

بناء برنامج تدريبي وفقاً لإبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الأحياء وأثره في كفاءتهم المدركة**م.م. يسرى قاسم طالب****أ.م.د. أحمد عبيد حسن****أ.م.د. رعد محمود نصيف****جامعة بغداد كلية التربية للعلوم الصرفة / ابن الهيثم / قسم العلوم التربوية والنفسية****المخلص:**

يهدف هذا البحث الى بناء برنامج تدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الأحياء وأثره في كفاءتهم المدركة. وللتحقق من أهداف البحث صيغت الفرضية التالية:

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات مدرسي علم الاحياء (المجموعة التجريبية) الذين اشتركوا في البرنامج التدريبي ومتوسط درجات مدرسي علم الاحياء (المجموعة الضابطة) الذين لم يشتركوا في البرنامج التدريبي وفقاً لمقياس الكفاءة المدركة.

تم اختيار عينة البحث عشوائياً البالغ عددهم (٤٨) مدرساً ومدرسة من مدرسي علم الأحياء للصف الرابع العلمي من المدارس الثانوية والاعدادية التابعة لمديرية تربية بغداد/ الرصافة (٢) وزعوا عشوائياً بين مجموعتين أحدهما تجريبية بواقع (٢٤) مدرساً ومدرسة الذين اشتركوا في البرنامج التدريبي والاخرى ضابطة بواقع (٢٤) مدرساً ومدرسة الذين لم يشتركوا في البرنامج التدريبي وتمت مكافئتهم بمتغيرات (الشهادة، سنوات الخدمة، الكفاءة المدركة).

طبق البرنامج في الفصل الدراسي الأول من السنة الدراسية (٢٠١٧-٢٠١٨) واستغرقت التجربة أسبوعين مكثفة، وقامت الباحثة بتدريب المدرسين بنفسها، تم أعداد الوحدات التدريبية البالغ عددها (١٠) وحدات تدريبية للمجموعة التجريبية بواقع (جلسات) لكل وحدة بزمان (٤) ساعات في اليوم الواحد، بينهما فترة إستراحة (١٥ دقيقة).

تم بناء مقياس الكفاءة المدركة لمدرسي الاحياء للصف الرابع العلمي، اذ بلغ عدد فقراته (٧٦) فقرة رباعية البدائل: (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً) على التوالي، واستخدمت الوسائل الإحصائية الاتية: مربع كاي، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، و (t-test) لعينتين مستقلتين متساويتين وإعتماد الحزمة الاحصائية (SPSS)، ومعادلة الفا - كرومباخ، ومعامل ارتباط بيرسون، وتصحيح سبيرمان براون، وأظهرت النتائج تفوق مدرسي المجموعة التجريبية التي شاركت في البرنامج التدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية على مدرسي المجموعة الضابطة التي لم تشارك في البرنامج التدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية في متغير الكفاءة المدركة، وفي ضوء نتائج البحث وضعت الباحثة عدد من التوصيات والمقترحات.

الفصل الأول:**مشكلة البحث:**

يواجه عالمنا اليوم الكثير من التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة في شتى مجالات الحياة من حيث ظهور مفاهيم حديثة تستهدف العنصر البشري ومن هذه المفاهيم هو مفهوم التنمية البشرية، وحيث إن التربية هي الأداة الأساس للتنمية والمدرس له دور مهم في إرساء قواعد التنمية لاسيما مدرسي علم الأحياء

للفص الرابع العلمي لذا ترى الباحثة إن على المدرس ان يكون على إلمام بمفهوم التنمية البشرية من حيث أبعادها وكيفية توظيفها في منهج علم الاحياء عن طريق تدريبه وفقاً للبرامج التدريبية لمواكبة التطور ورفع كفاءته المدركة التي تتأثر بذلك التطور، حيث لاحظت الباحثة من خلال خبرتها المتواضعة في تدريس علم الاحياء إن أغلب المدرسين لديهم ضعف في الكفاءة المدركة وإن أغلبهم ليس لديهم اطلاع على هذا المصطلح في مجالاته المعرفية، الاجتماعية، الانفعالية وفي مجال الإصرار وبذل الجهد ، وتأكدت الباحثة من مشكلة بحثها بتوجيه إستبانه إستطلاعية الى (١٥) مُدرّس ومُدرسة من مدرسي علم الاحياء للفص الرابع العلمي لعدد من المدارس التابعة لمديرية تربية بغداد /الرصافة (٢) وبعد مناقشتهم تبين أن: (١٠٠%) من المُدرسين لم يسمعو بمصطلح التنمية البشرية وأبعادها ، بعد أن أعطت الباحثة فكرة عنها، ٨٧(%) من المدرسين لم يسمعو بمصطلح الكفاءة المدركة للمدرس، (١٠٠%) من المدرسين بحاجة للتدريب على برامج تدريبية وفقاً لإبعاد التنمية البشرية لرفع كفاءتهم المدركة. وقد أثارت هذه الأمور تساؤلاً لدى الباحثة أرادت التحقق من صحته وهي: هل إن البرنامج التدريبي الذي أعدته الباحثة وفقاً لإبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الاحياء له أثر في كفاءتهم المدركة ؟

أهمية البحث:

إن التربية بمفهومها الحديث عملية تنموية تُستثمر في تنمية القوى البشرية وبذلك فهي لم تُعد مجرد خدمة تقدم لمن يحتاجها إنما أصبحت إستثماراً بشرياً له دور كبير في تكوين المجتمعات الإنسانية وبنائها. (عطية ٢٠١٠ ، ٢٣٧) والمُدرس له دور حيوي ومهم في العملية التعليمية، وهو العنصر الأكثر تأثير بين عناصر العملية التعليمية في المتعلمين نظراً لإحتكاكه المباشر وقضاء الوقت الأطول معهم، ونتيجة للتطورات والتغيرات التي يشهدها عالم اليوم لذا فقد تنوعت أدواره ووظائفه، مما أدى الى ضرورة إعداده إعداداً يلائم هذه التطورات والتغيرات. (عبد العظيم وحمدي ٢٠١٥ ، ٧١)، وهناك دراسات أثبتت أهمية التدريب والبرامج التدريبية للمدرسين أثناء الخدمة كدراسة (الزبيدي، ٢٠١٢)، و(الشهراني، ٢٠١٣) وإن النظام التربوي هو مفتاح التنمية البشرية والعكس صحيح حيث إن التنمية البشرية والتربية عمليات مجتمعية متداخلة مترابطة، تتفاعل فيما بينها بحيث إذا ضعفت أحدهما، فإن ذلك يضر بالأخرى، وقد يشل قدرتها أو يفشلها في تحقيق الأهداف المناط بها وذلك لأن مخرجات كل منها يعد مدخلاً رئيسياً للآخرى. (محمد ٢٠١٤ ، ٢٦٥ - ٢٦٨) وهناك مؤتمرات إهتمت بموضوع التنمية البشرية في مجال التعليم منها "المؤتمر العالمي حول" التربية للجميع" لتأمين حاجات التعلم الأساسية الذي أُنْعِد في مدينة (جومتين، تايلند) خلال الفترة مارس/ آذار ١٩٩٠ (اليونسكو ١٩٩٥ ، ١-٢) أما المؤتمر العالمي للتربية من أجل التنمية البشرية المستدامة الذي أُنْعِد في اليابان طوكيو من ١٠ إلى ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤ فقد سلط الضوء على أهمية إدراج التعليم من أجل التنمية المستدامة في جدول أعمال التنمية لما بعد عام ٢٠١٥. (اليونسكو ٢٠١٥ ، ٥١) والتنمية البشرية تبدأ بتطوير تعليم العلوم في المرحلتين الابتدائية والثانوية وبالطبع لا يمكن فصل هاتين المرحلتين عن تطوير تعليم العلوم في مرحلة التعليم الاساسي ونعني بتطوير تعليم العلوم حسن اختيار ووضع المناهج والمدرسين انفسهم وتدريبهم تدريب جيد في هذا المجال. (عطا الله ٢٠٠٧ ، ٢٠) ولعلنا في العالم العربي بحاجة ماسة الى تطوير تدريس العلوم من خلال تدريب المدرس وتأهيله لابرار محتوى المنهاج بطريقة مشوقة وفعالة محاولة استثارة تفكير كل من المدرس والمتعلم فيما يتم عرضه وابرازه في محتوى هذا المنهاج . (امبو سعيدي والبلوشي ٢٠٠٩ ، ٧٥) لذا ترى الباحثة إن هناك حاجة لتدريب مدرسي علم الاحياء أثناء الخدمة وفقاً لإبعاد التنمية البشرية لزيادة الكفاءة ورفع مستوى الاداء كماً وكيفاً. فهناك دراسات أجريت في مجتمعات مختلفة تناولت متغيرات مختلفة في البرامج

التدريبية لدى معلمي العلوم أثناء الخدمة كدراسة (أبو لطيفة ٢٠١١) أثبتت فاعليتها في تنمية الكفاءة المدركة لديهم، بينما دراسة (Rocca & Washburn, 2006) ودراسة (Blackburn & Robinson, 2008) فقد أثبتت إن لمتغير الخبرة له أثر في رفع الكفاءة المدركة للمدرس أثناء الخدمة، أي ان البرامج التدريبية ليس لها دور في تحديد الكفاءة المدركة، وتتفق الباحثة مع هذه الدراسات لان المدرس الأمريكي يختلف عن المدرس العربي من حيث ثقافته، ومؤهلاته العلمية وأسلوبه، وطريقة تدريسه وإحترامه للإنسان وحقوقه، ومواقفه لكل ماهو جديد في العملية التعليمية.

وبناء على ماتقدم يمكن للباحثة ان توجز أهمية البحث بالنقاط الآتية:

- ١- يؤكد على أهمية التدريب أثناء الخدمة عن طريق البرامج التدريبية.
- ٢- يسعى البحث الى تدريب مدرسي علم الاحياء وفقاً لإبعاد التنمية البشرية حيث يتماشى هذا المفهوم مع توجهات المنظمة العالمية لليونسكو والمنظمات والمؤتمرات الدولية ومع كثير من الدول المتقدمة.

يهدف البحث الى:

- ١- بناء برنامج تدريبي وفقاً لإبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الاحياء للصف الرابع العلمي .
- ٢- تعرف أثر تدريب مدرسي علم الاحياء على وفق البرنامج التدريبي في كفاءتهم المدركة.

فرضية البحث

لإجل تحقيق الهدف الاول والثاني صاغت الباحثة الفرضية الصفرية الآتية:

لايوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات مدرسي علم الاحياء (المجموعة التجريبية)الذين اشتركوا في البرنامج التدريبي ومتوسط درجات مدرسي علم الاحياء (المجموعة الضابطة) الذين لم يشتركوا في البرنامج التدريبي وفقاً لمقياس الكفاءة المدركة.

حدود البحث:

- ١-مدرسوا ومدرسات علم الأحياء في المدارس الاعدادية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الرصافة (٢).
- ٢-الفصلان الدراسيان الاول والثاني للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨)

تحديد المصطلحات:

١-البرنامج التدريبي :عرفه:

- (ابو النصر ٢٠٠٩) "عملية تهدف الى اكساب المتدربين الخبرات والمهارات التي يحتاجون اليها لأداء أعمالهم بشكل افضل، او لتجهيزهم لوظائف أعلى، او لتحسين قدراتهم على مواجهة مشكلات تواجه المنظمة التي يعملون بها". (ابو النصر ٢٠٠٩، ١٢٩)

- التعريف الإجرائي: وهو مجموعة من الأنشطة التعليمية والمعارف والمهارات التي تم تنظيمها وتخطيطها وفقاً لإبعاد التنمية البشرية والتي تم تطبيقها على مدرسي علم الاحياء من خلال عدد من الجلسات التدريبية لتحسين كفاءتهم المدركة .

٢-التنمية البشرية :عرفه:

(الحسيني ٢٠٠٨): بانها: مجموعة الآليات والوسائل التي تجعل من الفرد مواطناً منتجاً، قادر على تحقيق أكبر قدر ممكن من الرفاهية والاكتفاء الذاتي على صعيد الغذاء والسكن والعمل والصحة....ويستطيع المساهمة في بناء المجتمع وتطويره والمشاركة في عملية بناء الدولة وتعزيز الامن القومي في اطار من المنافسة الديمقراطية والمساواة من الفرص المتاحة. (الحسيني ٢٠٠٨، ١٧)

ونظراً لعدم توفر تعريف لإبعاد التنمية البشرية، تعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها مجموعة من الأبعاد الأساسية (الاجتماعية- الإقتصادية- البيئية) والثانوية (الثقافية- المؤسساتية) للتنمية البشرية التي تروم الباحثة معرفة أثرها عند مدرسي علم الأحياء للصف الرابع العلمي وفقاً لبرنامج تدريبي وكيفية توظيف تلك الأبعاد في المنهج.

٣- الكفاءة المدركة :عرفها كل من:

احكام الفرد وتوقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض وتتعكس هذه التوقعات على إختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء ومدى الإصرار والجهد المبذول لمواجهة الصعوبات وانجاز السلوك. (191 : Bandura, 1977).

التعريف الإجرائي: مجموعة إستجابات المتدرب على مقياس الكفاءة المدركة المُعد في هذا البحث، وتُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المتدرب بعد إجابته على المقياس.

الفصل الثاني/ خلفية نظرية:

التدريب والبرامج التدريبية:

شغلت قضية التدريب وإعداد التدريب والتنمية الذاتية للموارد البشرية مكان الصدارة عند بناء المنظومات المتطورة، لأن الفرد يُمثل الوسيلة، والهدف لإنجاز وأداء الأعمال والمهام المطلوبة وقد أخذت الكثير من المنظمات في التفكير في إعادة تنمية مهارات العاملين الفنية والعلمية والفكرية والثقافية من خلال إستخدام أساليب التدريب المتعددة والمتنوعة لمواكبة التطورات المختلفة و إكتساب المعارف والخبرات الجديدة ، ورفع الكفاءة الإنتاجية وهو الهدف الاساسي للتدريب. (عبد السميع وسهير ٢٠٠٥، ١٥٢)

النظريات الأساسية التي يستند عليها التدريب

النظرية السلوكية: ومن روادها بافلوف، ثورندايك، واطسن، هل، جثري، سكر... وغيرهم ومن أفترضاتها: - إن التعلم هو تغير في سلوك (دعمس ٢٠١٠، ١١٦)

ان العنصر البشري يمكن أن يؤثر بشكل كبير في الإنتاج حيث يمكن زيادة الإنتاج عن طريق فهم طبيعة الأفراد والتعزيز وتحقيق تكيفهم مع المنظمة.

يحدد السلوك الإنساني متغيرين رئيسيين هما: التكوين الداخلي للفرد المتمثل في شخصيته وقيمه وإتجاهاته ودوافعه... الخ. وأيضاً ظروف الموقف والبيئة المحيطة والمتمثلة في المؤثرات المادية والطبيعية والاجتماعية.

إن السلوك الإنساني مسبب وهادف ومدفوع. (رزق ٢٠١٠، ٣٩١)

٢- النظرية المعرفية:

إن "الثورة المعرفية" في البحوث النفسية كان لها أثر كبير على نظرية التدريب ويركز اختصاصيو علم النفس المعرفي (جانيهن برونر، اوزبل، بياجيه) على العمليات العقلية الضرورية لفهم عملية التعلم، فهم لا يركزون كثيراً على السلوك الظاهري قدر تركيزهم على عمليات معالجة المعلومات. الانتباه، الإدراك، الذاكرة، اتخاذ القرارات، وحل المشكلات (الخاتنة ٢٠١١، ٢٠٤)

٣- النظرية البنائية:

من أبرز رواد هذه النظرية (بياجيه) الذي يعد مؤسس الفكر البنائي، وإن التعلم من وجهة النظر البنائية عملية فردية تتطلب تفاعل المعرفة السابقة مع الافكار الحالية في سياق بيئة محيطة مناسبة تساعد المتدرب على بناء المعرفة بنفسه. (خطابية ٢٠٠٨، ١١٨)

٤- النظرية الانسانية:

تتظر المدرسة الإنسانية الى الإنسان بقدر أكبر من الإحترام والود وتدعو الى عدم التقليل منشأن هامش حرية الإرادة التي يمتلكها الفرد الى الإهتمام بالتجربة الفردية على إعتبارهم أهم مصادر معرفتنا للإنسان ولا تتوافق مع والسلوكيين على إن الانسان كائن سلبي ليس بمقدوره التأثير في مسار حياته، ومن علماء المدرسة الانسانية (ماسلو)، (بيزلز)، (روجرز). (محمد ٢٠٠٧، ٣٦)

التدريب اثناء الخدمة واهميته

ويمكن إيجاز أهمية التدريب من خلال الاتي:

- ١- التنمية وتطوير قدرات المتعلمين في المستويات التنفيذية،
 - ٢-زيادة الكفاءة الإنتاجية للمدرس، ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل وبجهد أقل
 - ٣- إتاحة فرصة للمدرسين على تعرف الطرائق والإستراتيجيات والمهارات المتطورة في التربية.
 - ٤- تحسين نوعية التعليم بحيث يؤثر التدريس الجيد في سلوك الطلبة ونموهم.
 - ٥-تحسين مهارات المدرسين بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية،
 - ٦-تأهيل المدرسين للإسهام في البرامج التدريبية وخلق جو من التعاون بين المؤسسات التي يعملون فيها.
- (فرناز وعبد الحافظ ٢٠١٠، ١٥٨-١٦٠)

البرنامج التدريبي: مكونات النظام التدريبي:

يتكون أي نظام من مجموعة من النظم الفرعية، أي هناك ما يسمى بالنظم الكبيرة التي تتكون بدورها من نظم صغيرة، فالنظام يمكن إعتباره نظاماً أساسياً وفرعياً لنظام أكبر منه، والعلاقة بين مكونات النظام هي الروابط نفسها، وإذا حدث التفاعل بين مكونات النظام كان النظام ديناميكياً، وتتمثل مكونات النظام التدريبي من (مدخلات- عمليات - مخرجات- تغذية مرتدة) . (سيد، وعباس ٢٠١٢، ١٢٣)

الجدور التاريخية لمفهوم التنمية البشرية:

أول ما برز مفهوم التنمية البشرية هو في القرآن الكريم والسنة الطاهرة بمفاهيم عدة تدل عليه كعمارة الارض مثلاً قال تعالى ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي آلِ آدَمَ خَلِيفَةً ۖ وَبَارَكُ فِي كُلِّ شَيْءٍ ۚ وَالْجَبَلُ سَاجِدٌ ۚ وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي آلِ آدَمَ خَلِيفَةً ۖ وَبَارَكُ فِي كُلِّ شَيْءٍ ۚ وَالْجَبَلُ سَاجِدٌ ۚ﴾ البقرة، إذ يقوم هذا المفهوم على شرط الخلافة في الارض والتي فيها تسخير الموارد الطبيعية للإنسان والتي فيها انتاج السلع والخدمات لخدمة الخلق ولقد حثت نصوص الاسلام على العمل بالانتشار في الارض وقصدت بذلك ترسيخ المبادئ والقيم التي تخدم المورد البشري، وتعمل على رعايته وتطوره جاعلة منه اساس برامج التنمية البشرية ، وغايتها والقائم بها ولاجل هذه المعالم أعلى الانسان قيمته واهتم به وتنمية قدراته. (الأحمد ٢٠١٢، بلا)

أبعاد التنمية البشرية:

إستنادا الى المفاهيم السابقة لمفهوم التنمية البشرية نرى إن هذا المفهوم مركب يستند الى الإنسان بوصفه أساس التنمية ووسيلتها وغايتها، وليس مجرد مستفيد من منتجات التنمية دون مشاركة نشطة وفاعلة فيها، هادفة الى تنمية الإنسان من جميع النواحي، ولكي تكون التنمية البشرية كذلك يجب ان تكون سماتها:

- ١- شاملة بحيث تشمل: الأبعاد السياسية، والاقتصادية، والبيئية، والاجتماعية، والثقافية،
- ٢- كاملة: تهتم بجميع الأفراد والجماعات والتجمعات والمجالات المختلفة والمؤسسات الحكومية والأهلية من ناحية تفاعلها مع بعضها

٣- مستدامة : تسعى دائماً في عملية التنمية وليس مجرد مستفيد من منتجات التنمية (محمد ٢٠١٤، ٢٤٨-٢٤٩).

وأستندت الباحثة الى المفهوم السابق في تحديد أبعاد التنمية البشرية وهي الأبعاد: أولاً: البعد الاجتماعي ويشمل التعليم، الصحة يُعد التعليم أحد أهم عناصر التنمية البشرية ومن أهم ركائز بناء مجتمع المعرفة، وهو الوسيلة الفعالة لمحاربة الفقر والجهل والتطرف والحد من الأزمات الاجتماعية والإضطرابات السياسية وتأمين الاستقرار، وبواسطة التعليم يمكن تزويد الفرد بالمعرفة التي تؤمن له العيش الكريم وتمنحه القدرة على استنباط الحلول والتفكير المنطقي لمعالجة اموره اليومية؛ وفي مواجهة التعليم تنتشر الأمية ويعم السلوك العشوائي للفرد وعدم القدرة على مقارنة الأمور بشكل منطقي واستنباط الحلول لها، لذلك ركز معظم علماء الاجتماع وخبراء التنمية على التعليم كوسيلة (محمد ٢٠١٤، ٢٤٨-٢٤٩).

التسرب المدرسي: تعد مشكلة التسرب هدراً مباشراً للطاقة البشرية والمادية، وهي تزيد من العبء على الدولة لوجوب تقديم الخدمات والرعاية المناسبة لها بجميع أشكالها وأنواعها، وإن لهذه الظاهرة آثار سلبية تؤثر في تقدم المجتمع الواحد وتطوره وتقف حجر صلب أمامه ، ولا سيما أنها تساهم بشكل كبير وأساس في تقشي الأمية وعدم إدماج الأفراد في التنمية (الناصر ٢٠١٤، ١٦-١٧)

الصحة: عرفت منظمة الصحة العالمية WHO الصحة بأنها "حالة من المعافاة الكاملة، بدنياً ونفسياً واجتماعياً، لا مجرد إنتفاء المرض أو العجز". ولكن هذه الحالة لا يبلغها الا قلة من الناس (المعهد البيولوجرافي ٢٠٠٦، ٦٣)

ثانياً: البعد البيئي: أن البعد البيئي هو الاهتمام بإدارة المصادر الطبيعية وهو العمود الفقري للتنمية البشرية المستدامة حيث ان كل تحركاتنا وبصورة رئيسية تركز على كمية ونوعية المصادر الطبيعية على الكرة الارضية ، وعامل الاستنزاف البيئي هو أحد العوامل التي تتعارض مع التنمية البشرية المستدامة، لذلك نحن بحاجة الى معرفة علمية لإدارة المصادر الطبيعية لسنوات قادمة عديدة من أجل الحصول على طرائق منهجية تشجيعية ومتربطة مع نظام البيئة للحيلولة دون زيادة الضغوطات عليه. (اليونسكو ٢٠٠٨، ٤٩٠)

ثالثاً: البعد الاقتصادي: ويشمل التنمية بصورتها العامة التي تهدف الى توفير حل لإشكالية التخلف الإقتصادي خلال الزمن، ومن ثم فهي تهتم بالاستخدام الاشمل والاكفاً للموارد الاقتصادية المتاحة بهدف الاعداد والنهوض بمستوى الانسان بغية تحسين نوعية الحياة البشرية. (مركز الانتاج الاعلامي ٢٠٠٨، ١٥)

إستراتيجية جيمبا الكايزن اليابانية Gemba Kaize :

مفهوم الكايزن :ظهر مفهوم جيمبا الكايزن على يد الخبير الياباني ماساكي إمامي ١٩٨٦ وكلمة جيمبا Gemba هي كلمة يابانية تعني موقع العمل الفعلي وكلمة كايزن Kaizen تتكون من كلمتين يابانية : Kai وتعني التغيير و zen تعني الاحسن او للأفضل تترجم اجمالاً الى:

Improvement Continual أي التحسين المستمر وقد طبقها ماساكي امامي لتحسين الكفاءة والانتاجية والقدرة التنافسية في تويوتا وهي شركة صناعة السيارات اليابانية في اعقاب زيادة المنافسة وضغوط العولمة ومنذ ذلك الحين اصبح الكايزن جزء من نظام التصنيع الياباني وساهم بشكل كبير في نجاح التصنيع والان تشكل المظلة التي تغطي العديد من التقنيات الحديثة. (يوسف ٢٠١٣، ٣٥٥-٣٥٧) ما نحتاجه هو زرع مفاهيم مثل مفهوم الكايزن في عقولنا و عقول أبنائنا
ازرع فكرة تحصد فعلاً ← ازرع فعلاً تحصد عادة ← ازرع عادة تحصد شخصية ← ازرع شخصية تحصد مصيراً

رابعاً: البعد الفكري - الثقافي:

ويعني زيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يتمتع به مجتمعه من تراث ثقافي ولغة وآداب وأزدياد درجة الوعي الاجتماعي والإقتصادي لديه بما يؤهله لتحمل الدور المنوط به في تحقيق الأهداف البشرية الانمائية (عبد الخالق ٢٠١٤، ٢٩) طريقة sq3r للقراءة السريعة (أمسح - إسال - إقرأ - سمع - راجع) ملاحظة هذه الطريقة لا تنطبق على الكتب التي تقرأ للمتعة أو قراءة القرآن الكريم

١- Survey الاستطلاع أو المسح: بالقاء نظرة شاملة سريعة على الكتاب (العنوان - مؤلف الكتاب - الفهرس بالتفصيل - المقدمة، تصفح الكتاب) من أجل تكوين فكرة عامة عن الكتاب لدى القارئ ومعرفة الموضوع الذي يدور حول النص.

٢- Question: طرح التساؤلات على هامش الكتاب أو هامش العناوين عن ما يريد معرفته عن الموضوع المقروء وما يتوقع أن الموضوع يمكن أن يجيب عنه والغرض من هذا التساؤل هو أن تكون القراءة عملية هادفة وتأخذ مسار يؤدي إلى أهداف محددة.

٣- الحرف R الأول مأخوذ من كلمة Read التي تعني القراءة وتعني أن القارئ في هذه الخطوة يقرأ النص قراءة موجهة للبحث عن إجابة للإسئلة التي طرحها في الخطوة الثانية وتحقيق الأهداف المنشودة.

٤- الحرف R الثاني مأخوذ من كلمة سمع أو التسميع (Revite) أو كلمة Recall استرجع أو استذكر بمعنى إن القارئ في هذه الخطوة يجيب عن الأسئلة التي طرحها في ضوء قرائته وما استوعبه وتكون إجابته بصوت عال مسموع ويمكن كتابة تلك الإجابة مسترجعاً أو مستذكراً المعلومات التي توصل إليها.

٥- Review راجع أي مراجعة ماتم قراءته وكتابته أو استرجاعه بمعنى أن القارئ في هذه الخطوة يعيد النظر فيما تم تحصيله من معلومات ويتأكد من صحة الإجابات التي توصل إليها ويتأكد من أنه استوعب وتذكر ما يجب استيعابه وتذكره في النص القرائي ويحدد جوانب النجاح وجوانب الاخفاق في تحقيق الأهداف ويعرف أين أصاب وأين أخطأ. (عطية ٢٠٠٩، ١٥٥).

٦- ويمكن إضافة كلمة Relate أربط لتكتمل عملية القراءة برباعي جميل يربط بين ماتمت قراءته سابقاً مع افكار شخصية ومعلومات يعرفها القارئ ومطالعات سابقة. (كوندليرا ٢٠١٠، ١٦٤-١٦٥).

خامساً: البعد المؤسساتي (الحوكمة الرشيدة)

يُعد مصطلح الحوكمة الترجمة المختصرة التي راجت للمصطلح

(Governance Corporate) اما الترجمة العلمية لهذا المفهوم هي: "أسلوب ممارسات سلطات الإدارة الرشيدة" ويفتقر مصطلح الحوكمة (Governance) إلى الترجمة الدقيقة إلى اللغة العربية، إلا أن مجمع اللغة العربية اعتمد لفظ (الحوكمة) بعد عدة محاولات لتعريبه مثل: الحاكمية، الحكم، الحوكمة، الحكمانية، الإدارة الرشيدة، الإدارة الجيدة، الضبط المؤسسي.

علاقة البعد المؤسساتي بالتنمية البشرية؟

حفظ حقوق الانسان

وتعرف حقوق الانسان بأنها مجموعة المطالب والواجبات التي ينبغي الوفاء بها لكل البشر على قدم المساواة دون تمييز بينهم، ولهذا الحقوق قواعد آمرة حيث استقر التعامل الدولي على أن تلك القواعد ملزمة حتى وإن لم تقبل بعض الدول بها أو تطبيقها، كونها تنتظم شؤوننا خطرة ومهمة جداً في المحافظة على المجتمع الدولي. (عواد ٢٠١١: ٢٣٦-٢٣٧)

ويمثل الطالب العنصر الرئيس والمحور الأساس في العملية التربوية، تسخر له جميع معطيات عناصر العمل التربوي من بيئة تربوية، ومنهج دراسي، ومعلمين، وخدمات ارشادية ونشاط... وغيرها من الاعمال والخدمات التربوية الاخرى ولكونه محور العملية التربوية ويؤثر ويتفاعل مع من حوله من عاملين وعمليات تربوية متعددة فان من المهم ابراز ماله من الحقوق تحفظ له ليحقق توافقه النفسي والتربوي مع بيئته التربوية والاجتماعية مكرماً، ومعزلاً، ومقدراً في ضوء التعاليم والقيم التي تحت عليها شريعتنا الاسلامية الغراء من قيم العدل والمساواة والمحبة والعطف والتراحم والتعاون مع الاخرين واحترام حقوقهم ورفع الظلم عنهم داعية الى تربية الناشئة على هذه الاخلاقيات والمفاهيم والقيم، وفي ضوء ذلك فان على جميع التربويين التعامل مع الطالب وفقاً لما له من حقوق نفسية واجتماعية وتربوية لما يعزز تحقيق توافقه مع نفسه ومجتمعه

(وزارة التعليم ٢٠١٥، ١٨)

الكفاءة المدركة:

يشكل مفهوم الكفاءة المدركة او فعالية الذات محور رئيساً من محاور النظرية المعرفية الاجتماعية "بندورا" التي تشير الى اعتقادات الفرد الافتراضية حول القدرات والمهارات التي يمتلكها او هي احكام عامة يطلقها الفرد على مايملك من قدرات فنحن عندما نشغل بتنظيم سلوكنا نقوم بالتأمل في انفسنا ونقيم قدراتنا وبالتالي نتوصل الى احكام وتقييمات تعكس هذا الشعور بالكفاءة المدركة (ابو غزال ٢٠٠٦، ١٢٦) ووفقاً لذلك فإن الكيفية التي يفكر ويعتقد ويشعر بها الفرد تؤثر في الكيفية التي يتصرف بها؛ إذ تشكل هذه المعتقدات المفتاح الرئيس للقوى المحركة لسلوك الفرد؛ فالفرد يعمل على تفسير إنجازاته بالاعتماد على القدرات التي يعتقد أنه يمتلكها، مما يجعله يبذل قصارى جهده لتحقيق النجاح (العلوان ورندة ٢٠١١، ٣٩٩) ويرى "باندورا ١٩٧٧" إن الكفاءة المدركة تؤثر في أنماط التفكير وفي الإثارة الإنفعالية وكلما ارتفع مستوى الكفاءة المدركة ارتفع بالتالي الانجاز وأنخفضت الإستثارة الإنفعالية كما إن الأفراد ذوي الكفاءة المدركة العالية يعتقدون إنهم قادرون على عمل أشياء إيجابية يمكن من خلالها تغيير واقع البيئة التي يعيشون فيها اما ذوي الكفاءة المدركة المنخفضة فانهم يرون انفسهم عاجزين عن إحداث سلوك له اثاره ونتائج ويؤكد بيث "Beethe 1984" وهاريس 1990 "Harris" إن الكفاءة المدركة تؤثر في استمرار الجهد المبذول والمثابرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق اهداف يسعى اليها وبالتالي فان الافراد الذين يمتلكون كفاءة مدركة منخفضة لايفضلون المواقف الصعبة ويسعون الى تجنب الفشل (المخلاف ٢٠٠٦، ٤٨٦-٤٨٧) كما اشار ادلر Adler الى المجال الاجتماعي في الكفاءة المدركة لدى الفرد من خلال القدرة على الاهتمام الاجتماعي، فالعلاقات الاجتماعية هي الضمان الوحيد لبقاء الجنس البشري ووجوده من خلال التفكير والعقل والمنطق والاخلاق والجماليات فجميعها امور لا تنشأ الا في المجتمع فهي مسالك بين الافراد القصد منها حفظ الحضارة من التحلل ان قدرة الفرد على مواجهة مغريات الحياة الاجتماعية وتمثله السمات والانفعالات الشخصية المقبولة كالاهتمام الاجتماعي واحترام قيم المجتمع باحترام افرده والتعاطف معهم والتسامح وتقبل النقد والتواضع الحقيقي كله يؤدي الى علاقات اجتماعية افضل، وهنا ياتي دور الكفاءة في التبصر بالقيم والمعايير وارساء جذور الأمن الاجتماعي وحفظ الكرامة الشخصية عن طريق الانتماء للآخرين في علاقة طبيعية وناضجة . (طالب ٢٠١٢، ٢٢٨)،

الفصل الثالث:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لأهم الإجراءات التي قامت بها الباحثة لتنفيذ البحث والتي شملت ما يأتي:

أولاً: اختيار التصميم التجريبي

ان هذا البحث يتكون من المتغير المستقل (البرنامج التدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية) والمتغير التابع (الكفاءة المدركة لمدرسي علم الاحياء) لذا اختارت الباحثة التصميم التجريبي ذا الضبط الجزئي لمجموعتين احدهما تجريبية (خضعت للبرنامج التدريبي) والاخرى ضابطة (لم تخضع للبرنامج التدريبي) والشكل الآتي يوضحه:

التصميم التجريبي

المجموعة	التكافؤ	المتغير المستقل	المتغير التابع (الاختبار البعدي)
التجريبية	المدرسون:	البرنامج التدريبي	مقياس الكفاءة المدركة للمدرسين
الضابطة	الجنس الشهادة سنوات الخدمة الكفاءة المدركة	لاتخضع لأي برنامج تدريبي	

ثانياً: مجتمع البحث والعينة:

مجتمع البحث Research Population

مجتمع المدرسين: يتكون مجتمع البحث من مدرسي ومدرسات مادة علم الاحياء للصف الرابع العلمي للمدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد/ الرصافة (٢) للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨) البالغ عددهم (٢٧٢) مدرس ومدرسة اختصاص علوم حياة من الذين يُدرسون الصف الرابع العلمي، حسب احصائية مديرية تربية بغداد/ الرصافة (٢).

عينة البحث Research Sample

عينة مدرسي الاحياء تطلب البحث اختيار عيّنتين أحدهما تمثل مدرسي الاحياء للصف الرابع العلمي التي تم اختيارها عشوائياً من قبل المديرية العامة لتربية بغداد/ الرصافة (٢) حسب الكتاب الرسمي وفي ضوء التبليغ حضر (٤٨) مدرساً ومدرسة، منهم (٢٤) مدرس ومدرسة تم اختيارهم عشوائياً وبطريقة القرعة كمجموعة تجريبية اشتركت في البرنامج التدريبي والباقي (٢٤) مدرساً ومدرسة كمجموعة ضابطة لم تشترك في البرنامج التدريبي.

تكافؤ مدرسي الاحياء (عينة البحث)

تم توزيع استبانة تحديد خصائص المدرسين في اليوم الاول قبل البدء بالبرنامج التدريبي وبعد جمع المعلومات تبين الآتي:

١- الجنس: بما ان أغلب الذين حضروا الى البرنامج التدريبي من العنصر النسوي فقد كان عددهم (٤٨) مدرس ومدرسة منهم (٤٢) من الاناث و (٦) من الذكور لذا تم توزيعهم بالتساوي بين المجموعتين التجريبية والضابطة.

٢- الشهادة: إن أغلب المدرسين حاصلين على شهادة بكالوريوس من الكليات التربوية قسم علوم الحياة.

٣- سنوات الخدمة: عدم وجود فرق ذي دلالة احصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في سنوات الخدمة ، وان قيمة (كا) المحسوبة (٠,١٥٨) وهي أقل من القيمة الجدولية (٧,٨١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يدل على التكافؤ بين المجموعتين وكما مبين في الجدول:

قيمة مربع كاي للاستقلالية لمتغير سنوات الخدمة

مستوى الدلالة	قيمة (كا) ٢		المجموع	تكرارات الخدمة				المجموعة
	الجدولية	المحسوبة		20 فما فوق	15-20	10-15	5-10	
غير دالة	7.81	0.158	24	6	5	7	6	التجريبية
			24	6	5	8	5	الضابطة
			48	12	10	15	11	المجموع

٤- مقياس الكفاءة المدركة: تم توزيع مقياس الكفاءة المدركة على المدرسين لكلا المجموعتين (التجريبية والضابطة) في اليوم الأول قبل البدء بتنفيذ البرنامج التدريبي، بعد ان تم بناءه واستخراج خصائصه السايكومترية، وطلب منهم قراءته بدقة والاجابة عن فقراته (٧٥ فقرة)، وبعدها تم حساب الفرق بين متوسط درجات مقياس الكفاءة المدركة بين المجموعتين التجريبية والضابطة تبين عدم وجود فرق ذو دلالة احصائية بين المجموعتين، وان القيمة التائية المحسوبة (٠,٠٣٠) وهي أصغر من القيمة الجدولية (٢,٠٢١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبهذا حصل التكافؤ بين مجموعتي البحث في مقياس الكفاءة المدركة كما في الجدول إدناه.

المتوسط الحسابي والتباين والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمتغير الكفاءة المدركة

الكفاءة المدركة	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		الدلالة الإحصائية
						المحسوبة	الجدولية	
القبلي	تجريبية	24	238.38	16.75	46	0.030	2.021	غير دالة
	ضابطة	24	238.50	11.28				

٤- الخبرة السابقة : تمثلت بسؤالهم عن إشتراكهم سابقاً لبرامج تدريبية وفقاً لأبعاد التنمية البشرية، ودورات تدريبية أخرى، وتبين عدم إشتراكهم في اي دورات تدريبية في هذا المجال.

ثالثاً: مستلزمات البحث:

١- بناء البرنامج التدريبي:

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة الحديثة التي تناولت إعداد البرامج التدريبية الحديثة للمدرسين وفي حدود ما أتاحت للباحثة أرشأت الباحثة بناء البرنامج التدريبي على وفق منحى النظم في منهجية هذا البحث:

أولاً: المدخلات: تتضمن مدخلات هذا البحث الآتي:

أ- مدخلات بشرية: تكونت من:

المشرفين على هذا البحث احدهما تخصص طرائق تدريس علوم الحياة ، والآخر تخصص جيوكيمياء البيئة. المدرية: تمثلت بالباحثة اذ قامت بنفسها بعملية التدريب.

المتدربين: مدرسي الاحياء للصف الرابع العلمي التابعين للمديرية العامة لتربية بغداد /الرصافة (٢) لقاطعي المركز والكرادة الشرقية.

ب- مدخلات غير بشرية: وتشمل النفقات التي تم صرفها على البرنامج التدريبي
ت- مدخلات معنوية : وتمثلت بالمعلومات والمعارف والأفكار التي يتفاعل معها العنصر البشري تمثلت:

١ - مصادر المعلومات:

وزارة التخطيط العراقية : اذ حصلت الباحثة على مصادر تمثلت بكتب وتقارير وطنية عن التنمية البشرية بشكل
اقرص ليزرية.

وزارة البيئة العراقية : اذ حصلت الباحثة على مصادر تمثلت بكتب وكتيبات وتقارير عن توقعات حالة البيئة في
العراق والاستراتيجية الوطنية لحماية البيئة في العراق وملصقات ونشرات عن البيئة من دائرة التخطيط
والمتابعة/ دوائر التوعية والاعلام البيئي قسم البيئة المدرسية .

وزارة التربية العراقية/قسم محو الامية: استقادت الباحثة من المعلومات المقدمة من البحوث والدراسات الخاصة
بالقسم فيما يخص التسرب الدراسي من الشباب والنساء والبالغين.

٢ - التسهيلات التدريبية:

تمثلت بالتسهيلات التي تساعد على انجاح البرنامج التدريبي من مديرية تربية بغداد الرصافة الثانية ، اذ شملت
الاتي:

تهيئة قاعة تدريبية مناسبة

السماح للباحثة باقامة البرنامج التدريبي وزيارة المدارس الثانوية والإعدادية لاكمال متطلبات البحث وتطبيق
مقياس الكفاءة المدركة للمدرسين

ثانياً:العمليات: وتتمثل بالتفاعلات التي تحدث بين المدخلات لانتاج المخرجات تبدأ من التخطيط وأنتهاء
بالتنفيذ والتقييم والمراجعة وهذا ما يطلق عليه هندسة المنهج. (إسماعيل ٢٠١٤، ٨١-٨٢).

٢-١ - مرحلة التخطيط للبرنامج التدريبي:

ويقصد به عملية التصميم التي تمر بخطوات متلاحقة ومن اهمها مايلي:

٢-١-أ تحديد عنوان البرنامج: وهو الذي يعبر بدقة عن مضمون البرنامج من حيث المتغيرات التي ستتناولها
الباحثة.

٢-١-ب تحديد الحاجات التدريبية:

قامت الباحثة بعرض البرنامج للمشرفين الاختصاص لمادة الاحياء في مديرية تربية بغداد/ الرصافة (٢)
وسؤالهم عن عنوان البرنامج ومدى الحاجة الى هذا النوع من البرامج فقد أيدوا على حاجة المدرسين الى هكذا
برنامج تدريبي لرفع كفاءتهم الذاتية وتحسين العملية التعليمية.

كما قامت الباحثة بتوجيه إستبانة استطلاعية لمدرسي علم الاحياء تحوي (٤) اسئلة تم توزيعها بين (١٥)
مدرس ومدرسة تابعين للمديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثانية ومن غير عينة البحث فظهرت نسبة اجابة
المدرسين كالآتي:

- (٩٣%) من المدرسين الذين لم يسمعو بمصطلح التنمية البشرية وابعادها
- (١٠٠%) نسبة المدرسين الذين لم يشاركوا مسبقاً بدورة تدريبية حول أبعاد التنمية البشرية
- (٨٧%) نسبة اطلاع المدرسين على مصطلح الكفاءة المدركة للمدرس .

٢-١-ت- خصائص المتدربين : تم توزيع إستبانة تحديد خصائص المتدربين قبل البدء بتنفيذ البرنامج
التدريبي وبعد عرضها على السادة المحكمين ، لجمع معلومات عن الخصائص العامة (المشتركة) للمتدربين

والخصائص النوعية ، تضمنت (الجنس، الشهادة، سنوات الخدمة، عدد الدورات التي شارك بها المدرس والخاصة بأبعاد التنمية البشرية).

٣-٢-٢- مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي

٢-٢-أ- تحديد الأهداف الخاصة للبرنامج: وقد أشتقت من الأهداف العامة للبرنامج وعددها (٣٢) هدف.

٢-٢-ب- صياغة الاهداف السلوكية: قد تم صياغة الاهداف الخاصة لكل جلسة تدريبية في ضوء الأهداف العامة والخاصة للبرنامج وقد بلغ عددها (١٦٣) هدفاً منها (٩٤) في المجال المعرفي و (٥٤) هدفاً في المجال الوجداني و (١٥) هدفاً في المجال المهاري وتم توزيع هذه الأهداف حسب الجلسات التدريبية .

٢-٢-ت- تحديد محتوى البرنامج التدريبي وتنظيمه:

حددت الباحثة مفردات المحتوى في ضوء الأهداف السلوكية للبرنامج التدريبي وحاجات مدرسي علم الاحياء، وتضمن البرنامج التدريبي (عشر وحدات تدريبية) بواقع (٢٠) جلسة تدريبية بضمنها الجلستين الاولى التحضيرية،

٢-٢-ث- تحديد أساليب ووسائل وتقنيات التدريب المستخدمة:

أساليب التدريب: المحاضرة، المناقشة الجماعية، العصف الذهني، العمل في مجموعات، حل المشكلات . وسائل التدريب : السبورقن الأقلام الملونة، البوسترات، المصورات.

تقنيات التدريب : جهاز العرض (Data Show) ، جهاز الحاسوب الشخصي والاقراص الليزرية، تصميم عروض البوربوينت.

٢-٢-ج-أنشطة التدريب المستخدمة: صممت الباحثة أنشطة تدريبية لتلائم محتوى البرنامج وتحقق الأهداف المطلوبة،

٢-٢-ح- تحديد المكان والمدة الزمنية لتنفيذ البرنامج :تم التنسيق مع مديرية تربية بغداد/ الرصافة (٢) بتحديد مكان لتنفيذ البرنامج التدريبي في منطقة معلومة (قاعة اعدادية الهدى للبنات) لدى المتدربين المشمولين بالبرنامج ليتمكنوا من الوصول اليها بسهولة

اما المدة الزمنية التي سمح بها المشرفين الاختصاص لاقامة البرنامج التدريبي فكانت (عشرة ايام) بمعدل جلستان تدريبيتان لكل يوم زمنها اربع ساعات لكل يوم تدريبي تتخللها إستراحة لمدة (١٥ دقيقة)، وتم توزيع مفردات البرنامج بين المدة الزمنية المخصصة لتنفيذ البرنامج .

٤-٣- مرحلة تقييم البرنامج التدريبي:

وتهدف الى معرفة ما اذا كان قد حقق التدريب أهدافه أم لا؟ فمن الضروري تقييم مدى إستفادة المتدربين من التدريب لذا ينبغي ان لا يتم التقييم في نهاية التدريب وانما يبدأ من البداية لتكوين صورة كلية عن البرنامج التدريبي وعن تقديم المتدربين فقد تقتضي نتائج التقييم العودة الى بداية المرحلة او البرنامج قبل التقدم الى المرحلة التالية.(الطراونة ٢٠١٦، ٩٠) وتتضمن ثلاثة مراحل:

-التقييم القبلي: (قبل تنفيذ البرنامج) وفي هذه المرحلة تم عرض البرنامج على مجموعة من السادة المحكمين ملحق (٢) لبيان آرائهم ومقترحاتهم حول البرنامج التدريبي من كل جوانبه

التقييم التكويني - البنائي(أثناء تنفيذ البرنامج): ويتضمن شقين الأول: متابعة سير المتدرب في العملية التدريبية اما الشق الثاني: يتناول ملاحظة ردود أفعال المتدربين من حيث المناقشة، وطرح الآراء والمقترحات، الأجابه على الأسئلة، ومشاركتهم.

التقويم النهائي (بعد إنتهاء البرنامج): ويتم هذا النوع من التقويم في نهاية تطبيق البرنامج التدريبي، ويتم في هذا النوع عن طريق قياس مدى تحقق الأهداف التي وضعت للبرنامج عن طريق نتائج قياس الكفاءة المدركة للمدرسين

ثالثاً: المخرجات: تمثلت مخرجات البحث الاتي:

- ١- البرنامج التدريبي المقترح: وفق أبعاد التنمية البشرية
- ٢- نتائج تطبيق مقياس الكفاءة المدركة على مدرسي المجموعتين التجريبية والضابطة
- ٢- إعداد أداتا البحث: من مستلزمات البرنامج التدريبي إعداد إداتي بحث محددة لتحقيق هدف البحث المتمثلين وهي:

مقياس الكفاءة المركة لمدرسي الأحياء للصف الرابع العلمي.

وتم إعدادهما على النحو الآتي:

مقياس الكفاءة المدركة:

بعد إطلاع الباحثة على الادبيات والدراسات السابقة للكفاءة المدركة وأبعادها ومستوياتها وعناصرها المختلفة ونظراً لعدم توفر مقياس يتلائم مع متطلبات البحث قامت الباحثة ببناء أداة لقياس الكفاءة المدركة لمدرسي الأحياء للصف الرابع العلمي وعلى وفق الخطوات الآتية:

تحديد مفهوم الكفاءة المدركة: : أعتمدت الباحثة على النظرية الاجتماعية لبندورا في تحديد مفهوم الكفاءة المدركة وبناء الفقرات والمجالات ، وحسب رأي المحكمين ، اذ حددت الباحثة التعريف النظري للكفاءة المدركة وهو (احكام الفرد وتوقعاته بما يملكه من مقومات عقلية معرفية، اجتماعية ، انفعالية، في معالجة المواقف والمهام ومدى الاصرار وبذل الجهد في ظل المحددات البيئية القائمة

تحديد مجالات المقياس اشتقت الباحثة من التعريف اربعة مجالات:

المجال المعرفي: يتمثل بقدرة المدرس في فهم ما يدور حوله من خلال تمتعه بالامكانيات والمعلومات العامة وتوظيفها في مواقف مختلفة.

مجال الاصرار والجهد المبذول: يتمثل بقدرة المدرس على تنفيذ ماتم تخطيطه مسبقا و بذل الجهد حتى يتحقق الهدف المنشود.

المجال الاجتماعي: يتمثل بقدرة المدرس في الاهتمام الاجتماعي وكسب رضا الاخرين والتواضع الحقيقي الذي يؤدي الى علاقات اجتماعية ناجحة.

المجال الانفعالي: يتمثل بقدرة المُدرّس بالتحكم وضبط مشاعر الخوف والقلق والانفعالات والضغطات بكفاءة. صياغة فقرات المقياس: بعد تحديد المجالات التي يتكون منها المقياس، وتعريف كل مجال، اشتقت الباحثة فقرات عن هذا التعريف بما يتناسب مع كل مجال، بحيث تكون معبرة عن المجال ومنسجمة مع طلبه الصف الرابع العلمي الذي سيطبق عليهم المقياس، إذ تم صياغة (٧٦) فقرة تغطي جميع المجالات وبما يستوعب التعريف الممثل لكل منها توزعت بواقع (٢٠) فقرة للمجال المعرفي، (١٩) فقرة لمجال الاصرار والجهد المبذول، (١٩) فقرة للمجال الاجتماعي ، (١٨) فقرة للمجال الانفعالي.

صدق المقياس:

تأكدت الباحثة من صدق المقياس عن طريق :

الصدق الظاهري: وقد تحقق هذا النوع من الصدق بعرض مقياس الكفاءة المدركة على مجموعة من المحكمين ، وتم الأخذ بأرائهم بشأن تعديل بعض الفقرات وحذفها وباستعمال معادلة (كوبر)،

صوغ تعليمات تصحيح المقياس: وضعت الباحثة تعليمات الاجابة عن مقياس الكفاءة المدركة للمدرسين اذ يشمل مقدمة توضح الهدف من المقياس وكيفية الاجابة عن الفقرات

التطبيق الاستطلاعي الاول للمقياس: طبق مقياس الكفاءة المدركة على عينة استطلاعية مكونة من (١٢) من مدرسي علم الاحياء من غير عينة البحث لمعرفة مدى وضوح فقرات المقياس وحساب وقت الاجابة ، التطبيق الاستطلاعي الثاني للمقياس: تم تطبيق المقياس على عينة من مجتمع البحث البالغ عددها (١٠٠) مدرس ومدرسة من غير عينة البحث

تصحيح المقياس: تم تحديد اربعة بدائل للاجابة عن كل فقرة من فقرات المقياس (تطبيق علي دائماً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً) وحددت الاوزان (٤، ٣، ٢، ١) للفقرات الايجابية وحددت الاوزان (١، ٢، ٣، ٤) للفقرات السلبية .

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس: رتبنا الدرجات الكلية للعينة من أعلى درجة الى أقل درجة، واختيرت (٢٧%) مدرسا ومدرسة للمجموعة العليا و(٢٧%) للمجموعة الدنيا، وأستخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل منهما ثم طبق (t - test) لعينتين مستقلتين متساويتين وحلت المجموعتان العليا والدنيا احصائيا للمقياس على وفق الخطوات الاتية:

١- القوة التمييزية: بعد مقارنة القيم التائية المحسوبة مع القيمة التائية الجدولية البالغة (٢,٠٠) وبدرجة حرية (٥٤) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) اتضح ان جميع الفقرات دالة احصائياً وذات قوة تمييزية عالية، اي ان جميع القيم التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية ماعدا الفقرة (٣٤) غير دالة احصائياً

٢- صدق البناء (معامل الارتباط): تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي له، ودرجات كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (٠,١٩٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) اتضح أن جميع الفقرات دالة إحصائياً، اي ان جميع القيم التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية ماعدا الفقرة (٣٤).

٣- الثبات اعتمدت الباحثة لحساب الثبات طريقتين للتأكد من ثبات المقياس :

قيم ثبات مقياس الكفاءة المدركة

الطريقة	قيمة الثبات
الفا - كرومباخ	0.922
معامل ارتباط بيرسون	0.849
تصحيح سبيرمان - براون	0.919

وهذا يدل على ان المقياس تمتع بثبات عال وهو مقياس دقيق.

المقياس بصورته النهائية: لم يتم حذف اي فقرة من فقرات المقياس ماعدا الفقرة (٣٤) وبذلك أصبح المقياس مكون من (٧٥) فقرة موزعة بين مجالات الكفاءة المدركة وكالاتي:

المجال المعرفي، (٢٠)، مجال الاصرار والجهد المبذول، (١٨) فقرة، (١٩) فقرة للمجال الاجتماعي ، (١٨) فقرة للمجال الانفعالي .

رابعاً: تطبيق التجربة:

تطبيق البرنامج التدريبي على عينة البحث: بدأ التدريب الفعلي للبرنامج التدريبي في الساعة الثامنة والنصف صباح يوم الاحد الموافق ٢٠١٧/٩/١٠ وانتهى التدريب يوم الخميس الموافق ٢٠١٧/٩/٢١

تطبيق مقياس الكفاءة المدركة على عينة البحث:

تم تحديد موعد تطبيق مقياس الكفاءة المدركة البعدي عن طريق زيارة الباحثة مدارس المشاركين في البرنامج ابتداءً من يوم الاربعاء المصادف ٢٠١٧/١٠/١١ ولغاية يوم الخميس ٢٠١٧/١١/١٦

الفصل الرابع:

عرض النتائج:

يتم عرض النتائج وفقاً لأهداف البحث وعلى التسلسل الآتي:

١- النتائج المتعلقة ببناء البرنامج التدريبي:

لأجل تحقيق الهدف الأول للبحث وهو بناء برنامج تدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الاحياء للصف الرابع العلمي، فقد تم بناءه على وفق الإتجاهات الحديثة المعتمدة في بناء البرامج التدريبية وقد تحقق هذا الهدف من خلال اجراءات بناء البرنامج التي مر ذكرها في الفصل الثالث.

٢- النتائج المتعلقة بالكفاءة المدركة للمدرسين:

لأجل تحقيق الهدف الثاني للبحث الذي ينص: تعرف أثر تدريب مدرسي علم الاحياء على وفق البرنامج التدريبي في كفاءتهم المدركة.

تنص الفرضية الخاصة بهذا الهدف:

ا يوجد فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات مدرسي علم الاحياء (المجموعة التجريبية) الذين اشتركوا في البرنامج التدريبي ومتوسط درجات مدرسي علم الاحياء (المجموعة الضابطة) الذين لم يشتركوا في البرنامج التدريبي وفقاً لمقياس الكفاءة المدركة. لتتحقق الفرضية الصفرية الأولى اعتمدت الباحثة الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين متساويتين بالعدد اذ بين ان القيمة المحسوبة (٣,١٥٤) أكبر من القيمة الجدولية (٢,٠٢١) وكما موضح في الجدول أدناه

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة المحسوبة والجدولية لدرجات المجموعتين التجريبية والضابطة

في مقياس الكفاءة المدركة البعدي

الكفاءة المدركة	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		الدلالة الإحصائية
						المحسوبة	الجدولية	
البعدي	تجريبية	24	246.37	18.62	46	3.154	2.021	دالة لصالح
	ضابطة	24	232.20	11.71				المجموعة التجريبية

و لإيجاد حجم الأثر للمنغير المستقل (البرنامج التدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية) في الكفاءة المدركة، أعتمدت الباحثة معادلة حجم الأثر لكوهن ، اذ كانت قيمة حجم الأثر (كبيرة) كما في الجدول أدناه:

قيمة حجم الأثر ومؤشر كوهن

الكفاءة المدركة	المجموعة	حجم الأثر	مؤشر كوهن
البعدي	التجريبية	0.93	حجم تأثير كبير

بلغت قيمة حجم الأثر (٠,٩٣) اذ يعد حجم تأثير كبير وبحسب معيار (Cohen,1988)

تفسير النتائج:**تفسير نتائج الكفاءة المدركة:**

- ان الكفاءة المدركة لمدرسي الأحياء المشتركين في البرنامج التدريبي أعلى من الكفاءة المدركة للمدرسين غير المشتركين في البرنامج والسبب في ذلك يعود الى:
- ١- طرائق التدريب المستخدمة للمجموعة التجريبية.
 - ٢- ان طبيعة الأنشطة المستخدمة في التدريب
 - ٣- الوسائل والتقنيات المستخدمة في التدريب
 - ٤- ان البعد الثقافي للتنمية البشرية ساعد على تأصيل جذور التثقيف الذاتي بين المدرسين.
 - ٥- ان فكرة التنمية البشرية ساعدت المدرسين على إيقاضهم وإعادة النظر في أنفسهم بان كل إنسان يولد وتولد معه قدرات ومواهب يستطيع من خلالها توظيفها والرقى بنفسه في سلم النجاح
 - ٦- البعد المؤسساتي للتنمية البشرية لفت نظر المدرسين الى اهمية مراعاة حقوق الإنسان وانه لانتمية بدون احترام حقوق الانسان.

التوصيات: في ضوء نتائج البحث وإستنتاجاته توصي الباحثة الآتي:

- ١- إعتامد البرنامج التدريبي المقترح وفق أبعاد التنمية البشرية في برامج تدريب مدرسي الأحياء في أثناء الخدمة لتطويرهم مهنيًا.
 - ٢- توجيه مدرسي علم الاحياء الى الأهتمام بتحسين كفاءتهم المدركة بشكل مستمر بما ينسجم مع التقدم العلمي والتكنولوجي الحاصل في العملية التعليمية.
- خامساً: المقترحات

١- اجراء دراسة مماثلة لمرحلة دراسية أخرى، ولاختصاصات مختلفة.

٢- اجراء دراسة مماثلة لمرحلة دراسية أعلى كالمعاهد والجامعات.

المصادر:

- أبو غزال، معاوية محمود ٢٠٠٦: نظريات التطور الانساني وتطبيقاتها التربوية، ط١، دار المسيرة، عمان
- أبو لطيفة، بسنت حسن ٢٠١١: بناء برنامج تدريبي في العلوم الحياتية مستند الى معايير الثقافة العلمية المعاصرة وإختبار فاعليته في تنمية المعتقدات التربوية ومعتقدات الكفاءة الذاتية للمعلمين، إطروحة دكتوراه منشورة، دار المنظومة للرسائل الجامعية ، كلية العلوم التربوية والنفسية، عمان.
- أبو النصر، مدحت محمد ٢٠٠٩: تنمية الموارد البشرية، ط١، الروابط العالمية للنشر، القاهرة
- الأحمد، سهيل محمد طاهر ٢٠١٢: " تنمية الموارد البشرية من منظور اسلامي " مجلة جامعه الاقصى سلسلة العلوم الانسانية المجلد ١٦ العدد الاول ص١٤٥-١٦٩، غزة.
- أمبو سعيدي، عبد الله بن خميس وسليمان بن محمد البلوشي ٢٠٠٩: طرائق تدريس العلوم (مفاهيم وتطبيقات عملية)، ط١، دار المسيرة ، عمان.
- الحسيني، عبد الحسن ٢٠٠٨: التنمية البشرية وبناء مجتمع المعرفة قراءات في تجارب الدول العربية واسرائيل والصين وماليزيا، ط١، الدار العربية للنشر، بيروت.
- الختاتنة، سامي محسن ٢٠١١: علم النفس الاداري، ط١ دار الحامد، عمان.
- خطايبه ، عبد الله محمد ٢٠٠٨: تعليم العلوم للجميع، ط٢، دار المسيرة، عمان.
- دعمس، مصطفى ٢٠١٠: إستراتيجيات تطوير المناهج وأساليب التطوير الحديثة، ط١، دار المنهل، عمان

- رزق، عادل ٢٠١٠: إدارة الأزمات المالية العالمية (منظومة الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق)، ط١، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- الزبيدي، صباح حسن، ٢٠١٧: مدخل في مضمون الفساد - النزاهة - الشفافية أساليب وطرائق واستراتيجيات تدريسها في الكليات والمعاهد، دار الكتب، بغداد.
- سيد، أسامة محمد وعباس حلمي الجمل ٢٠١٢: التربية والتنمية المهنية المستدامة، ط١ دار العلم والإيمان، القاهرة.
- الشهراني، فهد يحيى علي ٢٠١٣: "برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات الأداء التدريسي لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية في ضوء متطلبات التكامل بين العلوم والرياضيات والتقنية"، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية / جامعة الملك خالد، عسير - ابها، المملكة العربية السعودية.
- طالب، سالي ٢٠١٢: "الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد" مجلة البحوث التربوية والنفسية العدد ٣٣ كلية التربية للبنات/جامعة بغداد، بغداد
- عبد الخالق، عبير ٢٠١٤: التنمية البشرية وأثرها على تحقيق التنمية المستدامة، ط١، الدار الجامعية، الإسكندرية
- عبد السميع، مصطفى وسهير محمد حوالة ٢٠٠٥: إعداد المعلم تنميته وتدريبه ، ط١، دار الفكر، عمان
- عبد العظيم، صبري وحلمي أحمد محمود ٢٠١٥: المؤسسة التعليمية ودورها في إعداد القائد الصغير، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- عطية، محسن علي ٢٠١٠ : أسس التربية الحديثة ونظم تعليمها، ط١، دار المناهج ، عمان.
- _____ ٢٠٠٩: إستراتيجيات ما وراء المعرفة في فهم المقروء، ط١ دار المناهج، عمان.
- عطاالله، صبحي رجب ٢٠٠٧: النهضة العلمية وإدارة المشروعات البحثية من أجل التنمية، ط١ الدار الهندسية للنشر، القاهرة
- العلوان، احمد ورندة المحاسنة ٢٠١١: "الكفاءة الذاتية في القراءة وعلاقتها باستخدام استراتيجيات القراءة لدى عينة من طلبة الجامعة الهاشمية" المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد ٧، عدد ٤، عمان
- عواد، يوسف ذياب ٢٠١١: دليل المعلم في عمله دراسات نفسية وتربوية، ط١، دار المناهج، عمان.
- فرنز، حسين علي وذكرى عبد الحافظ ٢٠١٠: "آراء الهيئات التعليمية في التدريب أثناء الخدمة" ، مجلة دراسات تربوية، وزارة التربية العدد (٣)، كركوك
- كوندليرا ، جون ٢٠١٠: علم نفسك القراءة السريعة ط١، مكتبة الهلال، بيروت.
- محمد، احمد علي الحاج ٢٠١٤: إقتصاد المعرفة واتجاهات تطويره ، ط١، دار المسيرة، عمان.
- _____، محمد جاسم ٢٠٠٧: نظريات التعلم ، ط١، دار الثقافة، عمان
- المخلافي ، عبد الحكيم ٢٠٠٦ : "فعالية الذات الأكاديمية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى الطلبة دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة صنعاء"، مجلة جامعة دمشق -المجلد ٢٦ -ملحق -٢٠١٠، دمشق.
- مركز الانتاج الاعلامي ٢٠٠٨: "نحو مجتمع المعرفة" سلسلة دراسات يصدرها مجلس البحث العلمي (الاصدار الاول)، جامعة الملك عبد العزيز، مكتبة الملك فهد الوطنية، جدة.
- المعهد البيولوجرافي-المانيا ٢٠٠٦: كيف يعمل هذا؟ جسم الإنسان وأمراضه، العبيكان للنشر - الرياض
- الناصر، عبد الله سهو ٢٠١٤: التسرب من التعليم ، دائرة المكتبة الوطنية ، عمان .

- وزارة التعليم/ وكالة الوزارة للتعليم الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد ٢٠١٥: بإخلاقي أسمو قواعد السلوك والمواظبة لطلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية، المملكة العربية السعودية.
- اليونسكو ١٩٩٥ ط٢ الاعلان العالمي حول "التربية للجميع" وهيكلية العمل لتأمين حاجات التعلم الأساسية، جومتين.
- _____ ٢٠٠٨: برنامج الإنسان والمحيط الحيوي، باريس.
- _____ ٢٠١٥: استراتيجية اليونسكو للتعليم ٢٠١٤-٢٠٢١، باريس.

المصادر الأجنبية:

- Blackburn, J. Joey & Robinson, J. Shane. (2007): "Assessment of teacher selfefficacy and job satisfaction of early career Kentucky agriculture teachers". Journal of Agricultural Education. 3(49). 1-11, Lexington.
- Bandura A (1977): "Self- Efficacy Toward aunifying Theory of Behavioral chang" . journal of psychological Review . vol (84) NO.2, Englewood –cliffs, Prentice-Hall, new York.
- Cohen, J. 1988: Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.).
- Rocca ,J. & Washburn. (2006): "Comparison of teacher efficacy among traditionally and alternatively certified agriculture teachers", Journal of Agricultural Education, vol 47 No(3). pp58-67, Florida.