

تقويم برنامج تدريب مدرسي التاريخ ومدرساتها في أثناء الخدمة من وجهة نظر المتدربين أنفسهم

أ.د. برون محمد شكري

الجامعة المستنصرية / كلية التربية

الكلمات المفتاحية: تقويم. برنامج. مدرسي التاريخ

الملخص:

هدف البحث الى تقويم برنامج تدريب مدرسي التاريخ ومدرساتها في اثناء الخدمة لتعرف جوانب القوة والضعف فيه وذلك من خلال استبانة طبقت على عينة من المدرسين والمدرسات الذين أجازوا برنامجا تدريبياً في مادة التاريخ للعامين 2013-2014 والبالغ عددهم (30) مدرساً ومدرسة في محافظة بغداد وقد تمت تصميم هذه الاستبانة من قبل الباحثة بالاعتماد على استبانة استطلاعية ومقابلة بعض المدرسين والمدرسات وخبرة الباحثة بصفتها مدرسة في مادة التاريخ وطرائق تدريسها وتوصلت الباحثة الى عدد من النتائج منها:-
اولاً -جوانب القوة في البرنامج.

1- اختيار المتدربين على اساس تقويم المشرف التربوي.

2- كان المدربون من ذوي الاختصاص الدقيق.

ثانياً- اما جوانب الضعف في البرنامج:-

1- خلو منهاج التدريب من الوسائل التعليمية اعدادا واستخداما.

2- توقيت الدورات لم يكن مناسباً.

3- عدم التنوع في طرائق التدريس مع اهمال التدريب على التخطيط بأنواعها.

وانتهى البحث الى وضع عدد من التوصيات والمقترحات.

الفصل الأول:

مشكلة البحث:

لقد حظيت قضية اعداد مدرس مادة التاريخ بأهمية كبيرة من المسؤولين والمهتمين بقضايا التربية والتعليم بوصفه يدرس تاريخ الامة في الماضي وربطها بالحاضر وتتجلى هذه الاهمية من خلال الاهتمام بمستوى الاجاء في العملية التربوية ومواكبة الاتجاهات التربوية الحديثة في اعداده قبل الخدمة وفي اثنائها والاستمرار بهذا التحسين برفع فاعليتها وتطويرها وذلك لان المؤسسات والافراد والنظم تكون عرضة للتغيير.

وإزاء ما يموج به العالم من تغييرات جذرية في المفاهيم والرؤى والمضامين يجد مدرسو مادة التاريخ انفسهم مضطرين الى الاعتراف بان اعدادهم الاولي لن يكفهم بقية حياتهم بل عليهم تحديث معارفهم ومهاراتهم واستبقائها وعد ما تلقوه من اعداد قبل الخدمة ليس الا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وانشطة التطور التي لا بد ن ان تستمر مع المدرس مادام في الحياة ومادامت هناك معارف وعلوم وافكار وتكنولوجيا جديدة وما يتبع ذلك من تغيير وتطوير في طرائق التدريس واساليبه وبالنتيجة فان المدرس بعد تخرجه يفاجأ بتغييرات كثيرة وتجديدات متتابة في الحقل التربوي مما يستدعي تدريبه في اثناء الخدمة (زاير وعائز، 2011، ص44) ومن هنا تكمن مشكلة البحث الحالي في الاجابة لى الاسئلة الآتية:

1. ما جوانب القوة والضعف في برنامج التدريب في اثناء الخدمة لمدرسي مادة التاريخ ومدرساتها؟

2. ما جوانب الضعف في برنامج التدريب اثناء الخدمة لمدرسي مادة التاريخ ومدرساتها؟ أهمية البحث:

ان المواد الاجتماعية تحتل مكانة مهمة بين مناهج المراحل الدراسية لانها من أكثر المواد حساسية نظرا لما يجري في الأطار الاجتماعي من أحداث ومشكلات لها أفعال وثيق بالحياة وما فيها من ظواهر مختلفة اذ تتوفر مجالات كثيرة تساعد على النمو الاجتماعي كما تعد في مقدم الموضوعات التي تساعد الطالب على فهم الواقع والعمل على حل مشكلاته وتوضيح العلاقات التي تربط الماضي بالحاضر (سعادة، 1984، ص24).

وتهتم المواد الاجتماعية بالقيم والأنشطة الاقتصادية والسياسية في الماضي والحاضر وتفاعل الإنسان مع بيئته الاجتماعية والطبيعية ومشكلاتها، وتوقعات المستقبل والتراث الثقافي وخصائصه الحيوية لأنها تعني بدراسة كل شئ عن البشر وبيئاتهم (شكر الله، 1980، ص78). ويركز التاريخ على دراسة العلاقات بين الإنسان وبيئته الاجتماعية والطبيعية عبر العصور التاريخية وهو يوضح تطور الإنسان في تفاعله مع البيئة ويطلعنا على نواحي حياته خلال ذلك التطور لأن حياتنا الحاضرة ليست سوى امتداد لتلك الحياة واستمرار لها وذلك لصعب علينا فهم الحاضر إلا من خلال الماضي الذي يوضح لنا نشوء التراث التراث الأنساني وتطوره والاسس التي تقوم عليها العادات والتقاليد والمؤسسات المختلفة التي تتفاعل معها الآن لذلك فادراك طبيعة المادة مهم بل في غاية الأهمية لانه يساهم في جعل دروس التاريخ شيقة ومثيرة ويبعث حب الاستطلاع في نفوس الطلبة ويدربهم على حل مشكلاتها بأبعادها الصحيحة فمن ثم فهمهم للمعاني والقيم التي يجب أن تنطوي عليها هذه المادة الدراسية (الطبيطي، 2002، ص24).

ويمكن القول أن أهمية تدريب المدرسين في أثناء الخدمة تتجلى في:

1. أهمية مادة التاريخ تلقي على عاتقنا جميعا الاهتمام بتدريسها بشكل يتناسب ومكانتها
 2. أهمية التطور المهني لمدرسي مادة التاريخ أثناء الخدمة واتاحة الفرصة لهم في مواكبة التطورات في مجال تخصصهم.
- هدف البحث:

يرمى البحث الحالي الى تقويم برنامج تدريب مدرسي التاريخ ومدرساتها في أثناء الخدمة من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

1. تعرف جوانب القوة في البرنامج من وجهة نظر المدرسين والمدرسات.
 2. تعرف جوانب الضعف في البرنامج من وجهة نظر المدرسين والمدرسات.
 3. الوقوف على ما يقترحه المدرسون والمدرسات من مقترحات لتطوير البرنامج.
- حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على:

1. مدرسي التاريخ ومدرساتها في المرحلة الثانوية في مديرتي تربية الرصافة (الأولى والثانية) الذين اشتركوا في هذا البرنامج وتخرجوا فيه.

2. برنامج تدريب مدرسي التاريخ ومدرساتها الذي طبق في معهد تطوير المواد الاجتماعية 2013 و 2014 .

تحديد المصطلحات

1. التقويم:

غانم 1997: عملية منهجية تتضمن جمع المعلومات عن سمة معينة – بالقياس الكمي أو غيره – ثم استخدام هذه المعلومات في إصدار الحكم على هذه السمة في ضوء أهداف محددة سلفا لنعرف مدى كفايتها (غانم، 1997، ص9).
التعريف النظري : يمكن للباحث تبني تعريف غانم 1997 وذلك لملاءمته اجراءات البحث.

التعريف الاجرائي: هو الحكم على مدى نجاح برنامج التدريب في أثناء الخدمة مقاسا بالدرجات التي حصل عليها المستجيبون لمقياس البحث أواداته .

2. البرنامج:

عرفه جابر وهندام بأنه:- نشاط يستهدف تغيير الاهداف تغيير الأفراد على نحو ما فيضيف معرفه الى ما لديه من معرفة، ويمكنهم من أن يؤدوا مهارات لم يكونوا قادرين على أدائها بدونه، ويساعدهم على نمو وأستبصار معين (جابر وهندام، 1978، ص121).

التعريف النظري: مجموعة من النشاطات المخطط لها والمنظمة على أسس علمية تتضمن خبرات تعليمية، ومحاضرات، وتدريبات، ومناقشات، وواجبات بيتية، وتعليمات تقدم لمدرسي التاريخ ومدرساتها عبر طرائق وأساليب ووسائل مختلفة بهدف مساعدتهم عللا النمو المهني.

3. التدريب في أثناء الخدمة:

كل أنواع التدريب التي يحضرها الفرد منذ تثبيته في العمل وحتى انتهاء مدة خدمته، أو وصوله الى سن التقاعد، ويهدف الى تزويده بالمعارف والمهارات التي يحتاجها في أثناء العمل، ورعايتها بالصقل والتهذيب المستمرين، وتنميتها لمسايرة متطلبات التقدم التكنولوجي، وغرس الاتجاهات الجيدة، وتطوير وتعديل الاتجاهات الحالية وفقا لما يستجد من ظروف (باشات، 1978، ص128).

التعريف النظري: من يزو به مدرسو التاريخ ومدرساتها من نشاطات وتدريبات في أثناء الخدمة باشتراكهم في الدورات التي يقيمها معهد تطوير تدريس المواد الاجتماعية بغرض تحسين كفاياتهم المهنية.

الفصل الثاني

جوانب نظرية ودراسات سابقة

أولاً:- جوانب نظرية

أهداف التدريب في أثناء الخدمة:

ان برامج تدريب مدرسي التاريخ في أثناء الخدمة مهم جدا بالنسبة اليهم، وذلك لمجاراة العصر، والحصول على معرفة جديدة، وملاحقة التطورات العلمية والتربوية والتقنية، والامام بطرائق التعامل مع الوسائل التعليمية الحديثة وطريقة استخدامها بفاعلية مع الطلبة، فضلا عن أنها تشير الى التطور الاكاديمي للمدرسين والمامهم بالأساليب التربوية الحديثة بغرض تنمية كفاياتهم التعليمية والسلوكية .

يتضح مما تقدم أن اهداف برامج تدريب مدرسي التاريخ أثناء الخدمة يمكن تلخيصها بالآتي:

1. رفع مستوى المتدرب المهني مادة وطريقة بما يلائم اهداف المرحلة التعليمية.
 2. المام المتدرب بالطرائق والأساليب الحديثة لمستخدمه في مجال التعليم.
 3. تمكين المتدرب من مساهرة التطور العلمي والتكنولوجي الحديث.
 4. مساعدة المتدرب على اكتشاف مواهبه.
 5. مساعدة المتدرب على الانفتاح على زملائه بهدف تنميته مهنيا، وذلك من خلال ايجاد فرص الاحتكاك معهم في اطار المهام ولنشاطات الجماعية التي تتطلب العمل التعاوني، وتنمي روح الجماعة بينهم. (رواس، 2007، ص2).
- واقع برامج التدريب في أثناء الخدمة:

وعلى الرغم من الاهتمام المتنامي الذي تحظى به برامج تدريب مدرسي التاريخ في أثناء الخدمة وتأهيلهم من لدن المسؤولين والمهتمين بقطاعي التربية والتعليم لكنها غير مثمرة على النحو المطلوب، لأنها تتم بصورة رتيبة ولا يتحمس لها المدرسون، وتكتفي هذه البرامج في غالبية الأحيان بتزويد المدرسين بعدد من المعلومات والمفاهيم، وهذا في حد ذاته غير كاف على الإطلاق (زاير، وعائز، 2011، 44)، ولعل السبب في ذلك يعود الى وجود مشكلات ومعوقات تواجه هذه الدورات، فقد أكدت ندوة اعداد المعلم بدول الخليج العربي التي عقدت في عام 1984 م أن هناك مشكلات تواجه أجهزة التدريب مما يؤدي الى قلة الاستفادة من هذه الدورات منها:

النقص في كفاية الموظفين الفنيين في التدريب فيما يرتبط بتخطيط البرامج التدريبية للمعلمين وتنفيذها وتقويمها، والنقص في الخبرات المتوافرة في المدرسين، وندرة الكفاءات الوطنية المتخصصة في مجال تدريب المعلمين، فضلا عن أن خبرات القيادات المتخصصة في التدريب قديمة في أساليبها وطرائقها، ونقص الأبنية الصالحة لتنفيذ برامج التدريب، زيادة على عدم توافر الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة التي تحتاجها البرامج التدريبية، وقلة الامكانيات المالية المرصودة للتدريب في بعض الدول. (الحمامي، 1999، ص 102-103).

وحدد شريف المشكلات والمعوقات التي تواجه برامج تدريب المدرسين في اثناء الخدمة بالآتي:

1. عدم تحديد الاحتياجات التدريبية بالشكل العلمي للأسباب الآتية:
 - أ- التعجل في تنفيذ البرامج.
 - ب- الاهتمام بالكم دون الكيف في البرامج التدريبية.
 - ج- اسناد عملية التدريب لغير المختصين.
2. تكرار البرامج التدريبية نفسها.
3. عدم تلبية برامج التدريب للحاجات التدريبية للمتدربين.
4. القصور الواضح في البيانات التي يستند اليها التدريب.
5. عدم فاعلية التدريب في كثير من الأحيان، اذ أنه يهتم بالمعارف لا المهارات، او السلوك، او بتحسين الأداء. (شريف، ص 135)

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

أولاً:- مجتمع البحث:

كان مجتمع البحث متمثلا بمدرسي التاريخ الذين اجتازوا دورة تدريبية في معهد تطوير تدريس المواد الاجتماعية للسنتين (2013-2014) وكان عددهم (48) مدرسا ومدرسة موزعين على السنتين (2012 - 2013).

ثانياً:- عينة البحث:

كانت عينة البحث تتمثل ب (30) مدرسا ومدرسة تمكنت الباحثان من الوصول الى مدارسهم وتطبيق الأداة عليهم وهذا ما يمثل نسبة (5 ، 62%) من المجتمع.

ثالثاً:- أداة البحث:

تمثلت أداة البحث باستبانة من اعداد الباحثين وذلك بالاستعانة بـ:

1. استبانة استطلاعية عرضت على (10) من المدرسين والمدرسات الذين اجتازوا دورات أثناء الخدمة متضمنة سؤالاً مفتوحاً هو:
س: ما تقويمك لمنهاج الدورة التدريبية التي اجتزتها في معهد تطوير المواد الاجتماعية؟
 2. الاطلاع على عدد من الدراسات والأدبيات ذات الصلة بموضوع البحث.
 3. مراجعة معهد تطوير المواد الاجتماعية في بغداد ومناقشتهم في الموضوع.
 4. خبرة الباحثين السابقة عن الموضوع بوصفهما كانتا درسين على ملاك مديرية تربية الرصافة واجتازتا أكثر من دورة تدريبية في معهد تطوير التاريخ.
- رابعاً:- صدف الأداة:

بعد أن أعدت الباحثة أداة البحث على شكل فقرات عرضت على عدد من الخبراء لأبداء آرائهم وتعديل ما يحتاج وقد حصلت فقرات الأداة على موافقتهم جميعاً وبذلك تحقق ما يسمى بالصدق الظاهري للأداة.

خامساً:- ثبات الأداة:

بعد تطبيق الأداة بأسبوعين أعيد تطبيقها على (12) مدرسا ومدرسة واستخرجت معامل الارتباط بين التطبيقين باستخدام معامل ارتباط بيرسون فكان (0,85) وهذا معامل ارتباط جيد .

سادساً:- الوسائل الاحصائية :

استعملت الباحثة الباحثة عدداً من الوسائل الاحصائية في إجراءات البحث وتحليل النتائج وهي :

1. معامل ارتباط بيرسون للثبات .
2. الوسط المرجح لكل فقرة من فقرات الأداة.
3. الوزن المثوي لكل فقرة من فقرات الأداة.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتحليلها:

بعد ان تم تطبيق أداة البحث تمت المعالجة احصائياً باستخدام الوسط المرجح والوزن المثوي لكل فقرة من فقرات الأداة ثم رتب الفقرات على وفق تلك النتائج من الأعلى الى الأدنى وكما موضح في جدول (1).



ت	الفقرات	الوسط المرجع	الوزن المنوي
1	يخلو منهاج الدورة التدريبية من الوسائل التعليمية اعدادا واستخداما	2.63	%87.66
2	أ- تم اختيار المتدربين على اساس تقويم المشرف الاختصاص.	2.50	%83.33
	ب- توقيت الدورة لم يكن مناسباً.	2.50	%83.33
	ج- لم نلق اهتماماً بتوعية المدرسين بضوابط طرح الاسئلة والاجابة عنها.	2.50	%83.33
3	عدم التنوع في طرائق التدريس المتبعة ما بين قديمة وحديثة.	2.43	%81
4	كان المدربون من ذوي الاختصاص الدقيق.	2.40	%80
5	أ- كثرة الساعات المخصصة للمواد التخصصية.	2.36	%78.66
	ب- افتقر منهاج دورة التدريب التقويم بأنواعه.	2.36	%78.66
	ج- لم تكن الساعات المخصصة للمواد التربوية كافية.	2.36	%78.66
6	أهمل منهاج الدورة التدريب على التخطيط بأنواعه.	2.33	%77.66
7	أ- لم تطور مقررات الدورة أدائي المهني.	2.30	%76.66
	ب- المواد الدراسية نظرية فقط.	2.30	%76.66
	ج- اقتصر الاختبار في نهاية الدورة على الجانب النظري فقط.	2.30	%76.66
8	لم تساعد مقررات الدورة في تطوير المستوى العلمي.	2.20	%73.33
9	لم تكن مدة الدورة كافية لتطوير الاداء علميا ومهنيا.	2.16	%72
10	أ- لم يراع منهاج الدورة تطبيق دروس نموذجية كافية.	2.10	%70
	ب- ليس هناك اهتمام بالتحفيز سواء ماديا او معنويا.	2.10	%70
11	تم اختيار المتدربين على أساس سنوات الخدمة.	2.30	%67.66
12	المواد الدراسية نظرية وعلمية.	1.80	%60
13	أهداف الدورة واضحة للمتدربين.	1.66	%55.33

مناقشة النتائج:-

1- حصلت الفقرة (يخلو منهاج الدورة من الوسائل التعليمية اعدادا واستخداما) على وسط مرجح (2,63) ووزن مئوي (66,87%) وبذلك احتلت المرتبة الاولى بين الفقرات مما يشير الى ان الدورات التدريبية لم تعط أي اهتمام للوسائل التعليمية فلا تدرب المتدربين على اعدادها ولا كيفية استخدامها بالرغم من اهميتها ودورها الكبير في الدرس بوصفها وسيلة تساعد المدرس في توضيح الدرس وترسيخه أكثر في أذهان الطلبة وتربط الجانب النظري بالعمل، كل هذه ايجابيات افتقدها الدرس التدريبي الامر الذي يسجل سلبا عليه.

2 – أما الفقرات (تم اختيار المتدربين على أساس تقويم المشرف الاختصاص) و (توقيت الدورة لم يكن مناسباً) و(لم نلق اهتماماً بتوعية المدرسين بضوابط طرح الأسئلة والاجابة عنها) فقد احتلت جميعها المرتبة الثانية لحصولها على وسط مرجح (2,5) ووزن مئوي (33,83%) ويمكن مناقشتها بالشكل الآتي:

أ- فقرة (تم اختيار المتدربين على أساس تقويم المشرف الاختصاص) تسجل نقطة ايجابية للدورات التدريبية، فالمشرف الاختصاص هو احد المتابعين لعمل المدرس ويفترض أن يكون أكثر خبرة فكلما كان على تواصل مع المدرس وعمله وابتعد عن المجاملات والعلاقات الشخصية أصبح هدفه تحسين عمل المدرس ورفعته بالتوجيهات المفيدة والاخذ بيده نحو تحقيق اهدافه على شكل المطلوب، فاذا استند تقويم المشرف لأسس التقويم الصحيحة أصبح قادرا على أن يشخص المدرسين الذين لا زالوا في حاجة للدورات التدريبية للنهوض بهم من أجل النهوض بالطلاب.

ب- فقرة(توقيت الدولة لم يكن مناسباً) ان مسألة توقيت الدورة بالنسبة للعام الدراسي تعد مهمة. فالتوقيت يجب أن يكون مناسباً كي لا يربك الطالب والمدرس لأن المدرس أثناء الدورة يتفرغ من عمله التدريسي مما يترتب عليه ضياع بعض الدروس على الطالب، لذا رأت الباحثة أن نسبة كبير من المدرسين والمدرسات يفضلون أن تكون الدورات في أثناء العطلة المدرسية كي لا تتأثر خططهم الدراسية السنوية ولا تربك الامتحانات الشهرية ولا تكن هناك فواصل زمنية طويلة في الدروس ما قبل الدورة وما بعدها مما يعرض للنسيان.

ج- أما الفقرة (لم نلق اهتماماً بتوعية المدرسين بضوابط طرح الأسئلة والاجابة عنها) فقد تتجلى أهميتها من أهمية الأسئلة وكيفية طرحها من المدرس وتلقي الاجابة عنها من الطالب فهذه اجراءات مهمة جداً لما تتطلبه من مواقف سواء من الطالب أو

المدرس... فالسؤال له ضوابطه من حيث الصياغة المناسبة للطلاب، والاحاطة بموضوع الدرس، وإدراك أن يطرح السؤال قبل تحديد المجيب... الخ، والاجابة التي تتطلب أن تكون واضحة، وان يساهم فيها الطلبة جميعهم، وأن تقبل فيها الآراء مهما تعددت، وأن يحترم كل طالب رأي الطالب الآخر، وأن يلتقي المدرس الاجابة مهما كانت ثم ينقحها بطرحها للمناقشة... الخ. مما يفرض على برنامج الدورات التدريبية أن يتضمنه.

3- أما فقرة (عدم التنوع في طرائق التدريس المتبعة ما بين قديمة وحديثة) فقد احتلت مرتبة متقدمة جعلت منها ذات دلالة اذ حصلت على وسط مرجح (43,2) ووزن مئوي (81%) وأكدت ان المدرسين أدركوا مسألة مهمة جدا افتقدت اليها الدورات التدريبية اذ انها لازالت تراوح في مكانها من حيث اتباعها لطرائق تدريس محدودة وقديمة في الوقت نفسه، ولم تجار في برنامجها التدريبي طرائق التدريس الحديثة واساليبها، وبدا شعور المدربون بالملل والرتابة وأنهم لم يكتسبوا أي جديد في مجال طرائق التدريس وهذا أمر يسجل على الدورات لتدريبية وليس لها.

4- أما الفقرة (كان المدربون من ذوي الاختصاص الدقيق) فقد حصلت على وسط مرجح (40,2) ووزن مئوي (80%) مشيرة بذلك الى أن المدرسين اغلبيهم ان لم يكن جميعهم من ذوي الاختصاص في مادة التاريخ وطرائق تدريسها وهذا الامر اشعر المتدربين بالراحة والاطمئنان على الرغم من قلة الدروس في طرائق التدريس فكلما كان المدربون من ذوي الاختصاص ازدادوا تفهما لما يحتاجه المتدربون وكيفية التعامل معهم.

5- اما الفقرات (أ- كثرة الساعات المخصصة للمواد الاجتماعية) و(ب- افتقر منهاج دورة التدريب التقويم بأنواعه) و(ج- الم تكن الساعات المخصصة للمواد التربوية كافية) فقد حصلت على وسط مرجح (36,2) ووزن مئوي (66,78%) لو نظرنا للفقرة الاولى منها نرى ان هناك خللا في برنامج الدورة التدريبية فبالنسبة للمواد الدراسية المقررة في الدورة التدريبية لم يكن هناك توازنا بين التخصصية والتربوية حتى وان كان نسبيا بل ان المواد التخصصية احتلت النسبة الاكبر وترى الباحثة انه لا بد من مواد تخصصية لكن كثرتها كما ونوعا وضيق وقت الدورة اربك المتدربين في تلقيا والسيطرة عليها مما انعكس سلبا على طرائق تدريسها وكثرة الاهتمام بالمادة بمعزل عن الطريقة التي تدرس بها وفي الوقت نفسه قلل من فرص التقويم او متابعة المتدرب المستمرة واقتصرت التقويم على ان يكون نهائيا فقط وبذلك قلت فرص تشخيص ما

يعترض المتدربين من عقبات وما ينقصهم من متطلبات وما يحتاجون اليه من اساليب تربوية.

6- اما الفقرة (اهمل منهاج الدورة التدريب على التخطيط بأنواعه) فقد حصلت على وسط مرجح (33,2) ووزن المئوي (66,77%) مشيرة بذلك الى اهمية التخطيط بأنواعه والذي اهمله البرنامج التدريبي فالتخطيط السنوي واليومي مهمان للمدرس لان كل منهما يرسم له الطريق لتنفيذ البرنامج المقرر والا فان المدرس يتخبط عشوائيا ان لم يكن مخططا لإنجازه السنوي للمنهج الدراسي ككل ولإنجازه اليومي كذلك من خلال الخطتين السنوية واليومية، لذا يفترض برنامج الدورات التدريبية درسا في التخطيط حتى وان كان المتدربون يعرفون ذلك لكن لا نضمن اتقانهم لكل جوانب التخطيط وادراكهم لأهميته.

7- أما الفقرتان (لم تطور الدورة ادائي المهني) و (المادة الدراسية النظرية فقط) كل منها تؤكد الأخرى في ان الدورات التدريبية اعتمدت جانب التلقين واللقاء والحفظ وابتعدت عن الجانب العملي على الرغم من اهميته في ما يطرده من اداء للمدرس فالربط بين الجانبين العملي والنظري مهم جدا في دروسنا وفي الدورات التدريبية وحتى في الاختبارات والتقوية.

8- اما الفقرة (لم تساعد مقررات الدورة في تطوير المستوى العلمي وهذا يمثل نتيجة لما تقدم من فقرات فكلما افتقرت الدورات التدريبية للجوانب العملية والوسائل التعليمية وطرائق التدريس الحديثة واساليبه اصبحت عاجزة عن تطوير مستوى المتدربين.

9- اما الفقرة (لم تكن مدة الدورة كافية لتطوير الاداء علميا ومهنيا) فقد حصلت على وسط مرجح (16,2) ووزن مئوي (72%) مشيرة بذلك الى ان اغلبية المتدربين أشاروا الى قصر مدة الدورة اذ لا تكفي لتنفيذ كل ما مطلوب او مقرر فيها بصورة صحيحة او دقيقة لان ذلك يدفع المدرب الى التذكير في ان ينجز او ينفذ ما مطلوب منه في حدود هذه المدة القصيرة مما ينعكس سلبا على الدقة والاستيعاب من المتدربين والابتعاد عن التخطيط او التقويم المستمر البناء.

10- اما الفقرتان (أ- لم يراعي منهاج الدورة تطبيق دروس نموذجية كافية) و (ب- ليس هناك اهتمام بالتحفيز سواء كان ماديا او معنويا) فقد احتلتا المرتبة نفسها من حيث اهميتهما اذ حصلتا على وسط مرجح (1,2) ووزن مئوي (70%) وترى الباحثة ان تطبيق دروس نموذجية من المتدربين انفسهم في اثناء مدة الدورة يعزز الجوانب

الإيجابية المطلوب غرسها في أذهان المتربين ويربط الجانب النظري بالعمل ويجعل من المدربين والمسؤولين عن الدورة التدريبية على بينة من مدى ما تحقق من أهداف الدورة لتعزيز الإيجابي منها وتدارك الجوانب السلبية قبل فوات الأوان فافتقاد الدورات لهذا النوع من الدروس يجعل من الدورة مجرد برنامج للتلقين ومن المتدربين متلقين فقط، أما بالنسبة للتحفيز ودوره في خلق وتنمية الدوافع لدى المتدربين وهذا أمر لا يمكن أن ننكر أهميته ومن خلال إجابات المتربين أن برنامج الدورة لم يعر أي اهتمام لهذا الجانب على الرغم من أهميته.

11- أما الفقرة (تم اختيار المتربين على أساس سنوات الخدمة) أمر مهم جداً إذ يفترض عند اختيار المدربين أو المدرسين الذين يحتاجون إلى دورات تدريبية أن ينظر إلى سنوات الخدمة وترى الباحثة أنه كلما زادت سنوات الخدمة زادت خبرة المدرس وبالعكس لكن في الوقت نفسه قد تزداد الخبرة بمادته العلمية ويفتقد إلى الملمة بطرائق التدريس ومواكبة الحديثة منها الأمر الذي يمكن أن يتحقق لتوعية المدرس بأهمية الإطلاع على كل ما هو جديد في ميدان عمله ولا ضرر في ما لو كان من المنتمين للدورات التدريبية أو حضور الدروس النموذجية.

الاستنتاجات:-

بعد أن عرضت الباحثة نتائج البحث وناقشتها استنتجت عدد من الاستنتاجات منها ما يشكل إيجابيات في برنامج التدريب ومنها ما يسجل عليه بوصفها سلبيات ويمكن عرضها بالشكل الآتي:

1- الإيجابيات:

أ- أن تحديد المتدربين يمكن أن يتم عن طريق المشرف الاختصاص المتابع لهم طيلة العام الدراسي معتمداً في ذلك حاجة المدرس للتدريب لزيادة مؤهلاته أو لأنه أشعر عليه نقصاً في كفاياته وكذلك سنوات الخدمة كأن يكون من المدرسين المستجدين في الخدمة أو ذوي الخدمة الطويلة لكنهم تنقصهم المواكبة والملمة بطرائق التدريس الحديثة.

ب- الحرص من المسؤولين عن الدورات أن يكون الأساتذة المدربون من ذوي الاختصاص ليكونوا أكثر تفاعلاً مع المتدربين ومعرفة بما يحتاجونه في أثناء الدورة .

3- السلبيات:

أ- أهداف الدورة غير واضحة للمتدربين فالأهداف بدورها موجهات للعمل وكلمة كانت واضحة أصبح الطريق لتحقيقها أكثر وضوحاً فالدورات لم تغرس في نفوس المتدربين سوى أن يدرسوا المواد المقررة ويختبوا فيها.

ب- عدم مواكبة مقررات الدورات التدريبية لما استجد في طرائق التدريس واساليبه خاصة ونحن في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي.

ج- ان توقيت الدورة لم يكن مناسباً لأغلبية المتدربين لأنه يأتي في وقت هم بحاجة فيه لمواصلة التدريس وللامتحانات الشهرية التي تتطلب استقراراً في المدرسين وعدم استبدالهم بأخرين أو إيقاف الدراسة في المادة الدراسية لانصراف مدرسيها للدورات التدريبية.

د- اهمال الجانب العملي في الدورة والاختصار على الجوانب النظرية فليس هنالك دروس تطبيقية.

هـ- مدة الدورة قصيرة ولم تكن كافية لتطوير الاداء.

ي- اهمال التدريب على التخطيط مما يجعل من المدرسين عدم الاهتمام به فتصبح بذلك دروسهم ارتجالية مزاجية بعيدة عن التنظيم.

التوصيات:

أوصت الباحثة بما يأتي :

1- ان تهتم الجهات المسؤولة عن الدورات التدريبية بشمولية منهاج الدورة من دروس تخصصية وعملية وتربوية وبخاصة طرائق التدريس والوسائل التعليمية.

2- ان تكثف الدورات من الدروس النموذجية للوقوف على ما تحقق من اهداف وعرفة مدى الحاجة للتغذية الراجعة .

3- ان تكون الدورات في اثناء العطلة الصيفية وبخاصة في نهايتها اي قبل بداية العام الدراسي مباشرة كي لا نربك سير العملية التدريسية وكي يلتحق المدرس بالدراسة ويبدأ عامه الدراسي وهو مسلح بما هو جديد في مجال تخصصه وفي طرائق التدريس.

4- الاهتمام بالتحفيز اي كان نوعه كأن تخصص واسطة نقل للمتدربين من وإلى اماكن سكنهم وان يوجه لهم كتاب شكر وتقدير بعد انتهاء الدورة.

5- أن تكون هناك دورات خاصة لطرائق التدريس فقط كي تكون الفرصة كافية لتوعية المدرسين بطرائق التدريس القديمة والحديثة منها.

المقترحات:-

1- القيام بدراسة مماثلة في المحافظات الاخرى للوقوف على مدى توافق البرنامج التدريبي في بغداد والمحافظات الاخرى.



2- القيام بدراسة مماثلة على عينة أكبر في محافظة بغداد اي الكرخ والرصافة والمقارنة بين النتائج في مديريات التربية المختلفة.

3- القيام بدراسة لمعرفة المعوقات التي تعترض عمل الدورات التدريبية من وجهه نظر الاساتذة المدربين.

المصادر:

أولاً: المصادر العربية

- 1- باشات، احمد ابراهيم، أسس التدريب، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة- مصر، 1978.2
- بشارة، جبرائيل، تكوين المعلم العربي والثورة العلمية التكنولوجية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت- لبنان، 1986م.
- 3- جابر، جابر عبد الحميد، يحيى حامد هندام . المناهج أسسها ، تخطيطها، تقويمها، ط2، دار النهضة العربية ، القاهرة- مصر، 1978م.
- 4- الحسون، جاسم، مرشد المعلم الى تعليم دروس كتاب قراءتي الجديدة للصف الاول الابتدائي، ط3، بغداد- العراق، شركة الانعام للطباعة المحدودة، 2000م.
- 5- الحمامي، محمد، التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي-التعليم-التربية البدنية-ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة - مصر، 1999م.
- 6- الخطيب، احمد، ورداح الخطيب، استراتيجيات التطوير التربوي في الوطن العربي، ط1 ، جدار للكتاب العالمي، عمان – الاردن، 2007م.
- 7- رواس، فائزة بنت احمد بكر، مواصفات جودة التدريب اثناء الخدمة في التعليم العام، ورقة عمل للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، القصيم-المملكة العربية السعودية، 2007م.
- 8- الزبيدي، اسماعيل جبار حمود، "بناء برنامج تدريب لمدرسي اللغة العربية في ضوء حاجاتهم من طرائق التدريس"، جامعة بغداد ، كلية التربية – ابن رشد، 1997 (اطروحة دكتوراه غير منشورة).
- 9- زاير، سعد علي، وعائز ايمان اسماعيل، مناهج اللغة العربية وطرائق تدريسها، بغداد – العراق ، مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي ، 1432هـ – 2011م.
- 10- زاير، سعد علي وآخرون، المشاهدة الصفية، والتطبيق العملي لطلبة أقسام اللغة العربية، بغداد – العراق، مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي، 2011م.
- 11- سرسم، أحلام روؤف، " أثر الدورة القصيرة في أداء معلمي اللغة الانكليزية في الخدمة بالمدارس الابتدائية، جامعة بغداد ، كلية التربية للبنات، 2005، "رسالة ماجستير غير منشورة".
- 12- سرور، أحمد فتحي، " استراتيجة تطوير المعلم في مصر"، القاهرة- مصر، مطابع الجهاز المركزي، 1987م.
- 13- السويدي، خليفة والخليلي، خليل 1997، المنهاج، دبي، دار اللم للنشر والتوزيع.
- 14- العاجز، فؤاد علي، " تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظات غزة"، المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرائق التدريس (تكوين المعلم) في الفترة من 21-22 يوليو 2004م.



- 15- عاشور، أحمد صقر، ادارة القوى العامة ، دار المعرفة الجامعية، الاسكتلندية - مصر.
- 16- عباس، سهيلة محمد، وعلي حسين علي، ادارة الموارد البشرية، ط3، دار وائل للنشر، عمان- الاردن. 2007م.
- 17- عثمان، تطوير نظام تدريب معلم التعليم الابتدائي في اثناء الخدمة في السودان في ضوء خبرات مصر وانكلترا، القاهرة، جامعة عين شمس، 1992.
- 18- غانم، محمود محمد، القياس والتقويم، المملكة العربية السعودية، دار الاندلس للنشر والتوزيع ، ط 1، 1997 .
- 19- فيفر، ايزابيل، وجين دنلاب، الاشراف التربوي على المعلمين دليل لتحسين التدريس، ترجمة عبد ديراني، مراجعة عمر الشيخ، ط2، منشورات الجامعة الاردنية، عمادة البحث العلمي، توزيع روائع مجدلاوي، عمان - الاردن، 2011م.
- 20- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي الذي عقد في المدة من 8-17 يناير 1972 بالقاهرة، جامعة الدول العربية، مطبعة التقدم، القاهرة 1972م.
- 21- موسى، محمد عبد الحميد، "المعلم الفاعل والتدريس الفعال"، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان - الاردن ، 1996م.
- 22- الناشد، محمد، ادارة الافراد، الامارات العربية المتحدة، دبي، دار القلم 1990.
- 23- الهاشحي، عبد الرحمن عبد، د. طه علي حسين الدليمي، استراتيجيات حديثة في فن التدريس، ط1، الاصدار الاول، عمان- الاردن. دار الشروق للنشر والتوزيع، 2008م.

ثانيا: المصادر الاجنبية

- 1- dale beach: personal : the management of people at work .4th Ed. new york macmillan publisher , co.inc. 1980.
- 2- halik Richard . jane , " teacher in service Qgolucation in the affective dowaian , out omes for teacher and students " phop riching and Dissertation . Abstracts international Michigan yerox univ micro filus vol . 54 , no .10.1974.
- 3- king , j. c. "improving staff development using a model "OASCP, (winter 1978) p.(8-2).
- 4-Mutiso-Margaet-a "towards determining and development an appropriate video program for in-service training of primary school in Kenya Africa studies in curriculum for the post-graduate in curriculum development , university of Nairobi . py . 1992 . P 186.
- 5- popham. W.J (1975). Educational Evaluation. New Jersey: prentice -Hall.



Calendar of the training program for history teachers and their in-service teachers From the perspective of the trainees themselves

Dr. Parween mahmood shukri
Mustansiriyah Uni./ College of Education
Mahmoodparween@yahoo.com

Summary

The aim of the research is to evaluate a training program for history teachers and their female teachers during service to know its strengths and weaknesses, through a questionnaire applied to a sample of male and female teachers who have approved a training program in the history course for the years 2013-2014, of which (30) teachers and a school in Baghdad governorate has been completed. The design of this questionnaire by the researcher based on an exploratory questionnaire and an interview with some male and female teachers and the researcher's experience as a school in the subject of history and methods of teaching it, and the researcher reached a number of results, including: -First - the strengths of the program.

1- Selection of trainees on the basis of the educational supervisor's evaluation.

2- The trainers were of specialization.

Second - As for the weaknesses in the program: -

1- The training curriculum is free of educational aids in numbers and usage.

2- The timing of the sessions was not appropriate.

3- Not diversifying teaching methods while neglecting all kinds of planning training.

The research ended with a number of recommendations and proposals.