

بناء برنامج تدريبي وفقاً للتفكير المنتج لمدرسي علم الاحياء واثره في توجهات دافعية التعليم لديهم

Construction of a Training Program in accordance Productive Thinking for the teachers of Biology and its impact in their education Motivational Orientation

م.م دنيا جعفر صادق العراك
مديرية تربية كربلاء المقدسة
أ.د. حيدر مسير حمد الله
جامعة بغداد/ كلية التربية للعلوم الصرفة ابن الهيثم
بحث مستقل

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي إلى بناء برنامج تدريبي وفقاً للتفكير المنتج لمدرسي علم الاحياء ، والتحقق من اثره في توجهات دافعية التعليم لديهم ، اعتمد الباحثان التصميم التجريبي ذا الضبط الجزئي لمجموعتين متكافئتين. يشمل مجتمع البحث الحالي مدرسي ومدرسات مادة علم الاحياء للمرحلة الاعدادية للمدارس الثانوية والاعدادية الحكومية التابعة للمديرية العامة لتربية كربلاء المقدسة للعام الدراسي (2017- 2018) . بلغ حجم العينة (42) مدرسا ومدرسة ، اجرى الباحثان التكافؤ لمجموعتي البحث بمتغيرات (سنوات الخدمة ، الشهادة، الدورات التدريبية ، الجنس ، المعلومات السابقة ومقياس توجهات دافعية التعليم)، تم بناء البرنامج التدريبي وفق ثلاث مراحل (التخطيط، التنفيذ، التقييم) حددت (10) ايام تدريبية بواقع جلستين باليوم الواحد، ووقت الجلستين ثلاث ساعات ، جرى بناء الاداة لمقياس توجهات دافعية التعليم ، تألف من (82) فقرة، أظهرت النتائج تفوق المجموعة التجريبية مدرسي ومدرسات علم الاحياء الذين شاركوا بالبرنامج التدريبي على المجموعة الضابطة في مقياس توجهات دافعية التعليم. وفي ضوء نتائج البحث الحالي استنتج الباحثان عدد من الاستنتاجات منها فاعلية البرنامج التدريبي وفقاً للتفكير المنتج، في تدريب مدرسي ومدرسات علم الاحياء لتدريس مادة علم الاحياء للصف الخامس العلمي له اثر في زيادة توجهات دافعية التعليم لديهم، كما اوصى الباحثان بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

Abstract

The Present research aims constructing a training program according to the productive thinking for the teachers of Biology, and verifying its effect in impact in their education motivational Orientation The researchers adopted a partial experimental design of two equal groups. The current research community includes the teachers of Biology of the preparatory stage of the secondary and preparatory schools of the General Directorate for the Education of holy Karbala for the academic year (2017-2018). The sample size was (42) teachers , the researchers conducted the equivalence of the two sets of research variables (years of service, certificate, training courses, gender, previous information and the scale of trends of motivation of education), the training program was built in three stages (Planning, implementation, evaluation) It defined (10) training days by two sessions per day, at the time of the three hours, the instrument was built motivation orientations scale, consisting of (82) paragraphs. The results showed that the experimental group of teachers biology who took part in the training program surpassed the control group in the educational motivation orientations. In light of the results of the current research, the researchers concluded a number of conclusions, including the effectiveness of the training program according to the productive thinking, in the training of teachers and biology teachers to teach the biology of the fifth grade of science has an impact on increasing the motivation of their education motivation. The researchers also recommended a set of recommendations and proposals.

اولا/ مشكلة البحث The Problem Of The Research :-

يرتكز نجاح التعليم وتطوره بشكل اساسي على المدرس الذي يمتلك مجموعة من المهارات التي تمكنه من مواجهة اختلاف المستويات التعليمية للطلبة وتنوع المتطلبات وهذا يتطلب الاهتمام المتزايد والجاد في تدريب المدرسين اثناء الخدمة وذلك لتحسين وتطوير ادائهم ودافعيتهم نحو التعليم. وقد لاحظ الباحثان عبر عملهما في مجال التدريس وعبر خبرة احد الباحثين كمديرة مدرسة وكذلك مناقشتها مع مجموعة من مدرسي علوم الحياة وبعض المشرفين التربويين وبعض ادارات المدارس الثانوية عن الاساليب والطرائق التي يتبعها المدرسين في التدريس كانت اجاباتهم تؤكد على استعمال الطرائق الاعتيادية (المحاضرة والاسئلة والاجوبة) ، كما ان اغلب المدرسين لم يطلعوا على مهارات وانشطة تنمي التفكير لدى الطلبة، كما عمد الباحثان الى اعداد استبانة استطلاعية تم توزيعها على عدد من مدرسي مادة علم الاحياء البالغ عددهم (20) من مدارس مركز محافظة كربلاء اذ تبين منها ما يأتي :-

-100% لم يسموا بمفهوم التفكير المنتج من قبل . - 98% ليس لديهم معرفة بالأنشطة التي تستخدم لتعليم مهارات التفكير المنتج.

-100% لم يشاركوا بدورة تدريبية تتعلق بالتفكير المنتج . -100% يحتاجون لبرامج تدريبية ودورات تخص موضوع التفكير المنتج . لذا فان المدرسون بحاجة الى هذه البرامج التدريبية لتعليم مهارات التفكير بجانب حاجتهم الى المعرفة لكي يستطيعون ان يفكروا جيدا ويتعاملوا بطريقة صحيحة مع المواقف المختلفة. اذ اكدت مجموعة من المؤتمرات على المستوى العربي والمحلي على ضرورة تدريب المدرسين على مهارات التفكير المتنوعة لذا تكونت لدى الباحثان الرغبة في بناء برنامج تدريبي للتفكير المنتج لمدرسي علم الاحياء، انطلاقا من دعوة المشرفين التربويين وادارات المدارس واللقاءات بالمدرسين الذين اكدوا حاجة الهيئات التعليمية الثانوية الى برامج تدريبية فعالة للتفكير وتعمل على خلق توجهات دافعية للتعليم لدى المدرسين وتوسيع مداركهم وبالتالي الارتقاء بالتعليم الى مستوى يواكب سلسلة التغيرات المتسارعة والتطور الهائل.

ان هناك غياب شبه كامل للدراسات التربوية المحلية التي تكشف اثر البرامج التدريبية وفق التفكير المنتج بمستوى التوجه الدافعي للمعلمين للتعليم فقد تولد لدى الباحثان شعور بمشكلة البحث الحالي التي تتمثل في الإجابة عن التساؤل الاتي:- هل ان بناء برنامج وفقا للتفكير المنتج لمدرسي علم الاحياء وتدريبهم عليه له اثر في توجهات دافعيتهم للتعليم؟

ثانيا/ اهمية البحث The Importance of Research :-

نعيش اليوم في ظل ثورة تقنية علمية هائلة طالت جميع مجالات الحياة ونتيجة هذا التطور السريع والمستمر ونتيجة التحولات الكبيرة والمتسارعة التي نالت جوانب الحياة العصرية جميعها ازدادت مشكلات الحياة وتعقدتها والتحديات المتعددة التي تواجه المجتمعات مما دفع الانسان الى ان يتجه نحو تنمية التفكير كونه اداة العقل واسلوبه وهو ركيزة اساسية لأحداث اي تغيير فاعل في حياة الانسان، كما انه السبيل للوصول الى التطور نحو الافضل (عدس، 2000، ص: 16) وفي ضوء ذلك ازداد الاهتمام بتدريب المدرسين والمدرسات والعمل المستمر على رفع ادائهم العلمي والمهني نظرا لدورهم الكبير والفعال في رسم المعالم الاساسية لمدرسة أجيال المستقبل، ولمواجهة التنوع الكبير في مستويات الطلبة ومواكب التطور والتسارع المعرفي، عملية التدريس ليست صفة موروثية او موهبة يمتلكها اي شخص يرغب بالعمل بهذه المهنة بل لابد من تهيئة المدرس واعداده ولا يحدث ذلك الا من خلال برامج تدريبية تكسبه المهارات العلمية المختلفة وطرائق التدريس المتنوعة التي لا تقل اهميتها عن المادة العلمية نفسها. (فوزية وفرماوي ، 2003 : 173) اذ ان المدرس عنصر فاعل في النظام التربوي، ويقع على عاتقه تنمية مهارات التفكير لدى المتعلم في ضوء الالمام بالتغيرات العالمية والتطورات السريعة، فالمدرس الكفوء المعد اعدادا علميا وتربويا جيدا يعد اساس نجاح العملية التربوية (قحوان، 2012، ص: 19) فعملية تدريب المعلمين هي عملية اساسية لجودة التدريس في المدارس (Atac,2008,p:8) فالعامل الاهم في تحقيق قيم المجتمع المتوقعة من التعليم هو المدرس (Ozge,2015,p:378) ان عملية التدريب ضرورية للمجتمعات المتقدمة وتمثل مجالا للتسابق بين قطاعات المجتمع بصورة عامة وقطاعي التربية والتعليم بصورة خاصة اذ تستند على العديد من الاسس والمبادئ التي تهدف الى الارتقاء بالمدرسين الى مستويات اعلى من التأهيل، (الزند، 2004 ،ص: 474) ومن المؤتمرات التي اجريت في العراق والتي اكدت على اهمية التدريب ملخصات البحوث والدراسات المقدمة الى المؤتمر التربوي الاول للتدريب للفترة من 23- 24 حزيران (وزارة التربية، 2008) كما اطلع الباحثان على العديد من الندوات والمؤتمرات التي اكدت على اهمية التفكير ومهاراته ومنها :-

- مؤتمر " تنمية الابداع وتحفيزه في الانسان العراقي لمواجهة التحديات " الذي تم انعقاده في جامعة بغداد ، كلية التربية للعلوم الانسانية(ابن رشد) للفترة من 13- 14 نيسان. (كلية التربية ، 2002)

- مؤتمر " التميز التربوي والابداع" المنعقد في 7 ايار (يامين، 2010، ص:1)

- برامج " إعداد الكوادر الوطنية في مجال الموهبة والإبداع " (اللجنة الوطنية للشباب، 2016)

كما نوهت مؤتمرات اخرى الى ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمدرس عبر التدريب اثناء الخدمة حيث يسهم ذلك في رفع حصيلة المدرس المعرفية ورفع ثقافته التخصصية والعامة وتمكينه من مواكبة المستجدات في مجال عمله مما يسهم في تطوير قدراته وتنمية مهاراته وزيادة دافعيته للتميز والابداع ونذكر من تلك المؤتمرات ما يلي:-

- مؤتمر " تكوين المعلم " 21-22 يوليو (جامعة عين شمس، 2004)

- مؤتمر " اسهام التربية والتعليم في بناء الانسان وتنمية الفكر " 3-4 ايار / هدف المؤتمر الى تنمية المدرس العراقي مهنيا وعلميا لمواجهة التحديات والمشكلات المجتمعية المختلفة ووضع خطة مستقبلية لبرامج اعداد وتأهيل المدرسين وتشخيص وتحديد المعالجات الضرورية للظواهر والمشكلات التعليمية (المؤتمر الدولي الخامس، 2017، ص:4)

يتمثل المبدأ الأساسي للتفكير المنتج بنوعين من مهارات التفكير العليا المتمثلة بالتفكير الإبداعي والتفكير الناقد حيث في البداية يتم التفكير بشكل إبداعي لتوليد أفضل الخيارات والحلول الممكنة، بعد ذلك يتم التفكير بشكل ناقد لتقييم هذه الخيارات والحلول واختيار الأنسب والأفضل منها (Thinkx,2012,2)

يتجلى اهتمام الدراسات الحديثة بمجال الدافعية بتشخيص الأنواع المختلفة للتوجهات الدافعية لدى الأفراد ، وأهم العوامل المؤثرة والظروف المختلفة التي قد تعمل على إيجاد هذه التوجهات وعلاقتها ببعض المتغيرات . ومن نتائج تلك الدراسات وجود نمطين من التوجهات الدافعية هما : التوجهات الداخلية وفيه يتحرك الأفراد نحو انجاز مهمة ما من أجل الحصول على ثواب ذاتي يتمثل بالشعور بالرضا عن العمل المنجز والسعادة الناتجة من تحقيق الأهداف ، ويتميز الفرد الذي لديه هذا التوجه بالتحدي، حب الاستطلاع ، المثابرة والتفوق . والنمط الآخر هو التوجهات الخارجية وفيه يتحرك الفرد نحو انجاز المهمة من أجل الحصول على ثواب خارجي يتمثل في الدرجة المتميزة ، احترام الآخرين ، الأوبون وتجنب الأحكام السلبية من الغير. (Vansteenkiste & et : 2006) إذ ينطلق التفكير بصورة عامة حاله كحال أي نشاط آخر للفرد من دافع وحاجة ، فعند غياب الدافع والحاجة للتفكير لا يحدث التفكير ، فعلم النفس يتناول دراسة الدافع والحاجة إذ تم وصفها بالقوى التي تدفع الإنسان كي ينخرط بأي نشاط ذهني، كما انه يدرس بعناية الشروط التي يجب ان تتوفر لإبراز الحاجة الى التحليل والتركيب والاعمال... الخ ، والدوافع التي يتصدى لها علم النفس تدرج ضمن نمطين من الدوافع دوافع معرفية تتعلق بالتفكير ، ففي هذه الحالة تكون الدوافع والرغبات والاهتمامات هي المثبرات والقوى المحركة والمحفزة على فعل النشاط الذهني مثل حب الاستطلاع لدى الأفراد، او دوافع معرفية خارجة عن التفكير عندما تتأثر عملية التفكير بعوامل خارجية بعيدة عن تأثير واهتمام الدافع المعرفي. (غباري وخالد، 2009، 354-355) تتضح أهمية البحث الحالي من خلال :-

- 1-اول محاولة في العراق بحد علم الباحثان يتناول برنامج تدريبي وفقا للتفكير المنتج لمدرسي علم الاحياء.
- 2- ان قدرة المدرسين على التفكير المنتج توفر لهم حصانة فكرية كافية في تقويم ما يفرض عليهم من أفكار غير منطقية وشائعات ومواجهة التغيرات العلمية المتسارعة، كونه احدى مهارات التفكير البارزة التي تعمل على تطوير الطاقات الإبداعية لدى الأفراد، إذ إن نواحي الحياة تحتاج إلى ان يكون الفرد مبدعا نافذا ذو قدرة على حل المشكلات ولا يتحقق ذلك إلا عن طريق تهيئة الأفراد واعادهم لمواجهة مختلف التحديات، ومن هذا المنطلق تنمية التفكير عد هدف اساسي من الأهداف التعليمية.
- 3- يعد برنامجا تدريبيا لمدرسي علم الاحياء يعرفهم بالكثير من الاستراتيجيات والانشطة والمهارات المتعلقة بالتفكير المنتج ليتمكنوا من تحقيق نتائج تعليمية ذات مستوى عال للمتعلم.
- 4- يساعد مطورو مناهج علم الاحياء بالمرحلة الاعدادية وذلك للاستفادة من نتائج هذا البحث في تضمين الانشطة والوسائل التي تنمي التفكير المنتج والاستفادة من استراتيجيات التدريس وفق التفكير المنتج عند تصميم المناهج الدراسية.
- 5- ضرورة أن يكون للفرد توجه دافعي داخلي للعمل حتى تكون الجهود المبذولة أوفر واكبر عطاء ، وقد اهتم البحث الحالي بتوجهات دافعية التعليم لدى المدرسين في محاولة للوصول إلى نتائج يمكن ان تفيد المهتمين والمسؤولين عن العملية التعليمية لتشخيص دوافع المدرسين والعمل جاهدين لتحسين مهاراتهم .

ثالثا/ هدف البحث Research Aims:-

يهدف هذا البحث الى الاتي:-

- 1- بناء برنامج تدريبي وفق التفكير المنتج لمدرسي ومدرسات علم الاحياء في المدارس الثانوية والاعدادية الحكومية التابعة لمديرية تربية كربلاء المقدسة.
- 2- تعرف اثر تدريب مدرسي ومدرسات علم الاحياء وفق البرنامج التدريبي على توجهات دافعية التعليم لديهم.

رابعا/ فرضية البحث Research Hypotheses:-

يمكن التحقق من الهدف الاول:- ببناء البرنامج بصورة موضوعية وتدريب مدرسي ومدرسات علم الاحياء عليه، اما الهدف الثاني عن طريق الفرضية الصفرية الاتية:-

"لا يوجد اختلاف ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ومدرسات علم الاحياء الذين شاركوا في البرنامج التدريبي وفقا للتفكير المنتج ومتوسط درجات المجموعة الضابطة مدرسي ومدرسات علم الاحياء الذين لم يشاركوا في البرنامج التدريبي في مقياس توجهات دافعية التعليم".

خامسا/ حدود البحث Research Limitation :-

1- الحد البشري :-

مدرسو ومدرسات علم الاحياء في المدارس الثانوية والاعدادية الحكومية التابعة لمديرية تربية كربلاء المقدسة.

2- الحد الزماني:-

الفصلان الدراسيان الاول والثاني (الكورس الاول والثاني) للعام الدراسي (2017-2018) م.

3- الحد المكاني:-

المدارس الثانوية والاعدادية الحكومية التابعة لمديرية تربية كربلاء المقدسة.

4- الحد المعرفي:-

مهارات التفكير المنتج لمدرسي مادة علم الاحياء للصف الخامس العلمي.

سادسا/ تحديد المصطلحات :-Determination of Terms

أولاً/ البرنامج التدريبي :-Training Program

عرف من قبل :-

- 1- (شحاتة وآخرون) بأنه (برنامج يهدف الي اعداد وتهيئة الفرد وتدريبه في حقل معين من اجل تطوير المعرفة والاتجاه بما يتفق مع احتياجاتهم وخبراتهم التعليمية ونموهم لتنمية مهاره ما) (شحاتة وآخرون، 2003 : 77)
- 2- (عبد السميع وسهير) بأنه (نشاط انساني هادف مخطط له بشكل جيد لإحداث تغيير ايجابي في المتدرب من حيث كم المعلومة والمهارة والخبرة والاتجاه (عبد السميع وسهير ، 2005 ، ص: 67)

التعريف النظري Theoretical definition :-

عملية منظمة ومخططة تسعى لأحداث تغيير في معارف ومهارات الافراد (المدرسين والمدرسات) في ضوء احتياجات محددة ومتطلبات الأعمال التي يقومون بها لرفع دافعتهم نحو التعليم.

التعريف الاجرائي Procedural definition :- عملية منظمة ومخططة تستهدف مدرسي ومدرسات علم الاحياء للصف الخامس العلمي الاحيائي ، لتزويدهم بمجموعة من المهارات والانشطة والتطبيقات العملية لغرض تعريفهم بمهارات التفكير المنتج وتدريبهم عليها اذ شمل (20) جلسة تدريبية تم تنفيذها في مكان محدد وخلال مدة زمنية محددة امدها (10) ايام تدريبية لرفع التوجهات الدافعية لديهم وتنشيط التفكير الحاذق لطلبتهم.

ثانيا/ التفكير المنتج Productive thinking :-

عرفه كلا من:-

- 1- (يامين) بأنه نوع التفكير الذي يتمثل بمجموع ناتج التفكير الناقد والتفكير الابداعي وحل المشكلات بطرق ابداعية (يامين ، 2006 ، 245).

- 2- (Hurson, T) بأنه نوع التفكير الذي يولد افكار جديدة صعبة، مهم للابتكار، النمو، بناء القدرات، والتمايز يساعد المتعلم على التفكير بشكل أفضل، والعمل بشكل أفضل، وفعل ما هو أفضل في كل جانب من جوانب الحياة. منظم، منضبط و قابل للتكرار يجعل عملية تفكير المتعلم أفضل، وبشكل أكثر إبداعاً، وأكثر ابتكاراً (Hurson, 2008, P11, 241, 266)

التعريف النظري Theoretical definition :-

نوع التفكير الذي يربط بين مهارات التفكير الناقد والتفكير الإبداعي، وحل المشكلات ويستخدمهم لأجل طرح مجموعة من الافكار المثمرة العملية الحديثة يستفاد منها في مواقف الحياة المختلفة.

التعريف الاجرائي Procedural definition :-

عملية مخططة تتضمن مجموعة من المهارات والاستراتيجيات والانشطة والتطبيقات العملية التي تستهدف مدرسي علوم الحياة لغرض تعريفهم بمهارات التفكير المنتج وتدريبهم عليها في وحدات تدريبية لرفع دافعتهم نحو التعليم وتحفيز التفكير الحاذق لدى طلبتهم خلال فترة تطبيق البرنامج.

ثالثا/ التوجهات الدافعية Motivational Orientation :-

عرفه كلا من:-

1- فوكس وتيميرمان (Fox&Timmerman)

الدافعية للعمل عن طريق عوامل داخلية مهمة للذات كالاشتراك في العمل بشكل أساسي من اجل العمل لان العمل بحد ذاته ممتع ومرضي . تتمثل بالدافعية الداخلية (Intrinsic Motivation) او عوامل خارجية فتتمثل بالدافعية للعمل بشكل أساس استجابةً لشيء ما بعيد عن العمل بحد ذاته ، وهذه تعني الدافعية الخارجية (Extrinsic Motivation) (Fox&Timmerman, 2000: 2-3).

- 2- ريان وديسي (Ryan & Deci) بأنها انماط دافعية ذات توجهين احدهما توجه دافعي داخلي يشير لأدراك الفرد لأسباب اندماجه او ادائه لمهمة ما والاخر ذات توجه خارجي كالأسباب الكامنة وراء الاداء المكافآت والمنافسة والتقييم من الاخرين (Ryan & Deci, 2000, p55)

التعريف النظري Theoretical definition :-

انماط دافعية قد تكون توجهات دافعية داخلية (Intrinsic Motivational Orientation) تتضح في المثابرة وحب الاستطلاع ، التمكن المستقل. او توجهات دافعية خارجية (Extrinsic motivational Orientation) تتضح بتفضيل العمل السهل والاعتماد على الاخرين وتجنب الاحكام السلبية من الاخرين والمكافأة والحصول على التقدير.

التعريف الاجرائي Procedural definition :-

مجموع الدرجات التي يحصل عليها عينة البحث مدرسي ومدرسات علم الاحياء عند اجابتهم على فقرات مقياس توجهات دافعية التعليم المتكون من مجالين (التوجه الدافعي الداخلي- والتوجه الدافعي الخارجي) الذي اعدته الباحثة لأغراض البحث الحالي.

الفصل الثاني/ خلفية نظرية ودراسات سابقة

ان التقدم العلمي الهائل الذي طال جميع ميادين العلوم هو ثمرة لجهود حثيثة دأب عليها العلماء والمفكرين فاستمرار هذا التقدم يتوقف على اطلاق الطاقات الابداعية المخزونة لدى الفرد فكل تقدم مصحوب بمشكلات مختلفة تطال الحياة بجميع جوانبها وهذه المشكلات بحاجة الى حل ولا يتم الحصول عليه الا من خلال تهيئة الافراد وتدريبهم لمواجهة التحديات المختلفة، لذا في ظل هذه التغيرات والتطورات المتسارعة سلطت الاضواء نحو النظم التربوية بمؤسساتها المختلفة لتكثيف مسؤولياتها تجاه بناء الافراد وفق نظرة تربوية تركز على تطوير الفرد من اجل اطلاق مواهبه الابداعية والتي لا يمكن الوصول اليها الا من خلال العمل على مساعدته لتحقيق النمو المتوازن عن طريق التهيئة لبرامج تدريبية تهتم بتعليم التفكير وفق طريقة منظمة ومنهجية. (نوفل ، وفريال ، 2010، ص:20-25)

التدريب والبرامج التدريبية Training and training programs :-

اولا/ مفهوم التدريب The concept of training :-

التدريب هو بذل جهد منظم ومنظم لتعديل أو تطوير المعرفة، المهارة، الموقف من خلال تجربة التعلم لتحقيق الأداء الفعال في نشاط أو مجموعة من الأنشطة والغرض منه في وضع العمل هو تمكين الفرد من اكتساب القدرات في النظام حيث أنه يستطيع أداء مهمة أو وظيفة مجزية بشكل كاف وتحقيق إمكاناتها (Jim&Roger,2009,p:9) وفي ضوء ذلك يتحتم علينا استعراض بعض المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع كما موضحة ادناه:-

أهمية التدريب Training importance :-

للتدريب دور بارز ومكانة خاصة بين الأنشطة الهادفة لرفع الكفاءة الانتاجية وتحسين الاداء فهو يسعى لرفع الروح المعنوية وزيادة الثقة بالنفس وزيادة القدرة على العمل دون الاعتماد على الآخرين وبالتالي تدعيم احترام الفرد لنفسه واحترام الآخرين له، زد على ذلك اكتساب اتجاهات ايجابية نحو العمل.(جبران، 2006، ص:18-19) كما له اهمية كبرى في أي مؤسسة مهما كان نوع او مستوى او مجال عمل او نوع الانتاج الذي تقدمه، فالتدريب من الطرائق الرئيسة لرفع الانتاجية كما ونوعا.(ابو النصر، 2009، ص:25) كما تتجلى أهمية التدريب في تنمية القدرات والكفاءات البشرية وصقلها في جوانبها العلمية والعملية والنفسية والسلوكية، فهو يطور من انتاجية الافراد الباحثين عن عمل ما اثناء الوظيفة وبالتالي يرفع من قدراتهم ومهاراتهم التي يمتلكونها، وبذلك سيقود الافراد والمجتمع والاقتصاد الى الأفضل بل بالإمكان ان يطلق على عملية التدريب بأنها تلك العملية الهادفة لإيجاد قوى بشرية ذات مواهب وقدرات عالية ترتبط ارتباطا وثيقا بمستوى التنفيذ التكنولوجي الذي تتميز بها الحياة العصرية في وقتنا الحاضر، وبالتطور التكنولوجي الذي يتسم به التنظيم الاجتماعي(الانصاري، 2008، ص:26، 27، 20).

انواع التدريب :-

اولا/ التدريب حسب المكان :-

1- التدريب في موقع العمل Enterprise – Based :- تتوقف فاعليته على إتقان المتدربين للمتطلبات الاساسية، وامتلاكهم للمعارف والمفاهيم والمبادئ اللازمة وعلى توافر المدرب الكفاء الذي يراقب العمل ويركز على التغذية الراجعة في الوقت نفسه . من امثلة هذا النوع من التدريب :-

- التدريب على قيادة الاجتماعات والندوات.

- تدريب المعلمين على التعليم في المواقف الصفية.(مرعي ومحمد، 2009، ص:226)

2- التدريب خارج موقع العمل Off-the job training :- يتم خارج اطار المؤسسة او المنظمة التي يعمل فيها الافراد (الطعاني، 2002، ص:19)

ثانيا / التدريب حسب وقت التنفيذ :- يقسم الى نوعين هما:-

1-التدريب قبل الخدمة Pre-Service training : التدريب الذي يقدم قبل العمل او ما قبل الخدمة او التدريب الاعدادي الذي يتم تقديمه قبل مزاوله العمل، ويقدم للمرشحين للعمل بهدف اكسابهم المعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكنهم من الالتحاق بالعمل وتجعلهم جاهزين لممارسة العمل المطلوب منهم.(ابو النصر، 2017، ص:57)

2-التدريب اثناء الخدمة In – Service training : مجموعة من الانشطة التي يتم تقديمها او تنفيذها وتطبيقها في المدرسة أو مجموعة من المدارس أو تقدمها مؤسسات اخرى لتحسين إداء المعلمين(الفقي، 1994، ص:455). كما يقصد به التدريب الذي يتم منحه للموظفين (المدرسين) اثناء العمل (Collins , 2018,p:77)

نظريات التدريب Training theories :-

عندما يعمل اخصائي مهني على تغيير او تعديل سلوك الافراد جميعهم او بعض منهم في منظمة معينة او دائرة عن طريق التدريب هنا يبرز الدور المهم والفعال لنظريات التعلم من اجل ضمان نجاح المحاولة، حيث يطبق مبادئ الاشتراط الكلاسيكي والاشتراط الاجرائي على استخدام الحوافز المعززات كما يسهم استعمال اسلوب التمرين الموسع في انتقال اثر التدريب. اما نظرية التعلم الاجتماعي فكانت مساهمة مهمة عن طريق استخدام اسلوب المشاهدة او المراقبة عند تدريب العاملين الجدد على كيفية اداء الواجبات فهي تعتمد اساليب تدريب حديثة كممارسة لعب الدور والعرض العملي واستعمال اي وسيلة بصرية - سمعية فالأفراد يمكن ان يتعلموا بصورة افضل عند مشاهدة آخرين يؤدون السلوك المطلوب منهم ممارسته بالمستقبل. (الختاتنة، 2011 ص:281-282)

البرامج التدريبية Training Programs:-

يعد البرنامج التدريبي عنصر حيوي وضروري لنجاح العملية التدريبية إن لم نقل جوهرها لأنه يمثل المحتوى التعليمي الذي يشمل المبادئ، المفاهيم العلمية المهارات التطبيقية التي تحدث التعديل المرغوب في أداء وسلوك الأفراد (قاسم، 2001، ص20) فالبرنامج التدريبي يعد ناجحاً إذا اتصف بالاستمرارية وخطط له بطريقة جيدة ومتقنة ، وهذه الصفة تضمن عدم إصابة المتدرب بالكسل والركود، فهي كفيلة بتزايد قدرته ونموه المطرد، ويمكن ان تتيح الفرصة للتقييم وتوزيع الافراد على عدة مجالات مختلفة بعد الانتهاء من الاعداد والتأهيل ، التدريب يتم اعداده حسب الحاجات والمويل والاتجاهات المتنوعة للأفراد، لذا لا يوجد برنامج موحد يصلح لتدريب الجميع فما يناسب مجموعة ما لا يناسب الاخرى، والمناسب لمجموعة محددة في فترة ما لا يناسبها في زمن تال او سابق وهكذا (الشريف، 2003، ص28) يمكن القول بصفة عامة بأن العملية التدريبية تتجلى بخمس مراحل اساسية هي:-

اولا/ مرحلة جمع المعلومات - Stage of Collection of information:

تتعلق هذه المرحلة بتوفير البيانات لعناصر النظام التدريبي كمعلومات عن الافراد والاهداف والامكانيات المادية والاجراءات، ويلاحظ ان جميع هذه المعلومات تستهدف تصميم البرنامج التدريبي بشكل تجعله اكثر فاعلية(الصيرفي، 2003، ص:360)

ثانيا/ مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية Stage of Training Needs :-

يجب ان يصمم التدريب حسب الاحتياج التدريبي اذ ان عملية نجاح التدريب يعتمد على الدقة والموضوعية في تحديد الاحتياج التدريبي فهي مؤشر يحدد اتجاه التدريب الصحيح لتحقيق الاهداف المرجوة. يحدث في هذه الخطوة التركيز على المجالات المراد تدريب الافراد عليها وتمكينهم من المهارات اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة . ترى الباحثة ان عملية تحديد الاحتياج التدريبي مرحلة مهمة يمكن عن طريقها التوصل الى نوع ومستوى التدريب المراد تحقيقه، اضيف الى ذلك تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى تدريب.

ثالثاً / مرحلة تصميم البرنامج التدريبي:-

تأتي هذه المرحلة بعد مرحلة تحديد الاحتياج التدريبي اذ يبدأ المعد للتدريب بتصميم البرنامج التدريبي حيث تتمثل اهمية تصميم البرامج التدريبية في تحقيق اهداف التدريب، فهو بمثابة نشاط فعال يتم عن طريقه تلبية الاحتياجات التدريبية، كما انها مدخل رئيسي لعملية بناء خطة التدريب التي تصمم وفق الاحتياجات التدريبية (عباس، 2007، ص40-41) وتتضمن عملية تصميم البرامج التدريبية عدة اجراءات كما موضحة ادناه:-

- 1- تحديد اهداف البرامج التدريبية.
- 2- تحديد محتوى التدريب من خلال تحديد مواضيع التدريب وهل هي مناسبة لمستوى المتدربين.
- 3- تحديد الاسلوب التدريبي المناسب للطريقة المستخدمة في توصيل المعلومات واكتساب المهارات .
- 4- تحديد مكان محدد للبرنامج التدريبي والمدة الزمنية اللازمة للتدريب ومدى مناسبته للمتدرب وتوفر الاجهزة اللازمة. (مقابلة، 2011، ص21)

رابعاً / مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي Implementing a training program:-

هي مرحلة تحديد الاطار العام للإجراءات التنفيذية للبرنامج التدريبي وادارته واخراجه لحيز الوجود، اذ هناك طريقتان اساسيتان لتنفيذ البرنامج التدريبي واحد يركز على المدرب الذي يتحكم بمحتويات التدريب والخبرات ويتمركز الاخر على المتدرب مع قيام المدرب بتحضير المادة التدريبية لتهيئة الافراد واستعدادهم لتزود بالمعرفة ، تهيئة اجواء مناسبة للتدريب والوقت اللازم له، تمثل هذه المرحلة جانب مهم في حزمة التدريب اذ انها تدعم المتابعة للمشاركين وتقييم نتائج التدريب. (Potter, 2012,p:52)

خامساً / مرحلة تقييم البرنامج التدريبي:-

تعد الخطوة الاخيرة من مراحل البرامج التدريبية ، اذ يتم تقييم نتائج البرنامج في هذه المرحلة وفق تدرج متسلسل اذ يتم تقييم الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج التدريبي من خلال التأكد من ارتباط الاحتياجات التدريبية بالأهداف الموضوعية بعد ذلك اثناء التدريب من خلال تقييم خطوات تنفيذ البرنامج والوسائل المستخدمة واخيرا تقييم اثر التدريب اذ يعد تقييم ما بعد التدريب الهدف النهائي لعملية التدريب (Myrna,2009,p:20). اي انها محاولة لفهم وتوضيح وكشف مدى تحقق اهداف البرنامج التدريبي من خلال سلسلة خطوات منظمة يمكن بها تشخيص نقاط القوة ونقاط الضعف في البرنامج(Leopold, 2002,p30) ترى الباحثة ان عملية تقويم البرامج التدريبية ضرورية جدا للتأكد من فعالية هذه البرامج في تحقيق اهدافها ولتشخيص نقاط الضعف والقصور لتلافيها وتعديلها وتطويرها.

التفكير المنتج Productive Thinking:-

ما يميز التفكير المنتج هو تناسبه مع الوضع الذي يتم تطبيقه فيه، حيث ينطوي التفكير المنتج على الانتقال من حالة من الحيرة او الارتباك حول بعض القضايا التي هي مبهمة من السمات الهيكلية الأساسية وخصائص هذه المسألة، الى حالة جديدة فيها كل شيء حول قضية واضحة، منطقية ومناسبة معاً، جوهر العملية هي نوع من اعادة التنظيم او اعادة الهيكلية، اي الانتقال من مفردات لا معنى لها الى مفردات مفهومة ذات معاني ودلالة واضحة وضوح الشمس.(Wertheimer,1996,p4-5) ووضح (فيرتهامر، 1945) الى ان التفكير المنتج يبدأ من فهم عميق لهيكلية المشكلة، هذه الهيكلية التي سوف تقترح خصائص اساسية لحل جيد وحقيقي ومناسب للاحتياجات الداخلية او الجوهرية للمشكلة ويسترشدها اتجاه المهمة. (Erika,etal 2015,p:8) كما يتضمن ويتطلب تخطيطاً لما تفعل وتقول وتخيلاً لمواقف ، واستدلالاً وحلاً للمشكلات والنظر في اراء واتخاذ قرارات واحكام ، اذ

ان هذا النوع من التفكير لا يقتصر على تحليل الحجج الموجودة والمجادلات بل يهتم ايضا بتوليد الافكار (جابر، 2008، ص: 39) فالتفكير المنتج جزءاً من البناء المعرفي للأفراد حيث تتمثل الحياة بمجموعة من المواقف التي يتعرض لها الفرد ويواجهها بما يمتلكه من خبرات سواء كانت معرفية او مهارية، اجتماعية، ثقافية وذاتية كل ذلك يدفعه الى احداث التغيير في تلك المواقف تحقيقاً للأهداف التي يسعى اليها (الزيات، 2009، ص: 239). ان عملية توظيف التفكير المنتج في التعليم والاهتمام به يؤدي الى فهم اكثر عمقا للمحتوى المعرفي، وينقل عملية اكتساب المعرفة من نشاط عقلي خامل الى نشاط عقلي وهاج ويساعد على استيعاب افضل للمحتوى وربط عناصره بعضها مع بعض، فضلاً عن الخروج بنتائج وافكار جديدة اكثر دقة، كما تتجلى اهميته في حياة الانسان عبر قدرته على حل الكثير من المشكلات وتجنب الوقوع في الاخطار نتيجة لما يقوم به من استدلالات وتحليل ويفسح المجال لممارسة طرح الافكار والحلول للمشكلات التي تواجهه الفرد وتوسيع افاقه. (رزوقي واخرون، 2016، ص: 12-13) يتكون التفكير المنتج من المكونات الاتية :-

اولا/ التفكير الناقد Critical Thinking :-

التفكير الناقد الصحيح لا يعني به التفكير الذي يبحث عن الاخطاء والجوانب السلبية فقط او توجيه الانتقادات للآخرين او اثارة مشاعرهم او ارباك نفوسهم من خلال الاستفزازات المغلفة بالمنطق او التحدي الذي لا يقبل النقاش والتعاش مع الآخرين، فالتفكير الناقد البناء هو التفكير الذي يعترف بالآخر ويحترمه ويتوجه الى تصحيح افكاره من منطلق ارادة الخير له ليلفت نظره الى الاخطاء، فيدعوه الى البحث في الافكار المختلفة من اجل تحسين وصفه القائم وتطوير ما هو عليه. (الحسون، 2008، ص: 65-66)، ويرى سول واخرون (Saul, et al, 2005) بان التفكير الناقد مدخل للتفكير يؤكد على فحص الآراء الاصلية والادعاءات مع بيان مسبباتها ويلجأ اليه الافراد عندما يقدمون تفسيراتهم ويدعمونها لفظيا ام كتابيا (Saul, et al, 2005, 233) اذ تعد مهارات التفكير الناقد من المهارات الأساسية للحياة، والعمل بفعالية في جميع جوانب الحياة الأخرى. حيث ان دور المدرسين الآن أكثر تعقيدا من أي وقت مضى. فعلى سبيل المثال، كيف يستجيب المدرسون للاحتياجات المتنوعة لطلبة يتغيرون باستمرار نتيجة التطورات التكنولوجية السريعة ومطالب المجتمع لتحقيق التميز، فضلاً عن التغييرات في البناء الاجتماعي للمجتمع والعولمة، اذ ان المدرس هو عامل تغيير، يرتبط تطوير التفكير الناقد بممارسة التدريس والتعلم من قبل المدرسين في تشجيع طلبتهم على تحقيق ما يلزم من مهارات التفكير الناقد. لذلك نحتاج إلى تمكين المدرسين اولا من مهارات التفكير الناقد لتحسين مهارات التفكير لدى طلبتهم. (Slameto, 2014, p: 164)

تصنيف واطسون وجليسر (Watson and Glaser, 1980) لمهارات التفكير الناقد :-

مهارة الاستنتاج (Inference skill) :-

هي العملية التي يقوم الفرد من خلالها بالتوصل الى استنتاجات معينة بدرجة متفاوتة من الدقة بناء على حقائق وبيانات معطاة، وتساعد على تمييز درجة صحة النتيجة المشتقة من تلك الحقائق والبيانات المعطاة او خطئها. (الخواودة، 2017، ص: 38)

مهارة تحديد الافتراضات (Recognition of assumptions skill) :- يتم من خلالها تعرف الفرد على افتراضات او مسلمات متضمنة في قضية ما ، أي انها تتمثل بالقدرة على التمييز بين درجة صدق او عدم صدق المعلومات المحددة ، التمييز بين الحقيقة والرأي، والغرض من المعلومات المعطاة. (رزوقي واخرون، 2016، ص: 36)

مهارة التفسير (Interpretation Skill):- القدرة على تحديد وتشخيص المشكلة ووضع التفسيرات المنطقية وقبول المعلومة من عدمه. يشير الى القدرة على فهم اهمية او معنى مجموعة متنوعة من التجارب والحالات والمعتقدات التي يمكن استخدامها لتحليل المشاكل والحالات. (Geoffrey, 2015, p:62)

مهارة الاستنباط (Inference Skill) :- القدرة على تحديد بعض النتائج المترتبة على مقدمات او معلومات سابقة لها. (عبيد وعفانه، 2003، ص: 54)

مهارة تقويم الحجج (Evaluation of Arguments) :- يميز بين الحجج القوية والحجج الضعيفة، عند اتخاذ القرارات فمن الضروري ان يكون الشخص قادرا على التمييز، فالحجة القوية ينبغي ان تكون هامة ومتصلة اتصالا مباشرا بالقضية المعروضة، اما الضعيفة فتتصل بجوانب ذات اهمية ضعيفة. (الخواودة، 2017، ص: 39)

ثانيا/ التفكير الابداعي Creativity Thinking :-

ان الابداع ظاهرة ذهنية متقدمة يعالج الفرد فيها المواقف والخبرات والاشياء والمشكلات بطريقة نادرة او غير مألوفة، او يوضع مجموعة حلول سابقة والناجح حلول جديدة، فالإبداع ظاهرة متعددة الوجة تتضمن انتاجا جديدا واصيلا ذا قيمة من قبل الفرد او الجماعة. (قطامي، 2005، ص: 125) والابداع هو طريقة تفكير، يرتبط ارتباطا وثيقا بتصورات الناس، كما يقصد به القدرة على تصور وتنفيذ ظاهرة ما باستخدام طرق مختلفة وتطوير افكار جديدة اي انه القدرة في النظر في المواقف والاشياء في الحياة الحقيقية بطرق مختلفة. (Ciltas, 2012, p:105). على الرغم من اختلاف الباحثين والدارسين في مجال الابداع والتفكير الابداعي الا ان اغلبهم اتفقوا على اشتمال التفكير الابداعي على ثلاث مهارات رئيسة وهي الطلاقة والمرونة والاصالة وهي كالآتي:-

الطلاقة (Fluency):- هي القدرة على انتاج او توليد عدد كبير من الافكار الجيدة والصحيحة لمسألة او مشكلة ما نهايتها حرة ومفتوحة كم انها تشير الى القدرة على استخدام المخزون المعرفي عندما نحتاجه، فهي تتضمن تعدد الافكار التي يتم استدعاؤها او السرعة التي يتم بها استدعاء الافكار وسهولة تدفقها وتوليدها. (العتوم، 2012، ص: 256)

المرونة (Flexibility):- تشير الى القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف وهي عكس الجمود الذهني. (قطامي، 2010، ص: 359) تتمثل هذه القدرة في العمليات العقلية التي من شأنها ان تميز بين الافراد الذين لديهم القدرة على تغيير اتجاه تفكيرهم من موقف لآخر ، عن الافراد الذين يقتصر تفكيرهم في اتجاه واحد. (نوفل ومحمد ، 2011، ص: 96)

الاصالة (Originality) :- تعني توليد مجموعة من الافكار الغربية التي لم تخطر على بال احد أي لم يفكر فيها احد، أي انها التفكير في طرق جديدة أو فريدة من نوعها: استجابات غير عادية. أفكار ذكية منتجة بعيدا عن الواضح. (Ran, 2009, p: 25)

ثالثا/ حل المشكلات :-

أن المشكلة حالة شبك وارتباك يرافقها حيرة وتردد تسيطر على عقل الانسان ونشاطه وتدفعه الى التفكير لا يجاد الحل الذي تمكنه من ازالة هذا التردد واعادة حالة التوازن اليه . ويوصف أي موقف بانه مشكلة اذا توافرت فيه شروط ثلاثة:- (هدف يراد تحقيقه ، وجود عائق يمنع من تحقيق الهدف واتضاح الموقف للشخص وتحديد معالم المشكلة) وتعرف حل المشكلة بأنها الاقرار بوجود هدف معين وصياغته يتبع ذلك محاولات للوصول الى ذلك الهدف .(الحجازي ، 2012، ص:18). حل المشكلات بأنها مجموعة من العمليات التي يقوم بها الفرد مستخدما المعلومات والمعارف التي سبق له تعلمها والمهارات التي اكتسبها في التغلب على موقف بشكل جديد وغير مألوف له في السيطرة عليه والوصول الى حل له (الساعدي ويوسف، 2014، ص: 120-121)

ان مهارة حل المشكلات هي المهارة الأكثر منطقية من بين المهارات الفكرية والأسهل اتقاناً من بين السلوك الذي يؤديه الفرد، لذا فإن مهارة حل المشكلات تعد اساساً لغالبية المهارات الأخرى، فهي أداة تساعد الفرد على التكيف مع المعطيات الجديدة والتأقلم مع المشكلات التي تعترض حياته وتمر هذه المهارة بمجموعة من المراحل تتمثل بالحساسية للمشكلات، البحث عن المعلومات والحقائق، تحديد المشكلة، ايجاد الفكرة، وايجاد الحل (الفقي، 2011، ص:155) تتمثل خطوات حل المشكلات بالشعور بالمشكلة، تحديد المشكلة، جمع المعلومات المتصلة بالمشكلة، صياغة الفرضيات او الحلول المؤقتة، اختيار انسب الفرضيات، الاستنتاجات والتعميمات، تطبيق التعميم على مواقف جديدة) (غباين، 2008، ص: 28-30)

مبدأ التفكير المنتج الشامل The Overarching Productive Thinking Principle :-

كل من التفكير الإبداعي والنقدي ضروريان للتفكير بشكل منتج. التفكير الإبداعي يسمح لنا بالتوسع في الخيارات ؛ التفكير الناقد يسمح لنا بالتركيز على القرارات. وبدون وعي وتدريب معظم الناس يميل إلى القيام بالتفكير الإبداعي والناقد في نفس الوقت. وهذه مشكلة. إنها مثل المحاولة لقيادة سيارة مع قدم واحدة على الغاز و قدم واحد على الفرامل. لن تصل إلى أي مكان ، وستحترق كل شيء في هذه العملية. المبدأ الأساسي للتفكير المنتج هو فصل هذين النمطين من التفكير. أولاً ، فكر بشكل إبداعي من أجل توليد خيارات ممكنة قدر الإمكان. ثم فكر بشكل نقدي لتقييم واختيار الأفضل من الخيارات المتولدة. (ThinkX, 2012,p:16)

يقول جون بياجيه الهدف الرئيس للتربية هو خلق افراد قادرين على فعل اشياء جديدة، لا تكرر لما فعلته الاجيال المنصرمة، وخلق افراد يتميزون بالأبداع والابتكار والاكتشاف. اما جيلفورد فيذكر بأن الابتكار والابداع مفتاح لحل معظم المشكلات المستعصية ويستطيع المدرس ان يدرّب طلابه على الابتكار والابداع اذا راع مجموعة من المبادئ تتمثل باحترام اسئلتهم وخيالهم التي تصدر عنهم، اظهار قيمة لأفكارهم، السماح بإعطاء استجاباتهم دون تهديد، ان يربط ربطاً محكماً بين الاسباب والنتائج (غباري وخالد، 2010، ص: 247-248)

لذا يرى الباحثان انه بإمكان المدرس ان يدرّب طلابه على التفكير المنتج اذا (تقبل واحترم التنوع والاختلاف في الافكار المطروحة، حرية الطلبة في التعبير ، تشجيع الطلبة على العمل بروح الفريق، توفير الوسائل التربوية المناسبة لتنمية التفكير، مساعدة الطلبة على تنمية تفكيرهم بأنفسهم، الاستماع الجيد للطلبة وآرائهم، تحفيز الطلبة على ممارسة الأنشطة الفكرية التي لها علاقة بالمادة الدراسية، اعطاء الوقت الكافي للطلبة للتفكير..)

النظريات التي فسّرت التفكير المنتج:-

اولا/ نظرية تايلور Tyler Theory :

اظهرت هذه النظرية أن التفكير المنتج يتعلق بالأبداع والتفكير الابداعي ومساعدة الطالب على الاحساس بالمشكلة وايجاد الحل لها ومساعدته على التكيف مع العالم المحيط به فالهدف الرئيس من عملية التفكير المنتج هو التفكير وتوليد الافكار (Schlichter & Palmer, 1993)

ثانيا/ نظرية الاستبصار Insight Theory : يرى اصحاب هذه النظرية ان التفكير يبدأ من مشكلة ما، ولحل اي مشكلة ، نحن بحاجة الى تفكير مسبق مع الاخذ الكل بعين الاعتبار، اما الاجزاء فيجب تدقيقها في ضمن إطار الكل ويرى " فريتمر " ان التفكير يتألف من السمات البنائية الادراكية والمستلزمات البنائية وعن طريق التوافق والتحديد لهذه المستلزمات، سيغير الموقف باتجاه التطورات البنائية والتعامل بشكل بنائي مع الفجوات والحالات السطحية والتمعن بالعلاقات البنائية الداخلية. فضلاً عن عمليات التجميع والتجزئة البنائية والتعامل معها ضمن شكلها البنائي والمعنى الديناميكي لها واحداث التغيرات بها. وأدراك عملية النقل البنائي وحالة التجميع الخاصة والبحث عن الحقيقة البنائية بدلاً عن تلك المتجزئة" (Wertheimer, 1959,p:235).

استنتاجاً لما سبق يساعد التفكير المنتج على المشاركة الفعالة في المجتمع واكساب المتعلمين التجارب المختلفة التي تعدهم للتكيف مع مقتضيات الحياة الانية وتهيؤهم للنجاح في المستقبل اذ يحتاج الافراد الى التفكير المنتج في جميع مراحل حياته فهو يساعد على ايجاد حلول افضل للمشكلات ويلبى الاحتياجات المختلفة .

التوجهات الدافعية Motivational Orientations :-

تتعلق التوجهات الدافعية بطبيعة المواقف والأهداف التي تحدث في العمل وتؤدي الى اثارته فالأفراد يتحمسون لمزاولة نشاطات مختلفة بدافع الفضول او الرغبة بالحصول على فائدة ما ، او قد يسعى للحصول على التقدير والاحترام من الآخرين او لتجنب بعض المواقف. وقد عمل العلماء على تقسيم التوجهات الدافعية الى مسارين رئيسيين هما دوافع داخلية ودوافع خارجية حسب علاقة الارتباط التي تحدث بين عناصر البيئة والفرد ومدى تأثيرهما في عملية التعليم وهي كالآتي:-

الدوافع الداخلية:- الاثارة التي توجد داخل الأنشطة او الاعمال التي تجذب الافراد نحوها فهم يقومون بتنفيذ مهمة ما بسبب حبهم للأنشطة بحد ذاتها والشعور بالإثارة والمتعة مما يتيح لهم فرص جيدة للتعلم.(قطامي وآخرون، 2010، ص: 318) اذ ينطوي هذا

النوع من الدوافع على اثار إيجابية عند القيام بتنفيذ المهام الصعبة، والبحث بجدية عن البيانات بدون ملل، والتركيز على الجهود والمثابرة ، والانخراط في المهام الموكلة اليهم حتى انجاز المهمة، (Andres, 2014, p:11)

الدوافع الخارجية :- الاثارة التي توجد خارج الاعمال او الانشطة اذ يقوم الافراد بإداء المهام الموكلة لهم من اجل الحصول على المكافآت او لأجل تجنب العقاب والمحاسبة. (قطامي وآخرون، 2010، ص: 318)

النظريات التي فسرت التوجهات الدافعية :-

توجد العديد من النظريات التي تناولت تفسير الدافعية ومن هذه النظريات ما يأتي:-

النظرية السلوكية:- فالدافعية وفق هذه النظرية تنشأ لدى الافراد نتيجة مثيرات داخلية او خارجية، اذ يصدر عن الافراد سلوك معين او نشاط استجابة لتلك المثيرات.

النظرية الاجتماعية:- تنطلق من افتراض مفاده الانسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعات يؤثر ويتأثر بها، اذ يلاحظ سلوكيات الافراد ويتعلم منهم الكثير من الخبرات والمعارف، فالكثير من الدوافع مكتسبة من خلال الملاحظة والتقليد.(الزغول، 2012، ص: 219-220)

النظرية المعرفية:- تقتصر هذه النظرية بان الانسان مخلوق عاقل لديه ارادة تمكنه من اتخاذ القرارات التي يرغب بها فهو يتمتع بدرجة عالية من الضبط الذاتي ويعد حب الاستطلاع دافع ذاتي واساسي له اثر واضح في التعلم والابتكار فهو يساعد الفرد على ابداء الرغبة في معرفة المزيد عن نفسه وعن البيئة المحيطة والمثابرة في التعرف على كل ما يدور حوله.(النوايسة، 2013، ص: 268) وستناول الباحثة النظرية التي لها علاقة بموضوع الدراسة وهي كالآتي:-

نظرية التقرير الذاتي لريان وديسي :-

في نظرية التقرير الذاتي يمكن تمييز بين نوعين من الدافعية بناءً على الأسباب أو الأهداف المختلفة التي تؤدي إلى عمل ما . التمييز الأساسي هو بين الدافعية الداخلية، التي تشير إلى فعل شيء لأنه مثير للاهتمام بطبيعته أو المتعة، والدافعية الخارجية، التي تشير إلى القيام بشيء ما لأنه يؤدي إلى نتيجة منفصلة. أكثر من ثلاثة عقود من البحوث، أظهرت أن جودة التجربة والأداء يمكن أن تكون مختلفة جداً عندما يتصرف المرء لأسباب داخلية مقابل الخارجية. إعادة النظر في هذا التمييز الكلاسيكي بين الدافعية الداخلية والخارجية وتلخيص الاختلافات الوظيفية بين هذين النوعين، اذ برز الدافع الداخلي كظاهرة مهمة للمعلمين . لأن الدافع الداخلي يؤدي إلى تعليم عالي الجودة والإبداع . فالدافع الداخلي هو فعل لنشاط متواصل الرضا يتم تحفيز شخص ما للتحرك للعمل من أجل المتعة أو التحدي، حيث تم اكتشاف أن العديد من الكائنات الحية تشارك فيها السلوك الاستكشافي، لعب ، والفضول يحركها حتى في غياب تعزيز أو مكافأة ليس الدافع الداخلي هو الشكل الوحيد للدوافع ، الا انه منتشر وهام، من الولادة فصاعدا البشر في طبيعتهم نشيطون ، فضوليين لديهم الاستعداد في كل مكان للتعلم والاستكشاف، وهي لا تتطلب حوافز غريبة للقيام بذلك. هذه الدافعية طبيعية، فالميل هو عنصر حاسم في التطور المعرفي والاجتماعي والجسدي لأنه من خلال العمل على المصالح الذاتية للمرء ينمو في المعرفة والمهارات. الميول إلى الاهتمام بالحدثة بنشاط ولتطبيق المهارات بشكل خلاق لا يقتصر على الطفولة ، ولكنها سمة مهمة من سمات الطبيعة البشرية تؤثر على الأداء والمثابرة . (Deci & Ryan,2000,p: 54-59)

الفرق بين التوجه الدافعي الداخلي والتوجه الدافعي الخارجي:-

يمكن التمييز بين نوعين الدافعية الداخلية والدافعية الخارجية حيث يتضح الفرق من تصرفات الفرد فعندما يتصرف الفرد وفق الدافعية الداخلية ذلك يعني انه يؤدي العمل نتيجة لما يحققه من اشباع ذاتية ، فالدافعية لها علاقة ايجابية بالرضا عن العمل اما الخارجية تبتدئ عندما يؤدي الفرد عملاً معيناً بانتظار مردود يحصل عليه نظير هذا العمل، فارتباط الفرد عاطفياً بعمله وانجذابه ذاتياً اليه كمحصلة للدافعية الداخلية.(العمر، 2000، ص: 85)

اما بالنسبة للدراسات السابقة التي اجريت في العراق والتي تناولت برامج تدريبية فلم تجد الباحثة (بحدود علمها) دراسة تتضمن التفكير المنتج وتوجهات دافعية التعليم ، بينما توجد برامج تدريبية للمدرسين تناولت انواع اخرى من التفكير ومتغيرات اخرى ومنها دراسة (الشيخ، 2015) التي هدفت الى " بناء برنامج تدريبي وفقاً لاستراتيجيات التعليم البصري للطلبة- المعلمين في قسم العلوم العامة واثره على ادائهم التدريسي والتفكير البصري لتلامذتهم" وتوصلت الباحثة الى نتائج تمثلت بتفوق الطلبة- المعلمين في المجموعة التجريبية وتلامذتهم على الطلبة -المعلمين وتلامذتهم في المجموعة الضابطة على وفق بطاقة ملاحظة الاداء التدريسي واختبار التفكير البصري.(الشيخ، 2015، ص: 5) ودراسة (حمودي، 2015) " بناء برنامج تدريبي للتربية من أجل التنمية المستدامة لمدرسي علم الاحياء واثره في ثقافتهم العلمية والوعي البيئي لطلبتهم " اظهرت النتائج تفوق المجموعة التجريبية التي دربت ضمن برنامج التربية من أجل التنمية المستدامة على المجموعة الضابطة في مقياس الثقافة العلمية وتفوق طلبتهم بمقياس الوعي البيئي (حمودي، 2015، ص: 144) ودراسة (الخفاجي، 2016) التي هدفت الى " بناء برنامج تدريبي لتعليم مهارات التفكير عند الطلبة- المعلمين واثره في الاداء التدريسي والتفكير المحوري لتلامذتهم" اظهرت النتائج تفوق الطلبة- المعلمين في المجموعة التجريبية على الطلبة -المعلمين في المجموعة الضابطة في الاداء التدريسي حسب بطاقة الملاحظة، و تفوق تلامذة الطلبة- المعلمين في المجموعة التجريبية على تلامذة الطلبة- المعلمين في المجموعة الضابطة في اختبار التفكير المحوري (الخفاجي، 2016، ه) ودراسة (سعيد، 2016) التي هدفت الى "بناء برنامج تدريبي لمدرسي الكيمياء وفق استراتيجيات جانبي الدماغ واثره في ممارساتهم التدريسية وتحصيل وانماط تفكير طلبتهم " اظهرت النتائج وجود فرق ذو دلالة احصائية بين مجموعة المدرسين المشتركين بالبرنامج التدريبي وغير المشتركين بالبرنامج فيه في الممارسات التدريسية لصالح المدرسين المتدربين ولصالح طلبتهم بأنماط التفكير بحجم اثر كبير (سعيد، 2016، ذ) ومن الدراسات العربية التي تناولت التفكير المنتج كمتغير تابع ، دراسة (رمضان، 2011) التي هدفت التعرف على اثر "برنامج لتنمية دافعية الانجاز على التفكير المنتج والتحصيل الدراسي لدى طلاب التعليم الثانوي المتأخرين دراسياً" ، اظهرت النتائج وجود فرق دال احصائياً لصالح المجموعة التجريبية

لمتغير التحصيل الدراسي ودافعية الانجاز كذلك وجود فروق دالة احصائيا بين متوسط درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدى لصالح المجموعة التجريبية. ودراسة (الرسام، 2012) التي هدفت الى التعرف على اثر "برنامج تدريبي قائم على ابعاد التعلم في تنمية بعض مهارات التفكير المنتج لدى الطلبة في دولة الكويت"، وظهرت النتائج فاعلية البرنامج وتُفوق المجموعة التجريبية على الضابطة. ودراسة (علي، 2016) التي هدفت التعرف على (فاعلية برنامج كورت في تنمية التفكير المنتج لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في مرحلة التعليم الاساسي حيث اظهرت نتائج الدراسة الاثر الايجابي لبرنامج الكورت في تنمية التفكير المنتج لدى تلاميذ المجموعة التجريبية كما هدفت بعض الدراسات الاجنبية التي تناولت تطبيق بعض استراتيجيات التدريس لمعرفة اثرها في تنمية التفكير الابداعي لدى طلبة المدارس العليا من خلال استخدام التعلم المنتج كدراسة (Moma, et al 2013)، حيث استخدمت برنامج تعليمي مستند الى التعلم المنتج تم تطبيقه على المجموعة التجريبية ، وظهرت النتائج تُفوق المجموعة التجريبية على الضابطة في القدرة على التفكير الابداعي. (Moma, et al, 2013, p:152) ولا توجد دراسة تناولت توجهات دافعية التعليم كمتغير تابع للبرنامج التدريبي.

الفصل الثالث/ منهجية البحث واجراءاته

منهجية البحث Research Methodology:-

يعد المنهج التجريبي من اكثر مناهج البحث العلمي كفاءة ودقة ولما يتمتع به من خصائص ومميزات فهو يسمح بتكرار التجربة في الظروف نفسها لغرض التأكد من صحة النتائج ودقتها . يعتمد على الملاحظة الدقيقة والمضبوطة وفق خطة واضحة تحدد فيها المتغيرات المستقلة والتابعة (عليان وعثمان، 2000، ص52-53).

اختيار التصميم التجريبي: Experimental Design Selection:-

اختار الباحثان التصميم التجريبي ذي الضبط الجزئي الخاص بمجموعتين متكافئتين احدهما تجريبية تخضع للبرنامج التدريبي والاخرى ضابطة لا تخضع للبرنامج مع الاختبار البعدي مقياس توجهات دافعية التعليم للمدرسين حسب طبيعة واهداف ومتغيرات البحث والجدول (1) يوضح ذلك :-

جدول (1) التصميم التجريبي للبحث

المجموعة	التكافؤ	المتغير المستقل	المتغير التابع
التجريبية	سنوات الخدمة ، الشهادة	برنامج تدريبي وفقا للتفكير المنتج	مقياس توجهات دافعية التعليم
الضابطة	الجنس المعلومات السابقة مقياس توجهات دافعية التعليم	لا تخضع لأي برنامج تدريبي	

مجتمع البحث وعينه Research Population & Sample

يشمل مجتمع البحث الحالي مدرسي ومدرسات مادة علم الاحياء للمرحلة الاعدادية للمدارس الثانوية والاعدادية الحكومية التابعة للمديرية العامة لتربية كربلاء المقدسة للعام الدراسي (2017- 2018) البالغ عددهم (150) مدرسا ومدرسة الذين يدرسون الصف الخامس الاحيائي من اصل (340) مدرسا ومدرسة حسب احصائية شعبة الاحصاء ، اما عينة البحث فتم اختيارها عشوائيا بمساعدة مشرفي الاختصاص وشعبة الاعداد والتدريب بلغ عددهم (42) مدرسا ومدرسة ، شملت المجموعة التجريبية الخاضعة للبرنامج التدريبي (21) بينما المجموعة الضابطة (21)

تكافؤ مجموعتي البحث Equivalent of the groups research:-

يعد التكافؤ امر مهم من اجل الحصول على نتائج دقيقة ، فبالرغم من ان اختيار مجموعتي البحث تم بصورة عشوائية الا ان احتمال عدم تكافؤهما وارد، لذا حرص الباحثان قبل الشروع بتنفيذ البرنامج التدريبي على اجراء التكافؤ ببعض المتغيرات التي تعتقد انها تؤثر على نتائج التجربة وهي كما يلي:-

سنوات الخدمة:-

تم الحصول على البيانات من خلال استمارة المعلومات التي قدمت لعينة البحث في اليوم الاول قبل البدء بالبرنامج التدريبي ، وللتحقق من تكافؤ مجموعتي البحث بمتغير سنوات الخدمة استخدم الباحثان مربع كاي للاستقلالية (كا²) كما موضح في جدول

(2)

جدول (2) قيمة (كا²) لعينة البحث في سنوات الخدمة

المجموعة	تكرارات سنوات الخدمة				قيمة (كا ²)		المستوى الدلالة
	5-1	10 -5	15 -10	15- فما فوق	المحسوبة	الجدولية	
التجريبية	10	3	6	2	0.82	11.34	0.01
الضابطة	9	3	5	4		7.82	0.05
المجموع	19	6	11	6			غير دالة

الشهادة:- تبين ان جميع المدرسين حاصلين على شهادة البكالوريوس في علم الاحياء.
الدورات التدريبية:- لم يسبق للمدرسين الاشتراك في دورات تدريبية حول موضوع التفكير المنتج.

الجنس:- بلغ عدد افراد العينة للمجموعة التجريبية (10) مدرساً، و(11) مدرسة، وعدد افراد العينة في المجموعة الضابطة (7) مدرساً، و(14) مدرسة، تم معالجة القيم إحصائياً، باستخدام (ك²) كما موضح بجدول (3)

جدول (3) قيمة (ك²) لعينة البحث بمتغير الجنس

المجموعة	الجنس		المجموع	قيمة ك ²		مستوى الدلالة
	ذكور	اناث		المحسوبة	الجدولية	
التجريبية	10	11	21	0.88	6.64	0.01
الضابطة	7	14	21		3.84	0.05
المجموع	17	25	42			غير دالة

المعلومات السابقة:- قام الباحثان بأعداد اختبار مكون من خمسة اسئلة لكل سؤال (10 درجات) ، عرض الاختبار على مجموعة من المحكمين ، طبق الاختبار على عينة البحث يوم الاحد 2017 /10 /15 وصححت الاجابات، واستخرجت الدرجات ، كما مبين في جدول (4)

جدول (4)

تكافؤ مجموعتي البحث في اختبار المعلومات السابقة

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية والدلالة		
				المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة
التجريبية	21	14.8	6.31	0.46	2.086	0.01 و 0.05
الضابطة	21	13.9	5.99		2.845	غير دالة

مقياس توجهات دافعية التعليم:- بعد ان تم بناء المقياس واستخراج خصائصه السايكومترية قبل البدء بالبرنامج التدريبي ، طبق المقياس على مجموعتي البحث وصححت الاجابات تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات مدرسي علم الاحياء لمجموعتي البحث ، كما مبين بالجدول (5)

جدول (5) تكافؤ مجموعتي البحث بمتغير مقياس توجهات دافعية التعليم

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية والدلالة		
				المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة
التجريبية	21	271.5	20.8	0.73	2.086	0.01 و 0.05
الضابطة	21	266.3	23.96		2.845	غير دالة

خامساً/ ضبط المتغيرات الدخيلة -Control of the internal Variables:-

من المتغيرات الدخيلة التي قد تؤثر في سلامة التجربة ودقتها هي ما يلي:-
 شعور المدرسين/ المدرسات بأنهم تحت التجربة:- تمكن الباحثان من السيطرة على هذا المتغير من خلال المحافظة على سرية التجربة وعدم اعلام المدرسين بأنهم يخضعون لأي تجربة، وقد ساعد على ذلك كون احد الباحثين من المحاضرين في الدورات التدريبية التي تقام لمدرسي علم الاحياء سنوياً.
 الاندثار التجريبي:- لم يحصل أي انقطاع عن جلسات التدريب من قبل مدرسي علم الاحياء خلال مدة البرنامج التدريبي. كذلك فترة التدريب (التطبيق الميداني)
 الادوات المستخدمة:- استخدم الباحثان اداة البحث على كلتا المجموعتين وهي مقياس توجهات دافعية التعليم.

سادساً/ السلامة الخارجية للتصميم External Validity of Experimental Design

يقصد بها الدرجة التي تمكن الباحث من تعميم نتائج التجربة على مجتمع البحث في الظروف والإجراءات التجريبية نفسها من دون التأثير بعوامل خارجية ومدى تمثيل عينة البحث لمجتمع البحث الأصلي الذي ينتمون إليه (عبيدات وآخرون، 2005، ص:83)، قام الباحثان بتوفير شروط السلامة الخارجية للتصميم التجريبي من خلال الإجراءات الآتية :-

تفاعل الاختبار مع التجربة:- لم تتعرض مجموعتي البحث الى اختبار قبلي ماعدا مقياس توجهات دافعية التعليم واختبار المعلومات السابقة حيث اخبر الباحثان عينة البحث بان هذا الاجراء ضروري لتهيئتهم للموضوعات التي سوف تطرح خلال مدة البرنامج .

تفاعل الظروف التجريبية مع التجربة:- هيا الباحثان ظروف واقعية وغير مصطنعة لتدريب المدرسين اذ تضمنت المواقف التجريبية متغيرا تجريبييا واحدا تمثل بالبرنامج التدريبي (وفقا للتفكير المنتج) نظراً لكوننا نتعامل مع بشر فإن توجههم سيكون ايجابيا نتيجة تغيير سلوكهم ونشاطهم عند شعورهم بأنهم تحت المراقبة.

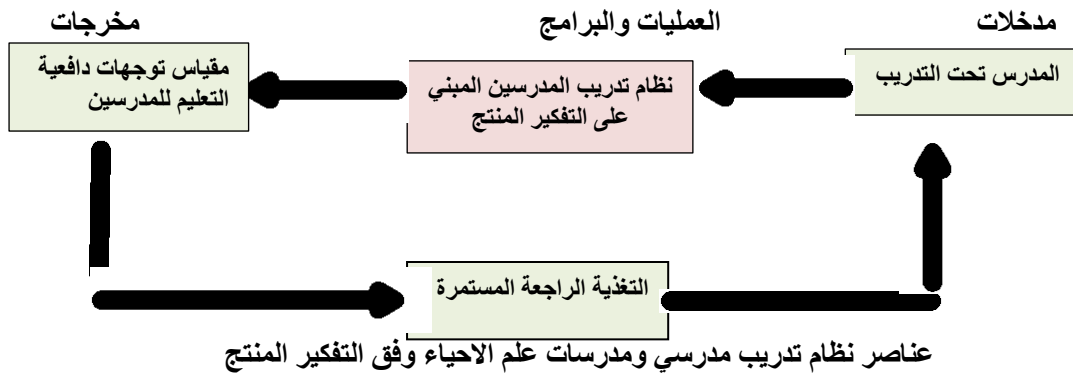
تفاعل الاختيار مع التجربة:- تمكن الباحثان من السيطرة على هذا المتغير من خلال الاختيار العشوائي لكل من المجموعتين لتكون احدهما المجموعة التجريبية والأخرى المجموعة الضابطة.

اثر الإجراءات التجريبية:- لم تتعرض مجموعتي البحث لأكثر من عملية تجريب خلال مدة تطبيق البحث، فضلاً عن أدوات القياس، واثر إجراء التجربة من خلال المحاولة بعدم شعور المتدربين كونهم تحت التجربة.

سابعاً/ متطلبات البحث Requirements of Research :-

أ/ بناء البرنامج التدريبي Build the training programs :-

اطلع الباحثان على عدد من الادبيات والمصادر التي تناولت بناء وتصميم البرامج التدريبية، كذلك الدراسات السابقة التي تناولت بناء برامج تدريبية للمدرسين للاستفادة منها في كيفية بناء البرنامج التدريبي على وفق التفكير المنتج، علما ان الباحثان لم يجدا دراسة تناولت بناء برنامج تدريبي للمدرسين اثناء الخدمة يلائم اهداف البحث، ويمكن توضيح عناصر تدريب المدرسين وفق التفكير المنتج كما مبين بالمخطط الآتي:-



مرحلة تخطيط البرنامج التدريبي (المدخلات) :- تتضمن عملية تخطيط البرنامج التدريبي العديد من المراحل حيث يتم ترتيب تلك المراحل او الخطوات حسب ظروف اعداد البرنامج التدريبي. فيما يلي عرض ابرز خطوات التخطيط:-

تحديد عنوان البرنامج التدريبي:- يعد تحديد عنوان البحث الهوية الرسمية للبرنامج التدريبي فهو يدل على ماهية المضمون ويرشد المتدرب الى المجال الذي يشمله المحتوى، كما يبين الهدف الاساس منه والفئة المستهدفة، لذا صاغ الباحثان العنوان بالشكل الآتي(بناء برنامج تدريبي وفق للتفكير المنتج لمدرسي علم الاحياء واثره في توجهات دافعية التعليم لديهم)

تحديد الهدف من البرنامج التدريبي:- تمثل الهدف العام للبرنامج التدريبي بمساعدة مدرسي ومدرسات علم الاحياء في التعرف على التفكير المنتج.

تحديد الاحتياجات التدريبية ومتطلباتها:- تعد هذه الخطوة عنصراً هاماً تحدد مسيرة البرنامج التدريبي، اذ تمثل هذه العملية التدريب الاساس في صناعة التدريب وتقوم عليها دعائم العملية التدريبية وتنمية الموارد البشرية(الخطيب واحمد، 2006، ص319)، قد جرى تحديد الحاجات التدريبية للمدرسين من خلال اجراء استبانة لمدرسي ومدرسات علم الاحياء في مديرية تربية كربلاء المقدسة وهم الفئة المستهدفة الذين سيطبق عليهم البرنامج التدريبي، لأخذ آراءهم بالتفكير المنتج ولمعرفة الحاجة الى اشتراكهم ببرنامج تدريبي. وزعت الاستبانة على (15) مدرسا ومدرسة من غير عينة البحث التابعين لمديرية تربية كربلاء المقدسة لمعرفة الاحتياجات التدريبية لهم الذي بينت نتائجه عدم امتلاك مدرسي علم الاحياء اي معلومات عن التفكير المنتج. يرى الباحثان ان تحديد الاحتياجات التدريبية امر في غاية الأهمية لتأثيرها في الأنشطة التدريبية وكفاءتها، حيث تحديدها بدقة يجعل هذه الأنشطة هادفة وموضوعية، تحقق الأهداف المعدة لأجلها، زد على ذلك توفير الجهد وتقليل التكاليف. اما المتطلبات التدريبية فتتمثل بمكان التدريب ومدته والجهزة والادوات حيث حدد في مقر الاشغال اليدوية، اذ تم الاستفادة من الاجهزة المتوفرة في القاعات كالسبورة البيضاء وجهاز العرض.

تحديد خصائص المتدربين:- يعد تحديد خصائص المتدربين من ضروريات تصميم البرامج التدريبية هناك خصائص مشتركة ينبغي الأخذ بها عند تحديد الاحتياجات التدريبية منها:-
- العديد من مدرسي ومدرسات علم الأحياء لم يخضعوا لبرنامج تدريبي.
- عدد من المدرسين والمدرسات بالرغم من خبرتهم الطويلة في التدريس إلا أنهم تنقصهم معلومات عن مهارات التفكير المنتج. إذ تم توزيع استمارة معلومات تضمنت معلومات (الاسم، الشهادة، سنوات الخدمة)

تحديد النتائج التعليمية:-

يتضمن البرنامج التدريبي مجموعة من النتائج التعليمية لمساعدة المدرسين والمدرسات على الاتي:-

****المجال المعرفي**

- التعرف على مفهوم التفكير المنتج.
- ابراز اهمية تعليم التفكير.
- ادراك الحاجة لتنمية مهارات التفكير المنتج.
- الاستشهاد بالآيات القرآنية التي تعزز التفكير ومهاراته.
- ادراك اهمية تنمية التفكير المنتج.
- ايضاح سمات صاحب التفكير المنتج.
- التعرف على العوامل التي تعيق تعلم التفكير وتعليمه.
- تطوير مجموعة من النشاطات والاسئلة التطبيقية على التفكير المنتج من المادة التعليمية التي يدرسها المعلم.
- توظيف التفكير المنتج في المواقف الحياتية المختلفة.
- اعطاء امثلة متنوعة على مهارات التفكير المنتج.
- تطبيق أنشطة على مهارات التفكير المنتج.

****المجال المهاري:-**

- اكتساب مهارات التفكير المنتج.
- تدريب المدرسين على كيفية توظيف مهارات التفكير المنتج في الغرفة الصفية.
- ممارسة الأنشطة التي تمكنهم من توظيف مهارات التفكير المنتج في الغرفة الصفية.
- يلاحظ افلام تعليمية تخص التفكير وكيفية توظيفه بالتدريس.
- يعد خطة دراسية يومية عن احد موضوعات مادة علم الأحياء التي يدرسها لطلبته في الصف الخامس العلمي.

****المجال الوجداني:-**

- تعظيم قدرة الخالق جلا و على في خلقه للانسان وتميزه عن غيره من المخلوقات بالعقل.
- تنمية الشعور بأهمية التفكير من خلال توظيف مهارات التفكير لدى الطلبة.
- اكتساب اتجاهات ايجابية للالتحاق بالبرامج التدريبية.
- تعميق الوعي بأهمية العمل ضمن مجموعات.

تحديد محتوى البرنامج التدريبي :- اطلع الباحثان على عدد من الكتب والمؤتمرات والدراسات السابقة المتوفرة لاستخلاص الخطوط العريضة لمحتوى البرنامج التدريبي المقترح مراعين بذلك الأهداف المراد تحقيقها من البرنامج والمدة الزمنية المسموح بها للتنفيذ، حيث تم تحديد موضوعات التدريب في ضوء اهداف البرنامج وحاجات مدرسي علم الأحياء. تضمن البرنامج التدريبي (8) وحدات تدريبية، كل وحدة تدريبية تشمل (عنوان الوحدة، اهداف الوحدة، الوقت المحدد للوحدة، نشرات علمية، أنشطة ، ملاحظات وتوجيهات كلما تطلب الأمر)

تحديد الطرائق والأنشطة التدريبية:- تمثلت الطرائق التدريبية بالمحاضرة، المناقشة الجماعية، عصف ذهني، باستراتيجية (فكر، زاوج ، شارك)، الخارطة الذهنية والمفاهيمية، التطبيق العملي، أنشطة فردية، عمل مجموعات، واجب بيتي. اما الأنشطة التدريبية فقد صممت لتلائم محتوى البرنامج التدريبي وتحقق اهدافه، واحتياجات وخصائص المتدربين ، كما راع الباحثان الفروق الفردية عند اعدادهما للأنشطة. توجه معظم الأنشطة المتدربين الى وضع خطط عمل لتنفيذها عن عودتهم الى مؤسساتهم، إذ ان تقديم خطط في نهاية الوحدة التدريبية يمنح المشاركين والمدرسين الفرصة لتقييم ما حدث من تعلم (Viale,2018,p:2)

المعدات والمستلزمات التدريبية المساعدة للتدريب:- ان اي عمل تدريبي يحتاج الى توفير بعض المعدات والمستلزمات الضرورية لتوصيل المادة التدريبية الى المتدربين كوسائل الايضاح السمعية والبصرية(الاغاء، 2005، ص:80) والمساعدات التدريبية الاخرى التي لها دور كبير في تسهيل عملية نقل المهارات والمعلومات والخبرات الأساسية والمخطط لها في البرنامج التدريبي(ابو النصر، 2009، ص:55) وقد استفاد الباحثان من الاجهزة والمعدات المتوفرة في مكان التدريب بالإضافة الى عمل الباحثان على توفير بعض المعدات الغير متوفرة .

تحديد مكان التدريب والمدة الزمنية للبرنامج:- تم تحديد مكان مناسب ومعروف لجميع المتدربين لإنجاز البرنامج التدريبي فيه ، اذ قامت مديرية تربية كربلاء المقدسة بتوزيع كتاب رسمي على المدارس يتضمن مكان انعقاد البرنامج والمدة الزمنية المخصصة له . حددت جلستين يومياً مدتهما (3) ساعات نفذت خلال المدة الزمنية المقررة .

مرحلة التنفيذ (العمليات):- يرى الباحثان ان نجاح اي برنامج تدريبي لا يتحقق فقط بمجرد القدرة على التخطيط الجيد والتصميم وانما يعتمد بشكل فعال على دقة التنفيذ من جانب المعد للبرنامج التدريبي ومتابعة سير هذا البرنامج. كما ان هذه المرحلة تعتمد على مكونين اساسيين هما القائم بالتدريب والمتدربين والمكون الاخر يتمثل بمكان التدريب والمستلزمات المادية. اذ يتضمن تنفيذ البرنامج التدريبي مجموعة من الخطوات تم ذكرها في كلا من (السيد، 2006) و(عبد الرحمن، 2010) فيما يلي عرض الخطوات لهذه المرحلة

1- تحديد المدة الزمنية اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبي:-

حددت (10) ايام تدريبية بواقع جلستين باليوم الواحد، وقت الجلستين ثلاث ساعات.

2- ترتيب وتجهيز مكان التدريب:- حدد مكان التدريب من قبل مديرية تربية كربلاء المقدسة في مقر الاشغال اليدوية .

3- تجهيز المادة التدريبية:- تم تهيئة الوحدات التدريبية واصبحت جاهزة لتدريب عينة البحث.

4- تنفيذ البرنامج :- جرى العمل بمفردات البرنامج التدريبي بعد إجراء التكافؤ بين المتدربين والبالغ عددهم (42) مدرسا ومدرسة.

مرحلة التقييم (المخرجات) :- ان هذه المرحلة جزء هام في البرنامج التدريبي اذ تعد بمثابة عملية قياس مستمرة لكفاءة البرنامج ومدى تحقيقه للأهداف المحددة مسبقا.

فالتقييم يبحث عما اذا كان التدريب قد حقق او كان له اي تأثير على المتدربين، كما انه يصف اجراء عدد من مؤشرات الممارسة الجيدة في أنشطة التدريب في المراحل المختلفة (Nile,2018,p:5) والسبب الاكثر شيوعا للتقييم هو تحديد فعالية ومثانة البرنامج وطرق تحسينه. (Donald & James,2009,p:21)

. تتضمن هذه المرحلة عدد من الخطوات يمكن توضيحها كالآتي :-

1- عرض البرنامج التدريبي بصيغته الاولى على المحكمين:- قام الباحثان بعرض البرنامج على مجموعة من المحكمين، لغرض بيان آرائهم ومقترحاتهم حول البرنامج من كافة جوانبه من حيث الاهداف، المحتوى، الأنشطة،..... الخ ومدى ملائمته لعينة البحث من مدرسي ومدرسات علم الاحياء .

2- المراجعة واعادة عملية التقييم:- اخذ الباحثان بأراء الخبراء بتعديل عدد الوحدات التدريبية والمواضيع التي تشملها ليصبح بصيغته النهائية مكون من (8) وحدات تدريبية جاهزة للتطبيق. اما تقييم عينة البحث المدرسين والمدرسات فتم متابعة وتقييم المتدربين عن طريق ثلاثة اساليب للتقييم هي:-

التقويم التمهيدي :- الغرض من هذه المرحلة هو التأكد من أن البرنامج سيقدم إلى المتدربين المحتاجين إليه، وأنهم فعلاً تتوافر فيهم العناصر والشروط المطلوبة في تصميم البرنامج ، تمثل بالإجراءات التي اتبعت قبل تنفيذ البرنامج كاستمارة الاحتياجات التدريبية، واختبار المعلومات السابقة، التي تم توزيعها على عينة البحث لمعرفة خبراتهم السابقة بمواضيع البرنامج التدريبي .

التقويم التكويني :- يتحقق هذا النوع من التقويم بالملاحظة المباشرة والاختبارات القصيرة والاسئلة الشفهية والمناقشة الجماعية والأنشطة المختلفة التي ترافق عملية التدريب من بدايتها الى نهايتها وخلال سير الجلسات التدريبية، لملاحظة تقدم المتدربين والمعلومات والخبرات التي اكتسبوها، والتحسين في مستواهم والتغيير الذي طرأ على سلوكهم.

التقويم الختامي :- يهدف هذا التقويم الى التحقق من مدى فاعلية البرنامج التدريبي بعد الانتهاء من استكمال الوحدات التدريبية ، اذ تمثل بمجموعة نقاط هي:-

1- تطبيق مقياس توجهات دافعية التعليم لعينة البحث بعد مرور خمسة اشهر من انتهاء تطبيق البرنامج لغرض الوقوف على مدى بقاء اثر البرنامج التدريبي.

2-ملاحظات الباحثان التي سجلتها خلال الجلسات التدريبية والتي تعكس مدى انطباع المتدربين عن البرنامج ومقدار تفاعلهم مع المواضيع المطروحة .

3-اشادة العاملين في قسم الاعداد والتدريب في مديرية تربية كربلاء المقدسة والمشرفين بأهمية هذه البرامج بتحسين اداء المدرسين.

4- مشاركة المتدربون بالأنشطة المختلفة والتزامهم بوقت الجلسات وعدم تغيبهم طيلة مدة تنفيذ البرنامج.

التغذية الراجعة Feed back:-

تعتمد التغذية الراجعة في جميع مراحل البرنامج التدريبي.(سعادة وعبد الله ،2018،ص:317)

ب/ اداة البحث :- مقياس توجهات دافعية التعليم:-

اعتمد الباحثان المقياس كأداة لتقويم فاعلية البرنامج التدريبي ومخرجاته واتبعت الخطوات الاتية في اعداده:-

أ-الهدف من المقياس:- يهدف الى معرفة توجهات دافعية التعليم لدى مدرسي علم الاحياء في المجموعتين التجريبية والضابطة.

ب-اعداد فقرات المقياس:- بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع التوجهات الدافعية لم يجد الباحثان دراسة تتناول توجهات دافعية التعليم للمدرسين تتلاءم مع متطلبات بحثهما لذا ارأى الباحثان بناء مقياس توجهات دافعية التعليم.

ج- وصف المقياس:- يتكون مقياس التوجهات الدافعية (الداخلي – الخارجي) من ثلاث ابعاد هي:-

- 1-التحدي – العمل السهل :- يقصد به امتحان لقدرات المرء وطاقاته يتمثل ببذل جهد مضاعف استجابة لفعل ما وتحدي المخاطر ومواجهتها ورفض الاستسلام. مقابل الرغبة في اتمام الاعمال على نحو مقبول في وقت محدد وتفضيل القيام بالأعمال السهلة .
- 2- حب الاستطلاع - المكافأة والحصول على التقدير:- يقصد به الرغبة في المعرفة والميل الى المواقف المثيرة والجديدة والغريبة التي تهدف الى تلبية حاجاته المعرفية في اكتشاف الاشياء المعقدة والمفاجئة وفهمها والتحكم بها وامتلاك القدرة على حل المشكلات مقابل اتمام الاعمال على نحو مقبول رغبة بالحصول على مكافأة والتقدير من الآخرين. (الحموي، 2008، ص:37)
- 3- التمكن المستقل - الاعتماد على الآخرين وتجنب الاحكام السلبية من الآخرين:- رغبة الفرد في البحث عن التحديات المناسبة واتقانها والقيام بالأعمال بنفسه دون مساعدة الآخرين. يقابله الاعتماد على الآخرين وتجنب الاحكام السلبية من الآخرين : انجاز الاعمال والانشطة بالاعتماد على الآخرين كذلك لتجنب الاحكام السلبية من الآخرين.

د-صياغة فقرات المقياس:- أعد الباحثان المقياس بصورته الأولية بعد الاطلاع على الأدبيات والأبحاث والدراسات التي اهتمت ببناء المقاييس النفسية والتي لها علاقة بالتوجهات الدافعية. بلغ عدد فقراته (85) جرى بناء فقرات المقياس وفقاً لطريقة ليكرت ذات المستويات الخمسة (وافق بشدة ، اوافق ، اوافق الى حد ما ، لا اوافق ، لا اوافق بشدة)، لأنها تعد أكثر الطرائق شيوعاً للمقاييس المبنية فضلاً عن إنها تعطي المفحوص فرصة أكثر مع ما يتوافق وشدة انفعاله (زيتون، 1999، ص:9)

هـ- صدق المقياس:- جرى التحقق من صدق المقياس عن طريق الصدق الظاهري اذ تم عرض مقياس توجهات دافعية التعليم بصورته الاولى المكون من (85) فقرة على مجموعة من الخبراء (المحكمين) للتأكد من صدق فقراته، وقد اخذ الباحثان بأرائهم بحذف الفقرة (5 ، 3) من بعد (التحدي- العمل السهل) و(5) من بعد (التمكن المستقل - الاعتماد على الآخرين وتجنب الاحكام السلبية من الآخرين) وذلك لتشابهها مع فقرات اخرى ، كما تم تعديل بعض الفقرات ليكون المقياس بصورته النهائية مكون من (82).

و- صياغة تعليمات المقياس وورقة الإجابة :- تعد تعليمات المقياس بمثابة المؤشر الذي يستعين به المستجيب إلى كيفية الإجابة، لذا حرص الباحثان على ان تكون التعليمات واضحة وسهلة الفهم ومناسبة لمستوى المفحوصين، حيث تضمنت ورقة الإجابة كيفية الإجابة عن فقراته .

ز- التجربة الاستطلاعية للمقياس :-

- تطبيق المقياس على عينة استطلاعية اولية:- طبق المقياس على عينة استطلاعية اولية مكونة من (20) مدرسا ومدرسة من مدرسي علم الاحياء من غير عينة البحث وذلك من أجل التأكد من مدى وضوح الفقرات وطريقة الإجابة وحساب الزمن المستغرق، وكان متوسط الزمن المستغرق للإجابة على المقياس قدره (40) دقيقة ولم يبدي المدرسين أسئلة جوهرية حول كيفية الإجابة وفقرات المقياس وبدائل الإجابة وبذا تم التأكد من صلاحية المقياس بشكل أولي.

- تطبيق المقياس على عينة استطلاعية ثانية:- طبق المقياس على عينة استطلاعية ثانية مكونة من (100) مدرسا ومدرسة من مدرسي علم الاحياء من غير عينة البحث التابعين لمديرية تربية كربلاء المقدسة وذلك لغرض الحصول على عينة ممثلة لمجتمع البحث يعتمد عليها في تحليل فقرات المقياس، تم ذلك خلال الفترة الممتدة من شهر ايار (2017) ولغاية شهر حزيران (2017) بموجب كتاب تسهيل المهمة وبمساعدة قسم الاشراف الاختصاصي.

ح- تصحيح المقياس:- حددت لفقرات المقياس خمس بدائل للإجابة عن كل فقرة (اوافق بشدة ، اوافق ، اوافق الى حد ما ، لا اوافق ، لا اوافق بشدة) وتعطى الدرجات (1،2،3،4،5) على التوالي للفقرات الايجابية بينما تعطى الدرجات (1،2،3،4،5) للفقرات السلبية تم احتساب درجة التوجه الدافعي للمدرسين عن طريق جمع الدرجات التي يحصلون عليها على وفق فقرات المقياس، وبما ان عدد فقرات البعد الاول (28) فقرة لذا اعلى درجة يحصل عليها المدرس لهذا البعد (140) وادنى درجة (28) اما عدد فقرات البعد الثاني (27) فقرة فان اعلى درجة تكون (135) وادنى درجة (27) والبعد الثالث عدد فقراته (27) فقرة فان اعلى درجة (135) وبذا تكون الدرجة الكلية التي يحصل عليها المدرس عند اجابته على فقرات مقياس توجهات دافعية التعليم اقصى درجة (410) وادنى درجة (82)

ط- التحليل الاحصائي لفقرات المقياس:- بعد تصحيح اجابات العينة الاستطلاعية تم ترتيبها تنازليا واختيرت (27%) للمجموعة العليا و(27%) للمجموعة الدنيا، إذ عند هذه النسبة يتحقق أقصى ما يمكن من التطرف واكبر ما يمكن في الحجم (الزوبعي ومحمد، 1981، ص:74) . حلت المجموعتان احصائيا وفق الخطوات الاتية:-

1- القوة التمييزية لفقرات مقياس توجهات دافعية التعليم:-

يقصد بالقوة التمييزية قدرة الفقرة على تمييز الافراد ذوي التحصيل المرتفع عن الافراد ذوي التحصيل المنخفض في السمة التي تقيسها كل فقرة من الفقرات (تم استخدام الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة . تبين أن فقرات المقياس جميعها مميزة عند مستوى دلالة (0,05) إذ أن قيمتها المحسوبة كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (2) عند درجة حرية (52) ومستوى دلالة (0,05) كما موضح بالجدول (6)

جدول (6) تمييز فقرات مقياس توجهات دافعية التعليم

مستوى الدالة	القيمة الثانية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرات
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	4.05	0.97	3.15	0.69	4.04	1
دالة	2.86	0.92	3.04	0.72	3.67	2
دالة	2.92	0.9	3	0.81	3.70	3
دالة	3.7	0.9	3	0.52	3.74	4
دالة	3.54	1.1	3	0.59	3.85	5
دالة	3.3	0.8	3.15	0.72	3.81	6
دالة	4.45	0.64	2.96	0.75	3.85	7
دالة	5	0.74	2.96	0.69	3.96	8
دالة	4.25	0.8	3.15	0.72	4	9
دالة	3.85	0.8	3.04	0.55	3.81	10
دالة	4.53	0.7	3.19	0.57	3.96	11
دالة	3.9	0.7	3.07	0.70	3.85	12
دالة	6.53	0.7	2.96	0.54	4.07	13
دالة	5.88	0.6	2.93	0.6	3.93	14
دالة	5.57	0.61	3	0.5	3.78	15
دالة	6.86	0.64	3.04	0.47	4	16
دالة	2.4	0.69	3.04	0.69	3.52	17
دالة	6.57	0.41	2.89	0.61	3.81	18
دالة	5.15	0.63	2.78	0.72	3.81	19
دالة	6.07	0.52	2.85	0.6	3.70	20
دالة	5.15	0.63	2.78	0.72	3.81	21
دالة	5.18	0.54	2.93	0.72	3.81	22
دالة	5.29	0.51	3.04	0.57	3.78	23
دالة	8.21	0.52	2.85	0.47	4	24
دالة	7.14	0.47	2.93	0.6	3.93	25
دالة	6.53	0.63	2.78	0.69	3.89	26
دالة	6.12	0.52	2.74	0.63	3.78	27
دالة	6.93	0.39	2.81	0.69	3.78	28
دالة	6.4	0.41	2.78	0.55	3.67	29
دالة	8.9	0.39	2.81	0.46	3.70	30
دالة	5.5	0.59	2.85	0.63	3.78	31
دالة	4.8	0.52	2.85	0.5	3.52	32
دالة	4.5	0.55	3	0.56	3.63	33
دالة	4.59	0.64	2.96	0.58	3.74	34
دالة	3.71	0.64	2.96	0.68	3.59	35
دالة	4.12	0.57	2.89	0.68	3.59	36
دالة	3	0.96	3.04	0.53	3.70	37
دالة	4.53	0.6	2.93	0.6	3.70	38
دالة	6.9	0.47	2.81	0.63	3.78	39
دالة	5	0.59	2.85	0.66	3.70	40
دالة	9.7	0.26	2.93	0.5	3.9	41
دالة	7.8	0.33	2.96	0.53	3.9	42
دالة	4.8	0.39	3	0.61	3.67	43
دالة	4	0.39	3	0.68	3.6	44
دالة	7.8	0.37	3.07	0.45	3.85	45

دالة	5.3	0.59	3.15	0.41	3.89	46
دالة	3.71	0.61	3	0.56	3.63	47
دالة	4.12	0.71	3.15	0.59	3.85	48
دالة	5.71	0.69	2.96	0.54	3.93	49
دالة	5.8	0.6	2.93	0.52	3.74	50
دالة	4.8	0.55	3	0.55	3.67	51
دالة	3.7	0.57	3.04	0.57	3.56	52
دالة	4.1	0.65	3.15	0.52	3.85	53
دالة	3	0.26	3.07	0.56	3.37	54
دالة	4	0.54	3.07	0.56	3.63	55
دالة	5.1	0.57	2.96	0.47	3.67	56
دالة	4.8	0.64	2.96	0.48	3.63	57
دالة	6.86	0.59	2.85	0.47	3.81	58
دالة	2.64	0.47	3.19	0.5	3.56	59
دالة	3.3	0.81	2.9	0.63	3.56	60
دالة	4.5	0.82	3	0.53	3.9	61
دالة	3.1	0.64	2.96	0.57	3.48	62
دالة	2.6	0.55	3.19	0.62	3.63	63
دالة	3.7	0.57	2.96	0.57	3.48	64
دالة	3.5	0.67	3.19	0.57	3.78	65
دالة	3.88	0.52	3.15	0.72	3.81	66
دالة	3.43	0.57	3.11	0.57	3.59	67
دالة	3.24	0.59	3.15	0.66	3.7	68
دالة	3.88	0.6	2.93	0.57	3.59	69
دالة	2.93	0.54	3.07	0.57	3.48	70
دالة	3.43	0.44	3.3	0.57	3.78	71
دالة	4.5	0.55	3.3	0.54	3.93	72
دالة	5.86	0.44	2.74	0.57	3.56	73
دالة	2.82	0.55	3.19	0.61	3.67	74
دالة	2.82	0.7	3.19	0.55	3.67	75
دالة	3.71	0.59	2.85	0.63	4.46	76
دالة	3.9	0.77	3.07	0.71	3.85	77
دالة	4.35	0.65	3.85	0.62	3.59	78
دالة	2.82	0.61	3.3	0.57	3.78	79
دالة	4	0.58	2.74	0.53	3.3	80
دالة	3.65	0.72	3.19	0.61	3.81	81
دالة	5.5	0.62	2.59	0.57	3.52	82

2- **صدق البناء:-** لتحقيق هذا النوع من الصدق تم استخراج معامل الارتباط وظهرت النتائج ان القيمة المحسوبة تتراوح بين (0.216944 - 0.88401) بينما قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (98) كانت (0.195) هذا يؤكد على الدلالة الاحصائية لفقرات المقياس. كما مبين في جدول (7)

جدول (7) معامل الارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس توجهات دافعية التعليم

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
0.284583	64	0.434311	43	0.43976	22	0.321197	1
0.474022	65	0.656448	44	0.35247	23	0.285017	2
0.417246	66	0.365442	45	0.609977	24	0.292362	3
0.351589	67	0.400749	46	0.531352	25	0.327235	4
0.368998	68	0.37024	47	0.491989	26	0.35084	5
0.476002	69	0.424672	48	0.474647	27	0.33524	6
0.296412	70	0.413375	49	0.422468	28	0.444308	7
0.39759	71	0.488229	50	0.479702	29	0.497652	8
0.455358	72	0.741235	51	0.41226	30	0.45109	9
0.409529	73	0.88401	52	0.408118	31	0.414344	10
0.357368	74	0.421415	53	0.308315	32	0.42179	11
0.334602	75	0.248042	54	0.31362	33	0.40446	12
0.298796	76	0.414846	55	0.4815	34	0.565858	13
0.418323	77	0.35667	56	0.304244	35	0.544064	14
0.322352	78	0.397708	57	0.294336	36	0.490716	15
0.323312	79	0.622435	58	0.447173	37	0.487524	16
0.316046	80	0.252328	59	0.293573	38	0.216944	17
0.47073	81	0.375798	60	0.372452	39	0.530304	18
0.45297	82	0.225468	61	0.479382	40	0.540751	19
		0.391874	62	0.646099	41	0.49131	20
		0.293706	63	0.815394	42	0.477196	21

3- الثبات :- تم استخراج الثبات بطريقتين هما:-

أولاً / طريقة التجزئة النصفية:- يتم تجزئة مقياس توجهات دافعية التعليم الى نصفين متساويين النصف الاول يضم الفقرات الفردية والنصف الثاني الفقرات الزوجية وبما ان المقياس الحالي يضم (82) فقرة فان عدد الفقرات الفردية سيكون (41) وعدد الفقرات الزوجية سيكون (41) تم حساب معامل الارتباط لبيرسون كانت القيمة المحسوبة (0.88) وباستخدام معادلة سبيرمان وبروان لتصحيح معامل الارتباط اصبحت القيمة بعد التصحيح (0.94)

ثانياً / طريقة الفا كرونباخ:- يتم فيها حساب معامل الثبات الذي يشير الى الخاصية الداخلية التي يتمتع بها المقياس الناشئة من العلاقة الاحصائية بين الفقرات، حيث تستخدم معادلة الفا كرونباخ في الاختبارات والمقاييس التي تتكون من فقرات تتميز بأن الدرجة عليها هي سلم مستمر اي ان الدرجة تأخذ قيما مختلفة (1،2،3،4).....(العفون ووسن، 2013، ص: 228) لحساب ثبات مقياس توجهات دافعية التعليم استخدمت هذه المعادلة اذ بلغت قيمته (0.92) وهذه القيمة دليل على ان ثبات المقياس ذو مؤشر جيد.

ثامناً/ اجراءات تطبيق التجربة Procedures for the Application of experience :-

1- تطبيق البرنامج التدريبي:- بدأ التطبيق الفعلي للبرنامج التدريبي على عينة البحث يوم الاحد الموافق 2017/10/15 في بناية مركز العلوم والاشغال اليدوية وانتهى التدريب يوم الاثنين الموافق 2017/10/30 .

2- تطبيق مقياس توجهات دافعية التعليم :- قام الباحثان بزيارة مدرسي ومدرسات علم الاحياء (عينة البحث) في مدارسهم لغرض تطبيق المقياس عليهم، ابتداء من يوم الاحد الموافق 2018 /4/1 لغاية يوم الاحد الموافق 2018 /4/22 الكورس الثاني (الفصل الدراسي الثاني) أي بعد مرور مدة زمنية قدرها خمسة اشهر، اشرف الباحثان بنفسهما على عملية تطبيق المقياس.

تاسعاً/ الوسائل الاحصائية Statistical Means :- استعمل الباحثان مجموعة من الوسائل الاحصائية مستعينين ببرنامج(Microsoft Excel) (مربع (كا) للاستقلالية ، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان – بروان، معادلة الفا كرونباخ ، حجم الاثر)

الفصل الرابع/ عرض النتائج وتفسيرها

أولاً / عرض النتائج Results preview :-

فيما يلي عرض نتائج البحث التي تم التوصل إليها حسب البيانات الأولية بعد معالجتها إحصائياً وبما يحقق أهداف البحث الحالي

الهدف الأول/ الذي ينص على (بناء برنامج تدريبي وفقاً للتفكير المنتج لمدرسي علم الاحياء في المدارس الثانوية والاعدادية الحكومية) تحقق الباحثان من هذا الهدف بناء برنامج تدريبي وفقاً للتفكير المنتج لمدرسي ومدرسات علم الاحياء حسب مراحل البناء التي ذكرت في الفصل الثالث وبصورة موضوعية وتدريبهم عليه

الهدف الثاني/ الذي ينص على (تعرف اثر تدريب مدرسي علم الاحياء وفقاً للبرنامج التدريبي في توجهات دافعية التعليم لديهم) تحقق الباحثان من هذا الهدف عن طريق التحقق من الفرضية الصفرية الاتية:-

نتائج الفرضية الخاصة بمقياس توجهات دافعية التعليم:-

(لا يوجد اختلاف ذي دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ومدرسات علم الاحياء الذين شاركوا في البرنامج التدريبي وفقاً للتفكير المنتج ومتوسط درجات المجموعة الضابطة مدرسي ومدرسات علم الاحياء الذين لم يشاركوا في البرنامج التدريبي في مقياس توجهات دافعية التعليم.) استخرجت القيمة التائية باستعمال الاختبار التائي (T. test) لعينتين مستقلتين كما مبين بجدول (8)

جدول (8) نتائج (T. test) لمجموعتي البحث مدرسي ومدرسات علم الاحياء بمقياس توجهات دافعية التعليم

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
التجريبية	21	342.7	30.2	40	8.5	2.02	دال احصائيا بمستوى (0.05)
الضابطة	21	265.3	27.5				

يتضح من الجدول اعلاه ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (8.5) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (2.02) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (40) وبذا ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة أي انه هناك فرق لصالح المجموعة التجريبية في مقياس توجهات دافعية التعليم . وهذا يدل على تفوق المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة بمقياس توجهات دافعية التعليم.

حجم الأثر Effect size :- استعمل الباحثان معادلة حجم الأثر، لإيجاد حجم اثر البرنامج التدريبي في مقياس توجهات دافعية التعليم، اذ بلغت القيمة المحسوبة (0.99) وهو حجم ذو تأثير كبير حسب معيار كوهين الذي تم الاشارة اليه في (Gery,2011.p:281)

ثانيا/ مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بمقياس توجهات دافعية التعليم:- اتضح من خلال النتائج التي عرضت في جدول (8) ان التوجهات الدافعية لمدرسي ومدرسات علم الاحياء المشتركين بالبرنامج التدريبي افضل من التوجهات الدافعية لمدرسي ومدرسات علم الاحياء الغير مشتركين في البرنامج ويعزى الباحثان ذلك الى الأسباب الآتية:-

- اثر البرنامج التدريبي الذي اعد وفقاً للتفكير المنتج لما يتصف به من شمولية ودقة وموضوعية فتصميم وتنظيم محتوى البرنامج التدريبي والتخطيط السليم وفق حاجات المتدربين وتحديد محتوى البرنامج التدريبي المتضمن معلومات ومهارات مشوقة للمتدربين وأنشطة متنوعة والتدرج في المواضيع المعروضة والفترة الزمنية المخصصة للبرنامج ، زد على ذلك تنظيم المحتوى والأنشطة والوسائل والنماذج لمساعدة المتدربين في التدريب على مهارات التفكير المنتج ، كذلك وضوح مهارات التفكير المنتج في البرنامج التدريبي ووضوح الاجراءات اللازمة لتنفيذ كل مهارة ، اسهم في زيادة التوجهات الدافعية لدى مدرسي ومدرسات علم الاحياء .

- تطبيق البرنامج في بيئة نفسية مفعمة بالاحترام وتبادل الآراء واحترام وجهات النظر واتاحة الفرصة للمتدربين عن التعبير عما يجول في خاطرهم من افكار، ومراعاة الفروق الفردية بينهم ، واستثمار الوقت المخصص بشكل فاعل، كل ذلك اسهم بتفوق المجموعة التجريبية بمقياس التوجهات الدافعية، اذ اكدت بعض الاديبيات التربوية الى اهمية هذه الامور كما في (ابو رياش وآخرون، 2009، ص:36-37)

- تنويع الطرائق التدريبية التي استعملها الباحثان في البحث الحالي كالمناقشة الجماعية، استراتيجية (فكر ، زوج ، شارك) طرح الاسئلة، العصف الذهني، توظيف التكنولوجيا المتمثلة بعروض البوربوينت والافلام التعليمية ، واستعمال شبكة المعلومات الانترنيت، فضلا عن العمل الجماعي اذ قام الباحثان بتقسيم المتدربين الى مجموعات ، الأمر الذي انعكس على اداء عينة المجموعة التجريبية وظهر ذلك من خلال اندماجهم بالأنشطة المتنوعة والمواقف التدريبية، اذ اسهم هذا التنوع في تحقيق التحدي الفكري والمثابرة، ويرى الباحثان ان التحدي والمثابرة جزء مهم في أي برنامج تدريبي يهدف الى اثراء ذهن المتلقي وتنمية تفكيره وزيادة حصيلته المعرفية ودافعيته.

- الجانب النظري الذي تم تقديمه من خلال البرنامج التدريبي لمفهوم التفكير المنتج والاثار الايجابية لممارسته في انجاز الاعمال والمهام جعل المتدربين اكثر تحمسا ودافعية ورغبة للتزود بالمعلومات واكثر وعيا بأهمية موضوع التفكير المنتج.

- عرض النتائج التعليمية في مقدمة كل وحدة تدريبية ساهم في جذب انتباه المتدربين الى المعلومات والمهارات والأنشطة المراد تحقيقها في اثناء التدريب، اضافة الى اسلوب المتدربة واهتمامها وحماستها التي اظهرتها عند التدريب على البرنامج ساهم في التفاعل بالأنشطة التدريبية . فقد ذكر (شواهين، 2015) على المتدرب اظهار الحماسة والاهتمام بالبرنامج وعدم اظهار أي نوع من الملل لخلق التفاعل وكسر الجمود بين المدرب والمتدربين(شواهين، 2015، ص: 59)

- احتواء البرنامج التدريبي على معلومات ومهارات جديدة متمثلة بمهارات التفكير المنتج التي لم يسبق لهم ان تدربوا عليها مما ساهم في اثراء الكم المعرفي لديهم وقدرتهم على توظيفها عند التخطيط لدروس علم الاحياء.

- التواصل المستمر للباحثين مع المتدربين من خلال انشاء مجموعة للتواصل عبر شبكة الانترنت حتى بعد انتهاء البرنامج للإجابة عن أي تساؤل يخص أي موضوع يتعلق بالتفكير المنتج ورغبتهم بالمستجدات حول هذا الموضوع ساهم في اثارة الاهتمام والرغبة في اكتساب معلومات جديدة

ولم يقارن الباحثان هذه النتائج مع الدراسات السابقة لعدم وجود دراسة تناولت توجهات دافعية التعليم كمتغير تابع للبرنامج التدريبي.

ثالثا/ الاستنتاجات: في ضوء نتائج البحث الحالي استنتج الباحثان ما يأتي:

1. فاعلية البرنامج التدريبي وفقاً للتفكير المنتج، في تدريب مدرسي ومدرسات علم الاحياء لتدريس مادة علم الاحياء للصف الخامس العلمي له اثر في زيادة توجهات دافعية التعليم.

2. تضمين البرنامج التدريبي أنشطة متنوعة الى جانب المادة النظرية يزيد من فاعليته، ويكسب المتدربين المهارات والمعلومات المطلوبة.

3. ان البرامج التدريبية المنظمة والمخططة بصورة جيدة يمكن ان تسهم في رفع التوجهات الدافعية لدى المتدربين.

4. المدرسون المشاركون في البرنامج التدريبي قد عبروا عن رايهم بأهمية وفائدة البرنامج التدريبي وفق التفكير المنتج بأساليبهم التدريسية والتخطيط اليومي.

رابعاً: التوصيات: في ضوء نتائج البحث الحالي يوصي الباحثان بالآتي:

1. اعتماد البرنامج التدريبي على وفق التفكير المنتج في برامج تدريب مدرسي ومدرسات علم الاحياء في اثناء الخدمة لتطويرهم مهنيًا.

2. توجيه القائمين على تطوير المناهج لتضمين كتب علم الاحياء بأنشطة تتلاءم مع مهارات التفكير المنتج .

3. اقامة دورات تدريبية للمدرسين والمدرسات بهدف اطلاعهم على التفكير المنتج وبيان مزاياه والمهارات اللازمة لتطبيقه للمدرسين وممارسته لما له من اثر واهمية بالغة في رفع التوجهات الدافعية للمدرسين نحو التعليم وتطوير ادائهم.

4. إعطاء الزمن الكافي لتنفيذ متطلبات وإجراءات الأبحاث المتضمنة إعداد برامج تدريبية.

خامساً: المقترحات

بعد الانتهاء من هذا البحث يقترح الباحثان الآتي:

1. إجراء دراسات أخرى مشابهة للبحث الحالي للوصول إلى أفضل الطرائق والأساليب التي يمكن الاستعانة بها في تدريب المدرسين لزيادة التوجهات الدافعية لديهم.
2. إجراء دراسة تتناول فاعلية برنامج تدريبي لتعليم مهارات التفكير المنتج لمدرسي علم الاحياء في المرحلة المتوسطة وبيان اثره في التوجهات الدافعية.
3. دراسة اثر مهارات التفكير المنتج في متغيرات تابعة اخرى كالاتجاهات والميول والممارسات التدريسية.
4. بناء برنامج تدريبي للمدرسين اثناء الخدمة وفق التفكير المنتج في اختصاص الكيمياء والفيزياء.

المصادر:-

المصادر العربية:-

- 1- ابو رياش، حسين وزهرية عبد الحق (2009) علم النفس التربوي للطالب الجامعي والمعلم الممارس، ط2، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- 2- ابو النصر، مدحت محمد(2009) مهارات المدرب المتميز، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر.
- 3- _____ (2017) التدريب عن بعد بواباتك لمستقبل أفضل، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر.
- 4- الاغا، وفيق حلمي، (2005) البرامج التدريبية وعلاقتها بكفاءة العاملين، منشورات جامعة الأزهر، غزة.
- 5- الانصاري، عيسى بن حسن (2008) من التعليم الى العمل تدريب وتوظيف الشباب، منشورات AIRP المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت.
- 6- جابر، جابر عبد الحميد(2008) اطر التفكير ونظرياته (دليل للتدرب والتعلم والبحث)، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- 7- جامعة عين شمس، كلية التربية، (2004) تكوين المعلم، المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية المناهج وطرائق التدريس، دار الضيافة، المجلد الاول، 21- 22/ يوليو.
- 8- جبران، وحيد(2006) دليل مرجعي في التدريب، دائرة التربية والتعليم- الرئاسة العامة، عمان.
- 9- الحجازي، مدحت عبد الرزاق (2012) معجم مصطلحات علم النفس عربي – انكليزي- عربي، دار الكتب العلمية، بيروت.
- 10- الحسون، علاء (2008) تنمية الوعي(منهج في ارتقاء المستوى الفكري وتشبيد العقلية الواعية)، ط1، مؤسسة الثقيل للنشر والتوزيع، سوريا.
- 11- حمودي، الا فائق حبيب (2015) برنامج تدريبي للتربية من اجل التنمية المستدامة لمدرسي علم الاحياء واثره في ثقافتهم العلمية والوعي البيئي لطلبتهم، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية للعلوم الصرفة- ابن الهيثم، جامعة بغداد.
- 12- الحموي، منى (2008) مكونات دافع حب الاستطلاع وعلاقتها بالتحصيل الدراسي ومفهوم الذات، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.
- 13- الختاتنة، سامي محسن (2011) علم النفس الاداري، دار حامد للنشر والتوزيع، الاردن.
- 14- الخطيب، رباح واحمد الخطيب(2006) التدريب الفعال، ط1، عالم الكتب الحديث، عمان.
- 15- الخفاجي، ايتسام جعفر جواد (2016) بناء برنامج تدريبي لتعليم مهارات التفكير عند الطلبة – المعلمين واثره في الاداء التدريسي والتفكير المحوري لتلامذتهم، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية للعلوم الصرفة- ابن الهيثم، جامعة بغداد.
- 16- الخوالدة، محمد عبد الله (2017) الخيال التاريخي والتفكير الناقد (النظرية والتطبيق)، دار الخليج للنشر والتوزيع.
- 17- رزوقي، رعد مهدي ونبيل رفيق محمد وضمياء سالم داود (2016) التفكير وأنماطه، الجزء السادس، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- 18- الرسام، تهاني(2012) برنامج تدريبي قائم على ابعاد التعلم في تنمية بعض مهارات التفكير المنتج لدى الطلبة في دولة الكويت، اطروحة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- 19- رمضان، عادل(2011) اثر برنامج لتنمية دافعية الانجاز على التفكير المنتج والتحصيل الدراسي لدى طلاب التعليم الثانوي المتأخرين دراسيا، اطروحة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- 20- الزغول، عماد عبد الرحيم(2012) مبادئ علم النفس التربوي، ط2، دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة.
- 21- الزند، وليد خضر(2004) التصاميم التعليمية، مطابع اكااديمية التربية الخاصة، الرياض.
- 22- الزيات، فاطمة محمود(2009) علم النفس الابداعي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- 23- زيتون، حسن حسين (1999)، تصميم التدريس رؤيا منظوميه، ط1، عالم الكتب، القاهرة.
- 24- الساعدي، يوسف فالح ويوسف فاضل التميمي (2014) مفاهيم اساسية في تدريس العلوم، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
- 25- سعادة، جودة احمد، وعبد الله، ابراهيم (2018) المنهج المدرسي المعاصر، ط9، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- 26- سعيد، شوان فرج (2016) برنامج تدريبي لمدرسي الكيمياء وفقا لاستراتيجيات جانبي الدماغ واثره في ممارساتهم التدريسية وتحصيل وانماط تفكير طلبتهم، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية للعلوم الصرفة- ابن الهيثم، جامعة بغداد.
- 27- السيد، امل (2006) ادارة الموارد البشرية، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.

- 28- شحاته ، حسن وزينب النجار وحامد عمار (2003) معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- 29- الشريف، محمد موسى(2003) **التدريب واهميته في العمل الاسلامي**، ط4، دار الاندلس الخضراء، جدة.
- 30- شواهين، خير سليمان (2015) **المرجع الشامل في تدريب المدربين**، ط1، عالم الكتب الحديث، الاردن.
- 31- الشيخ، غادة شريف عبد الحمزة (2015) **بناء برنامج تدريبي وفقا لاستراتيجيات التعليم البصري للطلبة – المعلمين في قسم العلوم العامة واثره في ادائهم التدريسي والتفكير البصري لتلامذتهم ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية للعلوم الصرفة- ابن الهيثم، جامعة بغداد.**
- 32- الصيرفي، محمد عبد الفتاح (2003) **ادارة النفس البشرية**، ج2، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- 33- الطعاني، حسن احمد (2002) **التدريب ، مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها**، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- 34- عباس، عبد المنعم (2007) **تخطيط وتصميم المناهج والبرامج التدريبية، مجلة التنمية الادارية**، 115(26) 40- 44.
- 35- عبد الرحمن، بن عنتر(2010) **ادارة الموارد البشرية(المفاهيم والأسس، الأبعاد، الاستراتيجية)** ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- 36- عبد السميع ، مصطفى وسهير محمد حوالة (2005) **اعداد المعلم ،تنميته وتدريبه** ، ط 1 ،دار الفكر ، عمان .
- 37- عبيد ، وليم ، وعفانه عزو (2003) **التفكير والمنهاج المدرسي**، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت.
- 38- عبيدات، ذوقان وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق، (2005) **البحث العلمي مفهومه وادواته وأساليبه**، ط9، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
- 39- العتوم، عدنان يوسف (2012) **علم النفس المعرفي النظرية والتطبيق**، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- 40- عدس، محمد عبد الرحيم(2000) **المدرسة وتعليم التفكير**، ط1، دار الفكر للنشر، عمان.
- 41- عفون ، نادية حسين ووسن ماهر جليل(2013) **التعلم المعرفي واستراتيجيات معالجة المعلومات**، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- 42- علي، وفاء رأفت مصطفى (2016) **فاعلية برنامج كورت في تنمية التفكير المنتج لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في مرحلة التعليم الاساسي، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، مصر.**
- 43- عليان، ربحي مصطفى وعثمان محمد غنيم (2000) **مناهج واساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق**، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 44- العمر، بدر عمر (2000) **علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة التاسعة، العدد(17) ص 79- 104.**
- 45- غباري، ثائر احمد وخالد ابو شعيرة،(2009) **علم النفس التربوي وتطبيقاته الصفية**، ط1، مكتبة المجتمع العربي، عمان.
- 46- _____ (2010) **القدرات العقلية بين الذكاء والابداع**، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
- 47- غباين، عمر محمود (2008) **استراتيجيات حديثة في تعليم وتعلم التفكير، اثره للنشر والتوزيع، الشارقة.**
- 48- الفقي، عبد اللاه ابراهيم(2011) **التعلم المدمج التصميم التعليمي- الوسائط المتعددة التفكير الابتكاري** ، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- 49- الفقي، عبد المؤمن فرج (1994) **الادارة المدرسية المعاصرة**، دار نشر جامعة قار يونس ، ليبيا.
- 50- فوزيه، يوسف عبد الغفور وفرماوي محمد فرماوي(2003) **تقويم برنامج دورة التأهيل التربوي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد 23 السنة 12 ، جامعة قطر.**
- 51- قاسم، جميل قاسم(2001) **التدريب والتطوير الفلسفة والتطبيق**، دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة.
- 52- فحوان، محمد قاسم علي (2012) **التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة**، ط1، دار غيداء للنشر والتوزيع ، الاردن.
- 53- قطامي، نايفة (2005) **مهارات التدريس الفعال**، ط1، دار الفكر، عمان.
- 54- _____ (2010) **مناهج واساليب تدريس الموهوبين والمتفوقين**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان.
- 55- قطامي، نايفة ، ويوسف قطامي ورغدة شريم ورفعة الزعبي وجيهان مطر وحيدر (2010) **علم النفس التربوي النظرية والتطبيق**، ط1، دار وائل للنشر، عمان.
- 56- كلية التربية للعلوم الانسانية(ابن رشد) (2002) ، **تنمية الابداع وتحفيزه في الانسان العراقي لمواجهة التحديات ، المؤتمر العلمي الثاني للعلوم النفسية** الذي تم انعقاده في جامعة بغداد ، للفترة من (13- 14) نيسان.
- 57- اللجنة الوطنية للشباب (2016) **برنامج اعداد الكوادر الوطنية في مجال الموهبة والابداع، المركز الدولي للتطوير التربوي.**
www.nyc.om
- 58- مرعي، توفيق احمد ومحمد محمود الحيلة(2009) **طرائق التدريس العامة**، ط4، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الاردن.
- 59- مقابلة، محمد قاسم (2011) **التدريب التربوي والاساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية**، الطبعة الاولى ، الاصدار الاول، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان.
- 60- المؤتمر العلمي الدولي الخامس، (2017) **اسهامات التربية والتعليم في بناء الانسان وتنمية الفكر**، يومي الاربعاء والخميس الموافق 3-4 ايار ، جامعة بغداد ، كلية التربية للعلوم الانسانية ابن رشد ، مجلة الاستاذ العدد الخاص بالمؤتمر العلمي الدولي الخامس، المجلد الاول.

- 61- النوايسة، فاطمة عبد الرحيم(2013) **اساسيات علم النفس**، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الاردن.
- 62- نوفل، محمد بكر، ومحمد قاسم سعيقان(2011) **دمج مهارات التفكير في المحتوى الدراسي**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الاردن.
- 63- نوفل ، محمد بكر وفريال محمد ابو عواد(2010) **التفكير والبحث العلمي**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- 64- وزارة التربية، (2008) **النهوض بواقع التدريب وتطويره في ضوء المستجدات الحديثة، المؤتمر التربوي الاول للتدريب ، عمادة معهد التدريب والتطوير التربوي، للمدة من 23- 24/ حزيران، بغداد.**
- 65- يامين ، تيسير صبحي (2006) **تعليم التفكير من أجل التنمية والابداع** ، مركز دراسات وبحوث المعوقين- اطفال الخليج.
- 66- _____ (2010) **المؤتمر الدولي حول التميز التربوي والابداع، مجلة شبكة العلوم النفسية العربية، العدد (25).**
المصادر الاجنبية

- 67- Andres, S. Bustamante (2014) **Motivation Orientation and school readiness in children served by head start a thesis submitted to the university of Miami.**
- 68- Atac, E. (2008) **Training in the 21 st century: Evaluating Teacher Training in Turkey**, A nadolu University, **Education Faculty Journal**, 13(2) 1-31.
- 69- Ciltas, A.(2012) **The effect of the mathematical modeling method on the level of creative thinking**, **The New Educational Review**,30(4),103-113
- 70- Collins Dictionaries (2018) **Collins English Dictionary Complete and Unabridged edition :16 th edition**, Copyright © Hurper Collins publishers Ltd.
- 71- Donald L. Kirkpatrick & James D. Kirkpatrick (2009) **Evaluating Training programs**, copyrights © Berrett-Koehler Publishers.
- 72- Erika, B., Savardi ,& Ivana, Bianchi (2015) **Productive thinking the role of perception and perceiving opposition/ Gestalt theory, original contributions.**
- 73- Fox, M. & Timmerman, L.(2000),**The Relationships between Socioeconomic status ,Parenting styles, and Motivation orientation ,American**, (P.P.1-7)
- 74- Geoffrey, L. Schroder(2015) **A quantitative study of critical thinking skills in Bachelors of science program students**. A dissertation doctor, university of phoenix.
- 75- Gary W. Heiman(2011) **Basic Statistics for the Behavioral Sciences**, copyrights ©Wadsworth cengage Learning, Canada.
- 76- Hurson, T.(2008)**Think Better (your company's future depends on it and so does yours) by The McGraw-Hill Companies.**
- 77- Jim, C. & Roger, B. (2009) **The Theory & Practice of Training** , Kogan page ,London and Philadelphia
- 78- Leopold, J.(2002) **Human Resource in Organizations, Personnel education**, Inc. ,prentice Hall International, UK., New Jersey
- 79- Moma, L., Kusumah, Y. Sabandra, J. & Afgani, J.(2013) **The enhancement of junior high school students mathematical creative thinking abilities through generative learning mathematical theory and modeling** 3(8)146-156.
- 80- Myrna L. & Gusdorf, M. (2009) **Design, Development and Implementation**, copyright © **Society for Human Resource Management.**
- 81- Nile,(2018) **Planning conducting and evaluating training activities**, copyrights © UCLES
- 82- Ozge, T. (2015) **The State of In- Service Training of Teacher and Teacher Training in National Education Councils, procedia, social and Behavioral sciences**, 197, 378-381.
- 83- Potter, C. (2012) **Designing and implementing training programs**, copyright © **Management Sciences for health.**
- 84 - Ran, R. H. (2009) **Social Conition, Automatic and Flexible, Noconscious Goal pursuit. Nonconscious**.No.1, Pp20-36.
- 85- Ryan, R. M.& Deci, E. L.(2000)**Intrinsic and Extrinsic Motivations classic definitions and new directions, contemporary Educational psychology** 25,54-67.
- 86- Saul, W., Mathews, S., Crawford, A., & Minister, J. (2005) **Teaching and Learning strategies for the thinking classroom**. The international Debate Education Association, New York

- 87- Schlichter, C., & palmer W.(1993) Thinking Smart: A primer of The to the Tolentsun limited model. Mansfield ct. **creative learning press**.
- 88- Slameto, (2014) Developing Critical Thinking Skills through School Teacher Training and Development Personnel Model and Their Determinants of Success, **International Journal of Information and Education Technology**, vol. 4, No. 2, April.
- 89- Think, X,(2012) **Productive Thinking Fundamentals participant Workbook**, Intellectual Capital IP Inc.
- 90- Vansteenkiste, M, Lens, W and Deci, E (2006) Intrinsic Versus Extrinsic Goal Contents in Self – Determination Theory : Another Look at the Quality of Academic Motivation . **Educational Psychologist** , 41(1) , 19-31.
- 91- Viale, (2018)**Evaluation of Training Activities**, copyrights © International Training center of the ILO
- Wertheimer, M., (1959): **productive thinking** , loud an: Tailstock publication92 -
- 93- Wertheimer, M., (1996) **A contemporary perspective on the psychology of productive thinking**, Educational Resources Information center(ERIC)

ملحق مقياس توجهات دافعية التعليم بصيغته النهائية

ت	الفقرة	البدائل			
		لا وافق بشدة	لا وافق	وافق الى حد ما	وافق بشدة
1	احب العمل في التدريس بجد لأنه يمثل تحدياً لقدراتي.				
2	أشعر بالمتعة عندما أؤدي عملي بكفاءة.				
3	ابحث عن معلومات علمية مختلفة كي اتعلم اشياء جديدة.				
4	ارى ان المشكلات السهلة تكون ممتعة				
5	افضل المواضيع العلمية الصعبة التي تزيد من حب الاستطلاع لدي.				
6	مواد الدراسية التي تتطلب مني جهداً كبيراً .				
7	اخطط جيداً لما اريد القيام به.				
8	لدي القدرة على استخدام اي معلومات متوافرة لإنجاز اي عمل يوكل الي.				
9	احب الاعمال السهلة التي اكون متأكداً من انني استطيع انجازها.				
10	اشعر بالضيق اثناء قيامي بإعطاء دروس اضافية.				
11	ارى ان عملي في المدرسة يحقق لي الشعور بالإنجاز والتفوق والتميز.				
12	افضل عدم القيام بالمشروعات ذات المهام الصعبة.				
13	عندما اواجه مهام جديدة تتضخم لدي احتمالات الفشل فأني اترك العمل.				
14	احب أن اخطط وانجز عملي بدون مساعدة خارجية.				
15	اعمل على انهاء تدريس المادة لان هذا هو المفترض ان اقوم به.				
16	اتصرف بطريقة حسنة اثناء العمل.				
17	اهتم بعملي لأنه يساهم في تحسين وضعي المالي.				
18	احترم زملائي المدرسين كي احصل على احترامهم بالمقابل.				
19	احرص على ان اكون دقيقاً في مواعيدي خوفاً من التعليمات.				
20	ابذل جهد في التدريس لأنني اشعر بالإحباط عندما يقل ادائي عن اداء الآخرين.				
21	افضل قراءة الكتب العلمية ومشاهدة غرائب العلوم على الامور الاخرى.				
22	احرص دائماً على عدم ضياع وقتي دون فائدة.				
23	هالة التي لا تتطلب مجهوداً في تحقيقها .				

24	ية لجميع الطلبة لأنها تشعرني				
25	استفد كثيرا من الأنشطة التدريبية ولدي القدرة على تطبيقها في المواقف المختلفة.				
26	اخطت جيدا للمادة التي ادرسها كي اتجنب الوقوع في الاخطاء.				
27	اذا واجهتني مشكلة صعبة في التدريس فأني استمر في المحاولة حتى اتوصل الى حلها بمفردي.				
28	احرص ان تكون اسئلتي مناسبة، حتى لا يعتقد زملائي انني لست جيدا.				
29	احب تدريس الموضوعات التي تتحداني عقليا وتتضمن مشكلات يصعب حلها.				
30	ينتابني شعور بعدم الراحة والسرور عندما اذهب للعمل لأنني اجد صعوبة في فهم القرارات والانظمة.				
31	اتقن عملي على اكمل وجه مهما كانت الظروف المحيطة بي				
32	احرص على ان تكون مواعيدي في المدرسة منتظمة ولا اتاخر عن حصة درسي مطلقا.				
33	اسعى لتحسين ادائي في المختبر بصورة مستمرة لمتابعة كل ما يستجد في المواقف المختبرية.				
34	احب ان يساعدني زملائي في التخطيط والبحث عن الموضوعات الجديدة.				
35	اعتقد بأن العمل بالتدريس شاق لأنه يتطلب جهد يفوق طاقتي.				
36	اطالع مصادر مختلفة للمادة التي ادرسها من اجل تحسين ادائي.				
37	ابدا بالتخطيط لتنفيذ طريقة تدريس بعد ان اخذ رأي المختصين.				
38	ابذل قصارى جهدي كي اتميز بالمسابقات العلمية والأنشطة المختلفة.				
39	اسعى للحصول على فرص اكتساب مهارات جديدة بالتدريس.				
40	يزعجني انتقاد الآخرين لأسلوبي في التدريس				
41	اتجنب المواقف التي تتضمن اسئلة كثيرة فأني احب التقيد بالدرس.				
42	اشارك بالدورات التدريبية كونها تساعدني في التعرف على مهارات تدريسية متنوعة.				
43	اسعى للوصول الى مكانة تربوية اجتماعية تكون محط إعجاب وتقدير من الآخرين.				
44	اسعى لأكون بمستوى زملائي الجدد في تطوير مهاراتهم التدريسية.				
45	ابذل جهد في اي موضوع ادرسه لأنه يشعرني بأهميتي بين زملائي .				
46	افضل القيام بتدريس مواد دراسية مختلفة لأنها تنمي قدراتي العلمية.				
47	أودي عملي بالوقت المحدد خوفا من لوم الآخرين.				
48	احب اثاره النشاط والمثابرة لدى الطلبة في قاعة الدرس.				
49	اذا واجهتني موضوعات صعبة استعن بزملائي لحلها.				
50	اعتد بنفسي عندما يخبرني زملائي اني مثير للاهتمام.				
51	اتجنب التغيب عن العمل خوفا من المحاسبة.				
52	استمتع بحل المشكلات التي يعدها البعض صعبة جدا.				
53	ابذل قصارى جهدي لمساعدة طلبتي في تحقيق النجاح.				
54	احرص على ان يكون ادائي في العمل مرتقعا مقارنة بالآخرين.				
55	اجد نفسي محرجا عندما يطلب مني زملائي التحدث عن انواع التفكير ومهاراته.				
56	اتجنب المشاركة في الأنشطة العلمية التي ليس لها مردود مادي او معنوي.				

57	يشجعني التدريب المستمر اثناء الخدمة على الابداع والتميز.
58	اناقش الافكار التي تطرح من قبل الاخرين لأتعلم معلومات جديدة ومفيدة.
59	تغمرني السعادة بمجرد ان اجد نفسي وسط طلبتي.
60	يحزنني عدم مكافأتي على الانشطة الابداعية التي اقوم بها.
61	اكافح لأظهر قدراتي للطلبة اثناء التدريس.
62	احب القيام بمسؤوليتي تجاه طلبتي بغض النظر عن الحوافز التي احصل عليها.
63	افضل العمل ذات المردود المالي الجيد.
64	اتألم كثيرا عندما تكون اعمالتي التدريسية لا ترضي الاخرين.
65	اجامل زملائي في بعض المواقف التعليمية كي لا افقد صداقتهم.
66	احب التزود بقدر كبير من المعلومات في مجال تخصصي لنيل احترام الاخرين.
67	لدي اصرار وعزيمة في اتمام عملي لنهايته.
68	انا في سباق مع الزمن من اجل اتقان مهارات التفكير.
69	استمتع بمناقشة المواضيع العلمية المهمة مع زملائي.
70	تعاوني مع زملائي في مناقشة بعض الموضوعات المثيرة للتفكير يعود علي بالمنفعة.
71	تشجعني المكافآت المالية على بذل اقصى جهودي أكثر من غيرها.
72	يسعدني اعطائي مكافأة بقدر جهدي المبذول.
73	اسعى لحل اي مشكلة تواجهني في التدريس مهما استغرق ذلك من وقت .
74	اتقن عملي لان الاداء المرتفع يرفع مكانتي بين زملائي.
75	اسعى للتميز في تدريسي بدون مساعدة خارجية
76	اشارك بالفعاليات والانشطة المدرسية المختلفة لأحصل على تقدير الاخرين.
77	اقراً على نطاق واسع حول الموضوعات العلمية المفيدة لإشباع فضولي العلمي.
78	سأستمر بالعمل في التدريس بغض النظر عن الجوانب المادية.
79	تتلاءم الحوافز التي تقدمها دائرتي مع مقدار الاداء الذي اقوم به.
80	اسعى للحصول على اطراء من الاخرين حول معرفتي وثقافتي.
81	استمتع بمناقشة المواضيع العلمية المعقدة لأنها تنقلني الى معرفة جديدة على مستوى اعلى من الصعوبة.
82	احب ان اتزود بأكبر قدر ممكن من المعرفة في مجال تخصصي