

مدى فاعلية الدورات والدروس التدريبية للملاك الجديد في تنمية مهاراتهم التدريسية من وجهة نظرهم

م.د. ابتسام جاسم حسين

وزارة التربية - المديرية العامة لتربية ديالى

طرائق تدريس اللغة العربية

Alifira874@gmail.com

07712415117

مستخلص البحث:

يهدفُ البحث الى تعرف (مدى فاعلية الدورات والدروس التدريبية للملاك الجديد في تنمية مهاراتهم التدريسية من وجهة نظرهم)، ولتحقيق ما هدف إليه البحث أتبعَت الباحثة المنهج الوصفي وتمثل مجتمع البحث بالملاك الجديد (معلمين – مدرسين) في قضاء المنصورية والبالغ عددهم (862)، وتكونت عينته من (200) معلم ومدرس. تمثلت أداة البحث باستبانة أعدتها الباحثة بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، وأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (40) فقرة بعد التأكد من صدقها وثباتها، طبقت على أفراد العينة الذين اشتركوا في الدورات والدروس التدريبية واستعملت الباحثة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (26spss) لمعالجة البيانات إحصائياً وأظهرت النتائج ان الدرجة الكلية للاستبانة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (73) وقيمة تائية جدولية (2.000) اي ان وسطها الحسابي اكبر من الوسط الحسابي الفرضي، وكذلك المجالات الخمسة للاستبانة كانت دالة احصائياً، كما اظهرت النتائج ان الفقرات جميعها دالة احصائياً باستثناء أربع فقرات فأنها كانت غير دالة احصائياً لصالح الوسط الحسابي الفرضي، وهذا يدل على فاعلية الدورات والدروس التدريبية للملاك الجديد في تنمية مهاراتهم التدريسية من وجهة نظرهم بعد معالجة الأمور التي أشرت من قبلهم، وأوصت الباحثة بعدة توصيات منها: بناء البرامج والدورات التدريبية في ضوء احتياجات الكوادر التدريسية وفي ضوء تقييمهم السنوي، استعمال التقنيات الحديثة في التدريب مع التأكيد على التدريب العملي، ضرورة اختيار الوقت والمكان الملائم للمتدربين بحيث لا يتعارض مع الدوام المدرسي. واستكمالاً للبحث اقترحت الباحثة إجراء دراسات مستقبلية تشبه الدراسة الحالية لتقييم الدروس والدورات التدريبية المقامة في المديرية الأخرى في العراق، ومقارنة النتائج بينها، وقيام مديريات التربية بعمل برامج تدريبية متنوعة بمدة زمنية محددة لتدريب الكوادر التدريسية كلها واطلاعها على ما يستجد في مجال الاختصاص.

الكلمات المفتاحية: الدورات التدريبية، الملاك الجديد، المهارات التدريسية.

مشكلة البحث :

لا يخفى أن نجاح أي نظام تعليمي في تحقيق أهدافه مرتبط بوجود معلم مؤهل أكاديمياً وتربوياً، وعلى الرغم من اهتمام الدولة بوزارتها التعليم والتربية بإعداد المعلم وتدريبه، إلا أن برامج الإعداد دون المطلوب، وهذا ما شخصته الباحثة خلال تدريسها لمادة التربية العملية وإشرافها على التطبيق العملي للطلبة، إذ لاحظت ضعف واضح تمثل بالتركيز بالجانب النظري وإهمال الجانب التطبيقي واسناد تدريس المادة لغير الاختصاص وهذا أيضاً ما شخصته الدراسات السابقة، مما أدى إلى تخرج مجموعة من الطلبة يجهل أغلبهم مهارات التدريس وفيهم غير مؤهل للقيام بعملية التدريس، وكذلك مشاركة الباحثة كقائد تدريبي في مديرية تربية ديالى، ولأحظت عدم إشراك جميع الكوادر التدريسية في الدورات التدريبية خاصة ممن هم بحاجة إلى تدريب، وضعف بعض المدرسين واعتماده الشرح بدلاً من التجريب بالتالي ضعف استفادة المشاركين من الدورة التدريبية، وبعد تعيين مجموعة كبيرة من الخريجين ازدادت المشكلة كون أغلب الملاك الجديد غير قادر على إيصال المادة العلمية بصورة مبسطة للطلاب مع إهمال التنوع في استعمال طرائق التدريس والوسائل التعليمية مما انعكس على تحصيل طلابهم ونفورهم من المادة وشكاوى الأهالي وتفضيلهم لمعلم دون آخر، وهذا ما اكتشفته الباحثة من تقويم الأقران وما جربته بنفسها عندما درست نيابة عن بعض الملاك خلال مدة الإضراب ورأت تفاعل الطلاب معها وتحسن مستوى استجابتهم للدرس وأقبلهم عليه وأوعزت سبب ذلك إلى تغيير طريقة التدريس واستعمال الوسيلة التعليمية وغيرها من المهارات، لذا عمدت الباحثة لكتابة البحث ليكون حجة تقدمها لإعادة النظر ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة. وتحدد مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الآتي: ما مدى فاعلية الدورات والدروس التدريبية للملاك الجديد في تنمية مهاراتهم التدريسية من وجهة نظرهم؟

أهمية البحث

في ظل التطورات المعرفية التي يعيشها العالم، وما يرافقها من تغيرات في حياة الأفراد والمجتمعات، تحاول الأنظمة التربوية إن تواكب هذه التغيرات وتسعى لإيجاد حلول للمشكلات المرافقة لتطور المجتمعات ونموها، وذلك من خلال إعداد كوادر تربوية مؤهلة ومدرّبة لمواجهة تلك المشكلات. (الطعاني وغازي، 2001: 60) وتقاس فاعلية المؤسسات التعليمية بمهارات عاملاتها، ولا ينجح أي تغيير دون الاهتمام بإعداد المعلم وتدريبه؛ لأنه أساس نجاح العملية التعليمية وبناء الأفراد وتزويدهم بالمعارف والمهارات والقيم. (عبيد، 2006: 11)، لذا يحتاج المعلم إلى التدريب قبل وأثناء الخدمة، وهناك من يرى ألا حاجة لتدريب المعلم بعد تخرجه وهذا خطأ، فبرامج إعداد المعلم لا يمكنها مواجهة الفجوة التي يحدثها الانفجار المعرفي خاصة ما يخص المادة العلمية وطرائق التدريس، وعليه يحتاج المعلم إلى تدريب مستمر وبشكل عملي على المهارات التدريسية، ولا يقتصر على ما تعلمه قبل الخدمة. (الخطيب، 1994: 344). وتتوقف قدرة المعلم على الانجاز والنجاح في مهنته على عاملين، الأول: الكفاية العلمية في مجال تخصصه، والثاني: التمكن من المهارات التدريسية واتجاهاته ورؤيته لمهنة التدريس، ويعزى نجاح أو فشل بعض المعلمين في تحقيق الأهداف إلى ما يملكه المعلم من مهارات، لذا يجب أن يعد المعلم بطريقة تمكنه من تحقيق أهداف المنهج. (خير الله، 1983: 11-19) ولأهمية دور المعلم فقد عقدت الكثير من المؤتمرات والندوات المحلية والدولية والتي تجمع على ضرورة توفر برامج تدريبية متجددة تساعد المعلم على الإلمام بتخصصه، واكتساب مهارات واستراتيجيات التدريس. (المناصير، 2007: 6) ولذلك يعد تدريب المعلم الفعال من التحديات التي تواجهها الأمم؛ بسبب تغيير أدواره ومسؤولياته، ويقع على وزارة التربية ومديرياتها تدريب المعلمين وإعدادهم إعداداً يتلاءم مع ما يتطلبه الموقف التعليمي لضمان الحصول

على معلمين متميزين يمكنهم القيام بأدوارهم بفاعلية . ولضمان فاعلية البرامج التدريبية يجب أن تبني على خطة واضحة ملائمة للعملية التعليمية، و تساعد على التنمية المستدامة للمعلمين، وتنمية معلوماتهم ومهاراتهم لبناء جيل واع ومبدع، ولنجاح هذه البرامج لابد أن يؤمن المعلم بأهميته ودوره ، وحاجته للتدريب لرفع مستوى كفاءته. (حجازي ، 2002 : 22)

وترى الباحثة أن برامج تدريب المعلمين عامة وبرامج تدريب الملاك الجديد خاصة ضعيفة جداً، وغير منظمة وفق خطة معينة؛ إذ لاحظت الباحثة أن عدد الدروس التدريبية لا يكاد يتعدى الدرس والدرسين، والدورات كذلك ، وتتضمن المشاركة فيها بمعلم أو مدرس منفرد من كل مدرسة دون مشاركة الآخرين و يؤكد هذا الكلام استطلاع الرأي الذي قامت به الباحثة وأظهر عدم رضا الملاك الجديد على الدورات التدريبية محتوى وتوقيتاً وموقعاً ومشاركة ، وأيده مديري المدارس بسبب الشواغل التي يتركها المعلم أو المدرس المشارك في الدورة ، وبذلك لا تكون هناك فائدة تذكر من هذه الدورات. كما يؤكد التقويم من قبل الأقران وتقويم المدراء ذلك ، وعليه يجب أن يكون التدريب شاملاً للجميع سواء الملاك الجديد وحتى الملاك القديم وفق خطة منظمة مدروسة مستمرة ، وبتوقيت لا يؤثر على سير الدروس في المدرسة، وبمحتوى تعليمي مشوق يعتمد النشاطات والتفاعل والتجريب لتعم الفائدة وبالتالي ينعكس ذلك على مستوى تحصيل الطلاب .

هدف البحث: يهدف البحث التعرف عن مدى فاعلية الدورات والدروس التدريبية للملاك الجديد في تنمية مهاراتهم التدريسية من وجهة نظرهم.

حدود البحث:

- 1- الملاك الجديد (معلمين – مدرسين) في قضاء المنصورية .
- 2- الدورات والدروس التدريبية للملاك الجديد للعام الدراسي 2023 م .

تحديد المصطلحات :

أولاً: المدى: " بلغ مداه أي غايته، منتهاه" ، بلغ المدى: الحد الأقصى". (معجم المعاني الجامع،

الموقع <https://www.maajim.com>)

ثانياً: فاعلية: عرفها كل من :

- 1- الديواني : " القدرة على عمل شيء، أو إحداث تغيير " . (ديواني ، 1997: 24)
 - 2- الفتلاوي : " العمل بأقصى الجهود الى تحقيق الهدف عن طريق بلوغ المخرجات المرجوة وتقويمها بمعايير وأسس البلوغ " . (الفتلاوي ، 2003 : 19)
- التعريف الإجرائي للفاعلية: تعرف مدى التغيير الذي أحدثته الدورات والدروس التدريبية في أداء الملاك الجديد، و التي أقامتها مديرية تربية ديالى / قسم الإعداد والتدريب .

ثالثاً: الدروس والدورات التدريبية :

عرفه الجراح : " عبارة عن مجموعة أنشطة مهنية وتعليمية وشخصية، تهدف لتحسين المهارات والمعارف التي يمتلكها المعلمين، وتحسين كفاءتهم وزيادة معارفهم ومعلوماتهم وذلك لتحسين نوعية التعليم، والقدرة على خلق بيئات التعلم التي تمكن المعلمين من تطوير فاعليتها في الفصول الدراسية " . (الجراح ، 2020: 427)

التعريف الإجرائي للدورات والدروس التدريبية: هي الأنشطة التي تعدها مديرية تربية ديالى / قسم الإعداد والتدريب للملاك الجديد وتهدف الى تحسين مهاراتهم التدريسية.

رابعاً: الملاك الجديد

التعريف الإجرائي : هم الخريجين الذين تم تعيينهم حديثاً بعد قضاء سنتين من العمل كمحاضر بالمجان في المدارس، والمراد معرفة آرائهم في الدروس والدورات التدريبية المقدمة لهم من قبل مديرية التربية لتنمية مهاراتهم التدريسية.

خامساً: التنمية: عرفها كل من :

1- جامل: " أنها تحسن مجموعة من السلوكيات التدريسية التي يظهرها المعلم في نشاطه التعليمي بهدف تحقيق أهداف معينة، وتظهر هذه السلوكيات من خلال الممارسات التدريسية لها في صورة استجابات انفعالية، أو حركية، أو لفظية تتميز بعناصر الدقة والسرعة في الأداء والتكيف مع ظروف الموقف التدريسي ". (جامل ، 2000: 116)

2- السيد: " بأنها تطوير أداء المعلم وتمكنه من إتقان المهارات جميعاً بدرجة منتظمة ".

(السيد ، 2005 : 187)

التعريف الإجرائي للتنمية: هي التطور الحاصل في مهارات تدريس الملاك الجديد نتيجة مشاركتهم في الدورات والدروس التدريبية.

سادساً: المهارات التدريسية: عرفها كل من :

1- مظفر: " جميع الفعاليات والممارسات التي يقوم بها المعلم وداخل الصف وخارجه".

(مظفر ، 1989 : 23)

2- زيتون: " بأنها القدرة على أداء عمل أو نشاط معين ذي علاقة بتخطيط التدريس، وتنفيذه، وتقويمه ، وهذا العمل قابل للتحليل والتقويم في ضوء معايير الدقة وسرعة الإنجاز، والتكيف مع المواقف التدريسية المتغيرة، ومن ثم تحسينه من خلال البرامج التدريبية ". (زيتون ، 2001 : 12)

التعريف الإجرائي للمهارات التدريسية: هي مجموعة السلوكيات التدريسية والتي تسعى مديرية تربية ديالى من خلال الدورات والدروس التدريبية الى تنميتها لدى الملاك الجديد .

الفصل الثاني : خلفية نظرية:

أولاً/ التدريب: التدريب مكمل للتعليم، فالتعليم كعملية اكساب معارف يحتاج الى تدريب، لكي تتحول الى من طاقة ذهنية الى انتاجية، وهناك علاقة طردية بين التدريب وارتفاع مستوى التعليم، لذا تلجأ المؤسسات للتدريب لتزيد من كفاءة عاملها، من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف التي تمكنه من أداء مهنته بشكل أكثر فعالية. (الكثم، 2014: 109)

ومن هذه المؤسسات وزارة التربية وتسعى الى تزويد منسوبيها بمختلف الاساليب والمهارات ليصبحوا معلمين ناجحين، ولا يؤدي التدريب وظيفته إلا إذا كان وفق خطة منظمة تتم وفق استراتيجية محددة الأهداف والخطط وموضوعة في صورة برنامج أو دورة تدريبية من أجل تحقيق النمو المهني والتربوي للمعلمين. (الحمداني، 2014: 1)

وتتلخص أهمية التدريب بما يأتي:

- 1- زيادة فاعلية المعلمين وتعريفهم بأفضل الأساليب والطرائق التدريسية، واساليب التقويم .
- 2- اكساب المعلمين اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس.
- 3- تحسين أداء المعلمين المهني من طريق تزويدهم بالخبرات مما يجعلهم قادرين على مواجهة التحديات التي تواجههم.
- 4- رفع المستوى الانتاجي للحقل التربوي سواء للمعلمين أو الطلاب.
- 5- رفد المؤسسات التربوية بكفايات مهنية تعمل بمستوى عالٍ من الإتقان والجودة ، قادرة على تطوير العملية التعليمية.

أنواع التدريب: يتنوع شكل التدريب وصوره بحسب الهدف منه، وزمنه، ومكانه، والأفراد المشاركين فيه، وتبعاً لذلك يصنف إلى:

التدريب حسب الهدف	التدريب حسب الزمن	التدريب حسب المكان	التدريب حسب الأفراد
تدريب المعلومات والمهارات	التدريب قبل الخدمة	التدريب داخل المنظمة	التدريب الفردي
التدريب السلوكي، اتجاهات	التدريب أثناء الخدمة وهو محور بحثنا	خارج المنظمة	التدريب الجماعي
التدريب للترقية			

(عبد : 2016: 17) (حسونة، 2010: 132)

مفهوم التدريب أثناء الخدمة:

يعرف معجم المصطلحات التربوية (2003) التدريب أثناء الخدمة بأنه: " فرص تعليمية متاحة للمعلمين لتنمية مهاراتهم المهنية والثقافية والأكاديمية وتحسين أدائهم وسلوكهم وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية نحو مهنة التدريس على أساس من التنظيم والتخطيط يتلاءم مع المتغيرات والمستحدثات المواقفة ". وتؤكد كل دول العالم أهمية التدريب أثناء الخدمة، وتحدد له برامج منظمة بميزانية ضخمة ، وعقدت في سبيل ذلك الكثير من المؤتمرات والندوات، ومنها جاء في توصيات مؤتمر اليوم العالمي للمعلم الصادرة (اليونسكو، 2016م): أن "عملية التنمية المهنية المستدامة للمعلم إلى أن يخرج من الخدمة هدفها تنمية المهارات و زيادة المعرفة بكل جديد في مجال التربية عموماً وفي مجال التخصص على وجه خاص وتنمية اتجاهات إيجابية نحو كل ما هو جديد وذلك يتم من خلال الدورات التدريبية المستمرة تحت إشراف الإدارات التعليمية والمديريات وبخطيط من وزارة التربية والتعليم". (تعوينات ، 2014: 34) لذا هم بحاجة إلى التدريب الملائم أثناء الخدمة باستمرار وبالرغم من ذلك تشخص أغلب الدورات التدريبية التي ينضم لها المتدربون بضعف مراعاتها احتياجاتهم ومتطلباتهم بما يجعل البرنامج التدريبي واقعياً ويقدم خدمة حقيقية يحتاجها المتدربون. وينبغي أن يستند التدريب أثناء الخدمة على أسس منها : التخطيط الجيد قبل بدء الدورات التدريبية مع الإدارة الواعية لعملية التدريب ، و أن يكون التدريب فعالاً في إحداث تنمية مهنية للمتدربين ر للمتدربين ، وأن تبنى البرامج والدورات على احتياجات المتدربين واختيار المكان والوقت الملائم لانعقادها مع الاهتمام بالمحتوى التدريبي وعرضه بشكل مشوق ومبسط يتخلله أنشطة وتمارين عملية تشجع على التفكير ، والاكتشاف والعمل الجماعي.

ثانياً: المهارات التدريسية :

ارتبط تدريب المعلم في الوقت الحالي بالمهارات التدريسية، إذ لم يعد الاكتفاء بالمادة المعرفية كافياً لتحقيق الأهداف، وإنما يحتاج المعلم لامتلاك هذه المهارات لتتجح عملية التدريس، وتعرف "بأنها مجموعة من الأدوار والإجراءات التي يجب أن يجيدها المعلم لأداء أدواره التدريسية والتربوية، بما يحقق الأهداف المنشودة من العملية التربوية التعليمية ". (صلاح ووليد، 2006: 57) وتتعلق المهارات التدريسية بأداء المعلم، ويعدّها التربويون المعيار الأساس لمعلم المستقبل فهو من يحول الخطط النظرية إلى تطبيق، وخبرات تعليمية، فأى تحديث منهج أو طريقة تدريس يبقى دون فائدة أن لم يتوفر المعلم المؤهل والمدرّب مهنيًا.

أهمية المهارات التدريسية للمعلم:

- 1- تسهل على المعلم عملية التدريس وتحقيق الأهداف .
 - 2- تجعل المعلم قادرا على أداء مهامه بسهولة .
 - 3- تستثير ميل الطلاب للدرس ، وتزيد مستوى الإلتقان .
 - 4- تكسب المعلم القدرة على مواكبة التغيرات والتطورات. (حلس وأبو شقير، بلات : 15)
- تصنيف المهارات التدريسية : تصنف المهارات الى ثلاثة مهارات رئيسة تدرج تحتها مهارات فرعية وهي:

أولاً: **مهاره التخطيط** : وتشمل مهارات (صياغة الأهداف التعليمية بأنواعها ، تحليل محتوى الدرس، اختيار طريقة التدريس الملائمة والوسائل والأنشطة التعليمية، كتابة الخطة بنوعيتها السنوية واليومية مع مراعاة توزيع الوقت) .

ثانياً: **مهاره التنفيذ** : وتشمل مجموعة مهارات منها (التهيئة، صياغة الأسئلة وطرحها ، التعزيز، الشرح، الاتصال ، إدارة الصف، التغذية الراجعة، التلخيص، الغلق).

ثالثاً: **مهاره التقويم**: وتشمل (تقويم تعلم الطلاب قبل وأثناء وبعد الدرس، استعمال أساليب تقويم متنوعة، تشخيص نواحي القوة والضعف لدى الطلبة)

وترى الباحثة أن المعلم الناجح يجب أن يمتلك هذه المهارات ويتدرب على استعمالها، وأن على المديريات أثناء إعداد الدورات التدريبية تدريب المتدربين على ممارسة المهارات مع التقويم المستمر لأداء المعلمين وإعطاء التغذية الراجعة لهم.

دراسات سابقة:

1- دراسة (الحربي، 2018): " الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية". هدفت الدراسة التعرف على دور الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية. وتعرف الفروق بين إجابات المعلمين تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة، المؤهل التعليمي، عدد الدورات التدريبية) واستعمل الباحث المهج الوصفي وتمثلت العينة (35) معلماً ومعلمة تربيه فنية في مدينة الجھراء (الكويت)، وقام الباحث ببناء أداة البحث وهي استبانة مكونة من (74) فقرة موزعة على ثلاثة محاور وتم التأكد من صدقها وثباتها. وبعد تطبيق أداة البحث توصل الباحث للنتائج الآتية: وجود فروق دالة إحصائية لمتوسط إجابات المعلمين تعزى لمتغير الخبرة و المؤهل العلمي في حين لا توجد فروق دالة إحصائية لمتوسط إجابات المعلمين تعزى لمتغير الدورات التدريبية ، وأوصى الباحث بضرورة عقد دورات تدريبية للمعلمين بشكل مستمر، وتطوير المهارات التدريسية لدى معلمي التربية الفنية من خلال الدورات التدريبية المستمرة. (الحربي، 2018: 148-175)

2- دراسة (النعيمي، 2020): " دور الدورات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة في تنمية مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات". لتحقيق هدف الدراسة استعملت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت أداة الدراسة باستبانة مكونة من (38) فقرة موزعة على ثلاث مجالات (التخطيط الدرس، تنفيذ الدرس، التقويم) تم التأكد من صدقها وثباتها. تكونت العينة من (232) معلماً ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية، وبعد تطبيق أداة الدراسة ومعالجة البيانات إحصائياً أظهرت النتائج فاعلية الدورات التدريبية بدرجة مرتفعة، كما أظهرت فروق دالة إحصائية في تنمية مهارات التدريس الفعال خاصة لمن خضعوا للدورات التدريبية لدورتين، واوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في عمل الدورات التدريبية المتنوعة لرفع وتحسين مستوى المعلمين في أداء مهارات التدريس. (النعيمي، 2020: 57-)

- دراسة (الجراح، 2020): " دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة أربد". لتحقيق أهداف الدراسة اختارت الباحثة المنهج الوصفي المسحي ، وتكونت أداة الدراسة من جزئين اشتمل الجزء الأول (دور فاعلية البرامج التدريبية) من استبانة مكونة من (46)فقرة موزعة على أربعة مجالات ، أما الجزء الثاني (أداء المعلمين الجدد) واشتمل على (36)فقرة موزعة على أربعة مجالات وتم التحقق من صدق الأداة وثباتها. تكونت عينة الدراسة من (500) معلم ومشرف ومدير اختيروا بطريقة عشوائية، وبعد تطبيق الأداة ومعالجة البيانات توصلت الدراسة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد بدرجة مرتفعة، ووجود علاقة إيجابية بين دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد ودرجة أدائهم من وجهة المشرفين والمديرين والمعلمين، وأوصت الدراسة بضرورة عرض نتائج الدراسة لوزارة التربية والتعليم للاستفادة منها، وضرورة التزام وزارة التربية والتعليم بإعطاء الدورات التدريبية للمعلمين الجدد. (الجراح، 2020: 425-441) أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة: تتفق الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في منهج البحث وهو المنهج الوصفي المسحي ونوع الأداة وهي الاستبانة كما في دراسة (دراسة الحربي 2018) و (النعمي 2020) ودراسة (الجراح 2020).

تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في حجم العينة وعدد مجالات وفقرات الأداة والنتائج. **جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:** أفادت الباحثة منها في رسم خطة البحث وتحديد منهج الدراسة ونوع الأداة، وبناء الأداة وفقراتها، والوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات. **الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته:**

أولاً: منهج البحث: اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي؛ لأنه المنهج الذي يتلاءم مع طبيعة البحث ويُعرف بأنه " استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى". (داود وعبدالرحمن، 1990: 159)، وهو أسلوب فعال في جمع البيانات وبيان الطرائق والامكانيات التي من شأنها تطوير الوضع الى الأفضل.

ثانياً: مجتمع البحث وعينه :

- **مجتمع البحث:** وتمثل بمعلمي ومعلمات ومدرسي ومدرسات ناحية المنصورية والبالغ عددهم (862)

- **عينة البحث:** تكونت من (74) معلم ومدرس.

ثالثاً: أداة البحث: لتحقيق هدف الدراسة اطلعت الباحثة على الدراسات السابقة، و أعدت الباحثة استبانة بمقياس خماسي (كبيرة جداً (5) درجات، كبير (4) درجات، متوسطة (3) درجات، (درجة واحدة) قليلة جداً (درجتان)، قليلة، وتكونت من (45) فقرة بصورتها الأولية موزعة على (5) مجالات. **صدق الاداة:** تم عرض (الاستبانة) بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمحكمين لتحديد مدى صلاحية الفقرات وصياغتها، وبعد الأخذ بأراء المحكمين تم حذف وتعديل بعض الفقرات التي حصلت على نسبة توافق (80%) فأكثر وأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (40) فقرة. والجدول (1) يوضح مجالات الاستبانة وعدد الفقرات في مجال :

جدول (1)

عدد الفقرات	المجال
4	تخطيط التدريب
11	محتوى التدريب
9	كفاءة المتدربين
10	المركز التدريبي
6	تقويم التدريب.

ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات الاستبانة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (26) مدرس ومدرسة ممن شاركوا في ندوة تدريبية لمادة الجغرافية من غير عينة البحث، وتم حساب معامل الثبات باستعمال معادلة كرونباخ ألفا للاستبانة الكلية، حيث بلغ (0,83) وهو معامل ثبات جيد، وهذا يدل على صلاحيتها للتطبيق.

تطبيق الأداة:

تم تطبيق الاستبانة على عينة البحث ممن شاركوا في الدروس والدورات التدريبية وكان عددهم (74) مدرساً ومعلمًا؛ لأن الدورات تشمل مدرس أو معلم واحد، إضافة إلى تغيب بعض المعلمين والمدرسين بحجة بعد مكان التدريب أو عدم تبليغهم بموعد الدورة، وزعت الباحثة الاستبانة على أفراد العينة بعد انتهاء التدريب من كل درس تدريبي ودورة، بعد تقديم نبذة عنها وكيفية الإجابة على فقراتها بما يتوافق مع احتياجاتهم، بعد ذلك جمعت الاستبانات لتفريغها وتحليلها.

الوسائل الإحصائية:

تم معالجة البيانات وتفرغها وتحليلها بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، لحساب الإحصاءات الوصفية من تكرارات ونسبها المئوية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، والإحصاءات الاستدلالية لنتائج الاختبار التائي لعينة واحدة بواسطة المتوسط الحسابي الفرضي لكل فقرة ومجالات الاستبانة ككل.

عرض النتائج وتفسيرها:

ستعرض الباحثة نتائج البحث وفق هدف البحث ثم يتبع بتفسيره وكما يأتي:

عرض نتائج هدف البحث:

لتحقيق هدف البحث الذي ينص على معرفة: "مدى فاعلية الدورات والدروس التدريبية للملاك الجديد في تنمية مهاراتهم التدريسية" طبقت الباحثة الاستبانة على (74) مدرس ومدرسة ممن شاركوا، وبعد جمع البيانات وتفرغها وتحليلها بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss-26) حصلت الباحثة على جدولين الأول يتضمن احصاءات وصفية من تكرارات ونسبها المئوية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، والجدول الثاني يتضمن احصاءات استدلالية لنتائج الاختبار التائي لعينة واحدة بواسطة المتوسط الحسابي الفرضي لكل فقرة ومجال والاستبانة ككل، كما تضمن الوزن النسبي للفقرات وترتيبها على وفق هذا الوزن بالنسبة للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، وقد أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية للاستبانة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (73) وقيمة تائية جدولية (2.000) أي أن وسطها الحسابي أكبر من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)*، وكذلك المجالات الخمسة للاستبانة كانت دالة احصائياً، كما أظهرت النتائج أن الفقرات

جميعها دالة احصائيا باستثناء اربع فقرات فأنها كانت غير دالة احصائيا لصالح الوسط الحسابي
الفرضي، والجدولين (2) (3) يوضحان ذلك:

* حصلت الباحثة على الوسط الحسابي الفرضي لاستبانة مدى فاعلية الدورات والدروس التدريبية
للملاك الجديد في تنمية مهاراتهم التدريسية من خلال المعادلة الاتية : الوسط الحسابي الفرضي
= $\frac{3}{2} = \frac{1}{5} + 2$ ، الوسط الحسابي الفرضي = 3

جدول (2)

الاحصاءات الوصفية لاستبانة مدى فاعلية الدورات والدروس التدريبية للملاك الجديد في تنمية
مهاراتهم التدريسية ونسبها المئوية والتكرارات لكل مستوى من مستويات الفقرات

ت	الفقرات	بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
المجال الاول : ما يتعلق بتخطيط التدريب						
1	تحديد الأهداف المتوخاة من التدريب.	24	28	18	3	1
		%32.4	%37.8	%24.3	%4.1	%1.4
2	بُني التدريب في ضوء الاحتياجات الفعلية للمتدربين.	10	28	20	10	6
		%13.5	%37.8	%27	%13.5	%8.1
3	الالتزام بخطة التدريب عند تنفيذ الدورة.	31	25	14	2	2
		%41.9	%33.8	%18.9	%2.7	%2.7
4	هدف التدريب الى تحسين المهارات التدريسية ورفع مستوى أدائهم.	18	27	12	10	7
		%24.3	%36.5	%16.2	%13.5	%9.5
المجال الثاني: ما يتعلق بمحتوى التدريب						
5	يتوافق محتوى التدريب مع حاجات الملاك الجديد.	15	16	23	13	7
		%20.3	%21.6	%31.1	%17.6	%9.5
6	كان محتوى التدريب منظماً.	21	27	15	9	2
		%28.4	%36.5	%20.3	%12.2	%2.7
7	ساهم التدريب باطلاعك على المعلومات والمستجدات العلمية.	16	31	16	7	4
		%21.6	%41.9	%21.6	%9.5	%5.4
8	ساهم التدريب بزيادة معرفتك بمهارات التدريس وبالأساليب والطرائق الفعالة التي تعينك على تنفيذها بشكل جيد.	18	21	16	12	7
		%24.3	%28.4	%21.6	%16.2	%9.5
9	ما تعلمته في التدريب انعكس على اسلوبك في تخطيط وتقديم وتقييم الدرس.	19	18	21	11	5
		%25.7	%24.3	%28.4	%14.9	%6.8
10	احتوى التدريب على أنشطة وتمارين عملية.	16	21	21	9	7
		%21.6	%28.4	%28.4	%12.2	%9.5
11	اكتسبت علاقات تواصل مع زملائك أثناء حضورك	22	27	10	10	5

%6.8	%13.5	%13.5	%36.5	%29.7	التدريب.	
1	1	22	26	24	ساعد التدريب على تبادل الخبرات بينك وبين زملاء.	12
%1.4	%1.4	%29.7	%35.1	%32.4		
5	3	26	23	17	كان للتدريب أثر في ارتفاع تحصيل طلابك.	13
%6.8	%4.1	%35.1	%31.1	%23		
1	14	23	20	16	للتدريب أثر في معالجة حالات ضعف طلبتك.	14
%1.4	%18.9	%31.1	%27	%21.6		
5	9	22	18	20	زاد التدريب من دافعتك للتدرب مرة أخرى.	15
%6.8	%12.2	%29.7	%24.3	%27		
المجال الثالث: ما يتعلق بكفاءة المتدربين						
-	6	11	26	31	يتمتع المدربون بكفاءة تدريبية عالية.	16
-	8.1	%14.9	%35.1	%41.9		
-	6	13	27	28	يمتلك المدربون مهارات تنظيم التدريب.	17
	%8.1	%17.6	%36.5	%37.8		
1	2	10	23	38	يتميز المدربون بوضوح الصوت.	18
%1.4	%2.7	%13.5	%31.1	%51.4		
1	3	10	28	32	يلتزم المدربون بمادة التدريب.	19
%1.4	%4.1	%13.5	%37.8	%43.2		
1	6	12	25	30	يتقبل المدربون أسئلة المتدربين والاجابة عنها بمرونة عالية.	20
%1.4	%8.1	%16.2	%33.8	%40.5		
2	2	14	19	37	قام المدربون بتوضيح أهداف التدريب قبل بدء الدورة.	21
%2.7	%2.7	%18.9	%25.7	%50		
11	6	20	16	21	يمتلك المدربون اساليب ووسائل لتحقيق أهداف التدريب.	22
%14.9	%8.1	%27	%21.6	%28.4		
2	12	19	13	28	يشجع اسلوب المدرسين المتدربين على التفاعل و العمل الجماعي.	23
%2.7	%16.2	%25.7	%17.6	%37.8		
2	8	23	24	17	هل يراعي المدربون الفروق الفردية بين المتدربين؟	24
%2.7	%10.8	%31.1	%32.4	%23		
المجال الرابع: ما يتعلق بالمركز التدريبي						
14	8	20	10	22	المكان التدريبي ملائم للتدريب من حيث البعد.	25
%18.9	%10.8	%27	%13.5	%29.7		
1	2	21	21	29	تتوفر وسائل الراحة في المركز التدريبي.	26
%1.4	%2.7	%28.4	%28.4	%39.2		
11	14	20	15	14	يحتوي المركز التدريبي وسائل وتقنيات حديثة استعملت في التدريب.	27
%14.9	%18.9	%27	%20.3	%18.9		
14	9	13	19	19	الوقت المخصص للتدريب ملائم.	28
%18.9	%12.2	%17.6	%25.7	%25.7		
10	8	16	11	29	لم يعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة	29
%13.5	%10.8	%21.6	%14.9	%39.2		
6	3	19	16	30	عدد المتدربين ملائم للمكان التدريبي.	30
%8.1	%4.1	%25.7	%21.6	%40.5		
7	9	13	24	21	يزيد المركز التدريبي الدافعية للتدريب.	31

9.5%	12.2%	17.6%	32.4%	28.4%		
6	4	22	26	16	يستغل وقت التدريب بشكل جيد ومنظم مع تجنب هدره في الأمور الجانبية.	32
8.1%	5.4%	29.7%	35.1%	21.6%	تم صرف اجور النقل للمدرسين.	33
67	1	3	2	1		
90.5%	1.4%	4.1%	2.7%	1.4%	تتمتع بيئة التدريب بأجواء ودية مريحة.	34
1	2	19	26	26		
1.4%	2.7%	25.7%	35.1%	35.1%		
المجال الخامس: ما يتعلق بتقويم التدريب.						
15	4	15	17	23	يوجد اختبار شامل ومتنوع في نهاية التدريب .	35
20.3%	5.4%	20.3%	23%	31.1%		
11	8	14	26	15	كانت اسئلة الاختبار واضحة ومن ضمن ما تم التدريب عليه.	36
14.9%	10.8%	18.9%	35.1%	20.3%	تعطي التغذية الراجعة لمن اخفق في الامتحان.	37
7	10	17	26	14		
9.5%	13.5%	23%	35.1%	18.9%	تم تعزيز اجاباتك عن الامتحان .	38
12	5	17	22	18		
16.2%	6.8%	23%	29.7%	24.3%	تم أخذ رأيك في تقويم التدريب.	39
22	6	20	15	11		
29.7%	8.1%	27%	20.3%	14.9%	هناك متابعة ميدانية لأثر التدريب.	40
18	10	12	21	13		
24.3%	13.5%	16.2%	28.4%	17.6%		

جدول (3)

يوضح الاحصاءات الاستدلالية باستعمال الاختبار التائي بدلالة الوسط الحسابي الفرضي (للمجتمع) لاستبانة مدى فاعلية الدورات والدروس التدريبية للملاك الجديد في تنمية مهاراتهم التدريسية لفقراتها ومجالاتها والوزن النسبي وترتيب الفقرات بالنسبة للمجال ومدى دلالة كل فقرة ومجالات الاستبانة والاستبانة ككل بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (73) بقيمة جدولية (2.000)

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	مستوى دلالة	الوزن النسبي	ترتيب الفقرة على المجال	الدلالة الاحصائية
أولاً: ما يتعلق بتخطيط التدريب								
1	تحديد الأهداف المتوخاة من التدريب.	3.96	0.928	8.893	0.000	79%	2	دالة
2	بُني التدريب في ضوء الاحتياجات الفعلية للمدرسين.	3.35	1.128	2.680	0.009	67%	4	دالة
3	الالتزام بخطة التدريب عند تنفيذ الدورة.	4.09	0.982	9.593	0.000	82%	1	دالة

4	هدف التدريب الى تحسين المهارات التدريسية ورفع مستوى أدائهم	3.53	1.263	3.590	0.001	%71	3	دالة
	المجال ككل	14.932	3.053	33.616	-	-	-	دالة
المجال الثاني: ما يتعلق بمحتوى التدريب								
5	يتوافق محتوى التدريب مع حاجات الملاك الجديد.	3.26	1.239	1.782	0.079	%65	11	غير دالة
6	كان محتوى التدريب منظماً.	3.76	1.083	6.011	0.000	%75	2	دالة
7	ساهم التدريب باطلاعك على المعلومات والمستجدات العلمية.	3.65	1.091	5.115	0.000	%73	4	دالة
8	ساهم التدريب بزيادة معرفتك بمهارات التدريس وبالأاليب والطرائق الفعالة التي تعينك على تنفيذها بشكل جيد.	3.42	1.282	2.811	0.006	%68	9.5	دالة
9	ما تعلمته في التدريب انعكس على اسلوبك في تخطيط وتقديم وتقويم الدرس.	3.47	1.219	3.338	0.001	%69	8	دالة
10	احتوى التدريب على أنشطة وتمارين عملية.	3.41	1.227	2.843	0.006	%68	9.5	دالة
11	اكتسبت علاقات تواصل مع زملائك أثناء حضورك التدريب.	3.69	1.227	4.833	0.000	%74	3	دالة
12	ساعد التدريب على تبادل الخبرات بينك وبين الزملاء.	3.96	0.898	9.190	0.000	%79	1	دالة
13	كان للتدريب أثر في ارتفاع تحصيل طلابك.	3.59	1.097	4.663	0.000	%72	5	دالة
14	للتدريب أثر في معالجة حالات ضعف طلبتك.	3.49	1.076	3.890	0.000	%70	7	دالة
15	زاد التدريب من دافعيته للتدريب مرة أخرى.	3.53	1.208	3.754	0.000	%71	6	دالة
	المجال ككل	39.216	7.850	39.687	-	-	-	دالة
المجال الثالث: ما يتعلق بكفاءة المتدربين								
16	يتمتع المدربون بكفاءة تدريبية عالية.	4.11	0.945	10.091	0.000	%82	6	دالة
17	يمتلك المدربون مهارات تنظيم التدريب.	4.04	0.943	9.495	0.000	%81	4.5	دالة
18	يتميز المدربون بوضوح الصوت.	4.28	0.899	12.280	0.000	%86	1	دالة
19	يلتزم المدربون بمادة التدريب.	4.18	0.912	11.090	0.000	%84	2.5	دالة

دالة	4.5	%81	0.000	8.838	1.013	4.04	20	يتقبل المدربون أسئلة المتدربين والاجابة عنها بمرونة عالية.
دالة	2.5	%84	0.000	9.997	1.012	4.18	21	قام المدربون بتوضيح أهداف التدريب قبل بدء الدورة.
دالة	9	%68	0.013	2.538	1.374	3.41	22	يمتلك المدربون اساليب ووسائل لتحقيق أهداف التدريب.
دالة	7	%74	0.000	5.088	1.211	3.72	23	يشجع اسلوب المدربين المتدربين على التفاعل و العمل الجماعي.
دالة	8	%72	0.000	5.127	1.043	3.62	24	هل يراعي المدربون الفروق الفردية بين المتدربين؟
دالة	-	-	-	46.065	6.082	35.567		المجال ككل
غير دالة	7.5	%65	0.159	1.424	1.469	3.24	25	المكان التدريبي ملائم للتدريب من حيث البعد.
دالة	1	%81	0.000	9.102	0.958	4.01	26	تتوفر وسائل الراحة في المركز التدريبي.
غير دالة	9	%62	0.541	0.614	1.326	3.09	27	يحتوي المركز التدريبي وسائل وتقنيات حديثة استعملت في التدريب.
غير دالة	7.5	%65	0.114	1.598	1.455	3.27	28	الوقت المخصص للتدريب ملائم.
دالة	5	%71	0.001	3.300	1.444	3.55	29	لم يعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة
دالة	2	%76	0.000	5.707	1.243	3.82	30	عدد المتدربين ملائم للمكان التدريبي.
دالة	3	%72	0.000	3.899	1.282	3.58	31	يزيد المركز التدريبي الدافعية للتدريب.
دالة	5	%71	0.000	3.653	1.241	3.53	32	يستغل وقت التدريب بشكل جيد ومنظم مع تجنب هدره في الأمور الجانبية.
دالة	5	%71	0.000	4.299	1.136	3.57	33	تم صرف اجور النقل للمتدربين.
دالة	10	%25	0.000	- 19.82	0.768	1.23	34	تتمتع بيئة التدريب بأجواء ودية مريحة.
دالة	-	-	-	35.53 7	7.353	33.378		المجال ككل
دالة	1	%68	0.026	2.266	1.488	3.39	35	يوجد اختبار شامل ومتنوع في نهاية التدريب .
دالة	4	%67	0.026	2.275	1.329	3.35	36	كانت اسئلة الاختبار واضحة ومن ضمن ما تم التدريب عليه.
دالة	1	%68	0.005	2.869	1.215	3.41	37	تعطي التغذية الراجعة لمن اخفق في الامتحان.

38	تم تعزيز اجاباتك عن الامتحان	3.39	1.363	2.473	0.016	%68	1	دالة
39	تم أخذ رأيك في تقويم التدريب.	2.82	1.437	- 1.052	0.296	%56	6	دالة
40	هناك متابعة ميدانية لأثر التدريب	3.01	1.457	0.080	0.937	%60	5	دالة
	المجال ككل	19.38	6.139	22.949	-	-	-	دالة
	الاستبانة ككل	142.47	25.406	47.224	-	-	-	دالة

يظهر الجدولين أعلاه فاعلية الدورات التدريبية للملاك الجديد وحاجاتهم للتطوير المهني أثناء الخدمة لكنها لم تكن بالمستوى المطلوب منها، إذ تظهر النتائج أن معظم فقرات الاستبانة دالة عدا أربع فقرات وهي: أن يتوافق محتوى التدريب مع حاجات الملاك الجديد، وهذا خلل واضح لأن برامج التدريب لا تؤدي مبتغاها أن لم تراعي احتياجات المتدربين بحيث يتناسب محتوى التدريب مع ما مطلوب من المتدرب لإداء عمله، كما أن مكان التدريب غير ملائم لكونه بعيد عن مناطق سكن المتدربين؛ لذا أحتاج المتدربون لوسائل النقل للوصول إليه ولم تصرف لهم أي مبالغ مالية لذلك، إضافة أن المركز لا يحوي وسائل وتقنيات حديثة، أو ربما وجدت لكنها لم تستعمل في التدريب، علاوة على ذلك كان الوقت المخصص للتدريب غير ملائم؛ لأنه كان خلال فترة الدوام المدرسي مما أدى إلى أرباك جدول الحصص، وكثرة الشواغر، وضيق حصص من المادة وبالتالي تأخر المتدرب عن الخطة السنوية الموضوع لتدريس المادة وربما يعكس ذلك على تحصيل الطلاب، وهذا ما دفع بعض المدراء إلى إرسال معلمي أو مدرسي الرياضة والفنية والإرشاد و التركمانية ممن لا يمارسون تدريس المواد التي تدخل ضمن الاختبارات التحصيلية إلى الدورات التدريبية، وتكرار هذا الأمر في الدورات الأخرى. ومما تقدم أعلاه ترى الباحثة القصور الواضح في برامج التدريب، إذ لم تساعد الملاك على تطوير مهاراتهم التدريسية كما كان يؤمل منها، بسبب غياب التخطيط التربوي الصحيح لهذه البرامج للأسباب أعلاه، وهذا القصور يحتاج إلى معالجة تتمثل بمراعاة حاجات المتدربين من ملاك جديد وقديم، من طريق عمل استفتاءات للمتدربين، وأخذ آراء المقيمين من مدراء ومشرفين وأقران لتحديد هذه الاحتياجات وتضمينها في المحتوى التدريبي، وتهيئة مكان التدريب بالوسائل والتقنيات الحديثة لجعل التدريب أكثر فائدة وتشويقاً مع مراعاة أن يكون المكان ملائماً من حيث البعد، وألا يتعارض وقت التدريب مع الدوام المدرسي كأن تكون الدورات التدريبية خلال العطلة وبذلك لا تؤثر على سير الدوام، وتجنب ضياع الحصص وتأخر الخطة.

التوصيات: في ضوء نتائج البحث أوصت الباحثة بالآتي:

- 1- ضرورة تدريب الكوادر التدريسية باستمرار، خاصة المعينين الجدد لتطوير أدائهم التدريسي.
- 2- بناء البرامج والدورات التدريبية في ضوء احتياجات الكوادر التدريسية، وفي ضوء تقييمهم السنوي.
- 3- اختيار المدربين ذوي الكفاءة العالية والخبرة في التدريب، إشراف المختصين على سير البرامج والدورات التدريبية لضمان تحقيق أهدافها.
- 4- استعمال التقنيات الحديثة في التدريب مع التأكيد على التدريب العملي، والابتعاد عن الأساليب التقليدية مع ضرورة عرض المادة التدريبية بأسلوب مشوق جذاب بحيث يقلل عليها المتدرب بدافع ذاتي.

- 5- ضرورة اختيار الوقت والمكان الملائم للمتدربين بحيث لا يتعارض مع الدوام المدرسي ويسبب شواغل في جدول الحصص الأسبوعي، ويؤثر على تعلم الطلاب ومفردات الخطة السنوية واليومية.
- 6- متابعة تقييم المتدربين بعد التدريب لمعرفة أثر التدريب على أدائهم التدريسي وتحصيل طلبتهم.
- 7- مراعاة عدد المتدربين واختصاصاتهم بما يلائم المكان التدريبي وشروط التدريب.
- 8- الاطلاع على البرامج التدريبية في الدول الأخرى والاستفادة من نتائجها في بناء البرامج والدورات التدريبية.
- 9- التنسيق بين وزارتي التربية والتعليم العالي لاطلاع الأخيرة على ما يعانيه المعلمين الجدد من صعوبات لغرض التأكيد عليها وتضمينها ضمن مفردات التربية العملية، مع ضرورة مراعاة نتائج التطبيق العملي للطلبة عند منح الشهادة.

المقترحات: تقترح الباحثة الآتي:

- 1- إجراء دراسات مستقبلية تشبه الدراسة الحالية لتقييم الدروس والدورات التدريبية المقامة في المديرية الأخرى في العراق، ومقارنة النتائج بينها.
- 2- عمل برامج تدريبية متنوعة بمدة زمنية محددة لتدريب الكوادر التدريسية كلها واطلاعها على ما يستجد في مجال الاختصاص.

المصادر:

- جامل، عبد الرحمن عبد السلام (2000): طرق التدريس العامة ومهارات تنفيذ وتخطيط عملية التدريس، ط2، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- الجراح، ولاء محمد ماجد (2020): دور فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمديرين والمعلمين في مدارس محافظة إربد، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، الأردن.
- حجازي، وجيه (2002): تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- الحربي، فهد عيادة السنيني (2018): الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية، مجلة أتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد (16)، العدد (1)، الكويت.
- حلس، داود رشيد، ومحمد أبو شقير: محاضرات في مهارات التدريس، بلات، الموقع ware.labs.com.www.soft
- الحمداني، محمد كاظم منتوب (2014): أهمية التربية العملية، محاضرة منشورة، الموقع www.uobabylon.edu.iq>lecture
- حسونة، فضل (2010): إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الخطيب، عامر (1994): التربية وأصولها الثانية والاجتماعية، جامعة الأزهر، غزة.
- خيرالله، سيد (1983): التربية العملية (أسسها النظرية وتطبيقاتها)، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- داود، عزيز حنا، وأنور حسين عبد الرحمن (1990): مناهج البحث العلمي، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.
- ديواني، محمد عبد (1997): فاعلية برنامج التأهيل التربوي للمعلمين في تحسين ممارساتهم التعليمية، مجلة الدراسات العلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد (24)، العدد (1).
- زيتون، عايش (2001): أساليب تدريس العلوم، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.

- السيد، محمود أحمد (2005): في الأداء اللغوي، منشورات وزارة الثقافة، دمشق.
- صلاح، سمير يونس أحمد، ووليد أحمد محمد الكندري (2006): أثر الدمج بين التدريس المصغر والنمذجة في تنمية بعض مهارات التدريس لدى طلاب كلية التربية الأساسية، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، جامعة عين الشمس، العدد (118)، مصر.
- الطعاني، حسن أحمد، وغازي ضيف الله رواق (2001): مدى امتلاك معلمي التربية المهنية في الأردن المهارات المعرفية لإدارة مشاغل التربية المهنية، مجلة العلوم والتربية النفسية، كلية التربية، جامعة البحرين، العدد (2)، المجلد (2).
- عبد، فائز (2016): بناء برنامج تدريبي لتدريس مختبرات الفيزياء على المختبرات الافتراضية وأثره في تنويرهم التكنولوجي وأداء طلبتهم النظري والعملية، جامعة بغداد، كلية التربية (ابن الهيثم)، أطروحة دكتوراه غير منشورة.
- عبيد، جمانة محمد (2006): المعلم (إعداده- تدريبه- كفاياته)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (2003): الكفاءات التدريسية (المفهوم- التدريب- الأداء)، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان.
- الكاظم، حمد بن مرضي (2014): فاعلية برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التدريس التبادلي في تنمية المهارات التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لمواد التربية الإسلامية، جامعة أم القرى/ كلية التربية (قسم المناهج وطرائق التدريس)، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (4)، العدد (1).
- مظفر، جواد أحمد (1989): بناء مقياس لتقويم أداء مدرسي معاهد إعداد المعلمين في العراق، جامعة بغداد/ كلية التربية (أبن رشد).
- المناصير، حسين جدوع مظلوم ناجي (2007): فاعلية التعلم الجمعي في التفضيل المعرفي واكتساب مهارات التدريس لدى طلبة كلية التربية / قسم التاريخ، جامعة القادسية، العراق.
- النعيمي، سارة موسى (2020): دور الدورات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى في تنمية مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في ضوء بعض التغيرات، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- تعوينات، علي (2014): التدريب المستمر أثناء الخدمة، جامعة الجزائر (الحقيقية التدريبية لنظام الفصول الافتراضية)، الجزائر.
- الفراء، غادة (2013): تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم، جامعة الأزهر، غزة.
- فاطمة الزهراء رشاد (2010): المردود الإيجابي للتعلم الإلكتروني، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد (4).
- معجم المعاني الجامع، الموقع <https://www.maajim.com>

Reference:

- Gamil, Abdel Raman Abdel Salam (2000): General teaching methods, implementation and planning skills the teaching Process, 2nd edition, Dar Al-Mahraj for Publishing and Distribution, Amman..
- Al-Jarrah, Walaa Muhammad Majed (2020): The role of the effectiveness of training programs for new teachers and their relationship to improving their performance from the point of view of supervisors, principals, and

teachers in schools in Irbid Governorate, International Journal of Educational and Psychological Studies, Jordan.

-Hijazi, Wajih (2002): Identifying the training needs of mathematics teachers in government schools in the northern governorates of Palestine, An-Najah National University, Palestine.

-Al-Harbi, Fahd Eyada Al-Sunaini (2018): In-service training courses and their role in improving the teaching performance of art education teachers, Journal of the Association of Arab Universities for Education and Psychology, Volume (16), Issue (1), Kuwait.

- Helles , Daoud Rashid, and Muhammad Abu Shuqair: Lectures on Teaching Skills, Platt[www.soft ware labs.com](http://www.softwarelabs.com).

-Al-Hamdani, Muhammad Kazem Mantoub (2014): The importance of practical education, published lecture, website www.uobabylon.edu.iq>lecture

- Al-Khatib, Amer (1994): Education and its dual and social origins, Al-Azhar University, Gaza.

- Khairallah, Sayed (1983): Practical Education (its theoretical foundations and applications), Anglo-Egyptian Library, Cairo.

- Daoud, Aziz Hanna, and Anwar Hussein Abdel Rahman (1990): Scientific Research Methods, Dar Al-Hekma for Printing and Publishing, Baghdad

- Diwani, Muhammad Abd (1997): The effectiveness of the educational qualification program for teachers in improving their educational practices, Journal of Social and Human Sciences Studies, Volume (24), Issue (1

- Zaytoun, Ayesh (2001): Methods of Teaching Science, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman.

- Al-Sayyid, Mahmoud Ahmed (2005): On Linguistic Performance, Ministry of Culture Publications, Damascus.

- Salah, Samir Younis Ahmed, and Walid Ahmed Muhammad Al-Kandari (2006): The effect of combining microteaching and modeling in developing some teaching skills among students of the College of Basic Education, Journal of Studies in Curricula and Teaching Methods, Ain Al-Shams University, Issue (118), Egypt.

- Al-Taani, Hassan Ahmed, and Ghazi Deif Allah Rawaqa (2001): The extent to which vocational education teachers in Jordan possess the cognitive skills to manage vocational education concerns, Journal of Science and Psychological Education, College of Education, University of Bahrain, Issue (2), Volume (2).

- Abdul, Fayez (2016): Building a training program for physics laboratory teachers on virtual laboratories and its impact on their technological enlightenment and their students' theoretical and practical performance, University of Baghdad, College of Education (Ibn al-Haytham), unpublished doctoral thesis.
- Obaid, Jumana Muhammad (2006): The Teacher (Preparation - Training - Competencies), Dar Safaa for Publishing and Distribution, Amman.
- Al-Fatlawi, Suhaila Mohsen Kazem (2003): Teaching Competencies (Concept - Training - Performance), Dar Al Sharq for Publishing and Distribution, Amman.
- Al-Kaltham, Hamad bin Mardi (2014): The effectiveness of a training program based on the reciprocal teaching strategy in developing teaching skills and attitudes toward the teaching profession of Islamic education subjects, Umm Al-Qura University/College of Education (Department of Curriculum and Teaching Methods), International Specialized Educational Journal, Vol. 4), number (1)
- Muzaffar, Jawad Ahmed (1989): Building a scale to evaluate the performance of teachers in teacher preparation institutes in Iraq, University of Baghdad/College of Education (Ibn Rushd) .
- Al-Manasir, Hussein Jado' Mazloun Naji (2007): The effectiveness of group learning in cognitive preference and the acquisition of teaching skills among students of the College of Education / Department of History, Al-Qadisiyah University, Iraq.
- Al-Nuaimi, Sarah Musa (2020): The role of training courses for teachers of the first three grades in developing effective teaching skills from the point of view of the teachers themselves in light of some changes, Middle East University, Amman.
- Taouinat, Ali (2014): Continuous in-service training, University of Algiers (training package for the virtual classroom system), Algeria.
- Al-Farra, Ghada (2013): Evaluation of in-service teacher training programs in basic education in the schools of the Ministry of Education, Al-Azhar University, Gaza.
- Fatima Zahra Rashad. (2010). The positive impact of e-learning. E-Learning Magazine, Issue (4).
- Hassouna, Fadl (2010): Human Resources Management, Dar Wael for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- The site, the comprehensive dictionary of meanings
<https://www.maajim.com>).

The Effectiveness Of The Training Courses And Lessons For The New Owners In Developing Their Teaching Skills From Their Point Of View
Dr. Ibtisam Jassim Hussein

Ministry of Education - General Directorate of Education in Diyala

Specialization: Methods of teaching the Arabic language

Alifira874@gmail.com

07712415117

Abstract:

The research aims to find out (the extent of the effectiveness of the training courses and lessons for the new staff in developing their teaching skills from their point of view), and to achieve what the research aimed to achieve, the researcher followed the descriptive approach and the research community is represented by the new staff (teachers - teachers) in the Mansouriyah District (who number (862)) His sample consisted of (200)Teacher and teacher. The research tool was a questionnaire prepared by the researcher after reviewing previous studies. The questionnaire, in its final form, consisted of (40) items after ensuring its validity and reliability. It was applied to the sample members who participated in the training courses and lessons, and the researcher used the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS-26) program. To treat the data statistically, the results showed that the total score of the questionnaire was statistically significant at a level of significance (0.05), a degree of freedom (73), and a tabular t-value (2.000), meaning that its arithmetic mean was greater than the hypothesized arithmetic mean. Likewise, the five areas of the questionnaire were statistically significant, and the results also showed that The paragraphs are all functional Statistically, with the exception of four items, they were not statistically significant in favor of the hypothesized arithmetic mean. This indicates the effectiveness of the training courses and lessons for the new staff in developing their teaching skills from their point of view after addressing the matters that I mentioned before them. The researcher recommended several recommendations, including: Building training programs and courses in light of The needs of teaching staff and in light of their annual evaluation, the use of modern technologies in training with an emphasis on practical training, the necessity of choosing the appropriate time and place for the trainees so that it does not conflict with school hours.

In continuation of the research, the researcher suggested that education directorates conduct various training programs for a specific period of time to train all teaching staff and inform them of what is new in the field of specialization.

Keywords: training courses, new staff, teaching skills.