢١)

معيار كوهن لحجم الاثر

مقدار التأثير	قيمة حجم الاثر d
صغير	(0.4-0.2)
متوسط	(0.7-0.5)
كبير	(0.8)

(Heiman, 2013:286)

ثانيا: تفسير النتائج:

- يتضح من النتائج المتعلقة بالفرضية الصفية الأولى تفوق مدرسي الاجتماعيات افراد المجموعة التجريبية الذين تعرضوا للبرنامج التدريبي على وفق COACHING التعليمي في التطبيق البعدي لبطاقة ملاحظة الاداء التدريسي على التطبيق القبلي للبطاقة ذاتها، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى:
- ١- ان البرنامج التدريبي وفر محتوى تدريبي احتوى على معلومات نظرية مناسبة، وكذلك طريقة تقديم هذه المعلومات بطريقة بسيطة وميسرة، وباستخدام الصور والفيديوهات الشارحة، كذلك تم توزيع المعلومات النظرية على البرنامج بحيث يكون تطبيق المهارات الأدائية المطلوبة مباشرة بعد الانتهاء من الجانب النظري يربط بين المعارف والمهارات والاداء التدريسي بطريقة تسهل عملية اكتساب المعارف والخبرات.
 - ٢- أن البرنامج التدريبي تم تصميمه وتحديد محتواه وتنظيمه وفقا لخصائص المتدربين وتحليل احتياجاتهم التدريبية الواجب مراعاتها في أثناء بناء البرنامج التدريبي.
 - ٣- الاسلوب المتبع في تنفيذ البرنامج التدريبي جعل المتدرب يؤدي دورا ايجابيا ومؤثرا وفاعلا بينه وبين زملائه من جهة، وبينه وبين المدرب من جهة أخرى، مما اثر ايجابيا في أدائه التدريسي.

- ٤- ساعد عرض الاهداف في مقدمة كل جلسة الى جذب انتباه المتدربين الى المعلومات والمهارات المطلوب تحقيقها في اثناء التدريب، فضلا عن الحماسة والاهتمام بالبرنامج التي اظهرها المدرب، مما مكنهم من التفاعل مع الانشطة سواء كانت بشكل فردي ام جمعي.
- ٥- اتسم التدريب بالإيجابية والتقبل والاحترام المتبادل وعدم الشعور بالخجل في إثناء أداء المهام التدريسية والأنشطة العملية والنظرية مما عزز من مهارات الأداء التدريسي لا سيما مهارة التخطيط والتنفيذ للدرس وفقاً لاستراتيجيات COACHING التعليمي مما أسهم في تحسين الأداء التدريسي.
- ٦- استعمال الباحث لطرائق تدريبية متنوعة، كالمناقشة الجماعية، طرح الأسئلة المثيرة للتفكير والتأمل، التفكير الناقد، العصف الذهني، فضلا عن استعمال العروض التوضيحية، ساعد في إثراء أذهان المتدربين وحسن تفكيرهم وحثهم على الاندماج مع المواقف التدريبية، والاندفاع نحو المشاركة بأنشطتها، كما زاد من ثقتهم بأنفسهم وحفزهم على العطاء المبدع المتجدد، الأمر الذي انعكس بالإيجاب على ممارساتهم التدريسية.
- ٧- اطلاع المتدربين على معلومات ومعارف وخبرات جديدة لم يسبق أن سمعوا بها زاد من حماسهم لحضور البرنامج التدريبي والاستفادة من كل فقرات البرنامج التدريبي مما زاد من حصيلته المعلومات لديهم ومن ثم توظيفها في غرفة الصف مما أثر ذلك إيجابياً في أدائهم التدريسي.
- ٨- تضمن البرنامج التدريبي جلسات تدريبية عن عملية التخطيط وأنواعه وعناصر كل نوع منها فضلاً عن كيفية إعداد الخطط الدراسية اليومية متكاملة وفقاً لكل استراتيجية من استراتيجيات COACHING التعليمي المتضمنة في البرنامج التدريبي، مما أدى إلى إكسابهم المهارات المهنية اللازمة التي يحتاجونها في كيفية إعداد الخطط الدراسية وتطبيقها داخل الصف الدراسي، مما كان له الأثر في رفع مستوى أدائهم التدريسي.

الفصل الخامس / (الاستنتاجات - التوصيات - المقترحات)

أولاً: الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

- ١- ساهم البرنامج التدريبي المعد وفق COACHING التعليمي في تلبية الحاجات التدريبية للمتدربين مما ساعد على اكسابهم الانماط السلوكية المهنية المرغوبة التي تمكنهم من خلق بيئة تعليمية فعالة ونشطة.
- ٢- ساهم البرنامج التدريبي المعد وفق استراتيجيات COACHING التعليمي في أعداد الخطط التدريسية وتنفيذها وفقاً لهذه الاستراتيجيات مما أسهم في تحسين الاداء التدريسي عند مدرسي مادة الاجتماعيات للصف الثاني المتوسط.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء ما اسفرت عنه نتائج البحث يوصي الباحث بما يأتي:

- ١- اعتماد البرنامج التدريبي المصمم على وفق COACHING التعليمي وتضمينه ضمن الدورات التدريبية التي تقام وتعد من قبل قسم الاعداد والتدريب في تربية محافظة بابل والمحافظات الاخرى، وذلك لتدريب عينات من المدرسين وفقاً لهذا البرنامج مما يؤدي الى التوسع في مداركهم ومهاراتهم التي تتماشى مع العصر الحالي.
- ٢- إعادة النظر ببرامج الاعداد والتدريب للمدرسين اثناء الخدمة على وفق الاستراتيجيات الحديثة.
- ٣- ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للمدرسين وتحليلها، لأهميتها في معرفة معوقات العملية التعليمية وسبل معالجتها ورفع مستوى الأداء التدريسي لهم.
- ٤- التأكيد على الجانب التطبيقي للاستراتيجيات التدريسية من خلال كتابة الخطط وتنفيذها خلال الدورات التدريبية السنوية والفصلية وعدم الاكتفاء بتوصيل المعلومات النظرية من المدرب للمتدربين.

ثالثاً: المقترحات:

استكمالاً لجوانب البحث يقترح الباحث ما يأتي:

- ١- إجراء بحوث أخرى تستهدف بيان فاعلية البرنامج التدريبي المعد على وفق COACHING التعليمي في متغيرات تابعة أخرى.
- ٢- إجراء بحوث مشابهة للبحث الحالي في اختصاصات اخرى في التعليم الثانوي والجامعي.

المصادر والمراجع العربية

- ١- ابو النصر، مدحت محمد محمود (٢٠١٩): الكوتشنج التدريب بالمعاشية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، عمان.
- ٢- امبو سعدي، عبد الله بن خميس وهدي علي الحوسنية (٢٠١٦): استراتيجيات التعلم النشط 180 استراتيجية مع الامثلة التطبيقية، ط٢، دار المسيرة، عمان.
- ٣- جبران، وحيد (٢٠٠٤): دليل مرجعي في التدريب، وكالة الغوث الدولية، القدس، فلسطين.
- ٤- الجاللي، لمعان مصطفى (٢٠١١): التحصيل الدراسي، دار المسيرة، عمان.
- ٥- خلف، صباح حسين وآخرون (٢٠١٩): مبادئ القياس والتقويم التربوي، مكتب احمد الدباغ، بغداد.
- ٦- الريامي، سعود وآخرون (٢٠٠٤): الجديد في التعلم التعاوني لمراحل التعليم والتعليم العالي، مكتبة الفلاح، الكويت.
- ٧- زيتون، حسن (٢٠٠١) مهارات التدريس رؤية في تنفيذ التدريس، عالم الكتب، القاهرة.

- ٨- السكارنة، بلال خلف (٢٠١١): تصميم البرامج التدريبية، دار المسيرة، عمان.
- ٩- الشرع، عدوية عبد الجبار واخرون (٢٠١٦): التفكير ومنهاج البحث التربوي، الشركة العربية المتحدة للتسوق والتوريدات، مصر.
- ١٠- الشرعة، عطا الله محمد تيسير (٢٠١٤): ادارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق، دار ومكتبة الحامد، عمان.
- ١١- صخي، حسن حطاب (١٩٩٣): التدريب والعملية التدريبية، مكتب فنون، بغداد.
- ١٢- العجرش، حيدر حاتم (٢٠١٥)، أسس البحث في التربية وعلم النفس، دار المنهجية، عمان.
- ١٣- عطية، محسن علي (٢٠٠٩): البحث العلمي في التربية، دار المناهج، عمان.
- ١٤- عقوني، محمد (٢٠٢٣): الكوتشنج، مكتبة النور الالكترونية.
- ١٥- الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (٢٠١٠): المدخل إلى التدريس، دار الشروق، عمان.
- ١٦- الكناني، عايد كريم عبد عون (٢٠١٤)، مقدمة في الاحصاء وتطبيقات spss، دار اليازوري، عمان.
- ١٧- ملحم، سامي محمد. (٢٠١٠). منهاج البحث في التربية وعلم النفس، (ط٣)، دار المسيرة، عمان.
- ١٨- ملحم، سامي محمد (٢٠٢٠): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط٩، دار المسيرة، الأردن.
- ١٩- النجم، سبهان يونس مجيد (٢٠١٥): تصميم برنامج تدريبي على وفق استراتيجيات التعلم النشط وأثره في اكساب طلبة كلية التربية مهارات التدريس وتنمية عادات عقلهم المنتج، (اطروحة دكتوراه منشورة)، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد، العراق.
- ٢٠- الهويدي، زيد (٢٠٠٣): مهارات التدريس الفعال، دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة.
1. Abu Al-Nasr, Medhat Mohamed Mahmoud. (2019). *Coaching: Experiential Training*. Arab Group for Training and Publishing, Amman, Jordan.
2. Ambu Saidi, Abdullah bin Khamis & Al-Husniyah, Huda Ali. (2016). *Active Learning Strategies: 180 Strategies with Practical Examples* (2nd ed.). Dar Al-Maseera for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
3. Jibrán, Waheed. (2004). *A Reference Guide to Training*. United Nations Relief and Works Agency (UNRWA), Jerusalem, Palestine.
4. Al-Jalali, Lama'an Mustafa. (2011). *Academic Achievement*. Dar Al-Maseera for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
5. Khalaf, Sabah Hussein et al. (2019). *Principles of Educational Measurement and Evaluation*. Ahmed Al-Dabbagh Printing Office, Baghdad, Iraq.
6. Al-Riyami, Saud et al. (2004). *Innovation in Cooperative Learning for General and Higher Education*. Al-Falah Library for Publishing and Distribution, Kuwait.
7. Zeitoun, Hassan. (2001). *Teaching Skills: A Vision for Effective Teaching Implementation*. Alam Al-Kutub, Cairo, Egypt.

8. Al-Sakarneh, Bilal Khalaf. (2011). *Designing Training Programs*. Dar Al-Maseera for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
9. Al-Shara', Adawiyah Abdul-Jabbar et al. (2016). *Thinking and Educational Research Methodology* (1st ed.). United Arab Company for Marketing and Supplies, Egypt.
10. Al-Shar'ah, Atallah Mohammed Tayseer. (2014). *Managing the Training Process: Theory and Practice*. Hamid Publishing and Distribution House, Amman, Jordan.
11. Sakhy, Hassan Hattab. (1993). *Training and the Training Process*. Funoon Printing Office, Baghdad, Iraq.
12. Al-Ajarsh, Haidar Hatam. (2015). *Foundations of Research in Education and Psychology*. Al-Manhaj Publishing and Distribution House, Amman, Jordan.
13. Atiyah, Mohsen Ali. (2009). *Scientific Research in Education*. Dar Al-Manahij for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
14. Oqouni, Mohammed. (2023). *Coaching*. Al-Noor Electronic Library.
15. Al-Fatlawi, Suheila Mohsen Kazem. (2010). *Introduction to Teaching*. Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
16. Al-Kanani, Aed Kareem Abdul-Awn. (2014). *Introduction to Statistics and SPSS Applications*. Dar Al-Yazouri for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
17. Milhim, Sami Mohammed. (2010). *Research Methods in Education and Psychology* (3rd ed.). Dar Al-Maseera for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
18. Milhim, Sami Mohammed. (2020). *Measurement and Evaluation in Education and Psychology* (9th ed.). Dar Al-Maseera for Publishing and Distribution, Jordan.
19. Al-Najm, Subehan Younis Majid. (2015). *Designing a Training Program According to Active Learning Strategies and Its Impact on Teaching Skills and Developing Productive Thinking Habits Among Education Students* (Published PhD Dissertation). College of Education – Ibn Rushd, University of Baghdad, Iraq.
20. Al-Huwaidi, Zaid. (2003). *Effective Teaching Skills*. University Book House, United Arab Emirate

المصادر والمراجع الأجنبية

21. parsloe (1995): coaching, Mentoring, end Assessing: A practical Guide to Developing Competence.
22. Marzano, R. J., & Simms, J. A. (2022): The new art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction solution tree press.
23. Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for Quality Learning at University: What the Student Does* (4th ed.). McGraw-Hill Education.
24. John.K. Gers Henson (2006): developing of team organization NASA, USA, NASA.
25. Ravid R (2011): practical statistics for educators, 4th ed Rowman Littlefield Publishers Inc, United Kingdom.
26. Heiman, G.W. (2013): Basic statistics for the behavioral sciences 6thed, Wadsworth cengage, Learning, canada.