

أثر الاستفادة من التدريب أثناء الخدمة
كمدخل للتفكير الناقد لدى عينة من بعض مدرّاء مدارس
التعليم الأساسي بالقبة

إعداد

د/ محمد ثابت محمد نور الدين
كلية التربية بالقبة - جامعة عمر المختار

أثر الاستفادة من التدريب أثناء الخدمة كمدخل للتفكير الناقد لدى عينة من بعض مدرء مدارس التعليم الأساسي بالقبة

د/ محمد ثابت محمد نور الدين

المقدمة:

خلق الله سبحانه وتعالى الإنسان وعلمه وحثه علي التفكير وكلفه به قبل أي عبادة أخرى فهو الطريق إلي التوحيد. فالتفكير قدرة من القدرات العقلية العليا التي تميز الإنسان عن بقية المخلوقات الحية الأخرى من حيث القدرة على استخدام التجديدات والرموز.

والتفكير ليس أداءً آلياً لكنه مجموعة من الهوامش المعرفية وهو سلوك لا يمكن وضعه في الصيغة المادية كما هو جائز الآن ومائل في المكان وبهذا فإن التفكير بمعناه العام يشمل كل أنواع النشاط العقلي.

ويشعر إنسان اليوم بأنه يعيش حياة مضطربة فهناك المشكلات المتراكمة التي يواجهها مما زاد شعوره بالخطر فبات عليه أن يقف في وجه تلك المشكلات والبحث عن العقول الناقدة والمبتكرة لتأتي بحلول جديدة ومثالية والتي يمكن أن تهدي من اضطرابه وتخفف من حدة تلك المشاكل وبذلك أصبحت دراسة التفكير الناقد من بين الأمور التي تتحدي كل أداء، وخاصة أداء الإدارة بمفهومها الشامل والمقصود بالإدارة التعليمية (المدرسية بصفة خاصة) لذلك يعتبر التدريب أثناء الخدمة خريطة تهدف وتحدد للمتدرب الخطوات الإجرائية التي يجب السير عليها لتحقيق أهداف التحسن والتطوير المدرسي.

ويقدم التدريب لكل العاملين بالمؤسسة التعليمية والتي تشمل الإدارة المدرسية والمتدربين بجميع تخصصاتهم حيث يركز برنامج التدريب على توجيهات فكرية تربوية تجعل منه المدخل الأكثر مناسباً لمتطلبات تطوير التعلم وإصلاحه والتي تركز على:

- أ- تأكيد النظرة إلى المدرسة باعتبارها الوحدة التي يتم فيها التطوير والتغيير.
- ب- أن تطبيق الاعتماد التربوي في مدارس التعليم الأساسي يمثل دافعا ذاتيا لكافة الممارسين التربويين وغيرهم.

ت- السعي الدائم للإفادة من فرص التنمية المهنية المستمرة التي تتاح خلال التدريب المستمر.

ث- الغاية والهدف من التدريب المستمر هو السعي لتحسين فرص تعليم المتدربين والارتقاء بمستوياتهم.

مشكلة الدراسة:

من خلال مشاركة الباحث في الدورات التدريبية مع مدراء المدارس لاحظ تدنى لمهارات التفكير الناقد صيغت مشكلة الدراسة على هيئة السؤال التالي:

- هل التدريب أثناء الخدمة يؤدي إلى تحسين التفكير الناقد؟

وحيث لم توجد دراسات سابقة أعدت لهذا الغرض لتدريب الكوادر التعليمية سواء في كليات التربية أو مراكز التدريب بالوزارة.

أهمية الدراسة وأهدافها:

١. توضيح أهمية التدريب المستمر أثناء الخدمة لجميع هيئات المؤسسات التعليمية كمدخل للتفكير الناقد.

٢. جعل التدريب كجهاز أساسي علي مستوي المدرسة و الإدارة والوزارة لضم كوادر تربوية معدة قادرة علي تنفيذ برامج التدريب المختلفة.

٣. إبراز أهمية الاستعانة بكليات التربية بما تضم من كوادر تربوية و نفسية قادرة علي تنفيذ برامج التدريب التي توكل إليها.

٤. رفع مستوى مديري الإدارة المدرسية لتطوير مهاراتهم ومعارفهم وزيادة قدراتهم علي الإبداع والتجديد من خلال برامج التدريب.

حدود الدراسة:

أ- العينة:

بلغت عينة الدراسة (٢١) مديراً لمدارس التعليم الأساسي، والذين استهدفتم البرامج التدريبية التي عقدت بكلية التربية -القبه، وهي العينة الممثلة والتي استهدفها التدريب والمجموعة الأخرى (٢١) والذي لم يستهدفهم التدريب المقرر، أما بالنسبة لتثبيت المتغيرات والذي شمل مستوي الذكاء والمستوي التعليمي والاقتصادي والاجتماعي فهم من خريجي معهد إعداد المعلمين سابقا ويقطنون في مدينة القبه، ويعتمدون علي مرتباتهم في المعيشة، ولم يتحصلون علي أعمال أخرى، ومستوي العمر متقارب ما بين (٣٥ سنة: ٣٧ سنة).

ب-أدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة الأدوات الآتية:

١. استنماره بيانات.
 ٢. مقياس التفكير الناقد إعداد واطسون وجليسر تعريب جابر عبد الحميد - يحيى هندام.
- ويتكون اختبار التفكير الناقد من:
- الاختبار الأول (الاستنتاج)، وعدد عباراته (٢٠) عبارة.
 - الاختبار الثاني (المسلمات)، وعدد عباراته (١٦) عبارة.
 - الاختبار الثالث (الاستنباط)، وعدد عباراته (٢٥) عبارة.
 - الاختبار الرابع (التعبير)، وعدد عباراته (٢٤) عبارة.
 - الاختبار الخامس (تقويم الحجج)، وعدد عباراته (١٤) عبارة.
- ليصبح عدد عبارات المقياس ككل (٩٩) عبارة.
- وقام الباحث بعمل الصدق والثبات وكانت معاملات الارتباط مرتفعة عند
- ٠.01

مصطلح الدراسة:

- **التفكير الناقد:** هو حل المشكلات أو التحقق من الشئ وتقييمه، بالاستناد إلى معايير متفق عليها مسبقاً.
- **التدريب:** يعرفه الباحث بأنه مجموعة من الأنشطة والتقييمات والترتيبات والمصمم له برنامج خاص به يقوم بتنفيذه مدربين مؤهلين وفق معايير الجودة أو الهيئة أو المؤسسة الخاصة به.
- **الإدارة المدرسية:** يعرفها الباحث بأنها التي تقوم بتنفيذ البرامج المعدة من الإدارة العليا في تحسين العملية التعليمية.

برنامج الدراسة:

اسم البرنامج: الإدارة المدرسية.

الفئة المستهدفة: مديرو المدارس ومساعديهم.

الفترة الزمنية: تم خلال ثمانية وخمسين جلسة تدريب بواقع ساعتين لمدة ١١٦ ساعة، قام بالتدريب على حسب البرنامج المعد من إدارة التدريب بالوزارة مجموعة من المدربين المؤهلين من أعضاء هيئة تدريس بكلية التربية بالقبة في قاعات معدة خصيصاً ومجهزة بأحدث التقنيات الحديثة وعند

التقييم استخدم العمل التعاوني لتقسيم المتدربين إلى أقسام صغيرة وأيضاً إلى العصف الذهني وهي الأدوات اللازمة لتنمية التفكير.
المكان: كلية التربية بالقبة.

الهدف العام:

تهدف هذه الدورة إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والكفاءات الأساسية في مجال عملهم والتي تمكنهم من القيام بعملهم بنجاح وذلك من خلال تنفيذ من البرامج التدريبية الهادفة.

الإطار النظري:

أولاً - التفكير الناقد:

من خلال استعراض التعريفات المختلفة المنشورة في أدبيات التفكير الناقد، يلاحظ أن الباحثين يختلفون في تحديد مفهوم التفكير الناقد، وقد يرجع ذلك إلى اختلاف مناحي الباحثين واهتماماتهم العلمية من جهة، وإلى تعدد جوانب هذه الظاهرة وتعدد وجهات النظر.

في اللغة:

ورد الفعل "نقد" في لسان العرب بمعنى ميز الدراهم وأخرج الزيف منها. فنقد الدراهم أي ميز الذهبية منها بمعنى اكتشف الزائفة كما ورد تعبير نقد الشعر في المعجم الوسيط بمعنى أظهر ما فيه من عرب أو حسن، ويفهم من ذلك إظهار المحاسن والعيوب وتنقية وعزل ما حاد عن الصواب.

ومن الناحية الفلسفية:

ونجد إن النقد ينحى إلى شروط العقل ومقاييسه التي تضمن تصورات صحيحة وتعطي قيمة صائبة للأفكار والأحكام ذاتها. ويرجع مفهوم التفكير الناقد في أصوله إلى أيام سقراط التي عرفت معنى غرس التفكير العقلاني بهدف توجيه السلوك، وفي العصر الحديث بات حركة التفكير الناقد مع أعمال جون ديوي عندما استخدم فكرة التفكير المنعكس والاستقصاء وفي الثمانينيات من القرن العشرين بدأ فلاسفة الجامعات بالشعور أن الفلسفة يجب أن تعمل شيئاً للمساهمة في حركة إصلاح المدارس والتربية ومن ثم بدأ علماء النفس المعرفيين والتربويين في بناء وجهات النظر الفلسفة المتعلقة

بالتفكير الناقد ووضعها في أطر معرفية وتربوية لاستغلال القدرات العقلية والإنسانية.

وهناك الكثير من التعريفات التي تناولت التفكير الناقد والتي وإن اختلفت فيما بينها إلا أنها اشتركت في مجموعة من النقاط التي توضح جوهر التفكير الناقد وتميز بينه وبين بعض المصطلحات ذات الصلة بالعمليات العقلية.

فالتفكير الناقد لا يتكون من مجموعة من العمليات والأساليب المتسلسلة التي يمكن استخدامها في التعامل مع موقف ما، وهو لا يتطلب إستراتيجية معينة أو طريقة محددة كما هو الحال بالنسبة لاتخاذ القرارات أو حل المشكلات "أنه عبارة عن مجموعة من العمليات أو المهارات الخاصة التي يمكن استخدامها بطريقة منفردة أو مجتمعة دون التزام بأي ترتيب معين، فالتفكير الناقد يحتاج إلي مهارة في استخدام قواعد المنطق والاستدلال وهو يستلزم إصدار حكم من جانب الفرد الذي يمارسه وهو ينطوي علي مجموعة من مهارات التفكير التي يمكن التدريب عليها وإجادتها.

يستنتج مما ورد أعلاه أن التفكير الناقد هو الاستخدام الأمثل للاستراتيجيات والمهارات المعرفية التي من شأنها أن توصلنا إلي النتائج المرغوبة، فالتفكير حتي يكون ناقدا ينبغي أن يكون ذا غرض وهدف، وهذا الأمر يستخدم في حل المشكلات أو الوصول إلي الاستنتاجات بعد حساب كافة الاحتمالات.

وتشير الدراسات إلي وجود علاقة بين القدرة على اكتساب مهارات تعليم الناقد وبعض سمات الشخصية كالانفتاح العقلي والمرونة والاستقلالية في اتخاذ القرار وتقدير الذات المرتفع والثقة في النفس، ولكي يكون الفرد ناقدا فإن ذلك يتطلب منه نبذ الأحكام المسبقة كما يستلزم ذلك قدرا من الشك التأملي تجاه الافتراضات القائمة وقدرة علي تحري التحيز والتحامل وتحديد مصداقية مصدر المعلومات وتعرف المغالطات، ومهارة في التميز بين الفرضيات والتعميمات وبين الحقائق والادعاءات ومن خصائص المفكر الناقد أيضا أنه:

- يحاول في التفكير العاطف عن التفكير المنطقي.
- لا يحاول في أمر ما عندما لا يعرف عنة شيئا.
- يعرف متى يحتاج إلي معلومات أكثر حول شي ما.
- يستفسر عن أي شئ يبدو غير معقول أو مفهوم.
- يبحث عن الأسباب والبدائل.

- يأخذ جميع جوانب الموقف بنفس الأهمية.
- يتعامل مع مكونات الموقف المعقد بطريقة منظمة.

تصنيف مهارات التفكير:

يمكن تصنيف مهارات التفكير إلي فئتين رئيسيتين هما:

أ- مهارات التفكير الدنيا والتي تعني الاستخدام المحدود للعمليات العقلية كالحفظ والاستظهار والتذكر وهي عمليات من الضروري تعلمها قبل الانتقال إلي مستويات التفكير العليا.

ب- مهارات التفكير العليا والتي تعني الاستخدام الواسع للعمليات العقلية، ويحدث ذلك عندما يقوم الفرد بتفسير وتحليل المعلومات ومعالجتها بعيدا عن الحلول أو الصياغات البسيطة للإجابة عن سؤال أو حل مشكلة لا يمكن حلها من خلال الاستخدام الروتيني للعمليات العقلية الدنيا.

ويقع ضمن هذه الفئة مجموعة من أنواع التفكير كالتفكير الإبداعي والتفكير الناقد.

إن التفكير الناقد ليس موجودا بالفطرة عند الإنسان، فمهاراته متعلمة وتحتاج إلي مران وتدريب، والتفكير الناقد لا يرتبط بمرحلة عمرية معينة، فكل فرد قادر علي القيام به وفق مستوي قدراته العقلية والحسية والتصورية والمجردة.

فالتفكير الناقد يأتي باستخدام مهارات التفكير الأخرى كالمنطق الاستدلالي والاستقرائي والتحليلي ومن الصعب انشغال الذهن بعملية التفكير الناقد دون دعم عمليات تفكير أخرى.

وفي ظل هذه الاهتمامات بالتفكير الناقد كسمة عقلية ضرورية للإنسان كان اهتمام هذه الدراسة في تناول هذه النوع من التفكير الإنساني وللبحث عن تنمية هذه السمة في الغرفة الصفية.

ما هو الجديد في التفكير الناقد؟

- ١- أظهرت نتائج الدراسات الحديثة أن اختبارات الذكاء لا تعبر حقيقة عن مستوى الذكاء وأن هناك الكثير من مظاهر الذكاء التي تؤثر في التفكير الناقد لا تقيسها اختبارات الذكاء.
- ٢- أصبح تعليم التفكير الناقد حاجة ملحة، وممارسة مهارة التفكير تساعدنا علي أن نصبح مفكرين بشكل أفضل.

- ٣- أن المعلومات الواردة من علم الأعصاب وتشريح الدماغ تشير أن الدماغ يشبه العضلة وكلما استخدمناه أصبح أكثر فاعلية.
- ٤- إن الأساليب الجديدة في التفاعل مع المعلومات خلال المحاضرات والقرارات والنقاشات الجماعية لتعزيز التعلم والفهم تؤكد أن التفكير الناقد فعال وليس سلبيا.
- ٥- أن الاهتمامات الشخصية والميول مثلها مثل العامل الجمالي والتشويقي لها الدور الفعال في تطوير الاتجاهات اللازمة للتفكير.
- ٦- زيادة الاهتمام بعمليات التفكير المنطقي تؤدي إلي الاهتمام بمعرفة كيفية صنع القرارات والاستنتاجات وتوضح طبيعة مثل هذه القرارات والاستنتاجات.
- ٧- التركيز علي فهم وجهات النظر الأخرى واستخدام وجهات نظر مختلفة لتطوير القدرة علي التفكير المنطقي فالعقول المفكرة ليست بالضرورة متشابهة.
- ٨- القناعة المتزايدة بفكرة أن ليس هناك طريقاً واحداً للحل وفكرة أن ليس هناك جوابا واحدا صحيحا بعبارة أخرى أن كل جواب صحيح في سياقه المناسب.
- ٩- الاعتراف المتزايد بفكرة الأخطاء المفيدة وبفكرة أن الفشل المرحلي هو ثمن النجاح والتطور والافتتاح بعمليات المشاركة في الخطأ والتي تساعد الآخرين علي تجنب نفس الأخطاء.
- ١٠- تطوير استراتيجية جديدة تساعد علي الاستفادة من آلية عمل دماغنا وهذا يتضمن كيفية حفظ المعلومات في الذاكرة طويلة الأمد وتشكيل عادات جيدة للاستقصاء.

القدرات اللازمة للتفكير الناقد:

- الدقة في الملاحظات الوقائع والأحداث.
- تقييم موضوعي للمواضيع والقضايا.
- القدرات على استخلاص النتائج بطريقة منطقية سليمة.
- توافر الموضوعية لذي الفرد والبعد عن العوامل الشخصية.

تنمية التفكير الناقد:

- وحتى يمكن تنمية التفكير الناقد فإن ذلك يتطلب مراعاة عدد من العوامل المتصلة وهي:
- ١- النقد العلمي وعدم الانقياد للآراء الشائعة التي تناقلها الناس.

- ٢- البعد عن النظر إلي الأمور من وجهة نظر الخاصة والتعصب لها.
- ٣- البعد عن أخذ وجهات النظر المتطرفة.
- ٤- عدم القفز إلى نتائج.
- ٥- التمسك بالمعاني الموضوعية، وعدم الانقياد للمعاني العاطفية.
- ٦- التدريب المستمر داخل المؤسسة التعليمية وخارجها وخاصة التدريبات التي تقوم بها كليات التربية.

معايير التفكير الناقد:

١- الوضوح:

فإن لم تكن العبارة واضحة فلن نستطيع فهمها، ولن نستطيع معرفة مقاصد المتكلم وبالتالي لن نستطيع الحكم عليها بأي شكل من الأشكال. ولكي يدرب المعلم طلبته على الالتزام بوضوح بالعبارات في استجاباتهم يسألهم كالاتي:

- هل يمكن أن تعبر عن الفكرة بطريقة أخرى؟
- هل يستطيع أن تفصل هذه النقطة بصورة أوسع؟
- ما تقصد بقولك....؟
- هل يمكن أن تعطي مثالا علي ما تقوله؟

٢- الصحة:

يقصد بمعيار الصحة إن تكون العبارات صحيحة موثقة، كان نقول إن معظم النساء في الأردن يعمرن أكثر من ٦٥ سنة، دون إن يستند هذا القول الي إحصائيات رسمية أو معلومات موثقة ولكي يدرب المعلم طلبته علي مراعاة هذا المعيار يسألهم كالاتي أثناء استجاباتهم:

- من أين جئت بهذه المعلومة؟
- هل ذلك صحيح بالفعل؟
- كيف يمكن التأكد من صحة ذلك؟
- كيف يمكن أن نفحص ذلك؟

٣- الدقة:

يقصد بالدقة في التفكير الناقد هو استيفاء الموضوع حقه من معالجة والتعبير بلا زيادة أو نقصان ويستطيع المعلم أن يوجه الطلبة لهذا المعيار عن طريق:

- هل يمكن أن تكون أكثر تحديدا؟ في حالة الإطناب.
- هل يمكن أن تعطي تفصيلات أكثر؟ في حالة الإيجاز الشديد.
- هل يمكن الاستفادة القصوى من التدريب لإدارة المكتبات والإدارة المدرسية بمفهومها الشامل.

٤- الربط:

يعني الربط مدي العلاقة بين السؤال أو المدخلة أو الحجة أو العبارة بموضوع النقاش أو المشكلة المطروحة، ومن الأسئلة المساعدة علي ذلك:

- هل تعطي هذه الأفكار أو الأسئلة تفصيلات أو إيضاحات للمشكلة؟
- هل تتضمن هذه الأفكار أو الأسئلة أدلة مؤيدة أو داحضة للموقف؟

٥- العمق:

العمق المطلوب عند المعالجة الفكرية للمشكلة أو الموضوع والذي يتناسب مع تعقيدات المشكلة أو تشعب الموضوع ومدى الاستفادة من برامج التدريب.

٦- الاتساع:

يقصد به أخذ جميع جوانب المشكلة أو الموضوع بالاعتبار ومن الأسئلة التي يمكن إثارتها لذلك كما يلي:

- هل هناك حاجة لأخذ وجهة نظر أخرى بالاعتبار؟
- هل هناك جهة أو جهات لا تطبق عليها هذا الوضع؟
- هل هناك طريقة أخرى لمعالجة المشكلة أو السؤال؟

٧- المنطق:

من الصفات المهمة للتفكير الناقد أن يكون منطقيا في تنظيم الأفكار و تسلسلها وترابطها بطريقة تؤدي إلي معني واضح أو نتيجة مترتبة علي حجج معقولة ويمكن إثارة الأسئلة الآتية للحكم علي منطقية التفكير.

- هل ذلك معقول؟
- هل يوجد تناقض بين الأفكار والعبارات؟
- هل المبررات أو المقدمات تؤدي إلي هذه النتيجة بالضرورة؟

مكونات التفكير الناقد:

إن عملية التفكير الناقد لها مكونات خمسة، إذا افتقدت أحدهم، لا تتم العملية بالمرّة إذ لكل منها علاقتها الوثيقة ببقية المكونات؛ فالمكونات هي:

أ. القاعدة المعرفية:

وهي ما يعرفه الفرد ويعتقد فيه وهي ضرورية لكي يحدث الشعور بالتناقض.

ب. الأحداث الخارجية:

وهي المثبرات التي تستثير الإحساس بالتناقض.

ج. النظرية الشخصية:

وهي الصيغة الشخصية التي استمدها الفرد من القاعدة المعرفية بحيث تكون طابعا مميزا له (وجهة نظر شخصية) ثم أن النظرية الشخصية هي الإطار الذي يتم في ضوءه محاولة تفسير الأحداث الخارجية، فيكون الشعور بالتباعد أو التناقض من عدمه.

د. الشعور بالتناقض أو التباعد:

فمجرد الشعور بذلك يمثل عاملا دافعا تترتب عليه بقية خطوات التفكير الناقد.

هـ. حل التناقض:

وهي مرحلة تضم كافة الجوانب المكونة للتفكير الناقد، حيث يسعى الفرد إلى حل التناقض بما يشمل من خطوات متعددة وهكذا، فالأساس في بنية التفكير الناقد.

- يعرف المشكلة بوضوح.

- يتأني في إصدار الأحكام.

- الموضوعية والبعد عن العوامل الذاتية.

- يحاول فصل التفكير العاطفي عن التفكير المنطقي.

التفكير الناقد:

قسم باول (١٩٩٩) استراتيجيات التفكير الناقد إلى ثلاثة أنواع هي:

١- إستراتيجية المهارات الصغيرة: ويقصد بها المهارات الأولية البسيطة التي تتعلق بالقدرة العامة للطفل وشعوره بنفسه مثل تعريف معاني الكلمات بدقة ومعرفة المهارات العددية البسيطة.

٢- **الإستراتيجية العاطفية:** وتهدف إلى تنمية التفكير المستقل أي تنمية اتجاه
استطيع أن أعمل هذا العمل وحدي وحتى يتمكن الأطفال من تعلم هذه العادة
فإنهم بحاجة إلي نموذج حي من الكبار مثل المعلم "القدوة الحسنة" ويحتاج
الأطفال إلي رؤية من يفكرون باستقلالية إذا أردنا أن ننمي لديهم التفكير
المستقل ولا يكفي إن يتعرف الطالب علي أفكاره الخاصة بل يجب أن يتفهم
وجهات نظر الآخرين ومن أمثلة ذلك معرفة كيف يمكن لشخصين شاهدا
مشاجرة واحدة في الساحة أن يصفاهما بطريقة مختلفة.

٣- **إستراتيجية القدرات الكبيرة:** يقصد بالقدرات الكبيرة العمليات المتضمنة في
التفكير فعندما نريد تنمية التفكير الناقد فلا نركز علي جزئيات التفكير
وإهمال النظرة الكلية الشاملة فالتلميذ الذي يمارس قوانين رياضية من أجل
تلك القوانين نفسها دون معرفة للدوافع المنطقية وراء استخدام تلك القوانين لا
تسهم كثيرا في تنمية التفكير الناقد.

ومن الأسئلة التي يفضل طرحها بعد حل التمرين باستخدام القوانين هي:

- هل هذه الطريقة الوحيدة لحل المشكلة؟

- هل هذه هي أفضل الطرق لحل المشكلة؟

- ألا تستطيع التفكير بطريقة أخرى.

- أي الطرق أفضل؟ ولماذا؟

ويمكن استخدام إستراتيجية حل المشكلات لتعلم وتعليم التفكير الناقد يعرف
ال ياسين طريقة حل المشكلات بأنها: طريقة في التفكير العلمي تقوم علي
الملاحظة الواعية والتجريب وجمع البيانات والمعلومات من أجل الوصول إلي حل
معقول.

ويمكن استخلاص خطوات حل المشكلات وهي علي النحو التالي:

١. **الشعور بالمشكلة:** يبدأ التفكير العلمي من وجود حافز لدي المتدربين وهو
شعورهم بوجود مشكلة ما فهذا الشعور يدفع الشخص إلي بحث عن حل
المشكلة.

٢. **تحديد المشكلة:** تتداخل هذه الخطوات مع الخطوة السابقة فأتثناء شعور
المتدربين بالمشكلة ورغبتهم في الحصول علي معلومات عنها يقوم المعلم
بتوجيههم ليقوموا بتحديد المشكلة تحديدا يجعلها واضحة أمامهم وتتضمن هذه

الخطوة تحليل المشكلة من جميع جوانبها المختلفة التي بمثابة مشكلات فرعية.

٣. **وضع الفرضيات:** وهي الحلول المقترحة بحيث تكون واضحة وواقعية يمكن التحقق من صحتها وألا تكون كثيرة تشتت أذهان المتدربين وجهدهم.

٤. **جميع البيانات والمعلومات ذات صلة بالمشكلة:** ويكون جمع البيانات والمعلومات اللازمة المتعلقة بأحد جوانب المشكلة التي تم تحديدها وتتم هذه الخطوة تحت إشراف وتوجيه المدرب الذي يوضح كيفية الحصول علي البيانات والمعلومات واختيارها وأماكن وجودها.

٥. **اختبار الفرضيات:** يتم في هذه الخطوة أولاً: التأكد من أن المعلومات والبيانات التي جمعها المتدربون مرتبطة بالمشكلة موضوع الدراسة ويتم التخلص من تلك المشكلة التي لا علاقة لها بالمشكلة. وثانياً: يتم اختبار كل فرضية أو حل مقترح للمشكلة عن طريق الأدلة التي توفرت في البيانات والمعلومات التي جمعت.

٦. **الوصول إلي النتائج و تعميمها:** وذلك بقبول الفرضية التي دعمتها الأدلة التي تم التحقيق من صحتها حينئذ يوجد المعلم طلابه و يساعدهم في صياغة النتائج النهائية لدراسة المشكلة التي هي بمثابة حل لها علي شكل تعميم أو أحكام عامة تصح لحل بقية المشكلات المشابهة لتلك المشكلة.

كيفية إعداد أنشطة منمية للتفكير الناقد للمتدربين:

التفكير الناقد هو قدرة الفرد علي إبداء الرأي المؤيد أو المعارض في المواقف المختلفة، مع إبداء الأسباب المقنعة لكل رأي، ومن هذا التعريف الإجرائي البسيط يمكن لكل فرد أن يزاوول هذا النمط من التفكير بصورة ذاتية أو من خلال التفاعل مع الآخرين ويكفي هنا أن يكون الواحد منا صاحب رأي في القضايا المطروحة، وأن يدلل علي رأيه ببيئة مقنعة حتى يكون من الذين يفكرون تفكيراً ناقداً.

وحتى نحصل علي هذه القدرة - المتدربين والمدرسين - بدرجة أفضل يهمننا في هذا المقام أن نعرف أين يقع التفكير الناقد علي السلم المعرفي عند بلوم؟

لقد صنف بلوم مستويات التفكير الإنساني إلي ستة مستويات هي: المعرفة، والفهم، والتطبيق، والتحليل، والتركيب، والتقويم والملفت للنظر أن التفكير الناقد لا يمكن أن ينطلق إذا لم يسبقه تحليل دقيق للموقف المراد نقده، كما إن أبداء الرأي

المؤيد أو المعارض للموقف المحلل هو تقويم من هنا نجد إن التفكير الناقد هو من مستويات التفكير العليا ويحتل المستويين الرابع والسادس من مستويات بلوم. إذن يلزم كمقدمة للتدريب علي التفكير الناقد إن ندرّب أنفسنا علي المهارتين الجزئيتين الرئيسيتين من مهارات التفكير الناقد وهما مهارتا التحليل والتقويم.

- مهارة التحليل:

تعرف هذه المهارة في مجال التحليل المادي علي أنها تجزئة الكل إلى مكوناته، أما في مجال التحليل النوعي فتعني المهارة من بين ما تعني قيمة ووظيفة وعلاقة كل مكون بالنسبة لغيره من المكونات أو بالنسبة للكل الذي ينتمي إليه، وكذلك أوجه الشبه والاختلاف بينهما جميعا ومثال علي ذلك تحليل الدرجة: من الناحية المادية، مكونات الدرجة هي: حجرات التدريب والوسائل المعينة. من الناحية النوعية: استخدام الأدوات المختلفة التي تؤدي إلى توفير الطاقة، وحماية للبيئة من التلوث، وتحقيق استقلالية الفرد كمدخل للتفكير الناقد.

- مهارة التقويم:

تعرف هذه المهارة بأنها القدرة علي إصدار حكم علي الفرد أو حدث أو ظاهره استناد إلي معايير قائمة علي القياس أو الوصف.

ومثال علي ذلك:

تقويم أداء راكب الدراجة فإذا قطع مسافة ما في زمن ما بما يتلاءم مع هدف ما يقال إن راكب الدراجة ماهر وهنا يستند التقويم إلي معايير.

- مهارات التفكير الناقد.

استعرض نيدلر (١٢) مهارة من مهارات التفكير الناقد في مقالته إذ افترض أن معرفة هذا المهارات يمكن أن تغير في بناء التدريبات التي تنمي أساليب التفكير الناقد وهي:

١. القدرة علي تحديد المشكلات والمسائل المركزية وهذا يسهم في تحديد الأجزاء الرئيسية للبرهان أو الدليل.
٢. تمييز أوجه الشبه وأوجه الاختلاف، وهذا يسهم في القدرة علي تحديد الخصائص المميزة ووضع المعلومات في تصنيفات للأغراض المختلفة.

٣. تحديد المعلومات المتعلقة بالموضوع أو التحقق منها وتمييز المعلومات الأساسية عن المعلومات الهامشية الأقل ارتباطاً.
٤. صياغة الأسئلة التي تسهم في أعمق للمشكلة.
٥. القدرة علي تقديم معيار للحكم علي نوعية الملاحظات والاستنتاجات.
٦. القدرة علي تحديد ما إذا كانت العبارات أو الرموز الموجودة مرتبطة معا ومع السياق العام.
٧. القدرة علي تحديد القضايا البديهية والأفكار التي لم تظهر بصراحة في برهان ودليل.

٨. تمييز الصيغ المتكررة.

٩. القدرة علي تحديد موثوقية المصادر.

١٠. تمييز الاتجاهات والتصورات المختلفة لوضع معين.

١١. تحديد قدرة البيانات وكفايتها ونوعيتها في معالجة الموضوع.

١٢. التنبؤ بالنتائج الممكنة أو المحتملة من حدث أو مجموعة من الأحداث.

ويري بول أنه يجب علي الطلبة أن يعرفوا أن هناك ميلا طبيعيا لدي الناس لأخذ نظرتنا المتكونة عن الآخرين بعين الاعتبار وينبغي علينا أن نفاضل باستمرار للتغلب علي الميل ويميز بين "المعني الضعيف" والمعني القوي للتفكير الناقد إذ أن الأفراد الذين يستخدمون مهارتهم في التحليل والمحاورة ويدفعون من ذلك مهاجمة وتقليل أهمية آراء أولئك الذين لا يتفقون معهم إنما يمارسون "المعني الضعيف" من التفكير الناقد، أما التفكير الناقد ذو المعني القوي فهو الذي يحرر الفرد من حالة العجز عن إدراك وجهات نظر الآخرين ويدرك ضرورة وضع افتراضاته وأفكاره موضع اختبار وفحص قوي الآراء المعارضة لآرائه وأفكاره.

العوامل التي تساعد علي تنمية التفكير الناقد:

أشارت ايزيس رضوان (٢٠٠٠) إلي تأثير الوسط البيئي علي تنمية التفكير الناقد حيث أشارت إلي ضرورة تحديث دور المدرسة.

أما هيلاري بولاك (Pollack, 1987) فقد أوضحت أن تنمية التفكير الناقد قد ترجع إلي عوامل منها عمل المجموعة ويتفق معها (GoKhal, 1995) في أن التعلم ضمن المجموعات الصغيرة يقدم الفرصة للمناقشات وتحمل المسؤولية واختلاف خبرات المتعلمين قد يسهم بشكل إيجابي في تنمية التفكير الناقد.

أما الهام عبد الحميد (١٩٩٨) أشارت إلي أن الحوار ضروري لفهم الآخر وتنمية التفكير الناقد (الهام عبد الحميد، ١٩٩٨) واتفقت معها رانيا هلال (٢٠٠٧) حيث أكدت علي استخدام أساليب واستراتيجيات مثل الحوار والمناقشة لتنمية التفكير الناقد.

من هذا المنطلق ذكر بسن قنديل (١٩٨٣) بعض المدخل لتنمية مهارات التفكير الناقد:

طريقة هيلدا تابا Hilda Taba Approach:

يعتمد هذا المدخل علي إشراك الطلاب في الملاحظة والمناقشة والعمل من أجل إكسابهم المفاهيم والمبادئ وإكسابهم القدرة علي حل المشكلات.

مدخل الألفاظ المصورة Pictorial:

يعتمد هذا المدخل علي عرض الصورة أو رسم للمفهوم أو الموقف الذي يريد تعليمه للطلاب علي أن يحتوي الرسم أو الصورة علي شي غير طبيعي أو خطأ ما ثم يوجه المعلم سلسلة من الأسئلة التي تثير التفكير حول ذلك الشيء غير الطبيعي.

مدخل الدعوة الي الاكتشاف Inquiring Induitation to:

يعتمد هذا المدخل علي إشراك الطلاب في عملية بنفس الطريقة التي يتبعها العلماء.

مدخل الدور أو الاستقصاء The Inquiring Role:

يتضمن هذا المدخل اشتراك الطلاب علي هيئة مجموعات كل منها يشكل فريقا من أربعة طلاب يقومون بحل مشكلة ما.

مدخل Such man Approach:

يتضمن هذا الدخل عرض مجموعة من الأفلام الصامتة الملونة وليس لها عنوان أو تعليقات ويشمل كل فيلم علي مشكلة وبعد عرض الفيلم تعقد جلسة مناقشة استقصائية حول الفيلم.

يذكر ناصر الشمري (٢٠٠٥) مجموعة من البرامج الخاصة بتنمية التفكير الناقد Developing Critical Thinking Skills ومنها.

- برنامج دي بونو ١٩٨٦ De Bono.
- برنامج مدخل عمليات العلم Science Process Approach S.P.A.
- برنامج المكتب التجاري للتلفزيون التعليمي.

- برنامج المركز القومي للتربية (Adyssey) ويحمل عنوان مناهج لغرض التفكير Adyssey؛ Acurricula for Thinking.
 - برنامج البنية المعرفية: Thy Structure Intellect Program.
 - إستراتيجية سميث لتقويم صحة مصادر المعلومات.
 - برنامج الكلمات المترابطة لماري مكفرلاند.
- مراحل التفكير الناقد:**

ذكر فتحي السيد (٢٠٠١) أن جوي ديوي، Dewey يرى أن التفكير يبدأ بموقف محير مشوش وينتهي إلي موقف واضح محدد ومنظم، بينما يرى دينس آدمز، وماري هام (١٩٩٩) أن التفكير الناقد يحدث عندما يستوعب الطلاب المعني ويفسرون ويحللون ويعالجون المعومات عند الاستجابة لمشكلة ما. بينما ذكرت عزيزة السيد (١٩٩٥) أن ريتشارد كاشو R Kasschau وضع تصورًا للمراحل التي تمر بها عملية التفكير الناقد للوصول إلي الهدف علي النحو التالي:

المرحلة الأولى: الدافعية Motivation:

تحدد درجة حساسية الفرد لتناقض الأحداث الخارجية مع النظرية الشخصية فتحدث بعض العوامل مثل التوجيهات - وتصريف الطاقة - وحب الاستطلاع - وتوازن المشاعر - وحب المخاطرة.

المرحلة الثانية: البحث عن المعلومات information Seeking:

يحدث عندما يشعر الفرد بالتناقض بين الحدث والنظرية الشخصية يبدأ الفرد بالبحث عن المعلومات ويتطلب ذلك الانتباه ومعرفة المفاهيم وتحديد التناقض وتنظيم المعرفة ومعرفة المصادر واستخدامها.

المرحلة الثالثة: ربط المعلومات information Relating:

ويتم ذلك عن طريق عمل وصلات وتحديد النماذج وتصنيف المعلومات والاستدلال المنطقي وطرح الأسئلة وتطبيق المعرفة وعمل علاقات جديدة بين المفاهيم والمعلومات.

ويري الباحث أن أي المداخل والاستراتيجيات السابقة لابد أن توصل بالطالب إلي إن يتميز بالمميزات التي حددها كلا من جابر عبد الحميد، صفاء الأعسر، نادية شريف (١٩٩٢) أهم ما تميز به المفكر الناقد وهي:

١. تكون دقيقا وباحثا عن الدقة.
 ٢. تكون واضحا وباحثا عن الوضوح.
 ٣. تكون واسع العقل منفتحاً.
 ٤. تكبح الاندفاع.
 ٥. تتخذ عندما يسوغ الموقف ذلك.
- أما (فاروق عثمان ١٩٩٧) فقد حدد خصائص مشتركة للأفراد ذوي القدرة علي التفكير الناقد حيث إنهم:

١. يتفاعلوا بحيوية ونشاط أثناء تفاعلهم مع عناصر البيئة.
٢. لديهم الشك متواصل بالافتراضات.
٣. يتجنبوا الأخطاء الشائعة.
٤. يفصلوا بين التفكير العاطفي والتفكير المنطقي.
٥. يدرسوا الموضوع من جميع جوانبه.
٦. يستخدموا مصادر عملية موثوق بها.
٧. يبقوا على صلة بالجوانب الرئيسية للموضوع.
٨. يعرفوا المشاكل بوضوح.

ثانياً - التدريب:

التدريب هو العملية التي يراد بها إحداث تهيئة معينة لمجموعة من الناس هم بحاجة لها أو ربما نحن نحتاجها منهم وبصفة عامة هو عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الأفراد من الناحية المهنية أو الوظيفية لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان للعمل المثمر والاحتفاظ به علي مستوي الخدمة المطلوبة، فهو من التوجيه الصادر من إنسان إلي إنسان آخر.

مفهوم التدريب:

المفهوم العلاجي:

هو تدريب مصمم لتصحيح أخطاء في برامج الإعداد الأساسي وعلاج تلك الأخطاء والتي تكون ناتجة عن:

- إما أن المعلم الذي صار مديراً تخرج منذ فترة طويلة، فهو يحتاج إلى إعادة تكوين وصقل للمعلومات.

- إما أن التربية علم سريع التغير، لا يمكن أن يلاحقه ويضبطه خلال إعداده.

المفهوم السلوكي:

هذا المفهوم يركز على المهارات التدريسية أي ما يدور في المدرسة من تفاعلات وما يحدث فيه من سلوك لذا يجب أن يدرّب المدير على كيفية تحليل المواقف المختلفة في المدرسة.

المفهوم الإبداعي:

هذا المفهوم يرفض ضبط سلوك المدير بعناصر العملية التعليمية بل يهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي. وعرف التدريب التربوي في أثناء الخدمة بأنه مجموعة أو سلسلة من النشاطات التدريبية التي تنظمها المؤسسات التربوية ووحدها في المناطق التعليمية للمديرين الموجودين فعلا في المهنة لتنمية كفاءاتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من مشكلات تربوية والتدريب أثناء الخدمة هو كل برنامج منظم ومخطط يمكن المديرين والمعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على المزيد من الخبرات الثقافية والسلوكية وكل ما من شأنه أن يرفع من العلمية التعليمية والتربوية ويزيد من طاقة الموظف الإنتاجية وعلى ذلك يمكن تعريف التدريب في أثناء الخدمة بأنه أي برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية عن طريق علاج أوجه القصور أو تزويد العالمين في مهنة التعليم بكل جديد من المعلومات و المهارات و الاتجاهات بزيادة كفاءتهم الفنية وصقل مهاراتهم وخبراتهم.

ثانياً - أهمية التدريب أثناء الخدمة:

إن التدريب هو المحور الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع فهو أداة التنمية ووسيلتها وهو المحك الأساسي لشتى جوانبها وهو الأداة المثلى لتحقيق الكفاءة الأفضل في التعليم ويشكل التدريب ضرورة لازمة خاصة في عصر تتطور فيه المعرفة والمعلومات والتقنيات تطور سريعا لذا فقد وضعت التغيرات السريعة الإنسان أمام مهام وحاجات جديدة لا بد من الوفاء بها لمجاراة سرعة التغير العملي والتقني بحيث يستطيع إن يجابه حاجات المجتمع المتزايدة.

فالتدريب عملية إنسانية تمكن الفرد من عمله الجديد في حالة انتقال هذا الفرد من عمل إلي آخر وحصول الفرد علي الشهادة لم يعد هدفا نهائيا فربما لا يتلائم المؤهل العملي مع طبيعة وحاجات العمل ولأن عصرنا الحاضر يحف بالتطورات والاكتشافات المستمرة فهناك مشكلات عديدة تعترض العمل التعليمي مما تستدعي ضرورة تدريب الهيئات التعليمية لكي يتسنى للمتدرب أن يكون مديرا معلما مشرفا ويواكب التطورات المختلفة ويكتسب المعرفة والخبرات الجديدة في بنائها وتطويرها. كما أن التدريب في أثناء الخدمة يعتبر أحد أجنحة تربية المعلم المدير لأن تربية المعلم المدير هي عملية ذات وجهين أحدهما يتعلق بالإعداد قبل دخول المهنة والآخر يتعلق بالتدريب في أثناء الخدمة ومعني ذلك أن الوجهين متكاملان وأن الإعداد هو مجرد بدء الطريق للنمو المهني.

لقد أصبح التدريب أهم الأمور التي ينبغي إن عليها الجهات المسؤولة عن التعليم باعتباره جزءا أساسيا من عملية متكاملة الهدف التي تتمثل في تنمية المدير مهنيا وعلميا وتقنيا واكتسابه مهارات جديدة حتى يتمكن من السيطرة علي الموقف العديدة التي يواجهها في أثناء الخدمة.

ومن هنا أهمية التدريب في أثناء الخدمة بالنسبة للمديرين والمعلمين علي حد سواء في العملية التعليمية باعتبار السبيل للنمو المهني والحصول علي مزيد من الخبرات الثقافية والاجتماعية وكل ما من شأنه رفع مستوى أدائهم مما يؤدي إلي زيادة إنتاجيتهم.

ولقد نال التدريب المهني أهمية بالغة انعكست في المؤتمرات وللجان التي عقدت عالميا وعربيا وهي تؤكد أهمية الدورات وضرورتها لرفع مستوى التعليم ولقد اقترحت اللجنة الدولية لتطوير التعليم بأنه يجب أن تكون التربية المستديمة هي الأمل للسياسات التعليمية خلال السنوات المقبلة سواء في الدولة المتقدمة أو النامية".

ثالثاً- أهداف التدريب أثناء الخدمة في العملية التعليمية وغيرها:

التدريب بمفهومه العلمي يستهدف أساسا تحقيق النمو الذاتي المستمر للقائمين بعملية التعليم في كافة المستويات، وخاصة أداء المدير والمعلم الموظف المتدرب والارتقاء به إلي المستوي العلمي والمهني والثقافي بما يحقق أهدافهم وطموحاتهم واستقرارهم النفسي وإخلاصهم في أداء رسالتهم، كما إن التدريب يقوم

بسد الفجوة القائمة بين عمليات الإعداد في معاهد المعلمين وكليات التربية من الناحية ومتطلبات الدراسة الميدانية من الناحية أخرى.

إن التدريب في أثناء الخدمة يتناول أهم عنصر في العملية التربوية فإن المدير هو العامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغها الغايات وتحقيق الأهداف، ودورها في التقدم الاجتماعي والاقتصادي لذلك نحتاج إلي مدير يواكب تطورات العصر ويستفيد من كل جديد عن طريق التعلم والنمو الذاتي، أو عن طريق التدريب أثناء الخدمة.

رابعاً- أهداف التدريب أثناء الخدمة:

١. الإلمام بالطرق التربوية الحديثة وتعزيز خبرات المديرين في مجال الإدارة وتبصيرهم بالمشكلات التعليمية ووسائل حلها.
٢. رفع مستوى أداء المديرين وتطوير العملية التعليمية ومعارفها وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد.
٣. تغيير اتجاهات المديرين وسلوكهم إلي الأفضل وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم في العملية التعليمية.
٤. زيادة الكفاية الإنتاجية للمدير، ومساعدته علي أداء عمله بطريقة أفضل، وبجهد أقل وفي وقت أقصر.
٥. اكتشاف كفاءات من المديرين يمكن الاستفادة منهم في مجالات أرقى من مجالات الإدارة، ورفع روحهم المعنوية للعلم عند المشاركة برابية في الدورة وعند إتقانه لعملة.
٦. علاج جوانب القصور بالنسبة للذين لم يتلقوا إعداداً جيداً في انخراطهم في المهنة، وتدريبهم علي البحث العلمي والنمو الذاتي.
٧. إتاحة الفرصة للإداريين لتعرف الاتجاهات والأساليب الحديثة المتطورة في التربية وتحسين العلاقات الإنسانية داخل العمل.
٨. مساعدة المعلمين حديثي التخرج علي الاطلاع علي النظم والقوانين التي تجعلهم يواجهون المواقف الجديدة في ميدان العمل.
٩. تحسين نوعية التعليم بحيث يؤثر التدريس الجيد علي سلوكهم.
١٠. تهيئة الإداريين لاكتساب المعارف التربوية، والتطبيق الإداري الفني مما يؤدي إلي رفع المستوى التعليمي لدي القائمين علي العملية التربوية،

ويعمل علي مبدأ استمرارية التعليم والتي من شأنها رفع المستوي العام للخدمات التعليمية والإدارية.

١١. شعور المدير المتدرب أو الموظف بالرضا المهني الوظيفي لتحسين أدائه في العمل.

١٢. تحسين مهارات المدراء وزيادتها بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية أو الإدارية، فيكون عملهم هادفا ومنظما وفعالاً، الأمر الذي يرضى القيادات العليا وبتيح الفرصة للتزقي إلي مواقع ارفع.

وصف الأدوات:

- ١- البرنامج التدريبي إعداد هيئة التدريب بوزارة التعليم بليبيا.
- ٢- استمارة البيانات إعداد هيئة التدريب بوزارة التعليم بليبيا.
- ٣- اختبار التفكير الناقد إعداد واطسون وجليسر تعريب جابر عبد الحميد- يحيي هندام.

فروض الدراسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة الذي استهدفهم التدريب ونظرائهم الذي لم يستهدفهم التدريب علي مقياس التفكير الناقد (ن).

الجدول (١)

عينة الدراسة (المتدربين - غير المتدربين) من مدراء المدارس

علي مقياس التفكير الناقد قبل إجراء التدريب

المقياس	عينة المتدربين (ن) = (٢١)		عينة غير المتدربين (ن) = (٢١)		القيمة (ت)	الدلالة
	م	ع	م	ع		
التفكير الناقد	٨٠,٨٧	١,٠٩	٧٩,٨٠	٦٠,	١,٤٥	غير دالة

من الجدول (١) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند 0.01 أو 0.05 بين عينة الدراسة (المتدربين - غير المتدربين) من مدراء المدارس علي مقياس التفكير الناقد.

جدول (٢)

بين عينة الدراسة (المتدربين - غير المتدربين) من مدراء المدارس

علي مقياس التفكير الناقد بعد إجراء التدريب

المقياس	عينة المتدربين (ن) = (٢١)		عينة غير المتدربين (ن) = (٢١)		الدلالة
	ع	م	ع	م	
التفكير الناقد	١٨٠,٨٧	١,٠٩	٥٥,٨٠	٢٠,٦٠	٠.01

من الجدول (٢) يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة المتدربين من المدراء وغير المتدربين لصالح عينة المدراء المتدربين. ومن هنا يتضح أن للتدريب أثر في تنمية التفكير الناقد علي العينة المستهدفة.

التوصيات:

- ١- استمرارية التدريب أثناء الخدمة لجميع العاملين بالتعليم.
- ٢- إعداد مدربين داخل المدارس لتدريب زملائهم.
- ٣- تجهيز قاعات التدريب بكل مديريه تعليمية بأحدث الأجهزة والمعدات.
- ٤- ربط المدارس والمديريات بشبكة فيديو كونفرس وهو ما يسمي بالتدريب عن بعد.
- ٥- الاستعانة بكليات التربية بتدريب الكوادر التعليمية.
- ٦- ضرورة إنشاء قسم للتدريب في كل كلية تربية شأنه شأن الأقسام الأخرى.

المراجع

- الالوسي، صائب أحمد (١٩٨٥): أساليب التربية المدرسة في تنمية قدرات التفكير الابتكاري، رسالة الخليج العربي، (١٥)، ص ٧١-٧٩.
- إبراهيم وجيه محمود (١٩٧٩): نمو تفكير الناقد خلال المرحلة الإعدادية والثانوية، صحيفة التربية، أكتوبر.
- احمد حسين اللقاني (١٩٧٩): المواد الاجتماعية وتنمية التفكير، عالم الكتب، القاهرة.
- البوهي فاروق شوقي (٢٠٠١): التخطيط التعليمي - دار قباء للطباعة.
- إدريس رضوان (٢٠٠٠): دراسة تجريبية لفاعلية برنامج في تنمية التفكير الناقد لدي الطلاب كلية التربية جامعة عين شمس، الجمعية المصرية للمناهج

- وطرق التدريس، الدراسات في المناهج وطرق التدريس-العدد (٦٦) القاهرة.
- الجميل محمد عبد السميع (١٩٩٧): عرض فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات التفكير الناقد لدي شريحة من الطلاب، لجامعة رسالة ودكتوراه، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- الجميل محمد عبد السميع (١٩٩٧): مدي فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات التفكير الناقد لدي شريحة من طلاب الجامعة، دكتوراه كلية البنات، جامعة عين شمس.
- السيد، عزيزة، (١٩٩٥): التفكير الناقد - دراسة في علم النفسي والمعرفي، مصر - دار المعرفة الجامعية.
- الفقي عبد المؤمن فرج (١٩٩٤): الإدارة المدرسية المعاصرة - منشورات جامعة قاريونس.
- العرفي عبد الله بالقاسم (١٩٩٣): الإدارة المدرسية أصولها وتطبيقاتها - منشورات جامعة قريونس.
- إبراهيم عاصي سليم، (١٩٧٧): معرفة معلمي الدراسات الاجتماعية لمهارات التفكير الناقد ومدي ممارستهم لها، رسالة ماجستير عسر منشورة، جامعة اليرموك -الأردن.
- الهام عبد الحميد (١٩٩٨): الحوار وتنمية التفكير الناقد، مجلة الإنسان والتطوير العدد (٦٢).
- جابر عبد الحميد جابر (ب.ت): كراسة تعليمات، اختبار التفكير الناقد، والنهضة العربية.
- فتحي عبد الرحمن (١٩٩٩): تعليم التفكير مفاهيم وتطبيقات، العين، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي.
- . داليا محمد هيام محمد (٢٠٠٦): فاعلية لعب الأدوار في تنمية بعض مهارات التفكير الناقد لدي الأطفال ما قبل المدرسة، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة. صفاء محمود عبد العزيز (٢٠٠٥): تصور مفتوح لتفعيل وحدة التدريب والتقويم في مدارس المصرية في ضوء مفهوم التنمية للمعلمين - مجلة التربية والتنمية - العدد ٣٢، ٢٠٠٥.

صفاء محمود عبد العزيز، سلامة عبد العظيم حسين (٢٠٠٥): ضمان الجودة ومعايير اعتماد المؤسسات التعليمية العالي في مصر، المؤتمر العلمي الثالث عشر، ضمان جودة المؤسسات التعليمية، كلية التربية بن سويف جامعة القاهرة مع الجمعية المصرية للتربية والثقافة والإدارة التعليمية (يناير).

صفاء محمود عبد العزيز (٢٠٠٥): تصور مفتوح لتفعيل وحدة التدريب والتقويم في مدارس المصرية في ضوء مفهوم التنمية للمعلمين - مجلة التربية والتنمية - العدد ٣٢، ٢٠٠٥.

عبد الحميد كامل رزق عصفور (١٩٩٤): برنامج مقترح لتنمية التفكير الناقد من خلال تدريب العلوم البيولوجية لطلاب المرحلة الثانوية العامة، دكتوراه كلية التربية، جامعة المنوفية.

عبد الكريم أحمد بدران (تحت النشر): تقويم أداء مديري المدارس طبقا لمعايير الجودة الشاملة، عالم التربية، رابط التربية الحديثة.

عبد الرحمن عدس (١٩٩٩): علم النفس التربوي نظرة معاصرة، عمان - دار الفكر.

عزيزة محمد السيد (١٩٩٥): التفكير الناقد، دراسة في علم النفس المعرفي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

وصفي عصفور ومحمد طرخان (١٩٩٩): التفكير الناقد والتعليم المدرسي والصفى، مجلة المعلم.

فتحي السيد لطفي (٢٠٠١): أثر تفاعل مستوي التفكير الناقد مع التخصص الأكاديمي في التذوق الأدبي لدي عينة من طلاب كلية التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية العدد (١٠٤).

فيصل يونس (١٩٩٧): قراءات في مهارات التفكير وتعليم التفكير الناقد والتفكير الإبداعي، دار النهضة العربية، القاهرة.

يوسف قطامي، (١٩٩٠): التفكير الأطفال - تطوره وطرق تعليمه، عمان الأهلية للنشر والتوزيع.

فؤاد أبو حطب، سيد عثمان وأمال صادق (١٩٩٣): التقويم القاهرة، الانجلو المصرية

- قطامي، يوسف قطامي، نايفه (٢٠٠٠): سيكولوجية التعلم الصفي، عمان دار الشروق للطباعة والتوزيع.
- كوجانبيدج (٢٠٠٣): من الإدارة المدرسية - ترجمة خالد العمري - دار الفاروق لنشر - القاهرة
- مايرز، شيت، ترجمة عزمي جرار (١٩٩٣): تعليم الطلاب التفكير الناقد، مركز الكتب الأردني.
- محمد صبري الحوات، احمد رفاعي بهجت (٢٠٠٤): التعليم والتنمية المستريحة المؤتمر العلمي لكلية التربية جامعة الزقازيق.
- مرعي، توفيق والقاعدون، إبراهيم وخرشنة، علي (١٩٩٣): مناهج التربية الاجتماعية وأساليب تدريسها، مسقط وزارة التربية والتعليم عمان.
- مصطفى إسماعيل موسى (١٩٩٤): القراءة الحرة المواجه الناقد والتفكير الناقد لدي الطلاب ودورها في تنمية القراءة للمعلمين بكلية التربية، مجلة كلية التربية، جامعة ألبينا.
- مصطفى صلاح عبد الحميد (١٩٩٤): الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر - دار المريخ للنشر الرياض.
- وجيه، إبراهيم محمود، (١٩٧٦): التعلم، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.