

برنامج مقترح للتنمية المهنية
قائم على التعلم الذاتي لمعلمي التاريخ
غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية في العراق

إعداد

د/ شادية عبد الحليم تمام
أستاذ المناهج وطرق تدريس
المساعد

أ/ زانا عثمان محمد سعيد
باحثة دكتوراه
بقسم المناهج وطرق التدريس
كلية الدراسات العليا للتربية
جامعة القاهرة

أ. د/ إلهام عبد الحميد فرج
أستاذ المناهج وطرق التدريس

برنامج مقترح للتنمية المهنية قائم على التعلم الذاتي لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية في العراق*

أ.د./الهام عبد الحميد فرج وأ/ زانا عثمان محمد سعيد ود/ شادية عبد الحليم تمام

المقدمة:

مع بداية القرن الجديد اتجهت العديد من المجتمعات إلى التركيز على الإصلاحات التعليمية كشعار لهذا العقد، ويعد البحث عن وسائل لإحداث الإصلاح هو الشغل الشاغل للتربويين، انطلاقاً من الدور المحوري الذي يضطلع به المعلم في أي نظام تربوي. وإيماناً بمركزية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل في نوعية التعليم ومستواه، تولي الدول علي اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية مهنة التعليم والارتقاء بالمعلم كل اهتمامها وعنايتها، كما تتيح له فرص النمو المهني المستمر، وتيسر له الظروف لتحسين أوضاعه الاقتصادية والاجتماعية من منظور أن نوعية جودة التعليم تحقق الأهداف التربوية، كما أن مستويات الأداء عند الطلبة يقررها مستوى المعلم ومقدار الفعالية والكفاية التي يتصف بها في أثناء تأديته لرسالته التربوية.(عاطف عدلي فهمي، ٢٠٠٧: ١٢٧).

وتعد التنمية المهنية للمعلمين أحد عناصر الإصلاح في المؤسسات التعليمية لكون المعلم أحد المتغيرات التي تحتاج إلى تطوير من أجل تحسين نظم التعليم فيه، ولكونه من أهم الاستثمارات في الوقت والمال التي تسعى إليها الدول في مجال التعليم من خلال تحسين معارفه وأدائه المهني (yumiko, 2010: 74). كما أن العديد من الدراسات أكدت على التغيير الإيجابي في ممارسات المعلمين التدريسية، وذلك من خلال برامج التنمية المهنية المختلفة ومنها:

دراسة "Buczynski. S, & Hansen, 2010: 599": التي أشارت إلى أن برامج التنمية المهنية منتجة وفعالة وهذا من خلال كيفية إدراك المعلمين لها ومدى النجاح الذي تحققه لهم هذه البرامج في تطوير أنفسهم.

* بحث استكمالاً لمتطلبات الحصول علي درجة دكتور الفلسفة في التربية تخصص مناهج وطرق تدريس الرياضيات.

كما أوصت دراسة "James, M., & McCormick, 2009: 973" بضرورة أن تكون برامج التنمية المهنية منبثقة عن خطط تنمية المدرسة ومعتمدة على احتياجات فعلية للمعلمين، وهادفة إلى تحسين مستوى الطلاب كمنتج نهائي لها، وقائمة على أساس العمل الجماعي بحيث تحترم المعلمين كمتعلمين كبار طوال حياتهم المهنية

إن معلم مادة التاريخ يعمل على تعديل السلوك، الذي يعتبر المقياس الرئيس لنجاح عملية التربية، وبالتالي فإذا لم يعد المعلم بصيغة عامة، ومعلم التاريخ على وجه الخصوص إعداداً أكاديمياً ومهنياً فإنه لن يكون قادراً على مساعدة طلابه في تحقيق الأهداف التي تسعى مادة التاريخ إلى تحقيقها، وإذا كان التدريس هو جوهر العملية التعليمية فإن نجاح المعلم أو فشله في هذا السبيل يعتمد على كيفية تناول مصادر تعلم التاريخ واستراتيجيات تدريسها، ويجب أن نحسن عملية إعداد وتدريب المعلم لتحقيق النجاح؛ فالآفاق الجديدة في مادة التاريخ تتطلب بالإضافة إلى تطوير المحتوى والاستراتيجيات التدريسية جودة إعداد المعلمين، والمرجو أن تكون برامج إعدادهم أكثر قوة من حيث البناء والمحتوى واستراتيجيات التدريس(هناك خضر، ٢٠١٣: ١٦٤).

يشير ويلي وايمونيل(willy, L. Emmanuel, N, 2008)، إلى أن الإعداد الذي يتلقاه المعلم قبل الخدمة - مهما كانت جودته- غير كاف لتمكينه من الاستمرار في أداء أدواره المتغيرة في ضوء التطورات التي تفرض نفسها على مكونات منظومة التعليم.

ودراسة "سينسيا واترز" (Waters, Cynthia, 2005: 150)، والتي أوصت بضرورة عمل برامج تدريبية لمساعدة المعلمين المبتدئين على التنمية المهنية، وضرورة مساعدتهم على مواجهة معايير التدريس لتحقيقها؛ حيث تعد التنمية المهنية من الاستراتيجيات الرئيسة لخروج النظم التعليمية من أزمتها الراهنة، فمن خلالها يتم تعديل أفكار المعلمين ومعتقداتهم بشأن عملهم وممارساتهم، ورفع مستوى معرفتهم وقدراتهم وكفاءاتهم في كل النواحي الأكاديمية والمهنية، بالإضافة إلى رفع مستوى مهاراتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال ليكونوا قادرين على أداء مهامهم بقدرة وكفاءة وامتياز(بيومي محمد، ٢٠٠٩، ٣٦٢).

وهذا ما أكدت العديد من الدراسات السابقة، ومن هذه الدراسات دراسة "تيرميلن" (Ermeling, 2010: 377)، ودراسة (Morais & Alfonso, 2005: 315)، حيث أكدت جميعها على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وبرامجها في إحداث تغييرات نوعية في سلوك وأداء المعلم.

إن التنمية المهنية هي المفتاح الأساس لاكتساب المهارات المهنية و الأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي. وقد ساعدت الطفرة الهائلة في نظم المعلومات، والإلكترونيات، والحاسبات، وأساليب الاتصال في ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم، وظهور كثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه مهنيًا، كنتيجة مباشرة لتفاعل مؤسسات إعداد المعلم، وتدريبه مع المتغيرات المعاصرة.

ومن خلال تلك الجهود تبوأ برامج التنمية المهنية للمعلمين مكانه عالية في جهود الإصلاح التعليمي والتربوي لكثير من الدول وأصبحت جزءاً أساسياً في تلك الجهود، كما أصبحت أحد الأهداف القومية للتعليم لما للتنمية المهنية من دور فعال في مهنة التعليم (رشيدة السيد، ٢٠١٠: ٩). وتشير دراسة أجريت في النمسا إلى أن المعلم المدرب ينعكس في الناتج القومي سنوياً (٦.٧%) من إجمالي بنسبة راتبه (إستراتيجية إعداد المعلمين، ٢٠١٣: ٤).

تشتمل التنمية المهنية للمعلمين على أهداف متعددة، تركز جميعها على تنمية المعلم شخصياً، وتطوير قدراته وكفاياته الأكاديمية والسلوكية والعلمية، والتي ترتبط بأدواره ومهامه ومسؤولياته التعليمية والإدارية المساندة لعمليات التعلم، بقصد تحسين وتنمية الطلاب، وبذلك يمكن تحديد أهداف التنمية المهنية في النقاط التالية (المركز القومي للبحوث، ٢٠٠٩: ٢٠):

- رفع مستوى أداء المعلمين وخبراتهم ومهاراتهم التعليمية بما يمكن أن تعود عليهم بالفائدة، وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد، ومن ثم الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين بما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي ورضاهم المهني تجاه عملهم.
- تعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة فاعلية المعلم ورفع كفاءته الإنتاجية إلى أقصى حد.

- تعليم استراتيجيات وطرق تدريس فعالة، وتدريب المعلمين على استخدام أساليب جديدة في رفع مستوى طلابهم.
 - تجديد معلومات المعلمين وتنميتها، وإيقافهم على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرق التدريس، والمحتوى الدراسي، وغير ذلك من مكونات المنهج الدراسي.
- وانطلاقاً من دور وأهمية التنمية المهنية وبرامجها في إحداث تغييرات نوعية في سلوك وأداء المعلم والتي تبدأ منذ إعداد المعلم وتستمر معه طوال فترة عمله، فإنه ينبغي أن يتم التخطيط لتلك البرامج وفق أسس علمية تراعي المتدرب واحتياجاته ومن ثم تدفعه إلى المشاركة في تلك البرامج، وتراعي الفروق الفردية لدى المتدربين، وتساعدهم على التحول إلى مدرّبين ونقل ما تعلموه إلى الميدان العملي، وتزودهم بمعلومات حديثة ودقيقة (خليفة، ٢٠٠٥: ٥٠).
- ويتم إعداد برامج التنمية المهنية وفق أساليب متنوعة بتنوع الاحتياجات التدريبية والهدف من تلك البرامج، والزمان والمكان داخل وخارج المدرسة، حيث تنوعت تلك البرامج فمنها البرامج التي تعتمد الأساليب التقليدية النظرية كالمحاضرة والنقاش، ومنها ما يعتمد على التطبيق والممارسة؛ كالتدريب المصغر، والدروس النموذجية، والبحوث الإجرائية، ومنها ما هو قائم على التعلم الذاتي؛ كالحقائب التدريبية والتدريب عن بعد والموديوالات، كما أنه توجد برامج تقوم على استخدام أسلوبين أو أكثر، كالتدريب المدمج (رشيد طعيمة، ٢٠٠١: ٢٥٢). وتستخدم معظم برامج التنمية المهنية أساليب التعلم الذاتي (محمود أحمد، ٢٠١١: ٤٩).
- وتتميز الموديوالات التعليمية بأنها توفر نظاماً يراعي قدرات المتعلمين المختلفة وذلك بإتاحة الفرصة أمام كل متعلم لكي يتعلم حسب قدراته وسرعته الخاصة في التعلم، ولا ينتقل إلى الجزء التالي من المادة إلا بعد أن يتقن الجزء السابق، ويوفر الموديوالات التعليمي المحتوى، والخبرات التعليمية، والأنشطة المتنوعة، والبدائل التي يختار منها المتعلم ما يناسبه لدراسة المحتوى وتعلمه بما يتلاءم وظروفه وقدراته (فوزي الشربيني، ٢٠١١).
- من خلال ما سبق فإن العديد من الدراسات أظهرت فاعلية برنامج التنمية المهنية القائمة على التعلم الذاتي القائم على الموديوالات للمعلمين في إحداث تغييرات مناسبة في أداء المعلمين، ورفع مستوى أدائهم، ومن تلك الدراسات دراسة

كل من (كاملة صحصاح، ٢٠١٤)، (محمد الزروق، ٢٠١١)، (هاني النجدي، ٢٠١٠)، (محمد سلام، ٢٠٠٧: ٣٥)، (سعدة ساري، ٢٠٠٥).

وفي جمهورية العراق برز الاهتمام ببرامج التنمية المهنية وتدريب المعلمين في الأعوام القليلة الماضية من بعد عام ٢٠١١، إيماناً من المؤسسات التعليمية بأهمية العنصر البشري إعداداً وتدريباً؛ وذلك لتنمية خبراته ومهاراته المهنية والوظيفية؛ حيث يحظى تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا بقيمة كبيرة منذ عام ٢٠١١م، وتؤكد استراتيجية إعداد المعلمين و تطويرهم المهني في العراق (٢٠١١-٢٠٢٠) على أن الحكومات المتعاقبة في العراق منذ عام ٢٠٠٣م سعت إلى النهوض بواقع قطاع التربية؛ نظراً إلى تأثيره الكبير في جُل الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ونظراً إلى الفجوة الواسعة التي حصلت بينه وبين القطاعات المماثلة في بلدان الجوار وعلى المستوى العالمي.

وبالمراجعة والتقييم لتلك البرامج التدريبية في العراق أكدت استراتيجية إعداد المعلمين وتطويرهم المهني في العراق على وجود نقاط ضعف متعلقة بمجال المعلم، أهمها القصور في برامج التدريب في أثناء الخدمة، وضعف عام في كفايات المعلمين التدريسية، وجاء في استراتيجية إعداد المعلمين في العراق "أن أغلب القدرات البشرية العاملة في مجال التدريس ينقصها الخبرة والكفاءة والمؤهل التدريبي" (استراتيجية إعداد المعلمين، ٢٠١٣: ٢٥)

وقد أشارت مجموعة من الدراسات لتقييم برامج التدريب والتنمية المهنية المقدمة لمعلم التاريخ بالعراق إلى أن الدورات التدريبية التي حصل عليها المعلمون لا تلبي احتياجاتهم المختلفة لأن هذه الدورات لم تعد وفق احتياجاتهم، كما أن زمن وظروف المتدربين لم يكن مناسباً لهم، كما أن الطرائق المستخدمة في التدريب تعتمد على الشرح والإيضاح وأحياناً المناقشة، وهي طرق ملائمة للتدريب لكنها تفتقر إلى التطبيقات والتمارين الأدائية التي لم تتوافر في تلك البرامج، فقد ركزت تلك البرامج على الجانب النظري المعرفي أكثر من الجانب المهاري، كما أن هذه البرامج تتميز بالثبات وتفتقر إلى عنصرى التنوع والإبداع. (عائد القرشي، ٢٠١٣: ١٦)، (سامي سليمان، ٢٠١١: ٧)، (زياد أحمد، ٢٠٠٧: ٣١٦).

كما تؤكد الدراسات التي قام بها كل من (حيدر العريش، ٢٠١٢: ٣٥)، (هردي مهدي، ٢٠١٠)، (الستار عداي، ٢٠٠٨: ١٧١-١٧٣) على وجود تدني في مستويات الأداء لدى معلمي مادة التاريخ في العراق، واعتمادهم على أساليب

تدريسية تقليدية تعتمد الحفظ والتلقين. لذلك من الضروري تطبيق معايير الجودة على مكونات العملية التعليمية في العراق، حتى نتمكن من الارتقاء بالتعليم، كما أن من مبررات التنمية المهنية لمعلمي التاريخ في المرحلة الإعدادية في ضوء معايير الجودة هي أن معلم التاريخ شأنه شأن أي معلم آخر، حيث يقع على عاتقه الكثير من أسباب نجاح العملية التعليمية وضمان جودتها.

نبع الإحساس بالمشكلة للباحث من الدراسات والبحوث التي أكدت على ضعف مستوى الأداء المهني لمعلمي التاريخ في المرحلة الإعدادية وتوظيف معلمين غير مؤهلين تربوياً في مهنة تدريس التاريخ، وقد أكدت مديرية الإشراف التربوي في محافظة السليمانية من خلال إحصاء أعداد المعلمين المؤهلين وغير المؤهلين تربوياً لمادة التاريخ، على أن نسبة (٩١%) من معلمي التاريخ غير مؤهلين تربوياً.

مشكلة البحث:

في ضوء ما سبق فإن مشكلة البحث الحالي تتمثل في ضعف المهارات المهنية لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية في جمهورية العراق؛ لذا يسعى البحث إلى اقتراح برنامج قائم على التعلم الذاتي لتنمية المهارات المهنية لمعلمي مادة التاريخ غير المؤهلين تربوياً في المرحلة الإعدادية بالعراق. وللإسهام في علاج هذه المشكلة فإن البحث الحالي يحاول الإجابة عن الأسئلة الآتية:

أسئلة البحث:

يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما برنامج مقترح للتنمية المهنية في تنمية الأداء المهني لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية بالعراق؟

ويتفرع من الأسئلة التالية:

- ١- ما البرنامج المقترح في التنمية المهنية لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية في العراق في ضوء معايير الجودة؟
- ٢- ما فاعلية البرنامج المقترح في التنمية المهنية لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية في العراق في ضوء معايير الجودة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- بناء برنامج مقترح في ضوء معايير الجودة لتنمية المهارات المهنية لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً في المرحلة الإعدادية.
- ٢- تعرف فاعلية البرنامج المقترح في تنمية المهارات المهنية لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية في ضوء تلك المعايير.

أهمية البحث:

- ١- يقدم البحث نموذج برنامج للتنمية المهنية للقائمين بتدريس مادة التاريخ غير المؤهلين تربوياً في المرحلة الإعدادية.
- ٢- يفيد هذا البحث وزارة التربية والتعليم في جمهورية العراق من خلال تزويدهم بقائمة من المهارات التدريسية اللازمة لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً.
- ٣- معالجة القصور في المهارات التدريسية اللازمة لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً في حجرة الصف، مما يساعد على رفع المستوى المهني لهم وتحقيق الأهداف التعليمية.

حدود البحث:

- ١- **حدود الموضوعية:** برنامج مقترح للتنمية المهنية قائم على التعلم الذاتي مكون من موديوالات (التخطيط للدرس- التنفيذ للدرس- التقويم للدرس) والمتعلقة بالجانب المعرفي والجانب المهاري.
- ٢- **الحدود المكانية:** محافظة السليمانية بإقليم كردستان/ العراق.
- ٣- **الحدود الزمانية:** للعام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥ في الفصل الدراسي الثاني.

منهج البحث:

سوف يتبع الباحث كلاً من:

- ١- **المنهج الوصفي:** من خلال تناول الأدبيات والرجوع إلى الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث ومتغيراته، ووضع الإطار النظري للبحث.
- ٢- **المنهج شبه التجريبي:** من خلال تطبيق أداة البحث على مجموعة من معلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية.

متغيرات البحث:

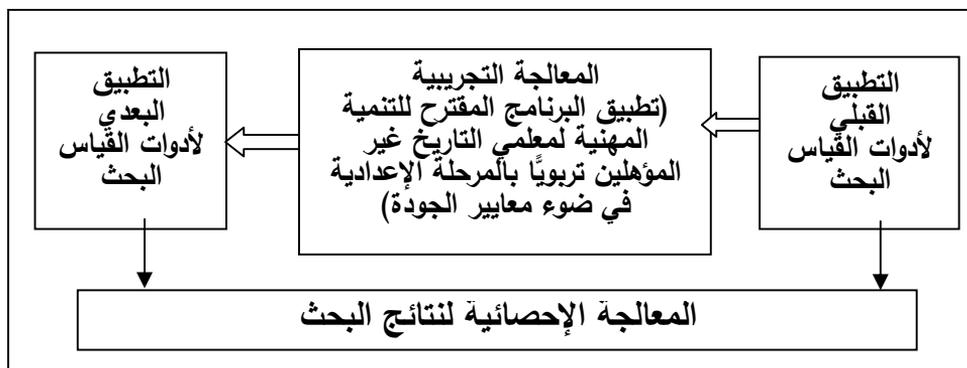
تمثلت متغيرات البحث في الآتي:

المتغير المستقل: البرنامج المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التاريخ بالمرحلة الإعدادية بالعراق.

المتغير التابعة: تحصيل معلمي مجموعة البحث في الاختبار المعرفي.
مستوى أداء معلمي مجموعة البحث في بطاقة الملاحظة.

التصميم التجريبي للبحث:

تم استخدام التصميم التجريبي ذي المجموعة الواحدة والتطبيق القبلي/ البعدي لأدوات قياس البحث؛ حيث قامت المجموعة بدراسة موديلات البرنامج التدريبي المقترح في ضوء معايير الجودة، وبعد التطبيق القبلي/البعدي لأدوات قياس البحث، تم معالجة البيانات إحصائياً، كما سيتضح في فصل النتائج. الشكل (١): التصميم التجريبي



المعالجة الإحصائية:

- ١- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لدرجات أفراد مجموعة البحث في التطبيق القبلي والبعدي على أدوات البحث.
- ٢- اختبار (ت) لمجموعة البحث (T.test) للتأكد من صحة الفروض.
- ٣- حساب حجم التأثير باستخدام معادلة مربع إيتا (η^2) وقيمة "d" المقابلة لها، بدلالة قيمة (ت) للفروق بين متوسطات درجات مجموعة البحث في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث من معلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بمحافظة السليمانية، حيث تم اختيار (٣٣) معلماً.

أدوات البحث:

أولاً- الاختبار التحصيلي:

١- إعداد الاختبار التحصيلي:

تم بناء الاختبار التحصيلي لقياس الجانب المعرفي لدى معلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً المرتبط بالأداء المهني لهم، وتم اتباع الخطوات الآتية في بناء الاختبار التحصيلي:

يهدف الاختبار التحصيلي إلى تحديد مستوى معلمي التاريخ بالمرحلة الإعدادية، مجموعة البحث، في الجوانب المعرفية المتعلقة بالمحتوى العلمي للبرنامج المقترح؛ وذلك قبل تطبيق البرنامج بواسطة الاختبار القبلي، وكذلك يهدف الاختبار إلى التحقق من صحة فروض البحث الخاصة بالاختبار التحصيلي.

٢- إعداد جدول المواصفات:

تم إعداد جدول مواصفات للتأكد من أن الاختبار التحصيلي يقيس الأهداف السلوكية للموديولات التعليمية مع تحديد الأهمية النسبية لكل مستوى من مستويات بلوم؛ وهي مستويات التذكر، والفهم، والتطبيق؛ والمستويات العليا وتحديد الأهمية النسبية كذلك لكل موديول من موديولات البرنامج؛ وهي التخطيط للدرس، وتنفيذ الدرس، والتقويم.

٣- صياغة الصورة المبدئية للاختبار وتحديد درجاته.

تم صياغة الصورة المبدئية للاختبار واشتمل على نوعين من الأسئلة، هما:

٤- صدق الاختبار:

الاختبار الصادق هو الذي يقيس ما وضع لقياسه، ولذلك تم التأكد من صدق الاختبار بعرضه على عدد من ذوي الخبرات في مجال تدريس مناهج التاريخ وطرائق تدريسها، وكذلك في مجال القياس والتقويم التربوي، للاستفادة من آرائهم في تعديل وتنقيح الاختبار من حيث:

وضوح تعليمات الاختبار، ارتباط كل سؤال بالمستوى المعرفي الذي يقيسه، سلامة مفردات الاختبار من حيث الصياغة، ملائمة البدائل لكل مفردة من مفردات أسئلة الاختبار من متعدد، حذف أو إضافة أو تعديل ما يروونه مناسباً. وقد تم تعديل مفردات الاختبار، بناء على ملاحظات السادة المحكمين.

٥- ثبات الاختبار:

تم حساب ثبات الاختبار باستخدام معادلة (الفا كرونباخ)، ووجدت أنها تساوي (٠.٧٩) وهي قيمة ثبات مقبولة.

٦- حساب معاملات السهولة والصعوبة:

تم حساب معاملات السهولة والصعوبة وذلك لتعرف نسبة عدد المعلمين الذين أجابوا إجابة صحيحة إلى العدد الكلي للمعلمين الذين أجابوا عن هذا السؤال، وتم استخدام معادلة معامل السهولة، ومعامل الصعوبة لحساب ذلك، وقد تراوحت النتيجة بين (٠.٢٠-٠.٨٠)، وهي نتيجة مقبولة وتم الاحتفاظ بجمع مفردات الاختبار.

٧- حساب معاملات التمييز لمفردات الاختبار:

معامل التمييز هو قدرة كل سؤال على التمييز بين المعلمين ذوي التحصيل المرتفع والمعلمين ذوي التحصيل المنخفض، ولحساب ذلك تم ترتيب درجات المجموعة تنازلياً وتصنيفهم إلى مجموعتين؛ ذات التحصيل الأعلى، وذات التحصيل الأقل، وتم استخدام المعادلات الخاصة بذلك، وتراوحت معاملات التمييز بين (٠.٢١ - ٠.٨٤).

٨- وضع الصورة النهائية للاختبار:

بعد ضبط كل الخطوات السابقة أصبح الامتحان جاهزاً في نسخته النهائية، ويتكون من (٣٠) سؤالاً (اختيار من متعدد)، و(٥) أسئلة مقالية ذات إجابة قصيرة.

• بطاقة الملاحظة:

لتقدير مستوى الأداء المهني لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية في العراق، تم إعداد بطاقة الملاحظة بإتباع الخطوات الآتية:

تحديد الهدف من بناء بطاقة الملاحظة:

تهدف البطاقة إلى قياس أداء معلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية للأداء المهني قبل وبعد البرنامج المقترح.

تحديد الجوانب المراد ملاحظتها:

تم تحديد الأداءات من خلال الاعتماد على الصورة النهائية لقائمة معايير التدريس وبعض أساليب معلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية، والتي تم اشتقاقها في ضوء معايير التدريس، واشتملت على المحاور التالية:

"مهارات التخطيط للدرس، مهارات التنفيذ للدرس (مهارات التدريس الفعال وطرق التعليم والتعلم)، مهارات التقويم". بحيث يحتوي كل مجال مجموعة من المهارات الفرعية.

التقدير الكمي لبطاقة الملاحظة:

تم استخدام أسلوب التقدير بالدرجات لمعرفة مستويات المعلمين في كل مهارة بصورة أقرب إلى الموضوعية، وتم تحديد ثلاثة مستويات من الأداء كما يلي:

- عندما يؤدي المعلم المهارة بصورة ضعيفة أو لا يؤديها يعطى (١) درجة، وعندما يؤدي المهارة بصورة متوسطة يعطى (٢) درجة، وعندما يؤدي المهارة بصورة جيدة يعطى (٣) درجة، وعندما يؤدي المهارة بصورة ممتازة يعطى (٤) درجة، وعندما يؤدي المهارة بصورة ممتازة يعطى (٥) درجة.

ضبط بطاقة الملاحظة:

- تم التحقق من صدق بطاقة الملاحظة بعرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مناهج وطرق التدريس لأخذ آرائهم، هذا وقد تم إجراء التعديلات في ضوء آراء السادة المحكمين، كما تم التحقق من ثبات البطاقة تم الاستعانة بأحد الزملاء وتدريبه على كيفية استخدام بطاقة الملاحظة وكيفية تقدير أداء المعلم وتم حساب نسبة الاتفاق حسب معادلة كوبر (Cooper)، وبعد تطبيق المعادلة تبين أن معامل الاتفاق هو (٨٠.١%)، وبذلك يتضح أن نسبة الاتفاق بين الملاحظين عالية، مما يشير إلى ثبات البطاقة وصلاحيتها للتطبيق النهائي على عينة البحث.

مصطلحات البحث:

١- البرنامج:

يعرفه (هاني، ٢٠٠٨: ١٢) بأنه "مجموعة من العناصر والإجراءات المتكاملة والمترابطة والمؤلفة من عدد من الأهداف والموضوعات ومفرداتها والمواد والأنشطة والفعاليات والأساليب التي تهدف إلى تزويد المعلمين بمعارف ومهارات وخبرات واتجاهات محددة لتطوير أدائهم في ضوء حاجاتهم التدريبية المتمثلة بمهاراتهم التي ظهر ضعف في أدائها".

وعرفت الباحثة البرنامج إجرائياً بأنه: "مجموعة من الأهداف والمهارات والمعلومات والأنشطة والخبرات التربوية المنظمة، والتي تحدد في ضوء المعايير

الجودة لمعلمي مادة التاريخ في المرحلة الإعدادية بالعراق بأسلوب التعلم الذاتي من خلال مجموعة من الموديولات التعليمية، لتحقيق التنمية المهنية".

٢- التنمية المهنية (Professional Development):

عرف (حسين بشير، ٢٠٠٨: ١٠) التنمية المهنية بأنها "عملية طويلة المدى، تبدأ بعد تعيين المعلم في الوظيفة عقب التخرج، وتستمر طوال سنوات عمله بالمهنة بهدف رفع مستوى كفاءته، واكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل من خلال مجموعة من البرامج، والأنشطة، والوسائل، والسياسات، والممارسات، وغير ذلك من فعاليات مرتبطة بطبيعة عمله".

وتعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها "عملية تعلم معارف ومهارات وخبرات ومستجدات بشكل تلقائي، ومستمر بهدف رفع وتحسين مستوى أداء معلم التاريخ بالمرحلة الإعدادية، وذلك في ضوء المعايير الجودة، وفقاً لاحتياجاتهم المهنية وذلك للارتقاء بأدائهم التدريسي أثناء ممارستهم للمهنة".

٣- المعايير (Standards):

عرف (زيتون، ٢٠٠٤: ١١٥) المعايير بأنها: "تلك المؤشرات المرتبطة بالمحتوى والأداء وفرص التعلم والمنهج ومنح رخصة مزاولة المهنة للمعلمين". وتعرفها (لمياء أبو زيد، ٢٠٠٧) بأنها: "المستويات أو المعايير المقننة التي اصطلح عليها عالمياً، والتي ينبغي توفيرها لقياس مدى أداء المعلم كميّاً، وكيفياً، وإجرائياً، كما تعبر عما يتوقع حدوثه في أداء المعلم استهدافاً لتحقيق الجودة الشاملة".

وتعرف المعايير إجرائياً بأنها: مستوى معين، أو مجموعة من الخصائص والمواصفات والمهارات التدريسية التي يجب توافرها لدى معلمي مادة التاريخ في المرحلة الإعدادية، ويتسم بأدائه عند ممارسة مهنته داخل الفصل أو خارجه.

٤- الجودة (Quality):

يرى (عليما، ٢٠٠٤: ١٨): أنها "مجموعة من المعايير والسمات التي يجب توافرها في جميع عناصر المؤسسة، سواء فيما يتعلق بالمدخلات أو العمليات أو المخرجات التي تعمل على تحقيق حاجات ورغبات ومتطلبات العاملين في المؤسسة والمجتمع المحلي، وذلك من خلال الاستخدام الأمثل والفعال لجميع الإمكانيات البشرية والمادية مع استغلال الوقت وملاءمته لهذه الإمكانيات".

وعرفها (مبروك السوداني، ٢٠١١: ١٤) بأنها: "الممارسات الفعلية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في أثناء القيام بأداء دورهم المهني التعليمي، استناداً إلى معايير التدريس التي تم تحديد الأداء المرغوب فيها، وتفعيلها في المواقف التعليمية المختلفة، والعمل الدؤوب على تطويرها وتحسينها في ضوء المعايير والاتجاهات العالمية لجودة التدريس".

وتعرف الجودة إجرائياً: بأنها هي مجموعة المهارات التدريسية التي يقوم بها معلمو مادة التاريخ في المرحلة الإعدادية أثناء قيامهم بأداء دورهم المهني التعليمي، استناداً إلى معايير التدريس التي تم تحديد الأداء المرغوب فيها، وتفعيلها في المواقف التعليمية المعلنة والضمنية، ومحاولات تطويرها وتحسين أدائها في ضوء المعايير والاتجاهات العالمية لجودة التدريس.

فروض البحث:

في ضوء أسئلة البحث وأهدافه تم صياغة الفروض التالية:

- ١- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين القياس القبلي والقياس البعدي لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً (مجموعة البحث) لاختبار التحصيلي أداء المعلمين لصالح القياس البعدي.
- ٢- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين القياس القبلي والقياس البعدي لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً (مجموعة البحث) بطاقة ملاحظة أداء المعلمين لصالح القياس البعدي.

إجراءات البحث وأدواته:

أولاً- للإجابة عن السؤال الأول للبحث: (ما البرنامج المقترح في التنمية المهنية لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية في العراق في ضوء معايير الجودة؟)

- في ضوء الاحتياجات المهنية تم بناء برنامج التنمية المهنية المقترح على صورة الموديولات التعليمية (وحدات تعليمية مصغرة)، قائم على التعلم الذاتي، والذي استخدم للأسباب التي ذكرت في الإطار النظري (انظر الفصل الثاني)، وأيضاً من خلال الاطلاع على الدراسات والأدبيات السابقة التي تناولت بناء وتصميم برامج التنمية المهنية، فقد استفادة البحث الحالي منها في بناء البرنامج المقترح وفق الإجراءات التالية:

١-أسس البرنامج التدريبي المقترح.

- ٢- فلسفة البرنامج التدريبي المقترح.
 - ٣- أهداف البرنامج التدريبي المقترح.
 - ٤- محتوى البرنامج التدريبي المقترح.
 - ٥- الأدوات والوسائل التعليمية ومصادر التعلم.
 - ٦- أساليب التدريب المستخدمة.
 - ٧- الأنشطة التدريبية.
 - ٨- أساليب التقويم.
- عرض البرنامج على مجموعة من المحكمين لإبداء الرأي حول مدى صلاحيته و تعديل البرنامج في ضوء آراء المحكمين.
- تطبيق البرنامج على عينة استطلاعية من معلمي التاريخ غير المؤهلين بالمرحلة الإعدادية بالعراق.
- تعديل البرنامج في ضوء التجريب على العينة الاستطلاعية.
- التوصل إلى صورة النهائية للبرنامج.
- ثانياً- للإجابة عن السؤال الثاني والذي نصه: (ما فاعلية البرنامج المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التاريخ بالمرحلة الإعدادية بالعراق) سيقوم الباحث بالإجراءات الآتية:
- ١- اختيار مجموعة البحث التي تستخدم برنامج التنمية المهنية المقترح.
 - ٢- تطبيق الاختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة على مجموعة البحث من المعلمين تطبيقاً قبلياً.
 - ٣- تنفيذ برنامج التنمية المهنية المقترح على عينة البحث.
 - ٤- تطبيق الاختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة البحث من المعلمين تطبيقاً بعدياً.
 - ٥- التوصل إلى النتائج وتفسيرها ومناقشتها.

النتائج ذات الصلة بالسؤال الأول: ينص السؤال الأول على ما يأتي:
"ما برنامج المقترح للتنمية المهنية لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية في العراق؟"

تم الإجابة عن هذا السؤال ببناء برنامج التنمية المهنية المقترح القائم على التعلم الذاتي (الموديولات)، وقد تم من خلال الخطوات التي مر بها بناء البرنامج

من تحديد لأسس البرنامج، وخطوات التصميم، وضبط البرنامج حتى ظهر في الصورة النهائية بحيث يتضمن ثلاثة موديولات هي (التخطيط للدرس، التنفيذ للدرس، التقويم)، إضافة للدليل الإرشادي للمعلمين.

النتائج ذات الصلة بالسؤال الثاني والتحقيق من فروض البحث:

ينص السؤال الثاني على ما يأتي: "ما فاعلية البرنامج المقترح في التنمية المهنية لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية في العراق في ضوء معايير الجودة؟"، تم الإجابة عن هذا السؤال وحساب فاعلية البرنامج المقترح، من خلال معادلة إيتا، واستخدام اختبار (ت) (T test)، لتتحقق من صحة الفرضين الأول والثاني، وكان النتائج كما يلي:
ويتضح ذلك فيما يلي:

ترتبط الإجابة عن هذا السؤال بالتحقق من صحة الفرض الأول والذي ينص على أنه "يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطي درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار التحصيلي لأداء المعلمين ولصالح التطبيق البعدي".

كما ترتبط الإجابة عن هذا السؤال بالتحقق من صحة الفرض الثاني والذي ينص على أنه "يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطي درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة لأداء المعلمين ولصالح التطبيق البعدي".

ولتأكد من صحة الفرض الثاني تم حساب الفرق بين المتوسطين للتطبيق القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة ككل، ولكل مجال (مودبول) على حدة، وكذلك حساب حجم التأثير الذي أحدثه المتغير المستقل "البرنامج المقترح للتنمية المهنية" على المتغير التابع "الأداء المهني لمعلمي التاريخ غير المؤهلين عينة البحث" المرتبط بالجانب المهاري.

وتم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والفرق بين المتوسطين والخطأ المعياري للفرق وحساب قيمه "ت" ودلالاتها الإحصائية، وذلك لحساب الفرق بين المتوسطين للتطبيق القبلي والبعدي ككل، ولكل مجال على حدة، وفيما يأتي توضيح ذلك:

أولاً- حساب الفرق بين التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي كما يوضح الجدول الآتي:

تم تفسير نتائج تطبيق الاختبار التحصيلي في ضوء الفرض الأول للبحث والذي ينص على أنه "يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي ولصالح التطبيق البعدي".

وللتأكد من صحة الفرض تم حساب الفرق بين المتوسطين للتطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي، وكذلك حساب حجم التأثير الذي أحدثته المتغير المستقل "البرنامج المقترح للتنمية المهنية" على المتغير التابع وذلك كالآتي:
- تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والفرق بين المتوسطين والخطأ المعياري للفرق وحساب قيمة "ت" ودالاتها الإحصائية، وذلك لحساب الفرق بين المتوسطين للتطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي وفيما يأتي توضيح ذلك.

جدول (١) نتائج الاختبار التحصيلي لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية (عينة البحث) في التطبيقين القبلي والبعدي

| التطبيق | عدد المعلمين | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفرق بين المتوسطين | الخطأ المعياري | درجة الحرية | قيمة "ت" | مستوى الدلالة عند (٠.٠٥) |
|---------|--------------|-----------------|-------------------|---------------------|----------------|-------------|----------|--------------------------|
| القبلي | ٣٣ | ١٥.٦١ | ٦.٠٣ | ١٨.٦ | ١.٢٠ | ٣٢ | ١٤.٢٢ | دالة إحصائية |
| البعدي | ٣٣ | ٣٤.٢١ | ٣.٣٠ | | | | | |

ويتضح من جدول (١):

وجود فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لقيمة "ت" بين متوسط درجات المعلمين عينة البحث في التطبيق القبلي والبعدي وذلك لمصلحة التطبيق البعدي.

فقد بلغ متوسط الدرجات المعلمين في التطبيق القبلي (١٥.٦١) بينما بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي (٣٤.٢١) وبفارق قدره (١٨.٦).

ثانياً: حساب الفرق بين التطبيق القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة كما يوضح الجدول الآتي:

تم تفسير نتائج تطبيق الاختبار التحصيلي في ضوء الفرض الثاني للبحث والذي ينص على أنه "يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للبطاقة الملاحظة ولصالح التطبيق البعدي".

وللتأكد من صحة الفرض تم حساب الفرق بين المتوسطين للتطبيق القبلي والبعدي للبطاقة الملاحظة ككل، وكذلك حساب حجم التأثير الذي أحدثته المتغير المستقل "البرنامج المقترح للتنمية المهنية" على المتغير التابع وذلك كالاتي:
حساب الفرق بين التطبيق القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة ككل كما يوضح الجدول الآتي:

جدول (٢) نتائج تطبيق بطاقة الملاحظة لمعلمي التاريخ
غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية في التطبيقين القبلي والبعدي

| التطبيق | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفرق بين المتوسطين | الخطأ المعياري للفرق | درجة الحرية | قيمة (ت) المحسوبة | قيمة (ت) الجدولية عند (٠.٠٥) | مستوى الدلالة عند (٠.٠٥) |
|---------|-------|-----------------|-------------------|---------------------|----------------------|-------------|-------------------|------------------------------|--------------------------|
| القبلي | ٣٣ | ١٥٥.٦٧ | ١٢.٥٤٢ | ٢٠٦.٠٩ | ٣.٨٣٨ | ٣٢ | ١١.٥٥ | ١.٦٩٨ | دالة إحصائياً |
| البعدي | ٣٣ | ٣٦١.٦٨ | ٢٤.٢٧٩ | | ١.٩٨٣ | | | | |

يتضح من جدول (٢) ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لقيمة "ت" بين متوسط درجات المعلمين عينة البحث في التطبيق القبلي والبعدي وذلك لمصلحة التطبيق البعدي.

فقد بلغ متوسط درجات المعلمين في التطبيق القبلي (١٥٥.٦٧)، بينما بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي (٣٦١.٦٨) بفارق قدره (٢٠٦.٠١)، وهذا يشير إلى ارتفاع المستوى الأدائي لمعلمي المجموعة التجريبية في الأداء المهنية بعد دراستهم البرنامج.

ثانياً - حساب الفرق بين التطبيق القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة حسب كل مجال من مجالاتها على حدة كما يوضح الجدول الآتي:

جدول (٣) نتائج تطبيق بطاقة الملاحظة

لمعلمي التاريخ بالمرحلة الإعدادية في التطبيقين القبلي والبعدي.

| المودبول | عدد المعلمين | درجات المجالات | التطبيق | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفرق بين المتوسطين | الخطأ المعياري | درجة الحرية | قيمة "ت" | مستوى الدلالة عند (٠.٠٥) |
|---------------|--------------|----------------|---------|-----------------|-------------------|---------------------|----------------|-------------|----------|--------------------------|
| التخطيط للدرس | ٣٣ | ١٠٥ | القبلي | ٣٧.١٧ | ٧.٩١ | ٤٩.١٤ | ١.٢٥ | ٣٢ | ١١.١٠ | دالة إحصائياً |
| | | | البعدي | ٨٦.٣١ | ٩.٦٠ | | ١.٥١ | | | |
| تنفيذ الدرس | ٣٣ | ٢٤٠ | القبلي | ٨٤.٩٦ | ٦.١٦ | ١١٢.٣ | ٠.٩٧ | ٣٢ | ١١.٤٤ | دالة إحصائياً |
| | | | البعدي | ١٩٧.٢٨ | ١٠.٣٢ | | ١.٦٣ | | | |
| التقويم | ٣٣ | ٩٠ | القبلي | ٣١.٨٦ | ٥.٣٣ | ٤٦.٢٣ | ٠.٨٤ | ٣٢ | ١٠.٥٥ | دالة إحصائياً |
| | | | البعدي | ٧٨.٠٩ | ٨.٤٠ | | ١.٣٢ | | | |

يتضح من الجدول (٣):

وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لقيمة "ت" بين متوسط درجات المعلمين، عينة البحث، في التطبيق القبلي والبعدي ولصالح التطبيق البعدي في كل المجالات وذلك كالآتي:

في التخطيط للدرس:

بلغ متوسط درجات المعلمين في التطبيق القبلي (٣٧.١٧)، بينما متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي (٨٦.٣١)، وبفارق قدره (٤٩.١٤) ولصالح التطبيق البعدي وقيمة "ت" (١١.١٠) وهي دالة إحصائياً.

في تنفيذ الدرس:

بلغ متوسط درجات المعلمين في التطبيق القبلي (٨٤.٩٦)، بينما متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي (١٩٧.٢٨)، وبفارق قدره (١١٢.٣) ولصالح التطبيق البعدي وقيمة "ت" (١١.٤٤) وهي دالة إحصائياً.

وفي التقويم:

بلغ متوسط درجات المعلمين في التطبيق القبلي (٣١.٨٦)، بينما متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي (٧٨.٠٩)، وبفارق قدره (٤٦.٢٣) ولصالح التطبيق البعدي وقيمة "ت" (١٠.٥٥) وهي دالة إحصائياً.

وبهذا نستطيع ترتيب مجالات (موديولات) البرنامج تنازلياً وبحسب مقدار الأثر الذي أحدثه البرنامج في تنمية الأداء المهني لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً عينة البحث، وهو الفرق بين التطبيق القبلي والبعدي في كل مجال كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٤) رتبة المجالات لنتائج بطاقة الملاحظة لمعلمي التاريخ

غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية حسب الفرق في التطبيقين.

| الرتبة | الخطأ المعياري للفرق | الفرق بين المتوسط الحسابي | أعلى درجة | عدد الفقرات | المجالات |
|--------|----------------------|---------------------------|-----------|-------------|---------------|
| ٢ | ١.٦٣ | ٤٩.١٤ | ٢٤٠ | ٤٨ | التخطيط للدرس |
| ١ | ١.٥١ | ١١٢.٣ | ١٠٥ | ٢١ | تنفيذ الدرس |
| ٣ | ١.٣٢ | ٤٦.٢٣ | ٩٠ | ١٨ | التقويم |

ولحساب حجم التأثير البرنامج بدلالة قيمة "ت" لتحديد تأثير المتغير المستقل (البرنامج المقترح للتنمية المهنية) على المتغير التابع (الأداء المهني

لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً عينة البحث)، تم استخدام معادلة مربع إيتا (η^2) وقيمة "d" المقابلة لها، كما يوضح الجدول الآتي:

جدول (٥) قيمة " η^2 " وقيمة "d" المقابل لها

ومقدار حجم تأثير البرنامج للتنمية المهنية لبطاقة الملاحظة

| المتغير المستقل | المتغير التابع | قيمة "ت" | درجة الحرية | قيمة η^2 | قيمة "d" | مقدار حجم التأثير |
|----------------------------------|---|----------|-------------|---------------|----------|-------------------|
| البرنامج المقترح للتنمية المهنية | الأداء المهني لمعلمي التاريخ غير المؤهلين | ١١.٥ | ٣٢ | ٠.٦٨ | ٢.٠٤ | كبير |

ويتضح من الجدول (٥)

حجم تأثير البرنامج المقترح للتنمية المهنية في تنمية المهارات الأداء المهني لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية مرتفع و ذو دلالة إحصائية، حيث إن قيمة مربع إيتا يساوي (٠.٦٨)، وقيمة (d) تساوي (٢.٠٤) مما يعني أن حجم كبير.

وفي ضوء ما تقدم تم القبول الفرض الثاني من فروض البحث والذي ينص على أنه "يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥%) بين القياس القبلي والقياس البعدي لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً (مجموعة البحث) لبطاقة ملاحظة أداء المعلمين لصالح القياس البعدي".

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (محمد الزروق، ٢٠١١)، ودراسة (هاني النجدي، ٢٠١٠)، ودراسة (عادل رسمي، ٢٠٠٥)، ودراسة (منال محمود السيد، ٢٠٠١)، ودراسة (سعدة قاسم ٢٠٠٥)، ودراسة " (حسن فاروق وعادل الشاذلي، ٢٠٠٦)، ودراسة " (علاء إبراهيم أبو زيد ٢٠٠٣)، ودراسة (عمر الحاج ٢٠١١)، ودراسة (كاملة صحصاح ٢٠١٤).

ويرجع الباحث فاعلية البرنامج إلى الآتي:

١- الأسس التي تم مراعاتها في بناء البرنامج والمتمثلة في:

- تم بناء برنامج التنمية المهنية المقترح في ضوء معايير الجودة لمعلمي التاريخ غير المؤهلين بالمرحلة الإعدادية بالعراق.
- تم بناء البرنامج على أساس تلبية وتنمية الأداءات المهنية (الاحتياجات التدريبية) واللازمة لتنمية الأداء المهني لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الإعدادية (عينة البحث)، وكان المصدر الرئيس لتحديد تلك

- الأداءات المهنية هم المعلمين أنفسهم، مما أسهم في مشاركتهم الفعالة في البرنامج والتفاعل مع محتوياته ومكوناته التي تعكس رغبتهم واحتياجاتهم لزيادة نموهم المهني وتطوير أداءهم.
- صمم البرنامج على أساس التعلم الذاتي، مما جعل المعلم المتدرب يعتمد على نفسه في تنفيذ متطلبات الموديول من أنشطة، مما مثل تحدياً ودافعاً أمام المعلم يجب خوضه لتحقيق أهداف دراسة الموديول.
 - أعطى المعلمون الوقت الكافي لدراسة البرنامج في الزمان والمكان المناسبين لهم، وبالتالي لا توجد ضغوط والتزامات بضرورة الحضور والتعلم في أوقات أماكن محددة، قد لا يكون المعلم مستعداً لها.
 - راعى البرنامج عملية الفروق الفردية، فالمعلم المتدرب يقرأ البرنامج حسب سرعته، ويختار من الأنشطة بما يتناسب مع قدراته واستعداداته الخاصة، وكذلك وفر البرنامج أكثر من بديل ومصدر لعملية التعلم، وكل ذلك ساعده في تحقيق أهداف البرنامج.
 - تحديد الأهداف المتوقعة من المعلمين المتدربين في صورة نتائج تعليمية متوقعة بعد دراستهم لكل موديول أسهم في توجيه جهود المعلمين نحو ما هو مطلوب تحقيقه.
 - تحديد مستوى الإتقان المطلوب جعل المعلمين المتدربين أكثر جدية في التعامل مع محتويات البرنامج، وتنفيذ أنشطة للتغلب على هذا التحدي والوصول إلى مستوى الإتقان المحدد سلفاً.
- ٢-ارتباط محتوى الموديولات التعليمية بالأداء المهني لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً وبالأنشطة المهنية التي تدور داخل الفصول مباشرة والتي يحتاجها المعلم في تخطيطه لدرس التاريخ وتنفيذه وتقويمه.
- ٣-توفير التغذية الراجعة للمعلمين المتدربين من قبل الباحث في أثناء تنفيذ البرنامج، وبأسلوب تربوي يراعي خبرات المعلمين المتدربين، وكذلك تقبل استفسارات المعلمين، والعمل على كل ما من شأنه تسهيل تنفيذ البرنامج وتحقيق أهدافه.
- ٤-وبالإضافة إلى ما سبق، فإن طريقة ترتيب البرنامج والتكامل والتنسيق في مكونات البرنامج، بدءاً من عنوان الموديول، ثم الانتقال إلى المقدمة الموجزة

والتي تعطى فكرة عن محتويات وهدف الموديول، مروراً بالأهداف السلوكية المتنوعة والتي تحدد الأداء المتوقع من المعلم المتدرب بعد دراسته الموديول، ثم الاختبار القبلي والبعدى الذي يحدد مدى الحاجة إلى دراسة الموديول، مروراً بالأنشطة ومحتوى الموديول العلمى الذي تم مراعاة الترتيب المنطقى لمحتوياته، مدعماً بالتقويم الذاتى الذى يبين للمعلم المتدرب مدى تقدمه فى عملية التعلم ويختتم الموديول بالاختبار البعدى الذى يبين للمعلم نسبة تحقيق أهداف الموديول وهل وصل إلى مستوى الإتقان، كل ذلك أسهم فى عوامل جذب وتشويق لدراسة البرنامج بجد واهتمام وبدافعية عالية.

التوصيات والمقترحات:

- فى ضوء نتائج البحث يمكن تقديم التوصيات الآتية:
- ١- الأولوية فى التدريب لذوى المؤهلات غير التربوية، لتدريبهم على الأساليب وكافة الأمور المتعلقة بالجوانب التربوية.
 - ٢- اعتبار التدريب جزءاً من متطلبات الوظيفة والتطور المهني وربطه بالعلاوات المادية والوظيفية مستقبلاً.
 - ٣- بناء أدوات لتقويم أداء معلمي التاريخ فى ضوء المؤشرات التى توصلت إليها قائمة المعايير التى توصل إليها البحث الحالى.
 - ٤- مراجعة وتنقيح القائمة الحالية أولاً بأول فى ضوء التطورات والتغيرات المحلية والعالمية.
 - ٥- تدريب المعلمين على كيفية تحقيق هذا المعايير بمؤشراتها فى العمل التدريسي لمناهج التاريخ فى العراق.
 - ٦- إعداد خطة عامة لتقصي الاحتياجات التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية كل فترة زمنية، والتخطيط لتلبيتها بصورة دورية.
 - ٧- الاهتمام بتدريب المعلمين داخل المدرسة ووضع المعلمين فى مواقف حقيقية للتدريب مع طلابهم وتحت إشراف الخبراء والمتخصصين.
 - ٨- الاهتمام بإثراء المكتبات المدرسية بمصادر تربوية وتعليمية متنوعة من كتب ومجلات ودوريات وبحوث وأقراص مدمجة ذات علاقة بالتنمية المهنية للمعلمين خاصة معلمي العلوم الاجتماعية، وذلك لأهميتها فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين وتفعيل عمليتي التعليم والتعلم.

٩- الاهتمام بمتابعة كل ما هو جديد في مجال تدريس التاريخ على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية، لما يتسم به مجال تدريس التاريخ من تحديث وتطوير مستمرين واهتمام من جانب كثير من المؤسسات التربوية في العالم.

١٠- إشراك معلمي مادة التاريخ في إعداد البرامج التدريبية بداية بالتخطيط، وحتى التقويم والمتابعة، والتعرف على وجهات نظر وآراء المعلمين في البرامج التدريبية من حيث القائمون بالتدريب، وأنسب أساليب التدريب، ومواد التدريب، من خلال استطلاع رأي معد لهذا الغرض ويتم بصورة دورية.

مقترحات البحث:

١. في ضوء نتائج البحث الحالي يقترح الباحث إجراء البحوث التالية:
١. تقصي فاعلية برامج تدريبية لمعلمي التاريخ بالمرحلة الأساسية لتنمية مهاراتهم المهنية في ضوء معايير الجودة.
٢. بحوث لتقويم أداء معلمي التاريخ بالمراحل التعليمية المختلفة في ضوء معايير الجودة.
٣. بحوث لتطوير معايير مادة التاريخ بالمراحل التعليمية المختلفة.
٤. تصور مقترح لتطوير برامج تدريب معلمي التاريخ في ضوء المعايير المحلية والعالمية.
٥. بناء برامج للتنمية المهنية للمعلمين باستخدام أساليب أخرى حديثة كالتعلم عن البعد.
٦. دراسة فاعلية برامج التنمية المهنية القائمة على التعلم الذاتي في تنمية أداء معلمي الدراسات الاجتماعية في المواد المتخصصة.
٧. فاعلية استخدام التقنيات الحديثة في تدريب معلمي التاريخ على معايير الأداء المهني والاتجاهات نحو مادة التاريخ.

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- أحمد الخطيب، رداح الخطيب (٢٠٠٨): اتجاهات حديثة في التدريب، عالم الكتب، عمان، الأردن، ص٥.
- أحمد اللقاني وعلى الجمل (١٩٩٩): معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، ط ٢، القاهرة، ص ٩.
- أشرف راشد علي(٢٠٠٥): تصور مقترح لبرنامج تدريبي قائم على تلبية الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الإعدادية في ضوء معايير القومية للتعليم في مصر، (معايير المعلم)، الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات، كلية التربية بنها، المجلد الثامن، ديسمبر.
- أوصاف ديب (٢٠٠٦): الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مجال تقنيات التعليم، مجلة جامعة دمشق، المجلد(٢٢)، العدد(٢)، ص ٤٤٠.
- البلاوي، حسن حسين وآخرون(٢٠١٠): الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد- الأسس والتطبيقات، ط٣، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ص ٢١٦.
- بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبدالعظيم حسين (٢٠٠٩): التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، القاهرة، دار الفكر العربي، ص٣٦٢.
- جمهورية العراق (٢٠١٣م): استراتيجية إعداد المعلمين وتطويرهم المهني في العراق.
- جمهورية العراق(٢٠١٢): وثيقة الإطار الوطني لمعايير الكفايات العامة للمعلم العراقي.
- حسن بشير محمود(٢٠٠٨): التنمية المهنية للمعلم لأغراض التقويم، المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي، مؤتمر التعليم الثانوي، القاهرة، ص١٠.
- حسن فاروق وعادل الشاذلي(٢٠٠٦): فاعلية برنامج مقترح لتنمية بعض كفايات تكنولوجيا التعليم لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، الجزء الأول.

- حطاب، حسن وسوسن بادع(١٩٩٢): بناء برنامج لتدريب مديري المدارس الثانوية في ضوء حاجاتهم من التدريب، وزارة التربية، بغداد، معهد التدريب والتطوير التربوي، ص ١٦.
- حيدر حاتم فالح العريش(٢٠١٢): مشكلات التدريس مادة التاريخ الحديث للصف الخامس الأدبي من وجهة نظر المدرسين، مجلة العلوم الإنسانية، كلية التربية، جامعة بابل، العدد ١١.
- خالد طه الأحمد (٢٠٠٥): تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، العين: دار الكتاب الجامعي، الإمارات.
- خليفة عبد السميع خليفة (٢٠٠٥): التنمية المهنية لمعلم العربي (مفهومها، أهدافها، أسسها، مبادئها، أساليبها) المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم (التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي) ٢٣-٢٤ إبريل، جامعة القاهرة، ص ٥٠.
- رشدي طعيمه (٢٠٠١): المعلم: كفاياته، إعداد، تدريبه، دار الفكر العربي، القاهرة، ص ٢٥٢.
- رشيدة السيد أحمد طاهر (٢٠١٠): التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ص ٩.
- زياد عبد الغني احمد(٢٠٠٧): تقويم الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم من وجهة نظر المتدربين والمتدربات، مجلة التربية والتعلم، كلية تربية، جامعة الموصل، المجلد (١٤)، العدد (٢).
- سامي سوسة سليمان(٢٠١١): الاحتياجات التدريبية لمدرسي الجغرافية في المرحلة المتوسطة واتجاهاتهم نحو الدورات التدريبية، مجلة أدب، كلية الآداب جامعة مستنصرية، العدد(٥٥)، ص ٧.
- سعدة قاسم ساري (٢٠٠٥): برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم الذاتي لتنمية الكفايات التعليمية اللازمة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ج.ع. السورية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- سهيل أحمد عبيدات(٢٠٠٧): إعداد المعلم وتنميته، عالم الكتب، اريد، ص ٢٥.
- السيدة عليوة(٢٠٠١): تحديد الاحتياجات التدريبية، ابتراك للنشر، القاهرة، ص ٢٨٣.

الشحات عثمان (٢٠٠٩): **توظيف تكنولوجيا التعلم الإلكتروني ضرورة حتمية لتحقيق جودة التعليم العام**، ملخص ورقة عمل، مايو.

صالح، أحمد علي (٢٠٠٢): **تصميم برنامج تدريبي للمشرفين التربويين في ضوء المتطلبات الوظيفية**، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد (١)، العدد (٤)، ص ٢٢٤.

عادل رسمي حماد النجدي (٢٠٠٥): **الاحتياجات التدريبية لمعلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية بسلطنة عمان في ضوء المعايير العالمية: جمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس**، المؤتمر العلمي السابع عشر، مناهج التعليم والمستويات المعيارية، القاهرة،

عاطف عدلي فهمي (٢٠٠٧): **تطوير برامج التدريب معلمات الروضة في ضوء معايير الجودة المهنية، والاحتياجات التدريبية**. المؤتمر العلمي التاسع عشر "تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة". دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، المجلد ٣، ٢٥-٢٦ يوليو ٢٠٠٧، ص ١٢٧.

عائد مخلف مهدي القريشي (٢٠١٣): **واقع الأداء التدريسي لمعلمي المواد الاجتماعية للمرحلة الابتدائية**، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، عدد (٣٩)، ص ١٦.

عبد الستار محمود عداي (٢٠٠٨): **تقويم فاعلية الدورة التأهيلية للمعلمين في محافظة بغداد**، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد السادس، العدد (١)، ص ١٧١-١٧٣.

العجاج، فهد سليمان (٢٠٠١): **تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظة الغريات من وجهة نظر المديرين أنفسهم**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، كلية التربية، عمان، الأردن، ص ١٩.

عليقات، صالح ناصر (٢٠٠٤): **إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، التطبيق ومقترحات التطوير**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ص ١٨.

الغامدي، عبد الخالق سعيد (٢٠٠٤): **الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية في الباحثة التعليمية في المملكة العربية السعودية**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الوطنية، اليمن.

فوزي الشريبي، وعفت الطنطاوي (٢٠١١): التعليم الذاتي بالموديولات التعليمية، عالم الكتب، القاهرة، ص ٣٩.

كاملة جميل عبد المعطي صحاح (٢٠١٤): فاعلية برنامج تدريبي مقترح في التنمية المهنية لمعلمي مادة علم الاجتماع بالمرحلة الثانوية في ضوء تحديات المستقبل، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.

كمال زيتون (٢٠٠٤م): تحليل نقدي لمعايير إعداد المعلم المتضمنة في المعايير القومية للتعليم المصري، المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. ص ١١٥.

لمياء شعبان أبو زيد (٢٠٠٧): مدى تحقق المعايير الجودة في برنامج التربية الميدانية القائم وانعكاس ذلك على الأداء التدريسي والاتجاه نحو المهنة لدى الطالبات المعلمات بمنطقة القصيم، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المؤتمر العلمي التاسع عشر "تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة، جامعة عين شمس، المجلد الرابع، ٢٥-٢٦ يوليو.

مبروك صالح علي سودي (٢٠١١): تقويم كفاءة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية في ضوء معايير الجودة، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.

محمد سليمان الزروق (٢٠١١): فاعلية برنامج مقترح في تنمية أداءات معلمي التاريخ في المرحلة الإعدادية في ليبيا في ضوء معايير الجودة، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد دراسات التربية، جامعة القاهرة.

محمد قاسم علي قاسم قحوان (٢٠١٣): التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في اليمن في ضوء معايير الجودة الشاملة، دار الغيداء للنشر، عمان، ص ١١٣.

محمد يوسف عبد السلام (٢٠٠٧): فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتكنولوجيا التعليم قائم على الموديولات في التنمية مهارات التدريس لمعلمي الفصول بالصفوف الأولى من التعليم الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ص ٣٥.

محمود أحمد شوق (٢٠١١): المعلم للقرن الحادي و العشرين (اختباره، إعداد، تنميته في ضوء التوجهات العالمية) دار الفكر العربي، القاهرة، ص ٤٩.

محمود عبد الطيف مراد(٢٠٠٦): برنامج مقترح للتدريب الذاتي أثناء الخدمة وتأثيره على تنمية بعض مهارات التدريس الإبداعي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية، مجلة تربويات الرياضيات، كلية التربية، جامعة بنها، المجلد (٩)، نوفمبر. ص ٩٢.

مصطفى عبد الجليل أبو عطوان(٢٠٠٨): معوقات تدريب أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسلامية- غزة، ص ٥٦.

منال محمود السيد (٢٠٠١)، تطوير برامج تدريب معلمي الجغرافيا في المرحلة الثانوية أثناء الخدمة في ضوء بعض الاحتياجات المهنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

نبيل محمد زايد(٢٠٠٤): النمو الشخصي والمهني للمعلم، مكتبة النهضة المصرية، ص ١٣.

نجاه طاهر بنتين (١٩٩٨): تطوير تدريس التاريخ بالمرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية باستخدام الوثائق والأحداث الجارية، دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

نظام عبد الجبار حسن (٢٠١٢): تقويم الأداء التدريسي لمعلمي التاريخ في المرحلة الإعدادية في ضوء الكفايات التدريسية في محافظة السلیمانية بالعراق، مجلة الأستاذ، كلية تربية ابن رشد، جامعة بغداد، عدد ٢٠١، ص ٨٩٢.

هاني بني مصطفى (٢٠٠٨): بناء برنامج تدريبي لمديري ومديرات المدارس الثانوية لتطور كفاياتهم الإدارية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، عمان، الأردن. ص ١٢

هاني كامل جمال العطيبي (٢٠١٠): فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية في ضوء المعايير القومية، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.

هردي مهدي ميكة (٢٠١٠): تقويم الأداء التدريسي لمعلمي التاريخ في المرحلة الإعدادية في ضوء الكفايات التدريسية في محافظة السليمانية بالعراق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السليمانية، العراق.

هناء خضير، سعد الجبوري (٢٠١٣): مدى جودة واقع التنمية المهنية لمدرسي التاريخ في محافظة كربلاء، مجلة الباحث، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد، العدد ٦، ص ١٦٤.

وسيلة بن عمر وصباح ساعد (٢٠١١): الاحتياجات التدريبية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مجال التدريس وفق المقاربة بالكفاءات، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ملتقى التكوين بالكفايات في التربية (عدد خاص)، جامعة محمد خيضر، الجزائر.

الياور، عفاف صلاح بن حمدي (٢٠٠٥)، التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٥، ص ١٢٧.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

Al morshed, yousef: Evaluation perceptions of the social studies teacher training program at the Al Jouf education college in Saudi Arabic , 2003.

Buczynski, S, & Hansen, C. B. (2010): Impact of professional development on teacher Practice: uncovering connections. Teaching and Teacher Education, Santiago, Chile Vol 26, No(3), pp. 599-607

Ermeling, B. A. (2010). Tracing the effects of teacher inquiry on classroom practice. Teaching and Teacher Education, vo, 26, No(3), 377-388

Frey, N., & Fisher, D. (2009). Using common formative assessments as a source of professional development in an urban American elementary school. Teaching and Teacher Education, vo, 25, No(5), 674-680.

Hiten, b: Methods and Techniques of Training public Enterprise Managers, International Center for public Enterprise, 2003, p 38.

- James, M., & McCormick, R. (2009). Teachers learning how to learn. *Teaching and Teacher Education*, , Santiago, Chile ,Vol, 25 NO(7),pp. 973-982
- Levine, T. H., & Marcus, A. S. (2010). How the structure and focus of teachers' collaborative activities facilitate and constrain teacher learning. *Teaching and Teacher Education*,vo, 26, no(3), 389-398.
- Morais, A. M., Neves, I. F., & Alfonso, M. (2005). Teacher training processes and teachers' competence e a sociological study in the primary school. *Teaching and Teacher Education*, vo,21 No(4), 415-437
- National standards for history: National Center for History in the Schools, Department of education, DC, National Endowment for the Humanities, Washington D.C.
- Thomas C. Dawson (2001): *Improving Teacher Quality in California* (January 2001), California, p 36.
- Waters, Cynthia. *Mentoring practices of cooperating teachers to prepare student teachers for meeting selected Low teaching standards: The student teacher's perspective*, 2005, P. 150.
- Willy, L., Emmanuel, N.(2008): *Teacher Professional Development in Tanzania: perception and practices*, *journal of international cooperation in Education*, Vol(11), No(3).
- Yumiko Ono and Johanna, F. (2010) *A case study of continuing teacher professional development through lesson study in South Africa*, *South African Journal of Education* Vol 30: No(1)pp. 59-74