

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات
التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد
م.م. رجاء نعمة الفت

Received: 22/10/2019

Accepted: 1/11/2019

Published: June 2020

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات
التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد
م.م. رجاء نعمة الفت
وزارة التربية / المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي الى معرفة "برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد". ولتحقيق هدف البحث أعدت الباحثة برنامجاً تدريبياً تمثل بجانب النظري لمهارات التدريس والمتمثلة بـ (مهارة صياغة الأهداف التعليمية، مهارة كتابة الخطة السنوية، مهارة كتابة الخطة اليومية، ومهارة التهيئة، ومهارة تحليل المحتوى، تحليل خصائص المتعلم، ومهارة طرح الاسئلة، ومهارة التعزيز، مهارة استخدام طرائق التدريس والوسائل التعليمية، مهارة التقويم، مهارة اعداد الاختبارات)، وجانب عملي لتطبيق البرنامج المعد من خلال تدريب معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد، وتم التحقق من صلاحية البرنامج بعرضه على مجموعة من الخبراء والمحكمين.

ولتحقيق هدف البحث اختارت الباحثة منهج البحث الوصفي، وحددت الباحثة مجتمع البحث معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد كما أعدت الباحثة استمارة بالمهارات الفرعية مهارات التدريس الرئيسة معلمي الاجتماعيات في مجالات (التخطيط والتنفيذ والتقييم)، تضمنت الاستمارة بصيغتها الاولى (15) مهارة فرعية وبعد عرضها على الخبراء والمحكمين والخذ بأرائهم وملاحظاتهم في الدمج والحذف، تضمنت الاستمارة بصيغتها النهائية (12) مهارة فرعية، موزعة (3)مهارات ضمن مهارة التخطيط (مهارة صياغة الأهداف التعليمية العامة والسلوكية، مهارة كتابة الخطة السنوية، واليومية ومهارة اختيار طرائق التدريس والتدريب والانشطة والالعب) و(7)مهارات ضمن مهارة التنفيذ (مهارة التهيئة، ومهارة تحليل المحتوى، مهارة الاتصال والتواصل، الغلق، ومهارة طرح الاسئلة، تنويع المثيرات، ومهارة التعزيز، مهارة حل المشكلات وادارة الصف) و(2)مهارتان ضمن مهارة التقويم (مهارة التقويم القبلي والتكويني والبعدي، مهارة اعداد الاختبارات).

توصي الباحثة بعدد من التوصيات

1. اعتماد تطبيق البرنامج التدريبي الذي خرج به البحث الحالي ليكون دليلاً عملياً لتدريب معلمي الاجتماعيات في مديريات تربية محافظة بغداد عامة ومديرية تربية الرصافة الثالثة بصورة خاصة وتزويدهم بإطار نظري مهاري تطبيقي يمكنهم من أن يقوموا بعملهم بكفاءة وفاعلية.
2. الاهتمام بتنمية مهارات التدريس ضمن برنامج اعداد معلمي الاجتماعيات من طريق اعتبارها مادة مستقلة بحد ذاتها تؤكد على الجانب النظري والتطبيقي .
- واستكمالاً للبحث الحالي تقترح الباحثة تطبيق البرنامج التدريبي للبحث الحالي في مديريات التربية في محافظة بغداد و إجراء دراسات مستقبلية تعتمد على البرامج التدريبية على وفق معايير التنمية البشرية.

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

الفصل الاول / التعريف بالبحث

اولا: مشكلة البحث:

نظراً لمتطلبات الوضع التعليمي المعاصر وتزايد المعرفة في كل لحظة، وضرورة الاهتمام بتدريب المعلمين في المراحل التعليمية جميعها على مهارات التدريس على وفق المعايير العالمية، حتى يستطيعوا مواجهة تضخم الثقافة في عالمنا المعاصر لعقول، تتسم بتطبيق التفكير وعملياته، فلم يعد من المقبول أو المجدي أن يقتصر دور كليات التربية على تخريج متعلمين متوافقين مع النظم التعليمية القائمة التي تعتمد على الحفظ، والنقل، والتلقين، والتذكر (زاير واخرون، 2016: 44) ، وقد اهتمت مؤسسات إعداد المعلمين من مراكز البحوث والاستشارات العلمية، بقضية إعداد المعلمين وتدريبهم وتحسين برامجهم الأكاديمية والمهنية، وعلى الرغم من هذا الاهتمام الذي توليه هذه المؤسسات التربوية لبرامج إعداد المعلمين تنظيمياً وإشراقاً، إلا أن هذه البرامج جاءت دون المستوى والطموح للوصول الى برنامج متكامل يفي بحاجات المجتمع وتطوراتهِ. (الهاشمي وعطية، 2008: 24)

وبالرغم من الدعوات المستمرة للمؤتمرات الدولية (اليونسكو)، والإقليمية (المنظمة العربية للتربية والثقافة العامة) القاضية بإعداد المعلمين على مستوى خريجي الجامعات لمواكبة التطور والانفجار العلمي، ورفع مستوى أدائهم إلا أنها بقيت على حالها من دون تغيير أو تطوير الأمر الذي سبب عدد من المشكلات والتحديات عن طريق عدم مواكبة مخرجات التعليم مع متطلبات خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية والترهل الوظيفي في الأجهزة الإدارية والفنية. (مجيد والزيادات، 2008: 44)

و ترى الباحثة من خلال ممارستها للتدريس في الميدان التربوي ولسنوات عدة انه مازال واقع التدريس المواد الاجتماعية بشكل عام لم يواكب التغيير الذي يشهده العالم اليوم من تطوير في المناهج والطرائق التدريس وفق الاتجاهات الحديثة ، وهذا ما دفع إلى اهتمام التربويين بعملية التربية والتعليم يدفعهم وباستمرار إلى البحث عن ايجاد وسائل وأساليب تساهم بشكل فعال في نجاح العملية التعليمية وتحقق الأهداف التربوية وتساعد على تنمية مهارات التدريس لدى المعلمين، و زيادة خبراتهم وابداعاتهم واكتسابهم المعرفة ، وتبلورت مشكلة البحث لدى الباحثة من خلال ما يأتي:

- 1-اطلاع الباحثة على برامج التدريب والتطوير من خلال مشاركتها داخل العراق مع مؤسسات حكومية ومحلية .

- 2- اطلاع الباحثة على بعض المناهج التدريبية للمعلمين اثناء الخدمة .
- 3- الدراسة الاستطلاعية التي اجرتها الباحثة عن مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات اذ كان نتيجة التساؤل ان 81% من عينة الدراسة الاستطلاعية البالغة (100) معلم ومعلمة في مادة الاجتماعيات في مديريات بغداد لا يملكون المعلومات الاساسية عن مهارات التدريس.

وبذلك تبلورت مشكلة البحث الحالي بالسؤال الاتي :
(برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظات بغداد)؟

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

ثانياً: أهمية البحث:

ان ما يشهده العالم من تحولات في شتى الميادين وما يعيشه من اشكالات تطرحها الايقاعات المتسارعة للتدخل البشري في كل اتجاهات وعبر كل المسارات وبعتماد مختلف الوسائل المتاحة جعل هاجس الديمومة والعيش الكريم لكل مواطن على هذه المعمورة يشغل بال الجميع ويدفع بالهيكل الحكومية وبشئى المنظمات الاقليمية والدولية الى البحث عن سبيل العيش والعمل ،على تأمين الظروف الملائمة لحياة افضل، واقامة برامج تنموية شاملة تتجه نحو الاستدامة اذ شهد العالم في الآونة الأخيرة تسارعاً ملحوظاً في وتيرة التنمية وقد ادى هذا النشاط المكثف الى ضغوط متزايدة على الموارد والنظم البيئية والاقتصادية والاجتماعية في العالم عامة وفي الدول العربية خاصة وفي العراق تحديداً (الحيلة ، 2007 : 34)

يتمثل الهدف الاستراتيجي للتربية من اجل التنمية المستدامة في دعم انفتاح الفعل التربوي على جملة من الفروع الضرورية لتحقيق شمولية التربية ودعم قدرتها على تحقيق افضل تنشئة للمعلمين في شتى المجالات المتصلة بالتنمية بواسطة اشراك المتعلمين بصرياً، سمعياً، حسيماً، حركياً، في نماذج تعليمية مما يعزز المساواة ومعالجة مشكلات الحياة الحقيقية التي تواجه المجتمعات المحلية وتوثيق الصلة بينها وبين المناهج اذ تدمج في المناهج وتعزز المهارات كافة.

(اليونسكو، 2012: 20).

وقد اكدت منظمة اليونسكو ان النظم التربوية والتعليمية لها دور في اعداد وتدريب المتعلمين لمستقبلهم وحياتهم المهنية عن طريق دورها في التنمية والتنشئة الاجتماعية وتتوق ايضاً الى الاسهام في اعداد وتدريب المعلمين لتولي المسؤوليات في المساعدة على تشكيل المجتمع الذي نعيش فيه جميعاً من خلال اعداد وتأهيل الملاكات التربوية والتعليمية لتقود هذا التعليم في المراحل التعليمية كافة وتركز المنظمة على ضرورة تمتع المعلم بالثقافة العلمية عندما يريد ان يتعامل مع قضايا الاستدامة في الفصول الدراسية اذ يحتاج الى المعارف والمهارات التدريسية والكفايات التدريسية فضلاً عن اساليب جديدة في التعليم تسهم في تسهيل المفاهيم التربوية وتوظيفها لأجل مستقبل مستدام مما يؤدي الى اعتماده كأداة للابتكارات التعليمية. (يونسكو، 2012: 25)

وتلاحظ الباحثة ان موضوع التربية والتعليم يشغل أهمية كبيرة في المجتمعات المتقدمة بوصفه الركيزة الاساسية في صنع الانسان المتحضر الذي يستند الى اساسه التطور والتقدم العلمي وانها اداة مهمة من ادوات لبناء الحضاري وعامل فعال في احداث التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في العالم لأنها تعد الفرد للحيلة وتجعله مشاركاً حقيقياً في بناء مجتمعه وتطوره والنهوض به في الميادين كافة وذلك بتوافر فرص ملائمة لنمو شخصيته وجسمه ووجدانه نمواً متكاملأ.

ان اداء المعلم يتوقف على كيفية اعداده من خلال تدريبيه على استخدام الاساليب والطرائق التدريسية الحديثة والتي من خلالها يمكن تنمية قدراته وتحسين مستوى أدائه ومن هذا المنطلق أهتمت المجتمعات على اختلاف فلسفاتها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية بعملية إعداد المعلم من أجل تلبية المتطلبات العلمية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية اذ اكد الباحثون ان نتائج اعداد المعلم لا تنعكس على برامج الاعداد فحسب بل ان هذه البرامج تمتد الى عنصر مهم ألا وهو ما تمتلكه الامة من عناصر بشرية، ونظراً لأهمية دور المعلم في الغرفة الصفية فان فاعلية المعلم تتوقف على كيفية اعداده من خلال تدريبيه على مهارات التدريس والتي من خلالها يمكن تنمية قدراته وتحسين مستوى أدائه ومن هذا المنطلق أهتمت المجتمعات على اختلاف فلسفاتها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية بعملية اعداد المعلمين على وفق التنمية البشرية المستدامة من اجل تلبية المتطلبات العلمية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية اذ اكد الباحثون ان نتائج اعداد المعلمين لا تنعكس على برامج

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

الاعداد فحسب بل ان هذه البرامج تمتد الى عنصر مهم الا وهو ما تمتلكه الامة من عناصر بشرية من
ابنائها. (سليم، 1984: 337)

وترى الباحثة ان المعلم هو القائم بتنفيذ المنهج لذلك وجب تدريبه وتأهيله بصورة مستمرة قبل
التخرج وبعد التخرج واثناء الخدمة ولذا تأتي قضية اعداد وتأهيل المعلمين في الصدارة بين
مشروعات التطوير التربوي في مؤسسات التعليم العالي في العديد من دول العالم .

ويعد البرنامج التدريبي في الوقت الحاضر نشاطاً مخططاً يهدف الى احداث تغييرات عند
المتدربين تتناول مهارات التدريس و معلوماتهم وسلوكهم واداءهم واتجاهاتهم بكفاءة وفعالية ونتاجية
عالية ونتيجة للتطور المستمر في المجتمعات البشرية وجب ان يوازي ذلك التطور في كفاءة الافراد
وتأهيلهم ليسهموا في ادارة عجلة التغيير للنهوض بالعملية التعليمية لتواكب التطور العصري، لذلك
تولي الانظمة التربوية في الدول اهتماماً متزايداً للتدريب في اثناء الخدمة، بوصفه مصدراً أساساً في
تنمية القوى البشرية العاملة في حقل العملية التربوية. (العفون ومكاون، 2012: 15)

أكدت الدراسات التربوية أن التعليم له دور أساسي في عملية التنمية البشرية فلا بد من إتاحة
الفرصة أمام كل إنسان لتنمية قدراته التربوية ومن أبرز الشروط الضرورية لإتاحة حق الإنسان في
الثقافة والتعليم هي حق التعليم للجميع، لأنه من حقوق الإنسان الأساسية في الحياة، وإتاحة الفرصة
لكل فرد في تنمية طاقاته من خلال المؤسسات التربوية، وإن تدريب معلمي الاجتماعيات على وفق
معايير التنمية البشرية يضيف لهم خبرة تربوية هادفة مبنية على خطوات عملية كي تضعهم في محك
الممارسات الفعلية الواقعية للعمليات التربوية والتعليمية والإدارية، وأن تدريب في ضوء برامج
التنمية البشرية يضيف لهم خبرة تربوية هادفة مبنية على خطوات عملية كي تضعهم في محك
الممارسات الفعلية الواقعية للعمليات التربوية والتعليمية والإدارية. (الدريج وجمل، 2005: 56)

أن الاهتمام بالمهارات التدريسية ضرورة تؤكدها، التوجهات التربوية الحديثة، وأصبحت تربية
المعلم في العصر الحديث قائمة على الاهتمام بمهارات التدريس، إذ سادت حركة إعداد المعلمين
القائمة على المهارات التدريسية معظم برامج إعداد المعلمين في دول العالم جميعها، بهدف إعداد
معلمين ماهرين قادرين على أداء عملهم التدريسي على نحو سليم (حميدة، 2000: 12)، لذا شغل
إعداد المعلمين وإكسابهم مهارات التدريس الفعال، مكاناً بارزاً من اهتمامات التربويين والباحثين
والمؤسسات البحثية، إذ يعد المعلم من أهم العناصر الأساسية في إتقان طلبته للأهداف المنشودة التي
يرسمها ويخطط لها المسؤولون في التربية والتعليم لمواجهة تحديات التنمية الشاملة في ظل التغيرات
العلمية والتكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات المعاصرة. (الحيلة، 2007: 5)

وعلى وفق ما تقدم تحدد الباحثة أهمية البحث بالاتي :

1. أهمية التكنولوجيا والتربية في مواكبة التطور وبناء الانسان
2. أهمية اعداد معلمي الاجتماعيات واكسابهم مهارات التدريس على وفق التدريب المهني.
3. قد يسهم هذا البحث في اضافة جوانب تنموية في مهارات وطرائق التدريس لمعلمي الاجتماعيات على وفق المعايير العالمية .
4. قد يسهم هذا البحث في رسم خريطة عمل لقائمين على برامج إعداد وتدريب المعلمين اثناء الخدمة.
5. يتماشى البحث الحالي والاتجاهات الحديثة والتي تؤكد على أهمية التنمية البشرية في التدريس والمناهج الدراسية.

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات
التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد
م.م. رجاء نعمة الفت

ثالثاً: هدف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف على (برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد)

رابعاً: حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بما يأتي :

- 1-برنامج تدريبي قائم على التنمية البشرية المستدامة .
- 2-مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات (التخطيط، التنفيذ، التقويم).

خامساً: تحديد المصطلحات:

أولاً : البرنامج : البرنامج التدريبي عرفه

• حسن (2000)

"مخطط منظم لمجموعة من الموضوعات والنشاطات والفعاليات التي تهدف إلى إكتساب المعرفة وتطوير المهارات التدريسية في مدة زمنية معينة" . (حسن ، 2000 :16)

• تعريف الباحثة اجرائياً : مجموعة من الخبرات والأنشطة ، والإجراءات المصاحبة لها المنظمة ، والمصممة لغرض تدريس معلمي الاجتماعيات، وتدريبهم على مهارات التدريس على وفق معايير التنمية البشرية.

ثانياً: التنمية البشرية المستدامة: عرفها

• الطرهوني (2010)

"نشاط مدمج ضمن مسالك الفعل التربوي في اوسع معانيه وما يستند اليه من وضعيات ومحامل خصوصاً تلك التي تكون مؤهلة بحكم طبيعتها، للخوض في القضايا ذات الصبغة البيئية والحياتية وهي نشاط يرمي ضمن مقاصده الجوهرية الى اكساب المتعلمين جملة من المواقف والمهارات والكفايات العامة التي تؤهلهم للتعامل الايجابي مع بيئتهم الطبيعية والاجتماعية والانمائية عموماً" . (الطرهوني ، 2010 :10)

• تعريف الباحثة اجرائياً : مجموعة من الاجراءات في بناء المحتوى التدريبي على وفق معايير التنمية البشرية لتنمية قدرات المعلمين بمنهجية تنموية.

ثالثاً: مهارات التدريس : عرفها

• عبد الحميد (1988)

"امكانية أداء عمل معين من الاعمال التدريسية التي يقوم المعلم قبل واثناء وبعد قيامه بالتدريس بمساعدة المتعلمين على تحقيق الاهداف الموضوعية بدقة وبسرعة" . (عبد الحميد، 1988: 299)

تعريف الباحثة اجرائياً : قدرة (عينة البحث) معلمي الاجتماعيات على اداء المهارات الاتية (مهارة التهيئة، مهارة الشرح (العرض)، مهارة كتابة الخطة اليومية، مهارة طرح الاسئلة الصفية، مهارة (تنويع المثيرات)، مهارة التعزيز، مهارة ادارة الصف، مهارة الغلق، مهارة التقويم) بإتقان ودقة عالية.

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

رابعاً: معلوم الاجتماعيات :

• تعريف الباحثة اجرائياً: مجموعة من معلمي مادة الاجتماعيات (التاريخ، الجغرافية، التربية الوطنية) على ملاك وزارة التربية للعام الدراسي (2018-2019) من خريجي كليات التربية والتربية الاساسية في المدارس الابتدائية الحكومية في محافظة بغداد).

خامساً: مديريات التربية في محافظة بغداد:

• تعريف الباحثة اجرائياً: هي واحدة من المؤسسات الحكومية التابعة لوزارة التربية ضمن محافظة بغداد مسؤولة عن متابعة جميع الامور التربوية والتعليمية وتتكون من ست مديريات ثلاث منها ضمن قاطع مديريات الرصافة وثلاث اخرى ضمن قاطع مديريات الكرخ .

الفصل الثاني / جوانب نظرية

اولا / البرامج التدريبية:

1- مفهوم البرامج تدريب المعلمين:

تتنوع البرامج التدريبية على وفق نوع البرنامج التدريبي وما وضع له من اهداف، وما خطط له، وتختلف البرامج التدريبية تبعاً لنوعية المدربين، ومدى فهمهم لقدرات المتدربين، واتجاهاتهم، وتختلف الأساليب كذلك تبعاً لنوعية المتدربين من حيث المستوى المعرفي، والعدد، ودرجة إتقان المهارة، والوقت المحدد للبرنامج التدريبي. (المرسومي والمندلاوي ، 2016: 78) ، والتدريب هو كل عمل يبدأ بتصنيف الاحتياجات التدريبية للمعلمين والعاملين التربويين بناءً على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريبية الملبيه لهذه الاحتياجات ، وينتهي أخيراً إلى تقويم البرامج والمتدربين لتحديد المخرجات الناجمة عن التدريب والاستفادة من هذا التقويم في البرامج اللاحقة. (عبدالستار، 2005: 21)

ويعرف التدريب ايضاً عملية هدفها اكساب المعارف والخبرات التي يحتاج اليها الانسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه ، والاتجاهات الصالحة للعمل وللسلطة ، والانماط السلوكية والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من اجل رفع مستوى الكفاءة في الاداء وزيادة انتاجيته بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة وفي الجهود المبذولة. (ياغي، 2010 : 4- 5)

وترى الباحثة ان البرامج التدريبية نشاط مخطط له مسبقاً قائم على اسس نظرية تتضمن جوانب متعددة من المعلم سلوكياً ومعرفياً وادائياً بما يجعله ذا كفاءة عالية في اداء وظيفته التربوية والتعليمية.

2-انواع البرنامج التدريبي :

يمكن تقسيم البرنامج التدريبي الى نوعين :

أ-البرنامج التدريبي النظري : ويشمل المحاضرات والنقاشات قبل الاداء العملي او في اثنائه او بعده بهدف ايصال المعلومات الى المتدربين او تفسير عدد من جوانب العمل المهني كشرح الية تشغيل عدد من التقنيات التربوية كجهاز العرض فوق الراس، او جهاز عرض المعلومات ،وكيفية تطبيق نموذج تدريسي .

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

ب- البرنامج التدريبي العملي: وهو اما ان يكون تدريباً فردياً كالتعليم المبرمج، او تدريباً جماعياً كالعمل في مجموعات او تطبيق نموذج او حل مشكلة مطروحة وذلك بحسب نوع البرنامج التدريبي (العفون وحسين، 2012: 17).

وترى الباحثة ان البرنامج التدريبي بكل النوعين النظري والعملي احدهما مكمل للاخر اذ لا يمكن فهم البرنامج التدريبي اذا لم يكن هناك شرح وتوضيح لهذه البرنامج ولا يمكن فهم البرنامج التدريبي مالم تطبق عملياً بعد توضيحها.

وهناك نوعان من التدريب بحسب وقت التدريب :

أ-التدريب قبل الخدمة :

أن عملية اعداد المعلمين ليست بالجديدة على المسؤولين أو الباحثين بعد ان اصبحت مهنة التعليم مهنة تخصصية كبقية المهن، مثل الطب أو الهندسة التي لها فلسفتها ومؤسساتها ومبادئها ، اذ يعد المعلمون في المؤسسات غالباً ما تكون كليات المعلمين (4 سنوات بعد الاعدادية) او معاهد اعداد المعلمين (سنتان بعد الاعدادية) ،وان اعداد المعلمين قبل الخدمة هو نظام تعليمي ،له اهدافه يسعى الى تكوين (تلميذ – المعلم)، غالباً تحتوي على اربعة مكونات هي : الثقافة العامة والتخصص الاكاديمي والتربية العملية والتربية المهنية كالتقنيات وطرائق التدريس بهدف تخرج معلم متمرن يبدأ بمهنة التعليم في أحد المدارس الابتدائية بحسب تخصصه . (العفون ومكاون، 2012: 21)

ب-التدريب في اثناء الخدمة :

يقصد بالتدريب في اثناء الخدمة هو كل عمل منظم ومخطط له، يمكن المشاركين فيه من النمو في مهنتهم عن طريق الحصول على المزيد من المستجدات في الخبرات الثقافية، والمهنية والتخصصية وكل مامن شأنه ان يرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من طاقات المتدربين الانتاجية في خطة مدروسة، وفي اطار اجتماعي بموجب فلسفة واضحة واهداف معينة ،وان مدة الدراسة في المعهد او الكلية هي مرحلة اكتساب المعلومات والمهارات ، ولكن ظروف ممارسة مهنة التعليم تتطلب زيادة المعرفة المتجددة بصورة مستمرة ، ولا فائدة من التدريب في اثناء الخدمة اذا لم يسبقه تعليم يزود الفرد بالمعلومات الفنية المتخصصة، التي تعد الركيزة الاساسية في العمل الذي سوف يمارسه في حياته الوظيفية ، فكل منهما يكمل الاخر ويتممه (العفون ومكاون، 2011: 21)

3-اهداف التدريب اثناء الخدمة

الهدف من التدريب في اثناء الخدمة ، هو رفع كفاءة المعلم وتحسينها وتجديدها إذ يضمن للمعلم مواكبة أحدث الافكار والاساليب والطرائق ذات العلاقة بمحتوى ومضمون وبيداغوجية المهنة ويؤهله ليكون في موقف سباق متسارع، فيتأثر ويؤثر ويأخذ ويعطي ويطبق الاستحداثات ويستحدث، ويلم بنتائج البحوث ويجري الدراسات الملائمة حتى اذا أوشك على بلوغ سن التقاعد كان أشبه بسنبلة القمح المملوءة التي تفيض بالخير والتي يمكن ان يعم خيرها على الاخرين. (عبد القادر، 1985: 6)

ويمكن تلخيص اهداف التدريب في اثناء الخدمة بما يأتي :

- زيادة معلومات المتدربين ومعارفهم.
- اكساب المتدربين بعض المهارات المطلوبة والضرورية لتطوير كفاياتهم .
- تنمية اتجاهات المتدربين الايجابية نحو العمل والعاملين معهم.
- مواكبة المتدربين للمستجدات في حقول المعرفة ذات العلاقة بعملهم (حسن ، 1993 : 4-5)

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

ثانياً / التنمية البشرية المستدامة:

1- مفهوم التنمية البشرية المستدامة :

أن مفهوم التنمية البشرية المستدامة مفهوم معاصر شاع في الوجود رسمياً بعد أن تبناه البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة عام (1990م)، وقصد به زيادة القدرات المتاحة ، وعلى الرغم من أن هذه العملية تشتمل على خيارات كثيرة ومتنوعة، إلا أنه يمكن أفراد ثلاثة خيارات مهمة تتمثل في ضرورة أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من الصعوبات، وأن يكتسبوا المعرفة والتعليم، ويحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة، ثم تمتد هذه الخيارات كي تستوعب الحريات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ويقصد بالتنمية البشرية المستدامة إنها التغيير الايجابي الذي يحدث على الافراد والمجموعات او المجتمع بصورة عامة سواءً في مختلف المجالات للفرد بصورة خاصة بهدف تطوير وتحسين وتنمية مهارات الافراد والمجتمع . (زاير واخرون، 2016: 21)

2- التربية والتعليم والتنمية البشرية المستدامة

تعد مهنة التعليم من أقدس المهن وأعظمها، لأنها مهنة الأنبياء (عليهم السلام) وقد حض الإسلام عليها عن طريق تأكيد الرسول (صلى الله عليه وآله وسلم) بقوله: " خيركم من تعلم القرآن وعلمه "، فهي أم المهن لاحتياج جميع المهن لمدرسين يقومون بالجانب التعليمي، وتكتسب مهنة التعليم أهميتها نظراً للدور التي يقوم بها المعلم من عملية تعليم وتنقيف وتوجيه وبناء أفراد وتهيئتهم للقيام بعمليات التنمية البشرية والشاملة للمجتمع. (المندلأوي، 2018: 21)

ولقد تطورت مهنة التعليم لتتلاءم مع التطورات الحادثة، في المعرفة والأهداف التربوية المطلوبة حتى أصبح الاهتمام بالتعليم من أحد المعايير التي تميز بين المجتمعات المتقدمة والنامية والمتخلفة، وبالتالي برزت مرتبة المعلم في منظومة التعليم لكونه أحد الدعائم المهمة لتطوير وتقديم التعليم في الدول، وزاد الاهتمام بعمليات التنمية البشرية عند اختيار المعلم وإعداده علمياً، وتربوياً للقيام بأدواره ووظائفه المطلوبة منه في العملية التعليمية، الأمر الذي يؤكد ضرورة توفر العديد من الكفايات الإدارية والفنية والاجتماعية المختلفة والتي تساعده للقيام بهذا الدور المطلوب. (بدوي، 2003: 14)

3- استراتيجية عمل التنمية البشرية:

تهدف التنمية البشرية للارتقاء بثلاثة محاور أساس، تشتمل على الصحة، والتعليم وحصص الفرد من الدخل الحقيقي، ولإنجاز ذلك تسعى التنمية البشرية لتحقيق الخطوات الآتية:
أ- بناء القدرة البشرية تعليمياً:

تعد عملية اكتساب المعرفة حجر الزاوية في تحقيق التنمية البشرية والتي يمكن اكتسابها عن طريق التعليم، من جهة أخرى فإن عدم الاتساق بين مخرجات النظام التعليمي، ومتطلبات سوق العمل والتنمية يؤدي إلى انعزال البلد عن المعرفة والمعلومات في الوقت الذي أضحي فيه سرعة اكتساب المعرفة، وتكوين المهارات الأساسية المتقدمة شرطين أساس لإحراز التقدم. (بربرا، 2000: 93)

ب- توظيف القدرات البشرية:

إن بناء القدرات الإنسانية وتوظيفها بنحو فاعل يمثل المحرك الرئيس للنمو المستدام ولتخفيف حدة الفقر، ويؤثر النمو الاقتصادي، سواء كان سلبياً أم إيجابياً، على إمكانيات تحسين التنمية البشرية، كما أن تحقيق النمو الاقتصادي المستدام والمتسم بالعدالة يرتبط بنحو وثيق بتحقيق الأهداف الرئيسية للتنمية البشرية. (الدوسري، 2016: 122)

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

4- أوجه الإفادة التطبيقية من محور التربية والتعليم والتنمية البشرية:

يرى (المندلوي) ان محور التربية والتعليم والتنمية البشرية يمكن استخلاص الأسس الآتية على وفق المعايير العالمية:

1 - إن مفهوم التنمية البشرية في العمق هو عملية مستمرة في الزمان و المكان من أجل توسيع خيارات المتعلم التي تتجلى في الأنشطة الاجتماعية، اقتصادية، ثقافية، سياسية ويعد هذا المتعلم مكوناً أساسياً في عملية التنمية ككل حيث أن التنمية مهما كان ميدانها فهي تمس المورد البشري و نظرتة إلى الأمور.

2- إن مفهوم النمو يمكن اعتباره جزء من ظاهرة التنمية البشرية التي تشمل الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية لدى المتعلمين.

وفي ضوء ما سبق يرى المندلوي ان البرنامج التدريبي المقترح على وفق معايير التنمية البشرية لتنمية مهارات التدريس يجب أن تسعى إلى تشكيل وبناء قدرات معلمي الاجتماعيات ، ثم الانفتاح بقدراتهم المكتسبة على مجالات العمل بمهنة التدريس المستقبلية.

• ينبغي أن تعمل التنمية البشرية علي إثارة وتحفيز قدرات المعلمين الفطرية وزيادة ثقتهم بأنفسهم، وتسعي لبناء القيم أو الأبعاد الثقافية لحياتهم الاقتصادية والاجتماعية التي لها تأثيرات كبيرة على تنمية القدرات البشرية.

• ينبغي أن يكون التعليم أبرز رافد للأنشطة التنمية البشرية وعناصرها المختلفة. فالتعليم يساعد في بناء مجتمع قوي سليم يسوده السلام الاجتماعي والديمقراطية والحرية السياسية والاجتماعية.

• ينبغي أن تسعى التنمية البشرية إلى مساعدة المعلمين على الانفتاح على مجتمعاتهم و ابراز الدور الثقافي للتعليم مثل: حفظ التراث الثقافي، وتطوير العادات والتقاليد، وتحقيق التماسك الاجتماعي، وتكافؤ الفرص، وتقليل الفوارق بين الطبقات . (المندلوي، 2018: 29).

5- معايير التنمية البشرية وعلاقتها بإعداد المعلم:

تُعد التنمية البشرية بالعنصر البشري، وتعمل على توسيع نطاق قدراته التعليمية وتنمية خبراته وتطويرها، وتسعى هذه العملية للارتقاء بالإنسان ورفع مستواه من طريق بذله مجهوداً كبيراً للحصول على الدخل الملائم والذي يؤهله للعيش حياة كريمة، ويصبح بجهده هذا عنصراً منتجاً وفعالاً في المجتمع. (زاير وآخرون، 2016: 70)

وهناك عدة عناصر رئيسة ترتبط بمعايير التنمية البشرية وعلاقتها بإعداد المعلم هي:

أولاً : عوامل بناء معايير التنمية البشرية :

توجد العديد من العوامل التي ترتبط بنحو مباشر بمعايير التنمية البشرية، وتعمل على تحقيقها، أو على إفشالها ومن أبرزها.

1- **عوامل سياسية:** ترتبط العوامل السياسية بأوضاع البلد الداخلية، وعلاقتها الخارجية مع الدول الأخرى، فوجود حروب أهلية داخلية على سبيل المثال يهدم التنمية البشرية وتأخير تقدمها.

2- **عوامل اقتصادية:** يعد الاقتصاد العامل الأساسي الأول في تحقيق معايير التنمية البشرية في المجتمع، إذ لا بدّ من تسخير إمكانيات الدولة الاقتصادية في سبيل تحقيق التنمية الاقتصادية، ورفع مستوى الدخل المحلي والفردى على حد سواء بما يضمن تحقيق الرفاهية للأفراد لاحقاً.

3- **الأوضاع الاجتماعية:** ترتبط الأوضاع الاجتماعية بكل عوامل التنمية البشرية الأخرى، ففي حين ترتبط العوامل الاجتماعية بتحسين العلاقات الاجتماعية بين الناس، وتوفير أدوار اجتماعية جديدة مع الظروف التنموية الحديثة.

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

4-الأوضاع الصحية: تُعد الأوضاع الصحية عن تطور المجال الطبي، والصحي للدولة بما يحقق الأوضاع الصحية الجيدة والملائمة للسكان (مازن، 2002 : 73)

ثانياً : معايير إعداد المعلم على وفق التنمية البشرية:

يؤكد العاملون في مجال التربية والتعليم أن متطلبات إعداد المعلم تنحصر في العموم تحت ثلاثة أطر : الإطار المعرفي الخاص بالتخصص وإطار الاتصالات الخاص بالقدرة على إيصال المعلومات وإدارة الفصل وإطار الثقافة العامة الخاص بالإعداد العام ، كما أن هناك العديد من المعايير الأخرى في مجال التنمية البشرية تفيد في رفع كفاية المعلم وإعداده منها :

1. معيار تحصيل المعرفة أقدام معيار، وعليه يحصل المتعلم المعلم على شهادة كفاية أو صلاحية لنقل المعرفة وتعليمها.
2. معيار القدرة على التدريس الجيد وتمكنه من طرائقه.
3. معيار السمعة الطيبة، يركز على الجانب الأخلاقي.
4. معيار تقدم المتعلمين في الدراسة، فالمعلم القادر على تحقيق تغيرات مرغوبة في سلوك متعلميه يُعد معلماً ناجحاً.
5. معيار التفاعل في الموقف التعليمي مع المتعلمين ، ويتم التحقق من ذلك بواسطة عدة طرائق مثل : ملاحظة المعلم وتقويم المتعلمين لمعلمهم وتقدير المناخ الدراسي في الفصل.
6. معيار الكفايات، ويركز هذا المعيار على توافر القدرات والاستعدادات التي تتناسب مع طبيعة التعليم، في المرشحين للمهنة. (المندلأوي، 2018: 36-37)

ثالثاً / مهارات التدريس

أن عملية التدريس تتكون من ثلاث خطوات:

أ- (مهارة التخطيط) :

1- مفهوم مهارة التخطيط:

يعد تخطيط الدرس من المهارات الأساسية والضرورية فيما يخص المعلم ،وذلك لان اتقان تلك المهارة يتطلب اجادة الكثير من مهارات التدريس مثل صياغة الاهداف التعليمية المحددة والواضحة ، وتحليل المحتوى وتنظيم تتابع الخبرات واختيار اساليب التقويم المختلفة ، او اعدادها وكذلك استخدامها للكشف عن مدى تحقيق الاهداف التعليمية ، واذا كنا نقدم عملية التخطيط الان كمهارة مستقلة للتدريب عليها فأنا ندرك ان اجادتها بصورة مرضية لن يتحقق، الا بعد ان تكون قد تدربت على المهارات الاخرى المتضمنة في عملية التدريس. (عبد الحميد واخرون، 1998: 102)

والتخطيط للتدريس مهم للمعلم لكثير من الاسباب منها :

1. يعطي المعلم شعوراً بالامان ويجنبه الابتعاد العشوائي عن موضوع الدرس .
2. يجعل المعلم يفكر بجدية وحرص في الموضوع قيد التدريس فيعرف الموضوع السابق والموضوع اللاحق ،ويؤكد على الموضوعات التي تحتاج الى تركيز.
3. يمكن المعلم من تقدير الاهمية النسبية للوحدات التدريسية واجزائها، ومن تقدير الوقت اللازم لتدريس كل وحدة من الوحدات الدراسية وكذلك اجزاء هذه الوحدات .
4. يمكن المعلم من تقويم تلاميذه ومن تقويم عمله في ضوء الاهداف التدريسية التي يتم رصدها للوحدة او الحصة الدراسية . (ابو زينة، 2003: 97-98)

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

2-انواع التخطيط التعليمي:

هنالك ثلاثة أنواع من التخطيط التعليمي :

أ-تخطيط طويل المدى (خطة سنوية): وهي خطة تدريسية طويلة المدى زمنياً وتوصف بانها التخطيط التدريسي البعيد المدى ، وعملية التخطيط هذه يجب ان تبدأ قبل بدء الدراسة بوقت كاف ، وتستند هذه الخطة الى تصور مسبق للمعلم للنشاطات والمواقف التعليمية التي سيقوم بها المعلم مع تلاميذه على مدى عام دراسي او فصل دراسي كامل، وتتضمن هذه الخطة الخطوط العريضة والمبادئ العامة الموجهة للتعليم ومنها :

1. عناوين الجلسات التدريسية المتضمنة في الكتاب او المقرر الدراسي وتوزيعها وتواريخ تدريسها وعدد الحصص التدريسية المخصصة لكل جلسة تدريسية .
2. الاهداف العامة والخاصة لتدريس الموضوع.
3. استراتيجيات التدريس والوسائل التعليمية المناسبة لتحقيق الاهداف التعليمية .

ب-خطة الوحدة الدراسية : وهي خطة تدريسية متوسطة المدى زمنياً، وتوصف بانها التخطيط التدريسي المتوسط المدى وتستند الخطة الى تصور المعلم المسبق للمادة الدراسية وتنظيمها واسلوب تدريسها والنشاطات التعليمية التي سيقوم به المعلم وتلاميذه على مدى اسبوعين او شهر دراسي تقريباً.

ج-الخطة قصيرة المدى (الخطة اليومية):

وتوصف بأنها التخطيط التدريسي للدرس وهي عملية فكرية ،يقوم بها المعلم قبل التدريس وتهدف الى رسم صورة واضحة لما يمكن ان يقوم به المعلم وتلاميذه خلال حصة واحدة أو بعض الحصص احياناً، وتعد الحصة الدراسية من اهم واجبات المعلم وهي تختلف عن الخطط الفصلية وخطة الوحدة الدراسية في انها تتضمن اهدافاً سلوكية يمكن تحقيقها في خطة دراسية واحدة أو اكثر وتشمل الخطة الدراسية عناصر اساسية ومنها(المعلومات الاولية كالموضوع والصف و التاريخ والشعبة، الاهداف التدريسية الخاصة، تحليل محتوى الدرس الى اشكال المعرفة العلمية ومنها المفاهيم والمبادئ العلمية والنظريات ، الاساليب والانشطة التعليمية،التقويم).

3-المبادئ والاسس العامة للتخطيط للدرس :

1. لضمان تحقيق فوائد التخطيط للدرس ،وتأكيد جدواه في تدريس الاجتماعيات لابد لمعلم الاجتماعيات من مراعاة المبادئ والاسس للتخطيط للدرس الاتية :
2. الالمام بالمادة الدراسية (محتوى الدرس) مما يسهل تحديد الاهداف ، وتحليل المحتوى العلمي الى اشكاله وانواعه المختلفة .
3. فهم الاهداف التربوية العامة واهداف تدريس الاجتماعيات الخاصة مما ييسر عليه استخلاص الاهداف السلوكية للدرس ووضع الخطط الدراسية في ضوءها.
4. معرفة طبيعة التلاميذ الذين يدرسههم وقدراتهم واحتياجاتهم وميولهم واهتماماتهم وبالتالي مراعاة الخصائص المختلفة للتلاميذ الذين يتعامل معهم تعلماً وتعليمياً.
5. معرفة اساليب القياس والتقويم المناسبة. (البكري والكسواني، 2005: 159-171)

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

ب- (مهارة التنفيذ) :

تتم في هذه المهارة تنفيذ ما خطط له من اجل تحقيق الاهداف التدريسية، فيستخدم المعلم استراتيجيات تدريسية متنوعة، ومواد تعليمية وتقنية مناسبة كاللوحات والالعاب والملصقات وانشطة اثرائية، ويقف على المتطلبات السابقة اللازمة للتعلم الجديد. (اليونس واخرون، 2008: 375) وتقوم عملية التنفيذ على مجموعة من الاسس ومنها:

1- عملية الربط بين موضوع الدرس والمواضيع السابقة التي تتم بأحدى الطرق الاتية :
أ- التقديم المباشر من قبل المعلم .

ب- تكليف بعض التلاميذ بدراسة مواضيع يقومون بتقديمها في بداية الدرس.

ج- استخدام بعض الوسائل التعليمية التي تساعد في عملية التعلم.

2- عرض مادة الدرس الجديدة من خلال تقسيم المادة الى مكوناتها الاساسية . (جابر ، 1998 : 233)

ويمكن تقسيم مهارات التنفيذ الى :

اولا- مهارات عرض الدرس

ا-التهيئة :

هو كل ما يقوله المعلم او يفعله بقصد تهيئة واعداد التلاميذ للدرس الجديد بحيث يكونون بحالة ذهنية وانفعالية اساسها التلقي والقبول ، وتهدف التهيئة الى تحقيق أغراض متنوعة ومن اهمها تركيز انتباه التلاميذ على المادة التعليمية الجديدة وكذلك تنظيم الافكار والمعلومات التي سوف يتضمنها الدرس .

ومن انواع التهيئة :

1- التهيئة التوجيهية : وتستخدم اساساً لتوجيه انتباه التلاميذ نحو الموضوع الذي يعتزم تدريسه ويستخدم فيه المعلم شخصاً او شيئاً يعرف به مسبقاً أنه موضع اهتمام من التلاميذ كنقطة بدء لتوجيه انتباههم نحو موضوع الدرس ، او اثارة اهتمامهم به .

2- التهيئة الانتقالية :ويستخدم في الاساس لتسهيل الانتقال التدريجي من المادة التي سبقت تدريسها الى المادة الجديدة ، او من نشاط تعليمي الى نشاط تعليمي اخر ويعتمد فيها المعلم على الامثلة والانشطة التي يعرف ان تلاميذه مولعون بها او لهم خبرة بها لتحقيق الانتقال التدريجي .

3- التهيئة التقويمية : وتستخدم لتقويم ما تم تعلمه قبل الانتقال الى انشطة او خبرات جديدة ويعتمد هذا النوع الى حد كبير على الانشطة والامثلة التي يقدمها التلميذ لإظهار مدى تمكنه من المادة التعليمية . (جابر ، 1998 : 127-128)

ب-تنويع المثيرات : ويقصد بها جميع الافعال التي يقوم بها المعلم بهدف الاستحواذ على انتباه التلاميذ اثناء سير الدرس وذلك عن طريق التغيير المقصود في اساليب عرض الدرس.

اساليب تنويع المثيرات

1- التنويع الحركي : ويعني ان يغير المعلم من موقعه في حجرة الدراسة فلا يظل طوال الوقت جالسا او واقفا في مكان واحد .

2- التركيز : ويقصد به الاساليب التي يستخدمها المعلم بهدف التحكم في توجيه انتباه التلاميذ .

3- تحويل التفاعل : ويعتبر من اهم العوامل التي تؤدي الى زيادة فاعلية العملية التعليمية وتكون بين المعلم والتلاميذ او بين المعلم وتلميذ او بين تلميذ وتلميذ اخر .

4- الصمت : ان الصمت والتوقف عن الحديث لمدة قصيرة يمكن ان يستخدم كأسلوب لتنويع المثيرات مما يساعد في تحسين عملية التعلم والتعليم .

**برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات
التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد
م.م. رجاء نعمة الفت**

5- التنوع في استخدام الحواس :ان قدرة التلاميذ على الاستيعاب يمكن ان تزداد بشكل ملحوظ اذا اعتمد التلاميذ في تحصيلهم على استخدام السمع والبصر على نحو متبادل. (جابر، 1998: 139)

ج- الغلق :

يقصد بها تلك الافعال او الاقوال التي تصدر من المعلم ويقصد بها ان ينتهي من عرض الدرس نهاية مناسبة وتستخدم لغرض مساعدة التلاميذ على تنظيم المعلومات في عقولهم وبلورتها مما يتيح لهم استيعاب ما عرض عليهم خلال الدرس. (جابر، 1998: 140)

ثانيا. تصنيف الأسئلة الصفية

أ- أن تحدد أهمية الأسئلة الصفية في العملية التعليمية.
ب- أن تصنف الأسئلة في ضوء تصنيف بلوم المعرفي للأهداف السلوكية (المعرفة، الفهم ، التطبيق ،التحليل، التركيب، التقويم) . (جابر، 1998: 151)

ثالثا. صياغة وتوجيه الأسئلة

أ- أن تذكر التوجيهات الأساسية التي ينبغي أن تتبعها عند وضعك للأسئلة والتخطيط لها.
ب- أن تكشف أخطاء الصياغة في الأسئلة وتحدد نوعها، وأن تستطيع إعادة صياغة السؤال في صورة جيدة . (جابر، 1998: 185)

رابعا. استثارة الدافعية

أ- أن تحدد أنماط السلوك التي توحى بأن التلميذ ينجذب لنشاط معين أو ينفرد منه.
ب- أن تستنتج من السلوك الملاحظ الحاجات النفسية التي تجعل النشاط المعين جذابا أو منفرا. (جابر، 1998: 219)

خامسا. التعزيز

أ- أن تشرح أهمية استخدام التعزيز في عملية التدريس.
ب- أن تذكر أنواع المعززات اللفظية وغير اللفظية وتشرح كيفية استخدامها. (جابر، 1998: 243)

سادسا. مهارات الاتصال والتعامل الإنساني

أ- أن توضح بالأمثلة كيف أن تكوين الذات الداخلية يؤثر على سلوك الفرد الظاهر وعلى علاقاته مع الآخرين .
ب- أن تحدد الأنماط الأساسية للجو الانفعالي الأسري وتأثير كل منها على نمو الطفل وعلاقاته مع الآخرين . (جابر، 1998: 262)

سابعا. استراتيجيات إدارة الصف

أ- أن تُعرف إدارة الصف وأن تذكر أهميتها.
ب- أن تصف طريقة تعديل السلوك كأسلوب لإدارة الصف.
ج- أن تصف مدخل الجو الاجتماعي الانفعالي في إدارة الصف. (جابر، 1998: 302)

ثامنا. مشكلات إدارة الصف

أ- أن تميز بين المشكلات الإدارية والمشكلات التعليمية داخل الصف.
ب- أن تميز بين المشكلات الفردية والمشكلات الجماعية في إدارة الصف.
ت- أن تحدد الأساليب المناسبة لعلاج مشكلات إدارة الصف. (جابر، 1998: 345)

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

ج- (مهارة التقويم)

التقويم هو عملية شاملة تتضمن إصدار حكم معين يتم في ضوءه التطوير والتحسين.

أنواع التقويم

1- التقويم القبلي (التمهيدى):

تسير العملية التدريسية وفق خطوات منظمة تبدأ بتحديد الاهداف التي تبين نواتج التعلم او ما نتوقه من المتعلم في نهاية التعلم ،فهي توجه عمل المعلم وترتكز عليها عملية التقويم، وتنتهي هذه العملية باتخاذ قرارات تمهيداً لبداية جديدة .

ان اجراء تقويم قبلي (تمهيدى) خطوة ضرورية فقد يؤدي الى :
أ-اتخاذ قرار باعادة النظر في الاهداف التي لم يتمكن التلاميذ من متطلباتها السابقة .
ب-اكتشاف الاهداف التي يتقنها التلاميذ قبل تنفيذ عملية التدريس مما يترتب على ترك وحدة كاملة والانتقال الى وحدة اخرى والتركيز عليها .

ج- اتخاذ قرار بتقسيم التلاميذ الى مجموعات اكثر تجانساً بحسب درجة التمكن او طريقة التعلم .

2- التقويم التكويني (البنائي) :

هذا التقويم يسير بصورة مستمرة مع عملية التدريس فهو يزود المعلم والتلميذ بالتغذية الراجعة المتعلقة بالنجاح والفشل ، فالتلميذ يشعر بنجاحه ويحدد اخطائه والمعلم يعدل خطه على ضوء النتائج، وهكذا فان الهدف الاساس من هذا التقويم هو توجيه تنفيذ عملية التعليم. (العزاوي، 2008، 24:

3- التقويم النهائي :

وهو التقويم الذي يتم في نهاية تنفيذ البرنامج أو المنهج أو التجربة أو في نهاية مرحلة معينة منها إذا كان التنفيذ مقسماً على مراحل، ووظيفته الوقوف على مدى بلوغ البرنامج أو المنهج أو التجربة للأهداف المحددة له ، وبناء على نتائجه يمكن الوقوف على مؤشرات للنجاح أو الفشل ، ومن ثم الحكم بالنجاح أو الفشل . (شوق، 1989، 354-356)

الفصل الثالث/ منهج البحث واجراءاته

اولاً: منهج البحث

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي ،حيث يتسم هذا المنهج بقدرته على دراسة وتحليل الظاهرة المراد دراستها .

ثانياً: اجراءات بناء البرنامج:

قامت الباحثة باعداد اجراءات بناء البرنامج على وفق التنمية البشرية الذي يهدف لتنمية مهارات التدريس عند معلمي مادة الاجتماعيات ، كما اعدت الباحثة استبانة مفتوحة تم عرضها على الخبراء والمحكمين لتحديد اهم المهارات الفرعية لمهارات التدريس والواجب توافرها عند معلمي الاجتماعيات وعلى هذا الاساس تسير اجراءات بناء البرنامج على وفق المراحل الاتية : المرحلة الأولى : تحديد فلسفة البرنامج المقترح :

تهدف الدراسة الحالية إلى اقتراح برنامج في التنمية البشرية؛ لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات، ومن ثم تجدر الإشارة إلى فلسفة البرنامج المقترح، وأسس بنائه فيما يأتي:
تتعلق فلسفة هذا البرنامج من ضرورة تهيئة الجو الملائم وإبراز القدرات العقلية عند معلمي الاجتماعيات وتدريبهم على مهارات التدريس، ولاسيما وجود بعض من معلمي الاجتماعيات لا

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

يستطيعون التجاوب بالقدر الكافي على الطرائق التقليدية، بحيث يستطيعون الحصول على المعلومات من المواد المكتوبة وحفظها.

المرحلة الثانية: تحديد أسس البرنامج المقترح:

الأساس المعرفي:

عنيت الدراسة في هذا البرنامج بتعليم مادة الاجتماعيات بنحو عامة، وتنمية مهارات تدريسها بنحو خاصة في مجال: التخطيط والتنفيذ والتقويم كمهارات رئيسة يرتبط بها من مهارات الفرعية.

■ **الوحدة الأولى: التخطيط:** إذ تستعرض بدءاً بالأهداف التعليمية وانتهاءً بكتابة الخطة السنوية، والخطة اليومية.

■ **الوحدة الثانية: التنفيذ:** إذ تستعرض بدءاً بالتمهيد أو التهيئة للدرس، ومروراً باستخدام الوسائل التعليمية وطرائق التدريس، وصياغة وتوجيه وتصنيف الأسئلة الصفية، والاستحواذ على انتباه المتدربين (تنويع المثيرات) تعزيز استجابات المتعلمين، والاتصال والتواصل داخل الصف، وإدارة الصف، وانتهاءً بالغلق.

■ **الوحدة الثالثة: التقويم:** إذ تستعرض أبرز وسائل عملية التقويم بدءاً بالأسئلة وأنواعها وأهميتها وانتهاءً بالاختبارات التحصيلية وكيفية بنائها.

وتم تناول هذه المهارات من خلال التطبيق باستعمال برنامج التنمية البشرية ومعاييرها، ويتم التعامل مع المهارات في جلسات تدريبية، وتم تزويده بتدريبات تنفق مع المستويات المعرفية لمعلمي الاجتماعيات.

2- الأساس النفسي:

عنيت الدراسة بمراعاة خصائص نمو معلمي الاجتماعيات الجسمية، والعقلية، والنفسية في برنامج التنمية البشرية، واستعمال أكثر من طريقة في تنفيذ برامج العمل مثل: التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والمناقشة بين المدرب (استاذ المادة) والمعلمين المتدربين، وفيما بينهم.

كما راعى البرنامج تنويع الوسائل، والأنشطة والألعاب التعليمية؛ ممّا يستثير الفكر، ويشجع على التعلم، ويثري المعلومات، ويسمح بتطبيقها، أو توظيفها في المواقف الحياتية، ممّا يجعل للتعلم معنىً عند المعلمين.

3- الأساس التربوي:

يقوم البرنامج على أساس نظري تربوي أساسه أن المهارة المركبة، يمكن تجزئتها إلى مهارات بسيطة، وهو ما يعرف بتحليل المهمة، ويتم تناول كل مهارة، في درس واحد كامل، ويتم التدريب المكثف على هذه المهارة، حتى يتمكن معلمو الاجتماعيات من اكتسابها، ثم إتقانها واستناداً إلى هذه الفلسفة وتلك الأسس فقد التزم البرنامج بما يأتي:

- ان يستند البرنامج إلى معايير التنمية البشرية.
- أن تكون أهداف البرنامج انعكاساً لمهارات التدريس من حيث: التخطيط والتنفيذ والتقويم.
- أن يحتوي البرنامج على: الأهداف، محتوى علمي، ووسائل تعليمية وتدريبية، وأنشطة والعاب، وطرائق التدريب، وأساليب تقويم.
- أن يركز البرنامج على الجانبين (النظري والتطبيقي) مع التركيز الواضح على أداء المهارات التدريسية.

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

المرحلة الثالثة: بناء البرنامج المقترح:

يتضمن الهيكل البنائي للبرنامج المقترح خمس خطوات أساسية، مترابطة تلتقي جميعها عند الهدف الأساسي للبرنامج المقترح، وهو تنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في بغداد

الخطوة الأولى: تحديد أهداف البرنامج:

تعد الأهداف نقطة الانطلاق للتخطيط لأي برنامج تدريبي ؛ تتحدد في ضوءها المواد، وتنظيم محتوياتها، وأساليب تدريسيها، وطرائق تقويمها، وفيما يأتي تحديد الأهداف التي يسعى البرنامج الحالي، لتحقيقها لدى معلمي الاجتماعيات في مديريات بغداد، وتتمثل في الآتي:

1- الأهداف العامة للبرنامج:

يهدف البرنامج المقترح، بنحو عام إلى تنمية مهارات التدريس، من خلال برنامج في التنمية البشرية، ويمكن توضيح الهدف العام من خلال أهدافه الفرعية التي تتمثل في:

• التعرف على مفهوم مهارات التدريس، وأهميتها، وأنواعها، وطرائق قياسها وتنميتها، ومواصفات المتدرب.

• تنمية مهارات معلمي الاجتماعيات في مرحلة التخطيط بهدف معرفة كيفية كتابة الخطة السنوية، والخطة اليومية واختيار الطرائق التدريسية والتدريبية والوسائل والأنشطة والألعاب.

• تنمية مهارات معلمي الاجتماعيات في مرحلة التنفيذ بهدف معرفة كيفية التمهيد أو التهيئة للدرس، وصياغة وتوجيه وتصنيف الأسئلة الصفية، والاستحواذ على انتباه المتعلمين، وتعزيز استجابات المتعلمين، تنويع المثبرات، واستراتيجيات إدارة الصف وحل المشكلات الصفية، والغلق أو التلخيص للدرس، وكيفية التواصل والاتصال داخل الصف.

• تنمية مهارات معلمي الاجتماعيات في مرحلة التقويم بهدف معرفة كيفية إعداد أسئلة التقويم بأنواعها المختلفة، وإعداد الاختبارات التحصيلية.

2- الأهداف السلوكية للبرنامج:

الأهداف السلوكية " أهدافاً خاصةً ومحددة، ويتوقع أن تتحقق لدى معلمي الاجتماعيات خلال مدة زمنية قصيرة نسبياً وبعد الانتهاء من التدريب على موضوعات البرنامج القائم على معايير التنمية البشرية ويتحدد تحقيق هذه الهدف بدلالة السلوك الظاهر لدى المتدرب، وهو سلوك يمكن ملاحظته وقياسه بموضوعية.

وتتميز الأهداف السلوكية للبرنامج بما يأتي :

• ان الأهداف شاملة لعدة جوانب: (التخطيط – التنفيذ - التقويم).

• ان الأهداف تعبر عن المهارات اللازمة لمعلمي الاجتماعيات.

• ان الأهداف يتم تعلمها وتنميتها لدى معلمي الاجتماعيات من خلال معايير التنمية البشرية .

الخطوة الثانية: اختيار محتوى البرنامج المقترح:

يرتبط اختيار المحتوى التعليمي المناسب في أي برنامج بالأهداف التي يسعى البرنامج لتحقيقها ولأجل تحقيق أهداف البرنامج لتنمية مهارات التدريس تم اعداد استمارة بصيغتها الاولى تضمنت (15) مهارة فرعية ضمن مهارات التخطيط والتنفيذ والتقويم اذ اعتمدت الباحثة في اعدادها على الدراسات السابقة والادبيات وبعد عرضها على الخبراء والمحكمين في مجال طرائق التدريس الاجتماعيات وطرائق التدريب والقياس والتقويم ملحق رقم (1) اخذت الباحثة بملاحظاتهم وبعد دمج

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

بعض الفقرات وحذف بعض منها تم اختيار (12) مهارة فرعية بصيغتها النهائية ملحق رقم (2) من مهارات (التخطيط و التنفيذ، والتقييم) موزعة (3) مهارات فرعية ضمن مهارة التخطيط و(7) مهارات فرعية ضمن مهارة التنفيذ و(2) مهارتان فرعتان ضمن مهارة التقييم .

❖ وقد عني البحث عند بناء البرنامج تحديد :

(تحديد عنوان الجلسة التدريبية ،تحديد المهارات المراد تنميتها، الأهداف، محتوى الجلسة ، الوسائل التعليمية ، طرائق التدريب ،الأنشطة والألعاب التدريبية)

❖ وروعي في إعداد الجلسات التدريبية ملحق رقم (4) التي اشتمل عليها البرنامج أن تكون:

- ذاتية المحتوى، بمعنى أن تكون كل جلسة تصلح أن تكون جلسة تعلم مستقلة بذاتها.
 - مساعدة المتعلم، بحيث يناقش، ويتفاعل مع المدرب، ومع زملائه، حتى يتعلم ما هو مطلوب.
- لذا يمثل المحتوى بالنسبة للبرنامج الأساس لتحقيق الأهداف، وقد تم اختيار هذا المحتوى من المعارف، والخبرات التي اشتمل عليها الإطار النظري، من موضوعات ومواقف تدريسية.

الخطوة الثالثة : اعداد دليل تنفيذ البرنامج :

اعدت الباحثة دليلاً ارشادياً لتنفيذ البرنامج ملحق رقم (3) تضمن الاجراءات الاتية :

1. صياغة الاهداف العامة والسلوكية .
2. اختيار الأنشطة التدريبية والوسائل التعليمية الصفية واللاصفية المناسبة للمحتوى العلمي وتتمثل الوسائل التعليمية (السيورة، الورق القلاب المتحرك، السيورة الضوئية، جهاز التسجيل، اللوحات الورقية ، مجموعات بطاقات فارغة يدون عليها المتدربين إجابات الأسئلة،البالونات) .
3. تحديد الألعاب التنموية لتنمية المهارات التدريسية .
4. تحديد طرائق التدريس ومنها (التعلم التعاوني ، المناقشة والاستجواب ، فرق التعلم، لعب الادوار)

الفصل الرابع

التوصيات:

في ضوء البحث توصي الباحثة بما يأتي:

- 1-اعتماد تطبيق البرنامج التدريبي الذي خرج به البحث الحالي ليكون دليلاً عملياً لتدريب معلمي الاجتماعيات في مديريات تربية محافظة بغداد عامة ومديرية تربية الرصافة الثالثة بصورة خاصة وتزويدهم بإطار نظري مهاري تطبيقي يمكنهم من أن يقوموا بعملهم بكفاية وفاعلية.
- 2-الاهتمام بتنمية مهارات التدريس ضمن برنامج اعداد معلمي الاجتماعيات في كليات التربية الاساسية عن طريق اعتبارها مادة مستقلة بحد ذاتها تؤكد على الجانب النظري والتطبيقي .
- 3-ضرورة الاعتماد على التنمية البشرية في برامج اعداد وتدريب وتطوير معلمي الاجتماعيات في مديريات محافظة بغداد.
- 4-تدريب معلمي مادة الاجتماعيات في مديريات محافظة بغداد على أسس ومبادئ التنمية البشرية واهم الاصدارات والبرامج التنموية في اعداد المعلمين.

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

المقترحات:

استكمالاً للبحث الحالي، تقترح الباحثة ما يأتي:

1. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية تطبيق على المعلمين في تخصصات انسانية وعلمية الاخرى.
2. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية تطبيق على المدرسين في المراحل الثانوية
3. تطبيق البرنامج التدريبي في مراكز الاعداد والتدريب في مديريات محافظة بغداد لمعرفة نتائج فاعلية البرنامج.

المصادر:

- ابو زينة، فريد كامل، (2003): **مناهج الرياضيات المدرسية وتدريبها**، ط2، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ابو ظبي .
- بدوي، هناء حافظ، (2003): **الاتصال بين النظرية والتطبيق**، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- بربرا، كمال، (2000): **إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي**، ط2، لبنان، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- البكري، امل و الكسواني، عفاف، (2005): **اساليب تعليم العلوم والرياضيات**، ط3، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
- جابر، جابر عبد الحميد، (1998): **التدريس والتعليم**، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
- حسن، هدى محسن، (2000): **"بناء برنامج تدريبي في المهارات الإدارية لمديري المدارس الإعدادية في محافظة بغداد"**، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- الحيلة، محمد محمود، (2007): **مهارات التدريس الصفي**. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- دريخ، محمد، وجمل، جهاد محمد (2005): **التدريس المصغر، التكوين، التنمية المهنية للمعلمين**، دار الكتاب الجامعي، العين.
- الدوسري، محمد راشد، (2016): **برامج اعداد المدرسين في كليات التربية في الوطن العربي**، دار الحرمين، السعودية.
- زاير، وآخرون (2016): **استراتيجيات التدريس بين النظرية والتطبيق**، مكتبة الامير، بغداد.
- سليم، محمد صابر، (1984): **مشكلات في اعداد المعلم وطرق علاجها**، وقائع ندوة اعداد المعلم لدول الخليج العربي، الدوحة.
- شوق، محمود احمد، (1989): **الاتجاهات الحديثة في تدريس الرياضيات**، دار المريخ للنشر، الرياض.
- الطرهوري، فاطمة (2010): **التربية من اجل التنمية المستدامة**، التجربة التونسية، تونس.
- عبد الحميد، جابر، فوزي زاجر، سليمان الشيخ، (1998): **مهارات التدريس**، ط3، دار النهضة العربية، القاهرة.
- عبد الستار، محسن، (2005): **واقع تدريب المعلمين في مصر**، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات
التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد
م.م. رجاء نعمة الفت

-
-
- عبد القادر يوسف، (1985): نحو إعداد وتدريب العاملين التربويين في الوطن العربي، التعليم والتنمية في الوطن العربي، مطابع اليونسكو، سلسلة دراسات ووثائق، العدد (11)، الرباط.
 - العزاوي، رحيم يونس كرو ، (2008): القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط1، دار دجلة ناشرون وموزعون ، عمان
 - العطاني، حسن احمد،(2002): التدريب ومفهومه وفاعلية بناء البرامج التدريسية وتقويمها ، دار الشروق ، عمان.
 - العفون ،ناديا حسين ومكاون، حسين سالم ،(2012) : تدريب معلم العلوم وفقاً لنظرية البنائية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
 - الكثيري ،راشد حمد، (2004): رؤية نقدية لبرامج إعداد المعلم في الوطن العربي، المؤتمر العلمي السادس عشر، تكوين المعلم، مجلة دراسات، جامعة عين شمس، المجلد الأول، يوليو 21-22، القاهرة.
 - مجيد ، سوسن شاكر و الزيادات ، محمد عواد ،(2008): الجودة في التعليم (دراسات تطبيقية) ، ط1 ، دار الصفاء ، عمان.
 - المرسومي، عهد سامي والمندلاوي علاء عبدالخالق ،(2016) : الحقائق التدريسية بين النظرية والتطبيق، دار النشر الامير، بغداد، العراق.
 - المغربي ،عبد الحميد، (2009) : الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية القاهرة.
 - المندلاوي، علاء عبد الخالق ، (2018): فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية لتنمية مهارات التدريس عند طلبة اقسام اللغة العربية في كليات التربية، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية تربية بن الرشد ، جامعة بغداد.
 - نبيه ،محمد صالح أحمد، (2002): المستقبلات والتعليم، ودار الكتاب العربي، بيروت.
 - الهاشمي، عبد الرحمن ومحسن علي عطية،(2008) : التربية العملية وتطبيقاتها في اعداد معلم المستقبل ،دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
 - ياغي ،محمد عبد الفتاح ، (2010): التدريب الاداري بين النظرية والتطبيق ، ط3 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان.
 - اليونس ،يونس محمد ،واخرون ، (2008) : بنية الاعداد لمعلمي المرحلة الابتدائية (موضوعاتها واساليب تدريسها وتقويم تعلمها)، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان .
 - اليونسكو، منظمة الامم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة ،(2012): التربية من اجل التنمية المستدامة ، مجلة دراسات ،الودائع اليابانية.

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات
التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد
م.م. رجاء نعمة الفت

ملحق رقم (1)

استمارة (تحديد مهارات التدريس بصورتها النهائية)

ت	مهارات التدريس	مدى الحاجة للتعلم والتدريب عليها	
		حاجة ضرورية	لا تمثل حاجة
1	مهارة صياغة الاهداف التعليمية		
2	مهارة كتابة الخطة السنوية واليومية		
3	مهارة استخدام طرائق التدريس والتدريب والوسائل والانشطة والالعاب		
4	مهارة التهيئة		
5	مهارة تحليل المحتوى		
6	مهارة طرح الاسئلة		
7	مهارة تنوع المثيرات		
8	مهارة التعزيز		
9	مهارة استراتيجيات ادارة الصف حل المشكلات		
10	مهارة الغلق او التلخيص للدرس		
11	مهارة التقويم بأنواعه القبلي والتكويني والبعدي		
12	مهارة اعداد الاختبارات		

ملحق (2)

دليل تنفيذ البرنامج

الهدف العام للبرنامج:

تنمية عدد من مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات محافظة بغداد

الفئة المستهدفة:

معلمو الاجتماعيات في مديريات محافظة بغداد

طرائق التدريب:

الطرائق المستخدمة في البرنامج الحالي حيث اعتمدت الباحثة طريقة خاصة تجمع بين طريقة المناقشة والاستجواب، والتعلم التعاوني، والمناقشة الجماعية، وطريقة لعب الادوار.

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات
التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد
م.م. رجاء نعمة الفت

الأنشطة والالعاب التدريبية :

- ❖ قراءة بعض الموضوعات المقدمة في كل جلسة.
- ❖ كتابة ملخص وإحضاره في الجلسة التدريبية في البرنامج.
- ❖ تطبيق بعض المواقف التدريسية.
- ❖ الالعاب التدريبية (لعبة بالونات، القيادة، الثقة بالنفس، العاب تنمية عقلية، رمي الكرة، دورق الامنيات)
- ❖ مجموعة قصص تنموية
- الوسائل التعليمية:**
- السبورة :
- الورق القلاب المتحرك.
- السبورة الضوئية :
- جهاز التسجيل
- اللوحات الورقية.
- مجموعات بطاقات فارغة يدون عليها المتدربين إجابات الأسئلة.
- البالونات والافلام القصيرة، وعدد من المعينات المختلفة.

تقويم البرنامج :

- 1- **التقويم القبلي للمتدربين قبل تطبيق البرنامج:**
يتم تطبيق اختبار مهارات التدريس التي تم بناؤها من قبل المدرب الذي يطبق البرنامج التدريبي ، ثم يتم تطبيقه على المتدربين قبل تقديم البرنامج المقترح للمعلمين وتقويم قبلي ايضا لكل وحدة من وحدات التدريبية للبرنامج0
- 2- **التقويم البنائي (التكويني):**
ويتم أثناء تطبيق البرنامج المقترح بشكل مستمر على وفق الوحدات التدريبية ويعد تغذية راجعة للمدرب والمتدربين .
- 3- **التقويم البعدي:**
يتم تطبيق اختبار مهارات التدريس(الذين سبق تطبيقه قبلياً) تطبيقاً بعدياً - بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج المقترح.

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات
التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد
م.م. رجاء نعمة الفت

موضوعات البرنامج التدريبي المقترح ومفرداته موزعة بحسب المجالات فضلا عن عدد الأسابيع
والساعات

المجموع	نظري		مفردات البرنامج	الجلسة	الأسبوع	المهارات
	عدد الساعات	عدد الساعات				
6	1	5	1- مفهوم التخطيط وأساليبه 2- أهمية التخطيط 3- أنواع التخطيط - تخطيط قصير المدى (خطة يومية) - تخطيط طويل المدى (خطة سنوية) 4- الفرق بين الخطة والتخطيط	الأولى + الثانية الثالثة + الرابعة	الأول الثاني	مهارات التخطيط
			5- مفهوم التنفيذ 6- مهارة التهيئة 7- تنفيذ الدرس 8- تصنيف الأسئلة الصفية 9- صياغة وتوجيه الأسئلة 10- استثارة الدافعية 11- التعزيز 12- أساليب إدارة الصف 13- مهارات الاتصال، مشكلات إدارة الصف	الخامسة + السادسة السابعة + الثامنة	الثالث الرابع	مهارات التنفيذ
6	1	5	14- مفهوم القياس والتقويم والفرق بينهما 15- أهمية تقويم تدريس الاجتماعيات 16- أنواع التقويم 17- مستويات التقويم أنواعها ومزاياها 18- التقويم وتشمل : أ- الاختبارات ، ب- الملاحظة ج- الأسئلة المقالية هـ- الأسئلة الموضوعية . 19- أهم مزايا وعيوب التقويم	التاسعة + العاشرة الحادية عشر + الثانية عشر	الخامس السادس	مهارات التقويم
			20 - اختبار تحصيلي للمدرسين على وفق البرنامج	الثالثة عشر	السابع	الاختبار التحصيلي
(1,30) ساعة ونصف						

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات
التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد
م.م. رجاء نعمة الفت

ملحق (3)

نماذج خطط للجلسات البرنامج التدريبي :

❖ الجلسة الاولى والثانية

المتدربون : معلمو الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد

الموضوع : مهارات التخطيط

الزمن : 3 ساعة

المدرّب: اسم المدرّب

الاهداف السلوكية : نتوقع في نهاية الجلسة أن يتمكن المتدرب من أن :

1- يتعرف على مفهوم التخطيط

2- يتعرف على أهمية التخطيط

3- يتعرف على المبادئ الأساسية لتخطيط الدرس

الوسائل التعليمية: السبورة ،جهاز العرض فوق الرأس ،اللوحات الورقية ، البالونات ، جهاز التسجيل

، الأفلام

المقدمة : يقوم المدرّب بتعريف المتدربين بأهمية البرنامج التدريبي للمعلم من خلال توضيح مفردات

البرنامج بصورة مختصرة ثم ينتقل المدرّب إلى مناقشة المتدربين لمعرفة ما لديهم من خبرات سابقة

حول موضوع التخطيط وكيفية إعداد خطة الدرس وما الفائدة منها وما عناصرها الأساسية ، وذلك

لتهيئة المتدربين للجلسة .

العرض : مهارات التخطيط

نشاط

• ماذا تعني عملية التخطيط ؟

• لماذا نخطط ؟

التخطيط :

هو أسلوب خاص أو طريقة معينة أو نهج مبتكر لتنفيذ عمل من الأعمال بنجاح نسبي ولا يمكن أن يتم

اي عمل بنجاح دون ان تحدد له مقومات النجاح من حيث العناصر البشرية والمادية والظروف التي

تؤثر فيه ويتأثر بها والوقت الذي يستغرقه وتنظيم مراحل العمل المختلفة من حيث التوقيت ، التتابع ،

النظام الذي يسيره ومن حيث مستلزمات التنفيذ والتقييم . أن التخطيط للتدريس من قبل المعلم هو أكثر

أهمية لاسيما ونحن في مثل هذه المشاريع نتعامل مع التلاميذ تتأثر وتؤثر في نتائج الإجراءات التي

قد تحدث في عملية التخطيط والتنفيذ .

المبادئ الأساسية لتخطيط التدريس :

1- الإدراك التام للأهداف التربوية : لان التربية بصورة عامة تهتم بالكشف عن القدرات والإمكانات

واستعدادات الأفراد

2- معرفة المعلم لخصائص التلاميذ. ويفيد ذلك في تنمية التلاميذ إلى أقصى الحدود المستطاعة علميا

وفكريا واجتماعيا .

3- التمكن من المادة التي يدرسها : فالمعلم الجيد هو الذي يلم بالميدان العلمي الذي يعمل به .

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد م.م. رجاء نعمة الفت

4- معرفة واسعة بطرائق التدريس واستخداماتها: إن لمعرفة طرائق التدريس واستخداماتها وأساليبها أثراً كبيراً على تعلم التلاميذ وتحقيق المعلم لغايات الدرس نظراً لأنه سيحرص على استخدام طريق أو طرائق تدريس مناسبة في خطته التعليمية كي تكون وسيلة فعالة في تحقيق الأهداف المخطط لها .

اهمية التخطيط :

- 1- يجعل عملية التعليم متفنة الادوار على وفق خطوات محددة منظمة ومتراپطة الاجزاء وخالية من الارتجالية والعشوائية محققة للاهداف الجزئية (الاهداف السلوكية المراد تحقيقها في الدرس).
 - 2- يسهل عليه تذكر ما يروم القيام بتعليمه، أو بعبارة أخرى أن التخطيط يحميه من آفة النسيان ، خاصة وان المعلم المبتدئ وهو في مواجهة تلاميذ الصف في أيامه الأولى من التعليم عرضة لكثير من المواقف والمشاكل التي قد تسبب له نسيان ما ينوي تقديمه لتلاميذه
 - 3- يولد له الثقة بنفسه ويساعده على التغلب على عوامل الشعور بالاضطراب أو عدم الاطمئنان ويجنبه كثيراً من المواقف الطارئة المحرجة .
 - 4- يكسبه احترام تلاميذه والذي هو في أمس الحاجة اليه خاصة وهو في بداية مرحلة مزاوله مهنة التعليم .
 - 5- يعمل على تقليل حالات المحاولة والخطأ من خلال رسم أفضل الاجراءات المناسبة وتحديدتها لتنفيذ الدروس وتقويمها .
 - 6- يساعد على استخدام المعينات التعليمية المناسبة والتي تؤدي إلى الاقتصاد في الوقت والجهد والى تعليم جيد .
 - 7- التعرف على الأهداف التربوية العامة وكذلك الأغراض السلوكية ويعمل على تحقيقها .
 - 8- التحسن والنمو في المهنة ، من خلال اتاحة الفرصة للمعلم للاستزادة من المادة بعد رجوعه الى شتى المصادر المطلوبة لتوضيح النقاط الغامضة في الدرس و عليه يمكن تحديد لماذا نخطط للدرس
- 1- بالتخطيط يتحقق تعلم افضل لانه يمنح العملية التعليمية أطواراً منهجياً يحميها من العشوائية فبجهود المعلم والمتعلم سيكتف تحقيق الاهداف المنشودة بدلاً من أن تتبدد او توجه نحو نواتج غير مرغوب فيها .
 - 2- يتحقق تقويم اكثر دقة لان معيار النجاح هنا يتوقف على مقدار ما تحقق من الاهداف
 - 3- خبرات المعلم تتجدد من حين لآخر لذا لا بد من ان يدون المعلم خبراته كي يتمكن المتعلمون من الافادة منها

ثم يتطرق المدرب إلى مهارات التخطيط التي كان أداء المعلمين فيها (ضعيفاً ، قوياً) عند تطبيق استمارة الاداء عليهم في الاختبار القبلي وتتناولها فقرة فقرة. مع التأكيد على المهارات التي كان الأداء فيها ضعيفاً وتعزيز المهارات التي كان الأداء فيها قوياً .

الخاتمة : في هذه الخطوة يقوم المدرب بإعادة سريعة لما قدمه من محاضرات ملخصة الموضوعات التي طرحت أثناء العرض وكالاتي من مفهوم التخطيط ، أهمية التخطيط

الواجب : يطلب المدرب من المتدربين مراجعة وقراءة الموضوع في مصادر أخرى مع عمل ملخص لما تم قراءته في تلك المصادر .

**A proposed training program based on sustainable human development
to develop teaching skills for social teachers in education directorates in
Baghdad Governorate**

**Assistant teacher /RAJAA NEAMAH ALFAT
Ministry of Education**

The General Directorate of Education for the third Rusafa

Summary of the research

The current research aims at identifying "a proposed training program based on sustainable human development for the development of teaching skills among social teachers in the directorates of education in Baghdad governorate"

In order to achieve the research objective, the researcher prepared a training program that represents theoretical aspects of teaching skills, writing skills, skill writing, Methods of teaching and teaching aids, skill of assessment, skill of preparation of tests), and practical aspect to implement the program prepared through the training of social teachers in the directorates of education in the province of Baghdad, and verified the validity of the program by a group of experts and arbitrators.

In order to achieve the objective of the research, the researcher chose descriptive research methodology. The researcher identified the social research society in the directorates of education in Baghdad governorate. The researcher also prepared a questionnaire with secondary skills. The main teaching skills are the social teachers in the fields of planning, implementation and evaluation. (12) sub-skills, distributed (3) skills within the skill of planning (skill formulation of general and behavioral educational goals, skill writing the annual plan, and (7) skills in the skill of implementation (skill of preparation, skill of content analysis, communication skill, closure, skill of asking questions, diversifying stimuli, skill enhancement, problem solving and classroom management); and (2) Two skills within the skill of the calendar (the skill of the calendar, manual and remote, the skill of preparing tests).

The researcher recommends a number of recommendations
1. Adopting the training program in which the current research was conducted as a practical guide for the training of social teachers in the directorates of Baghdad governorate in general and the directorate of Rasafa third education in particular and providing them with a practical theoretical framework that enables them to carry out their work efficiently and effectively.

2. Paying attention to the development of teaching skills within the program of preparing social teachers by considering them as an independent subject that emphasizes the theoretical and practical aspects.

In addition to the current research, the researcher suggests applying the training program to the current research in the directorates of education in Baghdad governorate and conducting future studies based on training programs according to human development standards.

• Sources

- Abu Zaina, Farid Kamel, (2003): School mathematics curricula anteaching, 2nd edition, Al Falah Library for Publishing and Distribution, Ab u Dhabi.
- Badawi, Hana Hafez, (2003): Communication between theory and practice, Alexandria, the modern university office.
- Barbara, Kamal, (2000): Human Resources Management and Organizational Performance Efficiency, 2nd floor, Lebanon, University Foundation for Studies, Publishing and Distribution.
- Al-Bakri, Amal and Al-Kiswani, Afaf, (2005): Methods of Teaching Science and Mathematics, 3rd floor, Dar Al-Fikr for Printing, Publishing and Distribution, Amman.
- Jaber, Jaber Abdel Hamid, (1998): Teaching and Education, 1st edition, Dar Al-Fikr Al- Arabi, Cairo
- Hassan, Hoda Mohsen, (2000): "Building a training program in administrative skills for middle school principals in the Baghdad governorate", PhD thesis (unpublished), College of Education, Al-Mustansiriya University.
- Al-Hila, Muhammad Mahmoud, (2007): Classroom Teaching Skills. Al Masirah House for Publishing and Distribution, Amman.
- Drij, Muhammad, and Jamal, Jihad Muhammad (2005): Micro Teaching, Training, Professional Development for Teachers, University Book House, Al Ain.
- Al-Dosari, Mohammed Rashid, (2016): Teacher Preparation Programs in Faculties of Education in the Arab World, Dar Al-Haramain, Saudi Arabia.
- Zayer, et al. (2016): Teaching strategies between theory and practice, Al-Amir Library, Baghdad.
- Salim, Muhammad Saber, (1984): problems in teacher preparation and methods of treatment, facts of the teacher preparation seminar for the Arab Gulf states, Doha.

برنامج تدريبي مقترح قائم على التنمية البشرية المستدامة لتنمية مهارات
التدريس عند معلمي الاجتماعيات في مديريات التربية في محافظة بغداد
م.م. رجاء نعمة الفت

-
-
- Shouq, Mahmoud Ahmed, (1989): Modern Trends in Teaching Mathematics, Mars Publishing House, Riyadh.
 - Al-Tarhouni, Fatima (2010): Education for Sustainable Development, The Tunisian Experience, Tunisia.
 - Abdul Hamid, Jaber, Fawzi Zagher, Suleiman Al-Sheikh, (1998): Teaching Skills, 3rd edition, Arab Renaissance House, Cairo
 - Abdel Sattar, Mohsen, (2005): The reality of teacher training in Egypt, the National Center for Educational Research and Development, Cairo.
 - Abdel-Qader Youssef, (1985): Towards the preparation and training of educational workers in the Arab world, education and development in the Arab world, UNESCO Press, Series of Studies and Documents, No. (11), Rabat.
 - Al-Mandlawi, Alaa Abdul-Khaliq, (2018): The effectiveness of a proposed training program based on human development to develop teaching skills among students of Arabic language departments in colleges of education, unpublished doctoral thesis, College of Education bin Al-Rashid, University of Baghdad.
 - Nabih, Muhammad Salih Ahmed, (2002): Futures and Education, Arab Book House, Beirut.
 - Yaghi, Mohamed Abdel-Fattah, (2010): Management training between theory and practice, 3rd floor, Wael House for Publishing and Distribution, Amman.
 - Al-Younes, Younis Muhammad, and others, (2008): The intention of preparing for primary school teachers (its subjects, methods of teaching and assessing its learning), 2nd edition, Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution and Printing, Amman.
 - UNESCO, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, (2012): Education for Sustainable Development, Studies Journal, Japanese Deposit