

فاعلية برنامج "التطبيقات العملية في تدريس الاجتماعيات" في تنمية المهارات المهنية لدى

معلمي الدراسات الاجتماعية بمحافظة محایل عسير

د. مبارك بن سعيد ناصر حمدان

أستاذ المناهج وطرق التدريس المشارك بقسم المناهج وطرق التدريس

كلية التربية في جامعة الملك خالد

الملخص:

سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي التربوي والمقدم من قبل وزارة التعليم لمعلمي الدراسات الاجتماعية بهدف تدريبهم لرفع كفاءتهم المهنية وقد تكونت عينة الدراسة من ٣٩ معلمًا، تم تدريبهم بمركز التدريب التربوي التابع لإدارة تعليم محافظة محایل عسير، وقد شمل البرنامج دروسًا نموذجية تطبيقية، ومهارات واستراتيجيات حديثة في تدريس المادة بدءًا بالأهداف السلوكية، ومرورًا بإجراءات التدريس، وإدارة الصف، والقياس والتقويم، ولغرض البحث قام الباحث بإعداد الأدوات المناسبة من واقع محتوى البرنامج وتم إجراء قياسات الصدق والثبات والعرض على المحكمين وهي بطاقة الملاحظة لفهم المعلم للأهداف السلوكية، وبطاقة الملاحظة لمهارات إدارة الصف، وبطاقة ملاحظة إجراءات التقويم، وقد أظهرت نتائج البحث من خلال مقارنة أداء المعلمين (مجموعة البحث) في الإجراءات القبلي والبعدي لأدوات البحث أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية بين الأداءين وذلك لصالح الأداء البعدي ويعزى ذلك للأثر الإيجابي للبرنامج التدريبي في تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها، كما اتضح من خلال المعالجة الإحصائية فاعلية وكفاءة البرنامج التدريبي في تنمية المهارات المهنية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بمحافظة محایل عسير بحسب حجم التأثير للبرنامج، وفي ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج فقد أوصى بمجموعة من التوصيات كان منها ضرورة تدريب معلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة على كل ما هو جديد من البرامج التدريبية التطبيقية التي تؤهلهم للعمل بكفاءة وبالتالي رفع قيمة المخرجات التدريبية بما يتناسب مع الجهد والوقت والمال المبذول فيها.

الكلمات المفتاحية: البرنامج التدريبي؛ الفاعلية؛ الكفايات المهنية؛ معلمو الدراسات الاجتماعية.

Effectiveness of Practical Applications of Social Studies Teaching Program in Developing Professional Skills of Social Studies Teachers in Mahayel- Asir Governorate

Dr. Mubarek bin Saeed Nasser Hamdan

Associate Prof. of Curricula and Teaching Methods

Curricula and Teaching Methods Department

Faculty of Education, King Khaled University

Abstract:

This study aims to recognize the effectiveness of the educational training program presented by Ministry of Education for social studies teachers to train and develop their professional competence. The sample consisted of (39) teachers, they have been trained in Educational Training Center attached to the Education Administration of Mahayel- Asir Governorate. The program included modeled and applied lessons, modern skills and strategies in teaching the course, beginning with behavioral objective, addressing teaching procedures, class management, and measurement and evaluation. For the purpose of the research, the researcher prepared the appropriate tools due to the reality of program content. The researcher measured the reliability, consistency, reviewed and judged by the reviewers. It is the note card of the teachers understanding for the behavioral objectives, notecard for class management skills, and a notecard of evaluation procedures. The results showed through teachers' performance comparison (research group) that the pretest and posttest for the research tools revealed statistically significant differences between the two tests for the benefit of the dimensional performance due to the positive influence of the training program in fulfilling the objectives, which prepared for this purpose. Through statistic processing, it turned out that the effectiveness and efficiency of the training program in developing the professional skills of the social studies teachers in Mahayel-Asir governorate due to the size of program impact. In the light of the research results, the researcher reached many recommendations, including the necessity of social studies teacher training during the field-training period effectively and then raising the value of training outcomes to fit the exerted efforts, time, and fund offered for this purpose.

Keywords: training program, effectiveness, professional competence, social studies teachers.

مقدمة:

الكفايات الأساسية التي ترتبط وتؤثر على أدائها في
المواقف التعليمية.

كما يقاس تطور الأمم بمدى قدرتها على مواكبة
التطورات المختلفة في هذا العصر المتدفق بالمعلومات
وقدرتها على التكيف والتعامل معها بأقصى درجات
الكفاءة لذا فإن التوقف عن تطوير الذات يعني
الجمود الفكري عامة والتخلف عن ركب الأمم في
التعليم خاصة.

وترى رمو (٢٠١٣م) بأنه أصبح لا ينظر إلى
التدريب على أنه محاولة لمعالجة أوجه القصور أو
الضعف في الإعداد قبل الخدمة فحسب، بل ينظر
إليه على أنه جزء من التربية المستمرة للمعلم طيلة
ممارسته للمهنة إذ يتم من خلاله تجديد معارف
المعلمين وصقل خبراتهم المهنية بهدف تحسين فعالية
العملية التعليمية.

كما يرى فالوقي (١٩٩٩م) إن نمو المعلمين مهنيًا
وعلميًّا وثقافيًّا سيؤدي حتمًا إلى تحسين وتطوير
العملية التعليمية، ونتيجة لهذا كان من الضروري
الاهتمام بنوع المعلم والتركيز على تجديد وتطوير
برامج التأهيل والتدريب أثناء العمل.

ومن هنا أصبح التدريب هو الخيار الأمثل للمعلم
لتطوير ذاته وبناء الأمة متمثلة في أبنائها الذين
يتحمل أمانة رعايتهم ووضعهم على الدرب
الصحيح. ومن المعروف أن التغييرات العلمية وما
يصاحبها من تطبيقات تكنولوجية أصبحت حقيقة

يعتبر المعلم من أهم العناصر الفعالة في تنفيذ أي
سياسة تعليمية إذ يقع على عاتقه العبء الأكبر في
تنفيذها بكفاءة، ومهما بلغت الأهداف من الإتقان
والطموح، وبلغت السياسات والخطط التربوية من
دقة وإحكام فسيظل المعلم هو المسئول الأول
والمباشر والعامل الأساسي في التطبيق والتنفيذ، ومن
ثم نجاحها أو اخفاقها، وكما يؤكد الأكلبي
(٢٠١٥م) أن المعلم هو الحلقة المحورية والركن الرئيس
في المنظومة التربوية والتعليمية مما يستدعي حسن
اختياره وإعداده وتدريبه بصورة مستمرة لمواكبة
المستجدات في مجاله العلمي والمهني.

لذلك تزداد أهمية التدريب أثناء الخدمة وتعاظم
على نحو خاص في مراحل الإصلاحات والتحويلات
الكبرى التي يشهدها أي مجتمع من المجتمعات لما
تفرضه هذه التحويلات على النظم التعليمية من
ضرورة إحداث تغييرات كيفية ونوعية تتناول فلسفتها
وأهدافها وما يرتبط بها من مفاهيم وأفكار
وممارسات تعليمية.

ويؤكد أبو الهيجاء (٢٠٠١م) أن الأساليب
التقليدية لم تعد قادرة على مواكبة التغييرات التي
طرأت على العملية التعليمية، وكان من أبرزها
أسلوب تدريب المعلمين القائم على الكفايات الذي
ينطلق من الاعتقاد بأن الأداء التربوي السليم
للمعلمين داخل الفصل يجب أن يتضمن مجموعة من

- وظيفة إعادة التعليم: عن طريق تلبية المطالب الجديدة المطلوبة من المتدربين ومواجهة المستجدات العلمية والقدرة على مواجهة هذه المطالب. ومن أهداف التدريب أثناء الخدمة أيضا كما يذكر الفقي (١٩٩٤م) تحسين الإنتاجية التربوية للمعلمين وهو ما يطلق عليه في التربية "التربية نحو المهنة".

ومن هذا المنطلق ظهرت أهمية دراسة فاعلية ما تقدمه "مراكز التدريب التربوي" التابعة لوزارة التعليم والمنوطة باستمرارية النمو المهني والتطوير المتجدد للمعلم والذي يعود على تحسين الممارسات التربوية وتطوير أداء المعلم ورفع مهاراته أثناء الخدمة.

ومن هذا المنطلق نلمس أن العنصر البشري من أهم الموارد وأثنها على الإطلاق، لا سيما إذا كان هذا العنصر مسلحًا بالمعرفة ومؤهلًا تأهيلاً سليماً ينمي دائماً قدراته وإمكاناته وطاقته، لقد أصبح التدريب في الوقت الحاضر استثماراً في رأس المال البشري، حيث يعتبر من أهم السبل الأساسية لتكوين موارد بشرية مناسبة من حيث الكم والنوع لكونه يعمل على تزويد الأفراد بالمعلومات والمهارات الإدارية والفنية اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية، وهذا بالتالي ينعكس بشكل إيجابي على عمل وأداء المنظمات بشكل عام، وهذا ما جعل تقدم الأمم وتطورها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمقدار

واقعة تؤثر على حياة الشعوب... وهذا التطور والتغير الحادث لا يحتاج إلى قوالب فكرية ثابتة؛ بل يحتاج إلى تنمية الفرد المتعلم وتدريبه بشكل مستمر على طرق وأساليب من التفكير والتعلم تمكنه من مواجهة التغير الحادث والمستمر والتكيف معه وتوجيهه الوجهة المرغوب فيها من المجتمع.

ويضيف فالوقي (١٩٩٩م) أن من الأسباب التي تجعل برامج التدريب أثناء الخدمة مهمة أنها: تأهيلية؛ وذلك لتأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً.

تجديدية؛ وذلك لتجديد معلومات ومهارات العاملين في المنظمة أو المؤسسة، وذلك لكون المتدرب بحاجة إلى المعرفة باستمرار، وإلى الاطلاع على كل جديد ومفيد في مجال عمله. توجيهية؛ وذلك للأعمال الجديدة، وهي برامج تدريبية تهيئ المتدربين للوظائف والمهام الجديدة التي توكل إليهم.

مبدئية؛ وذلك للموظفين الجدد، وهي برامج تهيئ المتدربين لمعرفة المجالات التعليمية التي يتعاملون معها.

كما أضاف المنيأوي (١٤٣٢هـ) جملة من الوظائف التي تجعل من التدريب عملية ضرورية وهي:

- وظيفة التعويض: عن طريق سد الثغرات في مؤهلات المتدربين وتعويض النقص فيها والحاجة إلى استكمالها.

- وظيفة التكييف: وتتم عن طريق توجيهه ببرامج التدريب إلى الاحتياجات الجديدة والسعي إلى تكييفهم مع المهمة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

مما سبق تحددت مشكلة الدراسة في قياس فاعلية برامج التدريب التربوي المنوطة برفع كفاءة معلمي الدراسات الاجتماعية على تطوير الأداء المهني لهم ويتطلب ذلك الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ما فاعلية برنامج "التطبيقات العملية في تدريس الاجتماعيات" على تنمية فهم الأهداف (مستوياتها، صياغتها، مجالاتها) لدى معلمي الدراسات الاجتماعية التي يتم تدريبهم عليها؟

- ما فاعلية برنامج "التطبيقات العملية في تدريس الاجتماعيات" في تنمية إدارة الصف لدى معلمي الدراسات الاجتماعية التي يتم تدريبهم عليها؟

- ما فاعلية برنامج "التطبيقات العملية في تدريس الاجتماعيات" في تنمية فهم إجراءات التقويم وأساليبه لدى معلمي الدراسات الاجتماعية التي يتم تدريب المعلمين عليها؟

- ما فاعلية برنامج "التطبيقات العملية في تدريس الاجتماعيات" في تنمية مهارات معلمي الدراسات الاجتماعية ككل والأداء العام التي يتم تدريبهم عليها من خلال البرنامج؟

ما تملكه من ثروة بشرية قادرة على العمل والإنتاج ويدل ذلك على أهمية إتقان الإنسان للعمل الذي يقوم به.

ولذلك يهدف التدريب التربوي كما يقول الفقي (١٩٩٤م) إلى رفع كفاية المعلم وتزويده بالمهارات والثقافة العلمية والتربوية والمهنية التي تتطلبها طبيعة عمله الذي يمارسه، ورفع كفايته الإنتاجية من تفاعل اجتماعي، وتكوين علاقات إيجابية مع زملائه وطلابه وزيادة إنتاجيته من الناحية العملية التي تظهر في تحصيل الطلاب وسلوكهم، وبذلك ترتفع كفاية النظام التعليمي الداخلية والخارجية بشكل عام.

وينظر للتدريب أثناء الخدمة بأنه تلك النشاطات التي تنفذ وتطبق في المدرسة أو مجموعة من المدارس أو تقدمها مؤسسات أخرى لتحسين أداء المعلمين، ولذلك فإن التدريب ضرورة لكل الكوادر المسؤولة في التعليم وخاصة تلك التي يختص عملها وتركز جهودها في العمل بالمدارس، من أجل رفع الكفاية إلى المستوى المطلوب، كما أنه ضروري لإحداث تغيرات في نواحي السلوك والاتجاهات والقيم وتنمية القدرة على الإبداع والابتكار والبحث، ومن هنا كانت منطلقات الدراسة الحالية التي تقيس فاعلية برنامج التدريب التربوي المتمثل في التطبيقات العملية المقدمة لمعلمي الدراسات الاجتماعية لتطويرها وتطوير الأداء المهني للمعلم.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

تحديد فاعلية البرامج التي تقدمها مراكز التدريب التربوي لتحسين الأداء التدريسي لمعلمي الدراسات الاجتماعية.

- الخروج بمقترحات وتوصيات لتحسين الأداء التدريسي بمراكز التدريب التربوي للمعلمين أثناء الخدمة.

أهمية الدراسة:

تنتقل أهمية الدراسة من أهمية التدريب المستمر للمعلمين بشكل عام ومعلمي الدراسات الاجتماعية بشكل خاص ولذا قد تفيد الدراسة في وضع رؤية مستقبلية لخطط وبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة وذلك بعد حساب فاعلية وكفاءة البرامج التي يقدمها مركز التدريب ومن ثم بناء برامج على أسس علمية في ضوء التغيرات السريعة والمتلاحقة في جميع المجالات ومنها التربية بما يؤدي إلى تطوير كفاءة المعلمين المهنية، وبالتالي رفع قيمة المخرجات التدريبية بما يتناسب مع الجهد والوقت والمال المبذول فيها.

فروض الدراسة:

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين متوسط درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في "مقياس فهم المعلم للأهداف السلوكية" قبل التدريب لصالح على البرنامج وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة (٠,٠١) بين متوسط درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في "مقياس مهارات إدارة الصف" قبل التدريب على البرنامج وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين متوسط درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في "مقياس إجراءات التقويم" قبل التدريب على البرنامج وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين متوسط درجات معلمي الدراسات الاجتماعية من خلال "مهارات التدريس ككل في برنامج التطبيقات العملية في تدريس الدراسات الاجتماعية" قبل التدريب على البرنامج وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي Descriptive Research لاستقراء البحوث والدراسات والمعايير التي يجب توافرها في المهارات المهنية والكفايات اللازمة لمعلم الدراسات الاجتماعية حيث إنه يعتمد على وصف وتحليل ما هو كائن وتفسيره بهدف الخروج بالاستنتاجات والبيانات ذات الدلالة بالنسبة لمشكلة البحث.

كما تم استخدام المنهج التجريبي Experimental Research لتطبيق أدوات الدراسة

وإجراءً مُحدد بالأثر الذي يتركه البرنامج التدريبي
المعد من قبل الوزارة "التطبيقات العملية في تدريس
الاجتماعيات" لتحقيق أفضل درجة في القياس
البعدي من درجة المتدربين في القياس القبلي.

الكفايات المهنية Competencies:

ويعرفها الحكمي (٢٠٠٤م) بأنها: قدرة المعلم
التي تمكنه من أداء سلوك معين يرتبط بما يقوم به من
مهام تربوية وفعلية في التدريس بحيث تشمل المعارف
والمهارات والاتجاهات المرتبطة بالتدريس وتؤدي
بمستوى كامل ينعكس أثره على سلوك الطلاب
بشكل يمكن ملاحظته في سلوك وأداء المعلم.

وإجراءً هي مجموعة المعارف والمفاهيم والمهارات
والاتجاهات التي توجه السلوك التدريسي للمعلم
وتساعده في أداء عمله بمستوى معين من التمكن
ويمكن قياسها بالنتائج ذات الدلالة الإحصائية.

البرنامج التدريبي Training Program:

ويعرفه قاموس التربية بأنه: "مجموعة الأنشطة
المنظمة والمخططة التي تهدف إلى تطوير معارف
واتجاهات المتدربين وتساعدهم على صقل مهاراتهم
 ورفع كفاءتهم وتوجيه تفكيرهم وتحسين أدائهم في
عملهم. الديمخي (١٤٢٥هـ).

وفي هذه الدراسة يعرف إجراءً بالبرنامج المصمم
من قبل وزارة التعليم على هيئة حقائب تدريبية في
مجالات ومستويات وصياغة الأهداف التدريسية
وإجراءات التقويم وأساليبه، وإدارة الصف.

ميداناً السيد (١٩٧٩م) لاستخلاص النتائج،
والتأكد من فاعلية أثر التدريب التربوي حيث إنه
يدرس متغيرات ظاهرة معينة ويحدث في بعضها تغيراً
مقصوداً ويتحكم في بعضها الآخر ليتوصل إلى
العلاقات السببية بين هذه المتغيرات.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة بمحافظة محايل
عسير، إدارة تعليم محايل، مركز التدريب التربوي.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل
الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ.

الحدود العلمية: وتتمثل في تدريب أفراد عينة
البحث على برنامج "التطبيقات العملية في تدريس
الاجتماعيات" وهو برنامج وزاري لتدريب معلمي
الدراسات الاجتماعية بإدارة تعليم محايل عسير
(ملحق ٢).

مصطلحات الدراسة:

من خلال مراجعة التعريفات المختلفة
من الأدبيات التربوية تبني الباحث
التعريفات التالية:

الفاعلية Effectiveness:

وقد عرف الشبانان (١٩٦٦م)
الفاعلية بأنها: عبارة عن القدرة على تحقيق
النتيجة الإيجابية المقصودة حسب المعايير
المحددة مسبقاً، حيث ترتفع درجة الكفاية
عندما يتم تحقيق النتيجة بشكل كامل.

تحقيق البرامج التدريبية وأهدافها بنسبة ٩١%
وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير
البرنامج لصالح المتدربين.

دراسة (الفايدي ٢٠٠٢م): "تطوير نظام
التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة
والثانوية في المملكة العربية السعودية في ضوء
الاتجاهات الحديثة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع النظام
الحالي للتدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة
والثانوية في المملكة العربية السعودية ومعرفة أهم
المشكلات التي تواجهه، ومدى مساعدة البرامج
التدريبية المنفذة حالياً لبعض الاتجاهات والأساليب
التدريبية الحديثة، والوصول إلى نموذج مقترح لتطوير
نظام التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة
والثانوية. وقد خرجت الدراسة في نتائجها بديلين
لنظام التدريب التربوي لمديري المدارس:

أحدها: التطوير الجزئي الذي يعتمد على إنشاء
اللجنة العليا لتدريب مديري المدارس المتوسطة
والثانوية واللجان الفرعية.

والثاني: التطوير الكلي الذي يعتمد نظاماً
متكاملاً وإطاراً مرجعياً لنظام التدريب التربوي
لمديري المدارس حيث يعتمد على إنشاء إدارة
تسمى إدارة برامج التدريب التربوي لمديري
المدارس المتوسطة والثانوية. واستفادت الدراسة
الحالية من هذه الدراسة في الجانب النظري
حيث إنها تستهدف تطوير التدريب أما

بحيث تحدث تغيرات مرغوبة من أجل رفع كفاءة
معلمي الدراسات الاجتماعية ويتكون من مجموعة
من التطبيقات العملية التي يتدرب عليها معلم
الدراسات الاجتماعية بمراكز التدريب التربوي التابعة
لإدارات التعليم المختلفة.

التصميم التجريبي للدراسة:

المتغيرات المستقلة Independent Variables

وهو البرنامج الذي تم تدريب المعلمين عليه بمركز
التدريب التربوي "تطبيقات عملية في
تدريس الاجتماعيات".

المتغيرات التابعة Dependent Variables

وهو النمو الحادث في الأداء التدريسي لدى
المعلمين مقاساً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم من
خلال أدوات الدراسة المعدة من قبل الباحث.

الدراسات السابقة:

دراسة (الغامدي ٢٠٠١م): "دراسة وصفية
لتحديد الحاجات التدريبية للمعلمين، مدخل
لبناء برنامج تدريبي مقترح من وجهة نظر القادة
التربويين والمختصين والمشرفين التربويين".

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة مدى
تحقيق برامج دورات تدريب مديري المدارس
الابتدائية والمتوسطة والثانوية بمنطقة الرياض
لأهدافها من وجهة نظرهم.

وقد استخدم الباحث الاستبانات والمقابلات
الشخصية وبعض المناهج الأخرى. وتوصلت الدراسة
إلى عدد من النتائج من أهمها:

د. مبارك بن سعيد ناصر حمدان: فاعلية برنامج "التطبيقات العملية في تدريس الاجتماعيات" في تنمية المهارات المهنية لدي معلمي الدراسات الاجتماعية بمحافظة محايل عسير

المملكة العربية السعودية وقد استخدمت الباحثة استبيان لبيان الاحتياجات وقد أظهرت الدراسة نتائج من أهمها:

أن الاحتياجات للمعلمة تشتمل على:

- معلومات ثقافية.
- مهارات لازمة لأداء الوظيفة على أكمل وجه.

• جانب وجداني لدى الفرد يتمثل في اتجاهات نحو مادته وعمله ومهنته.

وقد تقابلت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الجانب النظري من حيث ماهي الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلم لرفع كفاءته؟

بينما اختلفتا في عينة الدراسة وهدفها حيث تبحث الدراسة الحالية فاعلية البرامج المقدمة لمعلمي الدراسات الاجتماعية.

دراسة (السعدية ٢٠٠٨ م): "دراسة تقييمية لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في سلطنة عمان".

وهي دراسة تقييمية لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في سلطنة عمان وكانت أهداف الدراسة وأهميتها تتلخص في:

١- هذه الدراسة استجابة لمتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية لإعداد الكوادر العمانية والمؤهلة والمدربة في جميع الميادين بصفة عامة وفي ميدان التربية بصفة خاصة.

الدراسة الحالية تهدف الى قياس فاعلية البرامج المقدمة من قبل الوزارة للمعلمين.

دراسة (عبد المنعم ٢٠٠١ م): "تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا بين الواقع والطموح - دراسة تحليلية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التدريب أثناء الخدمة في ليبيا بين الشكل والمضمون. أما عن منهج الدراسة وأدواتها وأساليبها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والتاريخي والتحليلي كما استخدم الاستبانة والمقابلة الشخصية المفتوحة، وقد جاءت نتائج الدراسة على محاور كثيرة من أهمها: الأهداف التي تشبع رغبات المعلمين ٧٥% .

زمن البرنامج لا يتعارض مع العملية التعليمية ٧٥%.

تحسين وسائل طرق التدريب ٨٠% .
واستفادات الدراسة الحالية في التعرف على الواقع التدريبي وما المطلوب مستقبلاً لرفع كفاءة التدريب واهتمت الدراسة الحالية بالجانب النظري من الدراسة.

دراسة (عابدة ٢٠٠٦ م):
"الاحتياجات التدريبية اللازمة لرفع كفاءة معلمات المعاهد الثانوية المهنية للبنات في المملكة العربية السعودية".

هدفت هذه الدراسة الاحتياجات التدريبية لرفع كفاءة معلمات المعاهد الثانوية المهنية للبنات في

وخلصت الدراسة إلى ضرورة توفير التدريب الجيد والمستمر لجميع المعلمين أثناء الخدمة، والتقت الدراسة مع الدراسة الحالية في تقويم التدريب المقدم للمعلمين إلا أن الدراسة الحالية استهدفت معلمي الدراسات الاجتماعية والبرامج الوزارية المقدمة لرفع كفاءتهم.

دراسة (أبو عطوان ٢٠٠٨م): "معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها في محافظة غزة".

أوضحت الدراسة بأن هناك معوقات تتلخص في:

- الحوافز المادية والمعنوية.
- الاحتياجات التدريبية.
- توقيت البرامج التدريبية.
- الأساليب والوسائل التعليمية.

وفي ضوء نتائج الدراسة توصل الباحث إلى ضرورة العمل على تحديد الاحتياجات التدريبية التي يحتاج إليها المعلمون ورفع حوافز التدريب ماديًا ومعنويًا واستخدام الأساليب الحديثة وطرق التدريس المتطورة وإدخال تقنيات التعليم وتدريب المعلمين عليها. واستفادت الدراسة الحالية من الإطار النظري للدراسة حيث ركزت أهدافها على البحث عن جوانب القصور في التدريب المقدم لمعلمي غزة.

دراسة (الناقة وأبو ورد ٢٠٠٩م): "إعداد المعلمين مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية".

جاءت هذه الدراسة للتعرف على الاتجاهات المعاصرة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، ورصدها

٢ - تتوافق الدراسة مع توصيات مؤتمرات وندوات تطوير التعليم الأساسي والتعليم لمرحلة ما بعد الأساسي، والتي تؤكد على ضرورة توفير التدريب الجيد والمستمر لجميع المعلمين.

٣- تتزامن هذه الدراسة مع كل من: الجهود المبذولة لتنمية وتطوير قدرات الموارد البشرية في سلطنة عمان.

واستخلصت الباحثة بعض المشكلات في تدريب المعلمين تتلخص في:

١- تعاني برامج التدريب من مركزية التخطيط وغياب المشاركة بين طرفي العملية التدريسية.

٢- قلّة مشاركة المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية.

٣- الوقت المخصص للتدريب غير كاف حيث إن مدة التدريب لا تتناسب مع محتوى المادة التدريبية.

٤- اقتصار البرامج التدريبية على الأساليب التقليدية المعتادة من محاضرات ومناقشات.

٥- تفتقر البرامج التدريبية للأجهزة والأدوات المعينة مما يؤدي إلى تسرب الملل وعدم الانتباه لدى المتدربين.

٦- عدم وجود كادر إداري وفني متخصص في تقديم الخدمات والتسهيلات التدريبية.

٧- الافتقار إلى حوافز تشجيعية لحضور البرامج التدريبية.

٨ - نقص الخبرة والكفاءة لدى بعض المدربين.

قصوى في العملية التعليمية، ومن ثم تناولت الدراسة بالبحث والتحليل أهداف التدريب أثناء الخدمة، وأسسها ومبادئه، وكذلك أساليبه وأهدافه. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي اعتمد على رصد الواقع من أجل تحليل برامج تدريب معلم الدراسات الاجتماعية في مؤسسات إعداد المعلم في مصر والتي يأخذها معدو معلم الدراسات الاجتماعية في الاعتبار. وقد تم التوصل إلى وضع تصور مقترح لتطوير معلمي ومعلمات الدراسات الاجتماعية وقد استفادة الدراسة الحالية من الإطار النظري حيث هدفت الدراسة للتوصل لنموذج مقترح لتطوير تدريب معلم الدراسات الاجتماعية.

دراسة (المنياوي ٢٠١٢م): "تأهيل وتدريب المعلمين بالملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على برامج تأهيل المعلم المبتدئ وكذلك برامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين في المملكة العربية السعودية وخاصة في منطقة نجران.

أما عن منهج الدراسة وأدواتها وأساليبها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والتاريخي والتحليلي في هذه الدراسة كما استخدم الباحث الاستبانة والمقابلة الشخصية المفتوحة.

واقترنت الدراسة على المعلمين الذين حضروا دورات التأهيل والتدريب في مدينة نجران وعددهم في

وتحليلها وتصنيفها والإفادة منها في برامج إعداد المعلم وتدريبه في مراحل التعليم العام. كما تساهم هذه الدراسة في تقديم بعض التصورات التي يمكن أن يستفيد منها المسؤولون التربويون لتطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه وفقاً للاتجاهات المعاصرة.

دراسة (الصاعدي ومسلم ٢٠١٣م): "درجة فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة للمدربات في المدارس المتوسطة للبنات في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن".

توصلت الدراسة لضرورة الاهتمام بمتابعة وتقييم نتائج التدريب الذي تخضع له المتدربات والاهتمام بإجراء تقييم قبلي وبعدي لبرامج التدريب التربوي أثناء الخدمة كي يتم تحديد مدى الاستفادة من تلك البرامج التدريبية وضرورة تضمين البرامج التدريبية التربوية الجانب العملي الميداني والمواقف التعليمية الحقيقية مع التدريب على التطبيق وتعتبر دراسة الصاعدي من أقرب الدراسات للدراسة الحالية من حيث الهدف من الدراسة إلا أنها تبحث في رفع كفاءة مديرات المدارس المتوسطة.

دراسة (دياب ٢٠١٣م): "نموذج مقترح لتطوير معلم الدراسات الاجتماعية في المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمصر".

ركزت هذه الدراسة على برامج تدريب معلم الدراسات الاجتماعية في المرحلة الثانوية أثناء الخدمة، وذلك لما لبرامج تدريب المعلم من أهمية

٢. من عناصر تنفيذ البرنامج التدريبي تنوع أساليب التنفيذ كما أن أهمية برنامج التدريب تتمثل في تحديث المادة العلمية.

٣. من شروط المدرب الناجح الإمام بالتدريب واللوائح المنظمة.

٤. يجب على المدرب تفعيل عنصر تحسين طرق ووسائل التدريب.

تلتقي الدراسات في الإطار النظري وتختلفان في الهدف حيث دراسة المنيابي تبحث في كيفية اعداد برامج التدريب والدراسة الحالية تهدف لقياس نواتج التدريب.

دراسة (المرشد، ٢٠١٧): "تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة المتوسطة بالجوف في ضوء الاتجاهات الحديثة".

وقد حاولت الدراسة تحديد الاحتياجات التدريبية وركزت على ستة محاور من التخطيط النظامي، استراتيجيات التدريس، المعلومات ووسائل الاستقبال، الأنشطة الابتكارية، التدريس ومهارات الإدارة للفصل، طرق التقويم، وقد شارك فيها ٦٠ معلمًا و ٦٠ معلمة واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

دراسة (Kadir 1976) "رصد الاحتياجات التدريبية عند معلمي الكبار بتايلاند".

هدفت هذه الدراسة إلى رصد الاحتياجات التدريبية عند معلمي الكبار في تايلاند وكان التساؤل

العينة ٤١٨ معلمًا بواقع ١٢.٥% من العدد الكلي في العام الدراسي ١٤٣٠/١٤٣١هـ.

وقد جاءت نتائج هذه الدراسة على النحو التالي:

أ) بالنسبة لبرامج التأهيل:
١. حصلت بعض العناصر على مستوى تحقيق

أمثل (٨٠% فأكثر) وهي:

- برامج التأهيل ضرورية لتوفير الدعم للمعلم المبتدئ.

- ينبغي توفير الدعم اللازم للمعلم المبتدئ.

- إلزام المعلم المتميز بمساعدة المعلم المبتدئ.

٢. تراوحت الفترة الزمنية بين العينات الثلاث

(ابتدائي - متوسط - ثانوي) ما بين ثلاثة أشهر إلى سنة كاملة.

٣. اتفق أفراد العينة على أن خبرة المعلم المبتدئ ثلاث سنوات في نفس المرحلة.

٤. من التحديات التي تواجه تخطيط وتنفيذ البرنامج تكليف المعلم بمهام تدريسية كبيرة.

٥. من التحديات التي تواجه كلاً من المعلم المبتدئ والمشرفين التربويين وأعضاء التدريس بالجامعة كثرة العبء الإداري والفني.

٦. من الامتيازات المأمولة لجهاز التأهيل تخفيض العبء وزيادة العلاوات والرواتب واستحداث بعض البدلات.

ب) بالنسبة لبرامج التدريب:

١. أقر أفراد العينة بأن برامج التدريب ضرورية

للمعلم ولم يتفق أفراد العينة على فترة التدريب.

وكذلك فاعلية المادة العلمية وجاء في
المرتبة الثالثة الاتجاهات مثل توجيه أنظار
الكبار للتعلم وتنمية اتجاهات المعلمين.

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور
الاهتمام بالاحتياجات وتختلف معها في أن الدراسة
الحالية تهتم بمحاور عديدة غير الاحتياجات في
التأهيل والتدريب.

كذلك اهتمت الدراسة الحالية بنوعي التطوير
للمعلم وهما التأهيل والتدريب بينما اهتمت الدراسة
السابقة بتعليم الكبار فقط.

وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في
كيفية تصميم خطوات الدراسة وكذا في جزئها
النظري وبعض النتائج.

دراسة (1998) Denis Fennessy: "الأثر
المتبادل للأنشطة التعليمية أثناء الخدمة".

وقمت الدراسة بأستراليا بالمدارس
المعتمدة وقامت على دعم المعلم للتغيير
وأجريت الدراسة على ٥١٤ معلماً
بالمرحلة الابتدائية وأسفرت نتائج الدراسة
على تغير أداء المعلمين بعد التدريب على
التدريس بالأنشطة التعليمية.

دراسة (2013) Okabia: "تقييم أثر التعلم أثناء
الخدمة على معرفة المعلمين للأهداف والمحتوى
واستراتيجيات التدريس لمعلمي
الدراسات الاجتماعية".

للعيّنة: ما الاحتياجات التدريبية التي تساعدك في
إدارة فصول الكبار؟ وقد استخدم الباحث المقابلة
الشخصية المفتوحة وقد توصل لنتائج منها:

- الحاجة إلى أساليب تدريب وطرق جديدة.
- التعرف على علم نفس الكبار وفلسفته.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في
الاحتياجات التدريبية بينما يختلف معها في أن
الدراسة الحالية تهتم بجميع تخصصات المعلمين من
تأهيل وتدريب أما الدراسة السابقة فتهتم فقط بمعلم
الكبار وتدريبه وليس تأهيله.
وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في الجزء
النظري من الدراسة.

دراسة: (1979) Mezfirow "الاحتياجات
التدريبية لمعلمي الكبار بالولايات
المتحدة الأمريكية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على
الاحتياجات التدريبية لمعلمي الكبار في الولايات
المتحدة الأمريكية وقد استخدم الباحث الاستبيان
والمقابلات والملاحظات والسجلات وقد كانت هناك
نتائج عديدة من أهمها:

حظيت المعلومات بأهمية كبيرة من
حيث أسس ومبادئ وطرق تدريب تعليم
الكبار. وجاء في المرتبة الثانية في
الاحتياجات المهارات مثل تشخيص
المشكلات التعليمية وهيئة الجو التعليمي

الاستفادة من تلك البرامج التدريبية وضرورة تضمين البرامج التدريبية التربوية الجانب العملي الميداني والمواقف التعليمية الحقيقية مع التدريب على التطبيق. ولذلك قام الباحث بأجراء تلك الدراسة على البرنامج الوزاري التدريبي "تطبيقات عملية في تدريس الاجتماعيات" حيث يتضمن التدريس والتطبيق معًا.

الإطار النظري:

يعتبر التعليم هو السبيل الوحيد لمقابلة التحديات المتصاعدة للقرن ٢١ ومن هنا كما يقول السايح (١٩٩٧م) فإن المنظومة التربوية مطالبة وأكثر من أي وقت مضى بإعداد الأفراد ليس فقط القادرين على مواكبة التغيرات المتسارعة في كافة المجالات، بل الأفراد القادرين على مبادأة التغيرات أو إحداثها، وإذا كان المعلم هو الركيزة الأساسية لهذه المنظومة فإن عليه يقع العبء الأكبر في تشكيل اتجاهات الأفراد على نحو يمكنهم من التأقلم مع التغيرات الراهنة والتغيرات المستقبلية وكذلك يمكنهم من توظيف إمكاناتهم العقلية والانفعالية والمهارية من أجل مواجهتها مما يعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعهم ويجعله مواكبًا لمتطلبات التغيير.

ويقتضي ما تقدم تحديث وتطوير كفايات المعلم وأدواره ليتسنى له الاضطلاع بالمهام المنوطة به وأدائها على أفضل نحو ممكن وذلك في خضم التغيرات والتحديات الآنية والمستقبلية، ولن يتم ذلك إلا في ظهور تدريب تربوي فعال يرتقي بالمعلم ومهاراته في ظل صيغ

أجريت الدراسة على ٦٠ معلمًا نيجيريًا لا يحملون مؤهلًا جامعيًا في الدراسات الاجتماعية بالإضافة إلى ٦٠ معلمًا ممن يحملون المؤهل الجامعي في الدراسات الاجتماعية وقد شاركوا بالتدريب أثناء الخدمة وأشارت النتائج إلى أن لدى المعلمين معرفة عالية بالأهداف والمحتوى ولا يوجد فروق بين المعلمين في استراتيجيات التدريس وأوصت الدراسة بأن برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الدراسات الاجتماعية ينبغي أن تركز ليس فقط على زيادة معرفة المعلمين بالأهداف والمحتوى ولكن أيضًا يجب التأكيد على المعرفة باستراتيجيات التدريس المختلفة.

تعليق على الدراسات السابقة:

اقتصرت الدراسات السابقة جميعها على:

- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- رفع كفاءة التدريب.
- أهمية وضرورة التدريب.

ومن خلال مراجعة تلك الدراسات وجد الباحث حلقة مفقودة لم تدرس بشكل كافٍ حيث لم تتناول الدراسات السابقة في الاقتراحات والتوصيات أهمية قياس فاعلية البرامج المقدمة من قبل وزارة التعليم عن طريق مراكز التدريب سوى الصاعدي (٢٠١٣م) بالرغم من تطبيقها على مديرات المدارس إلا أن توصياتها توافقت مع الدراسة الحالية بضرورة الاهتمام بمتابعة وتقييم نتائج التدريب الذي يخضع له المتدربون والاهتمام بإجراء تقييم قبلي وبعدي لبرامج التدريب التربوي أثناء الخدمة كي يتم تحديد مدى

هذه الوسائل في خدمة عملية التعلم ومن هنا يأتي دور التدريب التربوي الفعال الذي يركز على عوامل أهمها:

١- تزويد المعلمين بالمعلومات والمستجدات والخبرات الحديثة التي تسهم في زيادة نموهم المعرفي.

٢- تزويد المعلمين باستراتيجيات ومهارات تدريسية تساعد المعلمين على تخطيط وتنفيذ وتقييم العملية التعليمية.

٣- تزويد المعلمين بالاتجاهات والقيم الإيجابية التي تساعد على زيادة رغبتهم في العمل وتغيير سلوكهم المهني نحو الأفضل، مما يساهم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، ووصولهم الى درجة حب العمل والانتماء.

وكما يؤكد العبد (١٤٢٩هـ) أنه يمكن اعتماد النظرية البنوية للتعلم Constructivism في تحديد استراتيجيات التدريب واختيار استراتيجيات التدريب المناسبة حيث تتحدد في خمس خطوات أساسية يطلق عليها (5Es) وتشمل:

● اشتراك Engaging المتدرب في مهام التعليم كالملاحظة والتجريب.

● استكشاف Exploring المفهوم من خلال الأنشطة الحسية.

وأنماط جديدة من التعليم مثل التعليم المستمر، وتفريد التعليم، والتعلم المستقل والتعليم التعاوني والجمعي وغيرها من الأنماط التي تحتاج إلى إكساب التلاميذ مهاراتها خاصة مهارات التعلم الذاتي وتعلم كيفية التعلم Learning Now to Learn والتدريس شأنه شأن أي مهنة يحتاج إلى مهارات ينبغي توافرها عند القائم بها حتى يستطيع أدائها بكفاءة ويسر. وأن الفجوة بين التنظير والتطبيق في الواقع التربوي بصفة عامة يعود سببها إلى غياب التدريب المستمر الذي يكون بمثابة الجسر بين الباحثين من جهة والآخرين من جهة أخرى، لذا فالتدريب أثناء الخدمة وسيلة لرتق الفجوة الموجودة بينهما، وعلى ذلك يعرف التدريب التربوي بأنه نشاط لنقل المعرفة من أجل تنمية نماذج تفكير متطورة وتغيير سلوك الفرد وعاداته ومهاراته وقدراته اللازمة في أداء العمل من أجل الوصول إلى الهدف المنشود على يد معلم فعال. وافتقار المعلم لهذه المهارات يؤدي إلى نوع من التخبط في عملية التدريس، ومن ثم لا يؤدي الهدف المرجو منه في إعداد التلاميذ الإعداد الصحيح السليم؛ لأنه مهما يُسر للتعليم من مبان فاخرة وأدوات ووسائل تعليمية متنوعة فإن كل هذا يصبح عديم الجدوى بدون المعلم الكفاء الذي يستطيع بمهاراته وكفايته استغلال كل

- تفسير Explaining المفهوم والمهارات المتصلة بمهام التعليم.
- تطوير Elaborating المفهوم وتطبيقه في مواقف جديدة.
- تقويم Evaluating مدى فهم المتدرب للمفهوم أو تطبيق المهارة.
- وأيضا يمكن أن يقوم التدريب أثناء الخدمة على الافتراضات التالية (Dixon Nancy 1990).
- أن يكون التدريب أثناء الخدمة عبارة عن عملية تغيير.
- أن تظهر التغييرات الناتجة عن التدريب في بيئة منظمة.
- أن يكون التدريب عملية من أجل التغيير المخطط.
- أن يكون التدريب أحد التغييرات المنظمة الكثيرة التي تحدث في عملية النمو الشخصي.
- ويوضح كل من راشد (٢٠٠٢م) والفالوقي (١٩٩٩م) و دليل التدريب التربوي والابتعاث (١٤٣٣هـ) أهمية التدريب التربوي أثناء الخدمة في:
 - تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته مما يجعله راضيا عن عمله ليساعد ذلك في رفع الروح المعنوية لديه.
 - تنمية بعض الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والعلاقات الإنسانية بين العاملين.
- تزويد المتدربين بالمعلومات التربوية والمهارات والمستحدثات العلمية والتقنية والنظريات التربوية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة هذه المتغيرات.
- تدريب المتدربين على كيفية تطبيق الأفكار والآراء والحلول النابعة من نتائج الدراسات بما يؤدي إلى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق العملي.
- زيادة قدرة المتدربين على التفكير المبدع بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية، ومواجهة مشكلاتهم المستقبلية، والتغلب عليها من ناحية أخرى.
- إكساب المتدربين أساليب التعلم المستمر من خلال تمكينهم من مهارات التعلم الذاتي المستمر، أو من خلال إيجاد اتجاهات إيجابية نحو استمرار الالتحاق بالبرامج التدريبية لتطوير قدراتهم وإمكاناتهم.
- سد الاحتياجات التدريبية للعاملين في مجالات التعليم والقيادات التربوية، عن طريق التدريب في الداخل بواسطة مراكز التدريب التربوي، وكليات المعلمين، والجامعات السعودية، وغيرها من مؤسسات التدريب.
- تعريف المتدربين بكيفية القيام بواجبات رسالتهم ووظائفها.
- سد الاحتياجات التدريبية للعاملين (في مجالات التعليم والقيادات التربوية عن طريق التدريب في الخارج في الجامعات والمؤسسات التعليمية

● معالجة القصور في إعداد المعلمين قبل الخدمة بالمعاهد والكليات من خلال تقديم تغذية راجعة مناسبة لتذليل الصعوبات التي يواجهونها في الميدان. لذلك فالتدريب أثناء الخدمة كما يعرفه دليل التدريب (١٤٢٤هـ) هو جهد منظم ومخطط لتزويد القوى البشرية بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي وبناء.

كما يرى نشوان (١٩٨٢م) أن الفرد بحاجة إلى إثارة دافعيته نحو العمل وحفزه للتفاعل المستمر، ويعتبر التدريب أثناء الخدمة من الفرص الجيدة التي توفر التفاعل بين المعلم وعمله وتجديد معلوماته التربوية والأكاديمية على نحو مستمر لذا فإن الإشراف التربوي يستخدم الدورات التجديدية من أجل تنشيط معلومات المعلمين وخبراتهم ونشاطاتهم لتحقيق التفاعل بين المعلم والمشرف التربوي من أجل مساعدة المعلم للقيام بأدواره المطلوبة خير قيام، لذا لا بد من تدريبه هو أيضا أثناء الخدمة أسوة بالمعلم حتى يتمكن من ربط الدراسة بالتدريب اللازم لاحتياج المهنة.

وبناءً على ذلك يوضح العبد (١٤٢٩هـ) أن التدريب التربوي لم يعد مجرد حلقات دراسية وندوات نقاشية، أو ورش تدريبية تعقد بشكل تقليدي ثم تنفض، بل أصبح استثماراً متكاملًا للثروة البشرية التي أضحت بدون شك الثروة الحقيقية للأمم

والتدريبية المشهود لها بالتميز في المجالات التربوية والتعليمية).

● رفع كفاية القائمين بمهام التدريب التربوي، عن طريق برامج تدريبية متخصصة. تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته مما يجعله راضيًا عن عمله ليساعد ذلك في رفع الروح المعنوية لديه.

● تفادي الأخطاء في أداء أعمالهم والإقلاع عنها ما أمكن، والحفاظ على الوقت والجهد والمال.

● تطوير قدرة المعلم على الإبداع والتجديد، وتحفيزه على أن يشمل تدريبه بعض جوانب الإبداع.

● إكساب الفئات التربوية كفايات الإنجاز إلى جانب الكفايات المعرفية.

● تنمية استعداد المعلمين الجدد للنهوض بالمهام الجديدة التي سيعهد إليهم بها.

● الاستفادة من خبرات الآخرين من خلال العمل التعاوني في الورش والمناقشات ومختلف أشكال التدريب.

● سبب يتعلق بالتقادم التخصصي: كوسيلة لتغيير الأدوار والمسؤوليات، ومن ثم تغيير الأداء الوظيفي وتطوره.

● تعميق وعي المعلم السياسي لاستيعاب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يتعرض لها المجتمع، وترجمة هذه التغيرات إلى أنماط سلوكية عملية لدى التلاميذ.

ودراستها دراسة واعية تتيح للدارسين فرصة النمو المهني والوصول على مستوى من الكفاية والفعالية.

١٠- دراسة العوامل المختلفة التي تسهل عملية التعلم أو الصعوبات التي تعوقها سواء منها ما يتعلق بالتلميذ أو بالمدرسة أو البيئة.

أسباب تطوير التدريب التربوي:

ومما سبق يرى الباحث أن أهم محددات وعوامل تطوير التدريب التربوي ومراجعة أدائه كل حين يتمثل في:

١- زيادة معدل التطور في نمو المعلومات وتكنولوجيا معالجة البيانات مما أدى الى معدل سريع في تقادم المعرفة Obsolescence.

٢- سقوط الحواجز بين العلم والتكنولوجيا والمجتمع STS.

٣- زيادة وسهولة وسرعة وكفاءة النقل ودقة وفعالية نقل المعلومات.

٤- انتشار استخدام وسائل الاعلام والاتصال عن طريق الأقمار الصناعية (الفضائية) وشبكة المعلومات (الإنترنت).

٥- تغيرات متنامية في القيم الإنسانية والعملية.

٦- إتاحة المعلومات على المستوى الشخصي والعام.

٧- تطور متسارع في التعليم وتقنياته وأساليبه.

كل هذه المبررات لتطوير المنظومة التعليمية / التدريسية ولسد الفجوة الحادثة نتيجة تسارع حدوث

والشعوب وأصبح التدريب تبعًا لذلك في قلب التنمية الحقيقية الشاملة بل هو التنمية الفعلية، وأصبح المتدرب هو رأس المال الذكي المبدع المبتكر وهو أهم الموارد التي تقوم عليها صروح التنمية والنماء، والتنوير، والتطوير، لأي دولة تنشأ الارتقاء، ولذلك يمكن تحديد أهداف التدريب في النقاط التالية:

١- تنمية الشعور داخل المعلم بالانتماء لمهنة التعليم والإحساس بالاهتمام به.

٢- تنمية روح العمل الجمعي والتعاوني بين هيئة التدريس والإدارة.

٣- تنمية الصفات الشخصية الإيجابية للمعلم من خلال التوجيه والإرشاد في فترة التدريب.

٤- غرس الثقة بالنفس وتنمية السمات الشخصية الواجب توافرها في المعلم.

٥- إتاحة الفرصة لكسب المزيد من الخبرات وتبادل كل ما هو جديد في مجال المهنة.

٦- رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية والجودة وروح الانتماء للمهنة.

٧- صقل المهارات وتطويرها واكتساب المعارف والتكنولوجيا الجديدة في مجال المهنة.

٨- مناقشة مشكلات المهنة وتحدياتها، للعمل على حلها والتقليل من آثارها.

٩- التعريف بالطرق التربوية الجديدة والاتجاهات الحديثة في المناهج الدراسية والوسائل التعليمية

للخبرة التي اكتسبها وأن التغيير ناتج عن التدريب والممارسة.

ويشير توفيق (١٩٩٥م) أن توفير المناخ التدريبي الملائم يساعد على التحكم في التفاعل داخل قاعة التدريب ويساعد على إنماء مفهوم الذات.

وحتى يكون التدريب التربوي للمعلم فعالاً لذا يجب أن يستند على ركائز أساسية هي:

١- ثقافة عامة تُفعل دور الطالب مع حياة المستقبل.

٢- إعداد أكاديمي متقدم يتناسب مع القفزات المتسارعة بسبب الثورة العلمية المطردة.

٣- إعداد تربوي متطور قادر على تحديد الاحتياجات والكفايات اللازمة للمعلم في تفاعله مع طلابه.

٤- إعداد وجداني قيمي متوازن نابع من الشريعة الإسلامية السمحاء.

وعليه فقد سعت وزارة التربية والتعليم (١٤٢٤هـ) إلى تحقيق الأهداف الآتية:

أولاً: الهدف العام: الكشف عن الأثر الذي تحدثه برامج التدريب التربوي في تطوير النمو المهني للمعلم.

ثانياً: الأهداف التفصيلية:

أ- بيان أهمية برامج التدريب التربوي في تحقيق النمو المهني للمعلمين.

ب- تحديد مسوغات النمو المهني للمعلمين.

التغيرات العالمية واطراد زيادة المعرفة الإنسانية وتطور مجتمع المعلومات Information Society حيث إن تزايد البيانات والحقائق المتاحة والتي أصبحت في متناول المتعلمين يفرض على التربية تمكين كل فرد من أن يجمع المعلومات وأن ينتقي المناسب منها وأن يصنفها ويرتبها ويتصرف فيها ويستخدمها الاستخدام الأمثل الرشيد. ويذكر هلال (١٩٩٩م)

أن المناخ الملائم يساعد المشاركين في البرنامج التدريبي على اكتشاف ذاتهم ومقابلة احتياجاتهم ويسمح بالابتكار والتعبير عن الاهتمامات والمشاعر ويساعد على التقييم الذاتي والجماعي وبالتالي يقود إلى التحسين والتطوير. ويرى جراي (١٩٨٨م) أن

البيئة الإيجابية المهيأة ضرورية لحدوث عملية التعلم والاهتمام بالفروق الفردية مما يكون له مردود على زيادة الإنتاجية. كما أن تحديد الاحتياجات التدريبية

يعتبر الركيزة التي يقوم عليها تخطيط وتصميم البرامج التدريبية والخطوة الأولى لها أن هذه المرحلة تمر بعدة

عمليات لتكتمل الصورة النهائية للبرنامج أو الدورة التدريبية وفي غياب تلك الاحتياجات تصبح البرامج

-الدورات- التدريبية جهداً لا جدوى منه لأنها تعتبر الموجه لعملية التدريب وفق الاحتياجات ليس فقط

لمعالجة القصور في الأداء الحالي فقط ولكنه يتعامل أيضاً مع القصور المتوقع في المستقبل من أجل تحقيق

الأهداف المنشودة، كما يذكر العبد

(١٤٢٩هـ) أن مقدرة الفرد تتغير أو استعداده نتيجة

- الأهداف السلوكية (مفهوم الأهداف - التمييز بين الأهداف التربوية والتعليمية والسلوكية الإجرائية - مجالاتها).
- القياس والتقويم التربوي (أسس إعداد الاختبار - التخطيط لمحتوي الاختبار - بناء أسئلة الاختبار - تحليل الاختبار إحصائياً).
- إدارة الصف (تعريفات إدارة الصف - أنواع الإدارة - الأنماط الإدارية - الاتصال الصفّي - مؤثرات الإدارة الصفية - مشكلات إدارة الصف - خطوات الحلول العملية لإدارة الصف - أساليب غير تربوية لإدارة الصف - توفير المناخ الوجداني - تنظيم البيئة الفيزيقية للصف).

- إجراءات الدراسة التجريبية:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة الحالية سار البحث وفقاً لمجموعة من الإجراءات استلزم بناء

أدوات البحث التالية: (ملحق ٣)

١- أعداد أدوات الدراسة:

- بطاقة الأهداف السلوكية.
- بطاقة إدارة الصف.
- بطاقة إجراءات التقويم.

صدق الأدوات:

أ- الصدق الظاهري.

وهو الصدق المتعلق بالمظهر العام للمقياس من حيث العبارات، ومدى وضوحها وكذلك التعليمات

ج- تحديد إجراءات التخطيط العلمي لبرامج تدريب المعلمين.

د- تحديد أهم المبادئ الأساسية التي تركز عليها العملية التدريبية.

هـ- بيان الجوانب الداعمة للنمو المهني للمعلمين في السياسة العامة للتدريب التربوي بوزارة التعليم.

و- الكشف عن أبرز جهود الوزارة في مجال التدريب التربوي كمّاً ونوعاً، ودوره في تحقيق التطوير التربوي والنمو المهني للمعلمين.

ز- تحديد التأثيرات التي تحدثها برامج التدريب التربوي في نمو المعلمين مهنيّاً.

ح- بيان التطلعات المستقبلية لدور التدريب التربوي في النمو المهني للمعلمين.

ط- التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي تطور نوع العمل التدريبي وتزيد من فاعليته في النمو المهني للمعلمين.

إجراءات التجربة:

اتبعت الدراسة الحالية منهج البحث التجريبي والوصفي واستخدم التجريبي المجموعة الواحدة مع القياس القبلي والبعدي للأدوات على مجموعة من المعلمين تخصص الدراسات الاجتماعية الذين التحقوا ببرنامج تدريبي بعنوان: "تطبيقات عملية في تدريس الاجتماعيات من خلال مركز التدريب التربوي بمحافظة محايل عسير" وشمل البرنامج دروساً نموذجية تطبيقية ومهارات واستراتيجيات حديثة في تدريس المادة وكل درس نموذجي يشمل:

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

١. حساب قيم (ت) ومربع إيتا:

وقد تم اختبار مدى صحة هذه الفروض باستخدام اختبار(ت) للمجموعة الواحدة ذات القياس القبلي والبعدي من خلال البرنامج الإحصائي (Spss)، كما تم حساب مربع إيتا لقياس حجم تأثير البرنامج من خلال المعادلة الآتية أبو حطب وصادق (١٩٩١م).
(أ) في حالة اختبار "ت":

ت ٢

$$\text{مربع إيتا} = \frac{\text{ت ٢}}{\text{ت ٢} + \text{درجات الحرية}}$$

ت ٢ + درجات الحرية

حيث ت ٢ هي مربع قيمة (ت)

وعن طريق مربع إيتا يمكن التوصل لنوعين من المعلومات:

- يمكن تحويل قيمة مربع إيتا إلى قيمة d وهي تعبر عن حجم التأثير في التجربة.

- مربع إيتا يمثل نسبة التباين الكلي في المتغير التابع والذي يمكن أن يرجع إلى المتغير المستقل.

وتحسب العلاقة بين مربع إيتا وحجم التأثير باستخدام المعادلة:

$$\text{حجم التأثير} = \sqrt{2 \times \text{مربع إيتا}} \div \sqrt{1 - \text{مربع إيتا}}$$

والدرجة التي يتمتع بها من موضوعية وقد تأكد الباحث من صلاحية البطاقات من خلال ملاحظات المحكمين ونتائج التجربة الاستطلاعية.
ب- صدق المحتوى.

وقد تم تصميم البطاقات بناءً على محتوى البرنامج التدريبي "تطبيقات عملية في تدريس الاجتماعيات" وتم التحقق من صدق المحتوى عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين (ملحق ١) وذلك للحكم عليها وقد حازت على موافقة المحكمين باستثناء بعض العبارات التي تم حذفها وتم تعديّل البعض الآخر في ضوء التعليمات الراجعة حتى تم إعدادها في صورتها الأخيرة.

ثبات أدوات الدراسة:

لحساب ثبات بطاقات الملاحظة تم تطبيقها بعد إعداد الصور النهائية على عينة من المعلمين (٣٠) معلماً من غير عينة الدراسة الأصلية.

واستخدم الباحث معادلة سبيرمان وبراون للتجزئة النصفية لحساب ثبات المقياس (فؤاد البهي، ١٩٧٩م) وقد بلغ متوسط الثبات للبطاقات (٠،٩٢) مما يشير إلى أن البطاقات على درجة عالية من الثبات.

حجم التأثير صغير	قيمة (d) = ٠.٢
حجم التأثير متوسط	قيمة (d) = ٠.٥
حجم التأثير كبير	قيمة (d) = ٠.٨

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

في ضوء تحليل بيانات الدراسة عرض الباحث أهم النتائج التي تم التوصل إليها، وقد تم التحليل الإحصائي من الدرجات الخام باستخدام الأساليب والاختبارات الإحصائية المناسبة للتحقق من صحة فروض الدراسة كما يلي:

وللإجابة عن فروض الدراسة وتساؤلاتها تفصيلاً وممن ثم مناقشة نتائجها:

مناقشة الفرض الأول:

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين متوسط درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في "مقياس فهم المعلم للأهداف السلوكية" قبل التدريب على البرنامج وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.

جدول (١) المتوسط والانحراف المعياري لدرجات معلمي الدراسات الاجتماعية البعيدة والقبلية في قياس فهم المعلم للأهداف السلوكية وحساب قيمة (ت) للفروق بين المتوسطات في كل من الاختبار القبلي والبعدي

المقياس	ن	التطبيق القبلي		التطبيق البعدي		الدلالة
		١م	١ع	٢م	٢ع	
الأهداف السلوكية	٣٩	١م	١ع	٢م	٢ع	دالة عند (٠,٠١)
		٩,٢	٢,١٥	٢٢,٨	٢,١٥	

(حيث ن تعني العينة، ١م المتوسط القبلي، ١ع الانحراف المعياري، ٢م المتوسط البعدي، ٢ع الانحراف البعدي).

ووضع كيس (1989) Kiess جداول توضح العلاقة بين حجم التأثير ومربع إيتا يمكن استخدامها لتحويل القيم الناتجة من مربع إيتا إلى أحجام تأثير وتفسيرها.

٢. حجم التأثير Strength of effect

مفهوم الدلالة الإحصائية للنتائج يعبر عن "مدى الثقة" التي تعطى لنتائج الفروق أو العلاقات بصرف النظر عن حجم الارتباط. بينما يركز مفهوم "حجم التأثير" للبرنامج على الفرق أو حجم الارتباط بصرف النظر عن مدى الثقة التي تظهر بالنتائج (رشدي فام، ١٩٩٧م).

$$d = \frac{\sqrt{\eta^2}}{\eta - 1}$$

ولحساب حجم التأثير للبرنامج التدريبي (d) تم إيجاد مربع إيتا (η^2) وعن طريق (η^2) يمكن الحصول على (d) حجم التأثير.

ويحدد حجم التأثير من خلال الجدول.

كان تطبيقياً على هيئة دروس نموذجية ويركز كل درس على مهارة محددة يتم التدريب عليها وتطبيقها ومن ثم تطور أداء المعلمين.

مناقشة الفرض الثاني:

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين متوسط درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في "مقياس مهارات إدارة الصف" قبل التدريب على البرنامج وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.

يتضح من الجدول (١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين متوسطي درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في مقياس فهم المعلم للأهداف (مستوياتها - صياغتها - مجالاتها) القبلي والبعدي لصالح درجتهم في القياس البعدي.

ويُعزى ذلك إلى البرنامج التدريبي وهذا يعني أن البرنامج التدريبي يؤثر تأثيراً إيجابياً في تحسن مستوى المعلمين في مهارات استخدام الأهداف بمستوياتها المختلفة وصياغتها والمجالات المناسبة لكل هدف ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن البرنامج المقدم

جدول (٢) المتوسط والانحراف المعياري لدرجات معلمي الدراسات الاجتماعية البعدي والقبلي في قياس قدرة المعلم على مهارات إدارة الصف وحساب قيمة (ت) للفروق بين المتوسطات في كل من الاختبار القبلي والبعدي

المقياس	ن	التطبيق القبلي		التطبيق البعدي	
		١م	١ع	٢م	٢ع
إدارة الصف	٣٩	١,٧٩	١٣,٨	٤,٩	٢٦,٨٤
دالة عند (٠,٠١)					

ضوء أن البرنامج المقدم كان تطبيقياً عملياً وعلى هيئة دروس نموذجية يركز كل درس على مهارة محددة يتم التدريب عليها وتطبيقها ومن ثم تطور أداء المعلمين.

مناقشة الفرض الثالث:

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين متوسط درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في "مقياس إجراءات التقويم" قبل التدريب على البرنامج وبعد التدريب لصالح التطبيق البعدي.

يتضح من الجدول (٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين متوسطي درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في مقياس مهارات إدارة الصف القبلي والبعدي لصالح درجتهم في القياس البعدي ويعزى التقدم الحاصل في مستوى المعلمين إلى البرنامج المقدم مما يعني تحسن مستوى مهارات معلمي الدراسات الاجتماعية المشاركين بالبرنامج في مهارات إدارة الصف بشكل إيجابي ويمكن تفسير هذه النتيجة في

جدول (٣) المتوسط والانحراف المعياري لدرجات معلمي الدراسات الاجتماعية البعدية والقبلية في قياس قدرة المعلم على مقياس إجراءات التقويم وحساب قيمة (ت) للفروق بين المتوسطات في كل من الاختبار القبلي والبدي

المقياس	ن	التطبيق القبلي		التطبيق البدي		"ت"	الدلالة
		١م	١ع	٢م	٢ع		
إجراءات التقويم	٣٩	٣,٧	١,٧٦	١٣,١	٤,٨	٢٩,٩٦	دالة عند (٠,٠١)

يتم التدريب عليها وتطبيقها ومن ثم تطور أداء المعلمين فيها.

مناقشة الفرض الرابع:

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين متوسط درجات معلمي الدراسات الاجتماعية من خلال "مهارات التدريس المضمنة بالبرنامج ككل في برنامج التطبيقات العملية في تدريس الدراسات الاجتماعية" قبل التدريب على البرنامج وبعده التدريس لسبب لصالح التطبيق البدي.

يتضح من الجدول (٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين متوسطي درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في مقياس مهارات إجراءات التقويم بمحاورة المختلفة القبلي والبدي لصالح درجاتهم في القياس البدي.

ويعزى هذا إلى البرنامج التدريبي مما أدى إلى تحسن في مهارات إجراءات التقويم بعد مرورهم بخبرة التدريب على البرنامج ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن البرنامج المقدم كان تطبيقياً عملياً وعلى هيئة دروس نموذجية يركز كل درس على مهارة محددة

جدول (٤) المتوسط والانحراف المعياري لدرجات معلمي الدراسات الاجتماعية البعدية والقبلية في قياس مهارات التدريس ككل في برنامج التطبيقات العملية في تدريس الدراسات الاجتماعية وحساب قيمة (ت) للفروق بين المتوسطات في كل من الاختبارات القبلي والبعدية

محاوير القياس	التطبيق القبلي		التطبيق البدي		"ت"	الدلالة
	١م	١ع	٢م	٢ع		
الأهداف السلوكية	٩,٢	٢,١٥	٢٢,٨	٢,١٥	٢٧,٥٨	دالة
إدارة الصف	٤,٩	١,٧٩	١٣,٨	٤,٩٩	٢٦,٨٤	دالة
إجراءات التقويم	٣,٧	١,٧٦	١٣,١	٤,٨٨	٢٩,٩٦	دالة
المقياس ككل	١٧,٨	٤,٦١	٤٩,٦	٢,٨٦	٣٦,١٤	دالة

(٠,٠١) بين متوسطات درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في مقياس مهارات

يتضح من الجدول (٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

دراسة الصاعدي (٢٠١٣م) بضرورة الاهتمام بمتابعة وتقويم نتائج التدريب الذي يخضع له المتدربون والاهتمام بإجراء تقييم قبلي وبعدي لبرامج التدريب التربوي أثناء الخدمة كي يتم تحديد مدى الاستفادة من تلك البرامج التدريبية.

حجم التأثير:

لتحديد حجم تأثير Strength of effect المتغير المستقل (البرنامج التدريبي التطبيقات العملية في تدريس الدراسات الاجتماعية) بعد استكمال تجربة الدراسة استخدم الباحث مربع أيتا η^2 ويمكن حساب قيمة η^2 بعد حساب قيمة (ت)، ويتحدد حجم التأثير ما إذا كان كبيراً أو صغيراً أو متوسطاً من خلال تحديد حجم التأثير المذكور سلفاً. وبحساب حجم التأثير للبرنامج الذي تم التدريب عليه وجد أنه η^2 يساوي ٠,٩٧ ويمكن تحويل قيمة η^2 الى قيمة (d) المقابلة لها ومقدار حجم الأثر كما موضح بالجدول.

جدول (٥) قيمة (η^2) وقيمة (d) المقابلة لها ومقدار حجم التأثير

حجم التأثير	قيمة (d)	قيمة أيتا η^2	العامل التابع	العامل المستقل
كبير	١١,٣٧	٠,٩٧	مهارات التدريس لمعلمي الدراسات الاجتماعية المتدربين	البرنامج التطبيقي المتدرب عليه

الاجتماعية والذي تم تدريب المعلمين عليه كان كبيراً، ويمكن تفسير نفس النتيجة على أساس أن

التدريس ككل في التطبيق القبلي والبعدي لصالح درجتهم في التطبيق البعدي مما يعنى تطور مهارات المعلمين المشتركين بالبرنامج وتحسن أدائهم بصفة عامة في المهارات التي تدربوا عليها مما يعزى ذلك التقدم الإيجابي إلى البرنامج المقدم ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن البرنامج المقدم كان تطبيقياً على هيئة دروس نموذجية يركز كل درس على مهارة محددة يتم التدريب عليها وتطبيقها ومن ثم تطور أداء المعلمين وتتفق الدراسة مع دراسة الغامدي (١٤٢١هـ) في أن البرامج التدريبية المعدة بشكل جيد تساعد على النمو المهني للمعلم إلا أنها تختلف معها في عينة الدراسة حيث كانت دراسة الغامدي على وجهة نظر القادة التربويين والمختصين والمشرفين التربويين بينما الدراسة الحالية على معلمي الدراسات الاجتماعية وتتفق الدراسة الحالية أيضاً مع

من الجدول (٥) يتضح أن فاعلية البرنامج التدريبي التطبيقات العملية في تدريس الدراسات

استخدام التغذية الراجعة لرفع كفاءتهم التدريسية.

- ضرورة تدريب المعلمين على أن التلميذ متعلم إيجابي وليس متعلماً سلبياً فالتلاميذ يتعلمون بشكل أفضل من خلال الفعل والعمل Learning by Doing وتدعيم بيئة التعلم Learning Environment بكافة الإمكانيات لهذا العمل، وتدريب المعلم على أنه ليس ناقل للمعرفة بل هو ميسر Facilitator لعملية التعلم وهذا ما تم تدريب المعلمين عليه من خلال البرنامج حيث كانت الدروس نموذجية تطبيقية.

- تدريب المعلمين على الاستراتيجيات الحديثة والاستراتيجيات القائمة على التعلم البنائي والتعاوني والتعلم النشط والتعلم ذو المعنى والاستقصائي وغيرها حيث ثبت علمياً من خلال الدراسات أنها تساعد على التعلم أكثر من الطرق التقليدية وهذا ما لمس المعلمون من تحسن أدائهم بعد مرورهم بخبرات البرنامج التطبيقية.

- التركيز في اختيار وبناء برامج التدريب على المحتوى المبني على وقائع الحياة أو ما يعرف بمدخل الحياة الواقعية Real-Life Approach حيث تقدم المعلومات في سياق اجتماعي وشخصي وذلك بهدف اشباع متطلبات تكيف الإنسان وتنمية قدراته على صناعة واتخاذ القرار وتقديره لدور العلم في خدمة المجتمع.

(٩٧، ٠) من التباين الكلي للمتغير التابع يرجع إلى المتغير المستقل والذي سبق إثبات أنه ذو أثر كبير عليه وهذا يعني أن حجم التأثير مرتفع إذ بلغ (٠,٨) وهذا يعد تأثيراً كبيراً مما يعني تحسن مستوى أداء معلمي الدراسات الاجتماعية المشاركين بالبرنامج وفاعلية برنامج التطبيقات العملية في تدريس الاجتماعيات في تنمية المهارات المهنية والمقدم من قبل وزارة التعليم وتتوافق نتائج الدراسة مع نتائج بعض الدراسات (السعودية، ٢٠٠٨م) و(الناقة، ٢٠٠٩م) و(النقيب، ٢٠١٢) حيث اتفقت النتائج في ضرورة رفع الكفاءة المهنية للمعلمين أثناء الخدمة ووضع تصور واضح للاحتياجات والبرامج والتصورات التي يستفيد منها المسؤولون التربويين لتطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية على قبول فروض الدراسة بما تحمله من إشارة إلى فاعلية البرنامج التدريبي التطبيقي في تحسين مهارات أداء معلمي الدراسات الاجتماعية التدريسية وحتى يتم إعداد وتطوير برامج تدريبية علي أسس علمية لتطبيقها في الخطط المستقبلية لترفع من الأداء المهني للمعلم يوصي الباحث بما يلي:

- ضرورة تدريب المعلمين بصفة عامة على تلك البرامج التطبيقية العملية والتي يمارس المعلمون بأنفسهم عملية تطبيق المهارة المحددة حتى يتم تحسينها مع

- أبو عطوان، مصطفى (٢٠٠٨). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

- الأكلبي، مفلح دخيل (٢٠١٥): دور معلم التربية الإسلامية لتحسين أفكار الطلاب ضد مظاهر التطرف والإرهاب ومواجهتهم لها في ضوء انتشار وسائل التقنية المعاصر، المؤتمر الدولي الأول لكلية التربية بجامعة الباحه، المملكة العربية السعودية، جامعة الباحه، التربية آفاق مستقبلية.

- البرعي، محمد (١٩٧٣م). التدريب والتنمية، القاهرة، عالم الكتب.

- الحكمي، الحسن إبراهيم (٢٠٠٤م). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، السعودية، العدد ٩٠، ص ١٦.

- الخطيب، أحمد ورداح (١٩٨٦م). اتجاهات حديثة في التدريب، ط ١، الرياض.

- الدخيل محمد عبد الرحمن (١٤٢٤هـ). برنامج مقترح لتدريب معلمي محو الأمية وتعليم الكبار بالمملكة العربية السعودية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، جامعة الملك سعود، عمادة البحث العلمي، مركز بحوث كلية التربية.

- استخدام استراتيجيات جديدة في التدريب مثل حلقات العصف الذهني، التعلم التعاوني، الخبرات الميدانية، التعلم الذاتي، القضايا الجدلية، التدريس المصغر.

مقترحات الدراسة:

- إجراء دراسات للتعرف على فاعلية البرامج التدريبية المقدمة من قبل وزارة التعليم (التعليم العام) للمعلمين أثناء الخدمة لتنمية مهاراتهم التدريسية وذلك توفيراً للهدر في الوقت والجهد والمال في مختلف البرامج المقدمة والتخصصات.

- إجراء دراسات تطبيقية لبرامج تدريبية عن بعد باستخدام نظام الفيديو كونفرانس حتى ينتظم أكبر عدد من المعلمين في التدريب وقياس فاعليتها.

المراجع:

- إبراهيم، جمال جمعة (٢٠٠١م). تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا بين الواقع والطموح - دراسة تحليلية، مجلة التربية والتنمية، القاهرة، العدد ٢٢.

- أبو حطب فؤاد وصادق، آمال (١٩٩١). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة، الأنجلو المصرية.

- أبو الهيجاء، فؤاد (٢٠٠١م). أساسيات التدريس ومهاراته وطرقه العامة، ط ١، عمان، دار المناهج.

— السنبل، عبد العزيز عبد الله (١٩٨٨م). تدريب معلمي الكبار أثناء الخدمة"، دراسات تربوية، مجلة كلية التربية جامعة الملك سعود، المجلد الخامس.

— السيد، فؤاد البهي (١٩٧٩م). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، القاهرة، دار الفكر العربي.

— الشافعي، إبراهيم محمد (١٩٨٧). المرجع في علوم التربية، مصراته، ليبيا: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان.

— الشبانات، عبد الرحمن ناصر (١٩٩٦م). تقييم فعالية العلاج العقلاني الانفعالي لحالات الرهاب الاجتماعي، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، المعهد العالي للعلوم الأمنية.

— الشرقاوي، مصطفى خليل (١٩٨٤م). الدراسات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة تخطيطها، إدارتها، المؤتمر الأول حول التدريب المهني للمعلمين، بنغازي، ليبيا.

— الشيخ، خالد وآخرون (١٩٩٣م). تجربة المملكة الأردنية الهاشمية في تدريب المعلمين" المجلة العربية للتربية، م١٣، ع١٤.

— الصاعدي، سلوى مسلم (٢٠١٣). درجة فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة للمديرين في المدارس المتوسطة للبنات في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

— الدميخي، عبد الله إبراهيم (١٤٢٥هـ). أثر برنامج تدريبي لمعلمي الرياضيات في التدريس بأسلوب حل المشكلات في التحصيل الدراسي لطلاب الصف الثاني المتوسط بمدينة الرياض رسالة ماجستير غير منشورة قسم المناهج وطرق التدريس كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

— الزيادات، ماهر مفلح وخالد، على خالد (٢٠١١). تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن من وجهة نظر المتدربين وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، عمان، مجلد ١٩، عدد ١.

— السايح، السيد محمد (١٩٩١م). تطوير منهج الأحياء بالمدرسة الثانوية العامة على ضوء متطلبات الثقافة البيولوجية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

— السعيد، صالح عبد الرحيم (٢٠١٤). أثر برنامج تدريبي عن بعد باستخدام نظام الفصول الافتراضية في تنمية المهارات التدريسية لمعلمي الاجتماعيات في دولة الكويت، عالم التربية، ع٤٥٤، ج٢، س١٥.

— السعدية، رحمة ناصر (٢٠٠٨). دراسة تقييمية لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في سلطنة عمان، دراسة ماجستير غير منشورة، القاهرة، جامعة الدول العربية.

- العبد، محمد علي (١٤٢٩هـ). مشروع تطوير التدريب التربوي، وزارة التربية والتعليم، المنتصر للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- العنزي، محمد خلف (١٤٢٤هـ). الاحتياجات التدريبية في تقنيات التعليم لمحضري ومحضرات المختبرات المدرسية بمنطقة تبوك، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية.
- الغامدي، أحمد محمد (١٤٢١هـ). دراسة وصفية لتحديد الحاجات التدريبية للمعلمين، مدخل لبناء برنامج تدريبي مقترح من وجهة نظر القادة التربويين والمختصين والمشرفين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، كلية التربية.
- الفايدي، تنيضب عوادة (١٤٢٢هـ). تطوير نظام التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية في ضوء بعض الاتجاهات الحديثة، رسالة دكتوراه غير منشورة الرياض جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية.
- الفقهي، عبد المؤمن فرج (١٩٩٤م). الإدارة المدرسية المعاصرة، بنغازي، ليبيا جامعة قار يونس.
- المنيأوي، جمال جمعة (١٤٣١هـ). تأهيل وتدريب المعلمين بالمملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية، المملكة العربية السعودية، جامعة نجران، كلية التربية.
- المقرحي، محمد (١٩٨٣م). المعلم إعدادة وتدريبه"، جريدة العلم.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (١٩٨٩). تقرير استراتيجية التطوير العربية.
- المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (١٩٩٥م). المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، القاهرة.
- الناقه، صلاح أحمد وأبو ورد، إيهاب محمد (٢٠٠٩). إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية، مقدم للمؤتمر التربوي المعلم الفلسطيني - الواقع والمأمول، غزة.
- النقيب، إيمان (٢٠١٢). تصور مقترح لبرنامج تدريبي لرفع الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة مجلة الطفولة والتربية، العدد ١٠ الجزء ٢.
- بدر، أحمد محمد (١٩٧٧م). أصول البحث العلمي ومناهجه، الكويت، وكالة المطبوعات
- بكر رواس، فائزة أحمد (١٤٢١هـ). تقويم برامج مركز التدريب التربوي الرئاسة لتعليم البنات في مكة وجدة من وجهة نظر المدربات والمتدربات، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، كلية التربية.
- توفيق عبد الرحمن (٢٠٠٢م). العملية التدريبية، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، ط٢، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة.

الواقع والطموح، دراسة تحليلية، مجلة التربية والتنمية، القاهرة، العدد ٢٢.

- رمو، لمي (٢٠١٣). فاعلية برنامج تدريبي قائم على الكفايات في اتقان أداء معلمات رياض الأطفال لأدوارهن، دكتوراه في التربية، قسم تربية الطفل، جامعة دمشق، كلية التربية.

- سنقر، صالحة (١٩٨٩م). بعض الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب المعلم أثناء الخدمة، ندوة تدريب المعلمين أثناء الخدمة، اتحاد المعلمين العرب، دمشق.

- سليم محمد صابر (١٩٨١م). أضواء على إعداد مدرس التعليم الأساسي، مجلة آراء، العدد الأول، السنة الثانية، القاهرة.

- فام، رشدي (١٩٩٧م). حجم التأثير، الوجه المكمل للدلالة الإحصائية، المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٦، المجلد السابع.

- ضلعان، أحمد علي (١٤٢٤هـ). الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في مجال استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر معلمي ومشرفي العلوم، رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض جامعة الملك سعود، كلية التربية.

- عابد، إيناس صالح (١٤٢٦هـ). الاحتياجات التدريبية اللازمة لرفع كفاءة معلمات المعاهد الثانوية المهنية للبنات في المملكة العربية السعودية، رسالة

جري، جيري ل (١٩٨٨م). الإشراف مدخل علم السلوك التطبيقي لإدارة الناس ترجمة هدانة، وليد عبد اللطيف، مراجعة العلوي، حسين محمد علي.

- حسن علي عبد ربه (١٩٨٥). تدريب المعلمين أثناء الخدمة، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة.

- دليل التدريب (١٤٠٥هـ). المملكة العربية السعودية وزارة المعارف الإدارة العامة للتوجيه التربوي والتدريب.

- ديلور، جاك (١٩٩٨). المتعلم ذلك الكنز، تقرير قدمته الي اليونسكو، اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الحادي والعشرين، باريس، منشورات اليونسكو.

- دياب، صباح محمد حسن (٢٠١٣). نموذج مقترح لتطوير معلم الدراسات الاجتماعية في المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمصر، عالم التربية، ع ٤١، ج ٤، س ١٤، القاهرة.

- عابد، إيناس بنت صالح (١٤٢٦هـ). الاحتياجات التدريبية اللازمة لرفع كفاءة معلمات المعاهد الثانوية المهنية للبنات في المملكة العربية السعودية رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، جامعة الملك سعود.

- عبد المنعم، جمال جمعة (١٤٣٢هـ). تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا بين

- ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- عبد الموجود، محمد عزت (١٩٧٦م). تدريب المعلمين أثناء الخدمة دراسة في المفهوم والوظيفة حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، البحرين.
- عبد الجواد، عبد الله السيد (١٩٨٣م). المؤشرات التربوية واستخدام الرياضيات في العلوم الإنسانية، مصر، أسيوط، مكتبة، فنجرز.
- فالوقي، محمد هاشم (١٩٩٩م). التدريب في أثناء العمل - دراسة لبعض جوانب مراحل التنمية، سرت، ليبيا، المدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان.
- كيفي، عدنان حسن (١٤٢٢هـ). أهمية التدريب في تطوير الإشراف التربوي بمراحل التعليم العام في المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى.
- متولي، مصطفى محمد (١٩٩٣م). القوى المؤثرة في النظم التعليمية - دراسة مقارنة - مصر، الإسكندرية، دار المطبوعات.
- محمود، صابر حسين (١٩٩٤م). تصور مقترح لبرنامج تدريبي لمعلمي لمادة الآلة الكاتبة بالمدرسة الثانوية التجارية في ضوء احتياجاتهم، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد الثامن عشر، الجزء الثالث، القاهرة.
- مرسى، محمد منير (١٩٧٧م). الإدارة التعليمية، أصولها وتطبيقاتها، ط ٢، القاهرة، عالم الكتب.
- موسى، عبد الحكيم (١٩٩٩م). التدريب أثناء الخدمة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- موسى عبد الحكيم مبارك (١٤١٧هـ)، الإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق مكة المكرمة (١٩٧٧م).
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم (١٩٩٦م)، الاجتماع الإقليمي التحضيري للدورة ٤٩ للمؤتمر الدولي للتربية، تعزيز دور المعلم في عالم متغير، العين، الامارات العربية المتحدة.
- نشوان، يعقوب (١٩٨٢م). الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق دار الفرقان، ط ١.

-Kadir, M.A. (1976). "The Relative importance of professional competencies in the practice of adult Education in Thailand and a program of achieving selected Behaviors through self-study Materiald "Ph.D. thesis Florida state University, 1976, P.3

-Denis, Fennessy (1998).Teachers, Perceptions Of The effect of in-service education and School based Support on Their Teaching; paper presented at the British Educational research Association Annual Conference, The Queens University of Belfast, and August 27the-30the 1998.p.1.

-Dixon Nancy (1991). Evaluation: Atoll for HRD. Quality-san Diego: university Associates.

- Kiess, H. (1989). Statistical concepts for the behavioral sciences. Boston: Allyn and Bacon.

-Mezfirow, J, and C lady I rsh (1979). "Priorities for Experimentation and Development in adult Basic Education, New York, Colum Lira University, teachers, college, P60.

-National Education As so citations (1979).the Teaching profession

Commission at Teaches Education and Professional stand arts, P.9.

-Okobia,e.o,(2013).The effect of in-service Education on Teachers, knowledge of junior secondary school social studies curriculum and instruction in delta state,mgeria,journal of research method in education (IOSR-JRME) vol.2,issue6(jul-Aug.2013)pp.1-8.

- هلال، محمد عبد الغني (٢٠٠٠م).
مهارات إدارة الجودة الشاملة في التدريب،
ط٢، القاهرة.

- وهبه، نخله (١٩٩٣م). تكوين
المعلمين في البحرين، المنامة،
البحرين، مركز البحوث التربوية والتطوير.

— وزارة التربية والتعليم (١٤٢٤هـ).
اللقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي،
جيزان، المملكة العربية السعودية.

— وزارة المعارف (١٤٢٣هـ). الإدارة
العامة للتدريب التربوي والابتعاث، دليل
التدريب التربوي والابتعاث، المملكة
العربية السعودية.

— يتودوس، جورج (١٩٨٠م). التربية
نحو المهنة في الشرق الأوسط، مجلة التربية
الجديدة، ١٩٤.

— يحيى، صفاء علام (٢٠١٤) فاعلية
برنامج تدريبي لمعلمي الدراسات
الاجتماعية قائم على استخدام المدرس
البحثي في تنمية مهارات الأداء التدريسي
لديهم، دكتوراه غير منشورة، كلية التربية،
جامعة عين شمس، القاهرة.

-Almarshad, Yosef (2017).Training needs For
the Professional development Of Social-Studies
Teachers at The intermodal Stage in Al-jouf in
Light Of Modern Teaching Trends: Afield
Study. On Line Published.

د. مبارك بن سعيد ناصر حمدان: فاعلية برنامج "التطبيقات العملية في تدريس الاجتماعيات" في تنمية المهارات المهنية
لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بمحافظة محايل عسير