



محور الدراسات الميدانية



برنامج تدريبي مقترح لمعلمي اللغة العربية على وفق معايير تقييم الاداء من قبل المشرفين

أ.م.د. عبد الحسين احمد رشيد الخفاجي م.م. نهى أحمد شهاب التميمي
جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية مديرية تربية الرصافة/٢

بشكل حقيقي، وتحديد الاحتياجات التدريبية على وفق نتائج قسم ادارة الجودة عن تقييمات المعلمين، ومع ضعف برامج التدريب في اثناء الخدمة واقتصارها على دروس تدريبية لا تفي باحتياجات المعلمين وقصورها عن استيعاب اتجاهات حديثة، لذا فمن المهم تعريف المعلمين بتلك المعايير والمتوقع من ادائهم، واعداد برامج تدريبية في ضوءها تساعدهم على الارتقاء بأدائهم للمستوى المطلوب، وبما يتناسب مع احتياجاتهم الفعلية لذا جاء هذا البحث كمحاولة للوقوف على الفجوة بين الاداء التعليمي

مشكلة البحث The Problem of the Research

تعد قضية اعداد وتأهيل المعلمين من القضايا التي تمثل الصدارة بين مشروعات التطوير التربوي في مؤسسات التعليم في دول العالم، وليس العراق بمعزل عن هذه المحاولات فقد اعتمدت وزارة التربية عددا من المعايير التي حددت جودة اداء المعلم؛ لكن نتائج بعض الدراسات اثبتت « ارتفاع نسبة تقييمات معلمي اللغة العربية وانخفاض نسب النجاح دون المعيار المطلوب، كما اكدت ضرورة تطبيق المعايير لقياس جودة اداء المعلم

من جهة، ولمواكبة التطورات من جهة اخرى، لتحقيق التعليم الفاعل للغة العربية، (الربعي، ٢٠١٥: ٢٠). ومن الضروري أن يكون معلم اللغة العربية المستقبلي متميزاً في أدائه التعليمي، وتمكناً من تحقيق المستوى الأدائي المتوقع وفق معايير الأداء المطلوبة، قادراً على تحمل مسؤوليته في نقل المعرفة إلى تلاميذه بطرق مبدعة ومبتكرة، يسهم في تشكيل اتجاهات التلاميذ، والعناية بالإمكانات العقلية لديهم لمواجهة المشكلات المحيطة بهم، لذا لا بد من الحرص على إعداد معلم اللغة العربية اعداداً تربوياً ومهنيًا وثقافياً قبل الخدمة على أن تكون برامج الإعداد في ضوء الطالب الفعلية لمعلم اللغة العربية شاملة الجوانب التخصصية والتربوية والثقافية كافة، مع تزويده في أثناء الخدمة بالمستجدات المتنوعة التي تخدم مجال تعليم اللغة العربية من طريق البرامج التدريبية والأساليب الإشرافية المتنوعة (الدخيل، ٢٠١٦: ٣٤)، مع تدعيم مفهوم التدريب المستمر والعمل على

لمعلمي اللغة العربية في الواقع وما هو متوقع منهم بالنسبة لمعايير تقييم الاداء ووضع حلول لمعالجة هذه الفجوة من خلال بناء برنامج لتطوير ادائهم في ضوء تلك المعايير. كلمات مفتاحية: اللغة العربية/ طرائق تدريس/ تدريب معلمين

أهمية البحث The Significance of the Research

يحتل معلم اللغة العربية مكان الصدارة في الميدان التعليمي فهو يعلم لغة القرآن، ويضطلع بمهمة تعليمها للمتعلمين، وهو الحارس الحافظ على سلامتها والمسؤول عن إيصال المادة للمتعلمين، ودرسه المفتاح لباقي الدروس وفهمه هو بداية الفهم لباقي المواد التعليمية (زاير وعايز، ٢٠١١: ٢٥)، وكل هذا ينيط به مسؤوليات وادوار أخرى الى جانب دوره الرئيس، فهو مطالب بإداء أدوار لغوية تناسب مع روح العصر ومتطلباته المتجددة، ومن أجل ذلك بات من الضروري تقويم اداء معلم اللغة العربية بشكل مستمر لضمان تلبية حاجات المتعلمين

اعتماده، كأسلوب مساند للتدريب التقليدي، والسبيل لذلك يتمثل في استثمار التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يشهده عالمنا اليوم.

وتبرز أهمية البحث الحالي لدور التدريب التربوي المستمر في تطوير أداء المعلمين وتأهيلهم لمواجهة التحديات، فالمعلم المثالي (المعد والمدرّب بالشكل الصحيح) هو الذي يكون قادراً على تحقيق غايات التربية في بناء الانسان، والشخص الذي يليق بأن يقلده التلميذ، فهو قدوة اخلاقية وعقلية، ويمثل قوة ثقافية وعلمية تمكنه من توطيد الافكار والمعرفة لدى المتعلمين.» (الجعفري واخرون، ١٩٩٣: ٤٣)، ولا يمكن تحقيق ذلك الامن خلال برامج اعداد متطورة وفرص تدريب مستمرة ويجاد انماط تدريبية حديثة، وانطلاقاً من تلك الأهمية فقد تبنت وزارة التربية معايير مثلت رؤية واهداف المؤسسة للأداء المطلوب، ووضعت هذه المعايير وطورت من قبل ممثلين عن وزارة التربية بالاتفاق مع منظمة اليونسكو والمجلس الثقافي البريطاني، وضمنت في استمارة تقييم

الاداء من قبل المشرفين التربويين، وعددها (٢٠) معياراً وقد تحددت تلك المعايير بثلاث مجالات رئيسة هي (المعرفي، والمهاري، والقيم والاتجاهات)، (وزارة التربية، ٢٠١٢: ١١).

وقد اعتمد الباحثان هذه المعايير في اعداد البرنامج التدريبي المقترح. وجاء هذا البحث للكشف عن كيفية تطوير الأداء تعليمي على وفق (المعايير الأدائية المعتمدة في تقييم الأداء من قبل المشرفين التربويين)، من طريق برنامج تدريبي مقترح، قد يساهم في تطوير أداء المعلمين والوصول لمستوى الكفاءة الأدائية وتمكينهم من تحقيق المعايير المطلوبة، ومن ثم الارتقاء بأنفسهم ومجتمعهم.

Limits of The بحث الحدود Research

اقتصرت الدراسة الحالية على:

1. الحدود الموضوعية وتشمل:

- معايير الأداء التعليمي ضمن المجالين (المعرفي والمهاري).
- البرنامج التدريبي الذي تم بناؤه من قبل الباحثين.

٢. الحدود البشرية: وتتمثل بمعلمي مادة اللغة العربية ومعلماتها في المرحلة الابتدائية.

تحديد المصطلحات Definition of Terms

البرنامج التدريبي Program

- لغة: الورقة التي يرسم فيها ما يحمل من بلد لآخر، من امتعة للتجار وسلع خاصة بهم، وتعني عند المحدثين ورقة يكتب بها اسماء الرواة واسانيد الكتب، وهي تستعمل الآن بمعنى المنهج او الخطة (الكرملي: ١٩٧٦: ٢٢١).

اصطلاحا: عرف بأنه:

- مجموعة من الأهداف، والمعارف، والأنشطة، والتائج، الخاصة بمهارات او سلوكيات وظيفية يعمل التدريب على تحقيقها لدى المتدربين (حمدان، ١٩٩٠: ٢٠).

- مجموعة من الأنشطة المنظمة، والمخططة التي تهدف الى تطوير معارف واتجاهات المتدربين وتساعدهم في صقل مهاراتهم، ورفع كفاياتهم، وتوجيه تفكيرهم، وتحسين ادائهم في عملهم (الدخيل: ٢٠٠٧: ١٢).

٣. المعيار Standard

لغة: تقدير الشيء بالشيء (ابن فارس ٣، ١٩٨٦/٧٨٣)

- اصطلاحا عرف بأنه:

- مجموعة من الآراء المشتركة في مجموعة تربوية وتشتمل على المعرفة والمهارات والتوجهات الخاصة بالمعلم الفعال (باركي وستان فورد، ٢٠٠٥: ١٧٤).

- جملة يستند اليها في الحكم على الجودة في ضوء ما تتضمنه هذه الجملة من وصف بما هو متوقع تحققه من مهارات او معارف او قيم واتجاهات او انماط تفكير او قدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات (الموسوي، ٢٠١١، ٦٤٠).

٤. التقييم:

لغة: قِيَمٌ، يُقَيِّمُ تَقْيِيماً، فهو مُقَيِّمٌ، وقَيِّم العمل: قدر قيمته، وقيم السلعة: حدد ثمنها. (معجم اللغة العربية المعاصر، ٢٠٠٨: ١٨٨٦)

اصطلاحا عرف بأنه:

- الحكم على مستوى امتلاك المعلم للمعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهامه داخل حجرة الدراسة وخارجها لتحقيق الاهداف

الستينيات واولئ السبعينيات من القرن العشرين الذي يدعم فكرة التخطيط المتكامل لإعداد المعلم قبل واثناء الخدمة (حمود، ١٩٨٨: ١٢)،

ومع متطلبات التطورات الحديثة في أهداف التعليم ومحتواه ومصادره وأوعيته وما تتطلبه الأدوار الجديدة الملقاة على عاتق المعلم تطلب أن تكون برامج إعدادة قبل الخدمة وفي إثنائها برامج عصرية تقدم الخبرات والأساليب التعليمية وكل ما يكسب المعلم كفاءات عامة وخاصة تتناسب مع هذه الأدوار، وكل ذلك يتطلب النظر إلى عملية إعداد المعلم على أنها عملية مستمرة لا تتوقف بتخرجه بل يصبح النمو المهني والتدريب المستمر أثناء الخدمة أمراً لازماً لتجديد خبراته وزيادة فعاليته، لأن المناهج متطورة ومتجددة ويلزم لها معلم متطور متجدد (سليان: ١٩٩١، ١١٧)، ويعرف التدريب في اثناء الخدمة بأنه: عملية منظمة ومستمرة لتنمية مهارات واتجاهات وخبرات المعلمين لتحسين ادائهم وتغيير سلوكياتهم من خلال صقل معارفهم ومهاراتهم وهو

المحددة، ويستدل على توفرها بإنجازات (الاداءات) (حمادة، ٢٠١٥: ٥٩).

٥. الاداء:

لغة: لفظ مشتق من الفعل أدى الشيء: قام به وأدى الدين قضاها وادى الصلاة: قام بها في وقتها، وادى الشهادة ادلى بها، وادى له الشيء: أوصله إليه. (مجمع اللغة العربية، ١٩٨٥: ١٠)

- اصطلاحاً: عرف بأنه:

- هو وسيلة التعبير عن امتلاك المعلم للمهارات التدريسية تعبيراً سلوكياً (الفراء، ٢٠٠٤: ٤).

الفصل الثاني

اطار نظري ودراسات سابقة

التدريب التربوي:

لعل من أكثر الأمور المتفق عليها تربوياً أن التعليم مهنة لها أصولها العلمية وإطارها الثقافي ومهاراتها الفنية؛ لذا أصبح من الضروري الإعداد العلمي والثقافي والمهني للمعلم أثناء سنوات إعدادة وسنوات عمله وبذلك تكتمل الحلقات وتتفاعل الخبرات، ومع بدء مفهوم التربية المستمرة في أواخر

- أثناء الخدمة.
- الإسهام في تطوير الكتب والتقيات التربوية والتلفزيون التربوي وغيرها من الجوانب الفنية (المعلم الجديد، ١٩٨٥ : ٦٢)
- وتنبع أهمية التدريب التربوي من الفوائد التي يقدمها للكوادر التعليمية، والتي تسهم في رفع الروح المعنوية نتيجة زيادة المامهم بالنواحي الجديدة في العمل، وإلى زيادة الثقة بأنفسهم نتيجة لزيادة قدراتهم على أداء اعمالهم بالكفاءة المطلوبة، وإلى تزويدهم بخبرات ومهارات جديدة تساعدهم على الارتقاء وتولي مسؤوليات اكبر في المستقبل، مما يؤدي الى حثهم للعمل وانتمائهم له (عليان، ٢٠١٠ : ٣٧٢)، ولا تقتصر أهمية التدريب في قدرته على تطوير قدرات التربويين من المهارات والمعلومات المرتبطة بأداء العمل. بل يعمل على ترشيد أنماط العادات السلوكية وتطوير القيم والاتجاهات النفسية للعاملين وتنعكس فوائد التدريب على فاعلية كل من المؤسسة والمعلم او الموظف ومجموعة العمل (زاير وداخل،
- قدرة من التكوين، تتسم بتوجيهها وتركيزها على الأنشطة العملية أو التطبيقية، ويمكن ان تكون هذه الفترة بداية التكوين او في ختام التكوين النظري).» (زاير وداخل، ٢٠١٥ : ١٠٣).
- * أهمية التدريب التربوي:**
- إيماناً من وزارة التربية بأهمية التدريب وضرورته للعاملين بالمجال التربوي وتواصلاً مع جهودها السابقة في هذا المضمار فقد انشأت معهد التدريب والتطوير التربوي والذي أقر نظامه في ١٦ / ٤ / ١٩٨٤ ليتولى مسؤولية التدريب وأنيطت به مجموعة من المهام تتمثل بما يأتي:
- تدريب العاملين في مجال التربية وتجديد معلوماتهم ومهاراتهم وخبراتهم في التخصصات كافة.
- الإسهام مع الجهات المعنية في وزارة التربية بما يتعلق بالتنمية العملية والمهنية للمعلمين والمدرسين.
- العمل على تطوير كفاءة العاملين في أجهزة الدولة فيما يخص مجالات اللغة العربية واللغات الأجنبية والتأهيل التربوي والتدريب

٢٠١٥ : ١٠٤).

❖ اهداف التدريب التربوي:

- رفع مستوى الاداء عن طريق اكاسب المعلمين المهارات الأساسية والعملية المستحدثة في ميدان العمل وتطويرها بصورة مستمرة.

- زيادة قدرات المعلمين على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عملهم ومواجهة المشكلات والتغلب عليها.

- تنمية الاتجاهات السليمة للمعلم نحو تقديرهم لقيمة عملهم وأهميته والاثار الاجتماعية المتصلة به، والمترتبة عليه (مصطفى والناهب، ١٩٨٦ : ٥٩).

- حفز المعلمين على النمو المهني.
- لتفهم العميق للعملية التربوية وطبيعة عملية التعلم.

- تقدير العلاقات الاجتماعية والعمل مع الجماعات (حمادة، ٢٠١٥ : ٢٥).

❖ التقييم التربوي للأداء التعليمي :

يعتمد الارتقاء بالأداء التعليمي على قدرة المعلم على تأدية الأدوار المتوقعة منه بأقل جهد ووقت

واستثمار الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة، وللوقوف على مدى تحقيق ذلك لابد من قياس وتقييم الأداء التعليمي، فعملية تقويم وتقييم اداء المعلم تتطلب الحصول على معلومات وبيانات عن أدائه في ضوء مجموعة من المعايير والتي تحدد مقبولية الأداء ومستوى الرضا فيه، ثم إصدار الحكم على نوعية الأداء ومستواه والعمل على تطويره أو تعزيزه (وزارة التربية، ٢٠١٢ : ٢٦).

ويعرف التقييم بأنه : اعطاء الشيء قيمته او انه اصدار احكام على قيمة الشيء الذي تم قياسه وتثمينه في ضوء معايير محددة مثلا نقول هذا الطالب ممتاز والتقييم في التربية هو تقرير مدى العلاقة بين مستوى التحصيل وبين الاهداف التربوية المنشودة او العملية التي يحكم بها على مدى تحقيق الاهداف التربوية المنشودة ومدى التطابق بين الاهداف والاداء وهو بهذا يتعدى التثمين الى التقويم.

❖ اهمية التقييم:

١- جزء اساسي من كل منهج او

برنامج تربوي من اجل معرفة
جدوى هذا المنهج او البرنامج من
اجل المساعدة في اتخاذ القرار بشأنه
سواء بإلغائه او الاستمرار فيه .

٢- يساعد العاملين على رؤية
الميدان الذي يعملون فيه بوضوح
وموضوعية سواء كان الصف
الدراسي او الكتاب .
٣- يحدد نوع العلاج المطلوب او
القصور
٤- يعمل على تحسين الاداء .

❖ أهداف تقييم أداء المعلم:
وتتلخص اهداف تقييم أداء المعلم
بالنقاط الآتية:

- تحسين نوعية التعليم المقدم
للتلاميذ وذلك من خلال تحديد
نوعية التغيرات المطلوبة من المعلم
لإمكانية تحسنه في شتى المجالات .
- تشخيص الاحتياجات
الفردية للمعلمين، من خلال تحديد
جوانب القوة والضعف في الأداء
المدرسي وتوفير التغذية الراجعة
حول كيفية توجيه التلاميذ نحو
التعلم الفعال .
- توفير المعلومات التي تؤدي
إلى تطوير أو تعديل مسؤوليات

المعلم وتحسين أدائه التعليمي .
(عزيز، ٢٠٠٥ : ١١٧-١١٩) .
❖ الاشراف التربوي وتقييم اداء
المعلم العراقي :

الإشراف التربوي هو فن العمل
مع مجموعة من المعلمين يمارس
المشرف عليهم سلطته بطريقة تحقق
أقصى فاعلية في أداء العمل . ويتحقق
الإشراف على أكمل وجه في جو
تملؤه النوايا الطيبة والتعاون الجاد
من جانب الأفراد المشتركين بما
فيهم المشرف بالطبع . وقد يكون
الإشراف من أصعب الفنون لأنه
يحتاج إلى استخدام مبادئ العلاقات
الإنسانية التي تثبت صحتها
وبطريقة ناجحة وفطرية .

وتعتمد وزارة التربية معايير
الجودة التي اعدتها بالتعاون مع
المجلس الثقافي البريطاني في قياس
اداء المعلمين، واستنادا الى مجالات
محددة وهي المجال المعرفي والمجال
المهاري ومجال القيم والاتجاهات
وفقا لتصنيف بلوم للأهداف
وتطبق هذه المعايير في المدارس
جميعها، وتمثل عملية تقييم أداء
المعلم، وسيلة للتعرف على جوانب

القوة والضعف في ممارساته المهنية، ومناقشة المعلم فيها وتعزيز جوانب القوة والضعف واقتراح طرق العلاج المناسب لجوانب الضعف، بهدف تحسين أدائه، مما يسهم في تحسين المناخ التعليمي وبناء العلاقات بين المعلم والمتعلمين على أساس الاحترام المتبادل (الصغير، ٢٠٠٩: ٦٨)، وعملية تقييم الاداء عملية تربوية تطويرية، يمكن من خلالها الوقوف على واقع الاداء التعليمي للمعلم داخل الصف وخارجه، وهي عملية ضرورية لتيسير واتمام عملية التعلم، والمرجع الرئيس لبناء وتنفيذ برامج الإعداد والتأهيل والتطوير، وكلما كانت دقيقة وموضوعية كانت مؤشراً قوياً على مدى فاعلية النظام التربوي (حمادة، ٢٠١٥: ٦٠)

❖ اساليب تقييم اداء المعلم:

لعل أبرز الأدوات والأساليب التي يمكن من خلالها تقييم أداء المعلمين ما يأتي:

١. الملاحظة الصفية: هي عملية هادفة يقوم بها المشرف التربوي بصبر وأناة بغية التعرف على أداء

المعلم في الصف، إذ تتيح الملاحظة فرصة للتعرف عن قرب على التفاعل بين المعلم والتلاميذ والتفاعل بين التلاميذ أنفسهم إذ يستطيع الملاحظ أن يشاهد كيفية تنظيم المعلم للبيئة الفيزيقية وكيف يشغل تلاميذه في التعلم، وكيف يرسخ قواعد السلوك ويحافظ عليه فالملاحظة الصفية مهارة ضرورية لكل تربوي من أجل تنمية رؤية واضحة تساعده على اتخاذ قرارات تربوية صائبة (حيدر، ٢٠٠٤: ٢٢)

٢. التقويم الذاتي: هو أسلوب يقوم فيه المعلم بتقويم أدائه بنفسه، بعد معرفته بمعايير الأداء، وهي طريقة تساعد المعلم على التعرف على جوانب القوة والضعف في أدائه إذ يفحص المعلم من خلال هذا الأسلوب طرقه في التعليم ونشاطاته المختلفة، وممارساته المهنية سواء داخل الصف أو خارجه (عزيز، ٢٠٠٥: ١٤١).

٣. ملف الانجاز المهني: يعد احد مداخل التقويم الأصيل في مجتمعات التعلم، ويستعمل في تقويم أداء المعلم لكونه يتضمن مدى ما احرز

تقرير، يدور حول أداء المعلم بشكل عام. ويستعين المقيم بقائمة تتضمن مجموعة من العبارات ذات الصلة بأداءات المعلم المراد قياسها، وقد يسجل المقيم نقاط ترتبط بممارسات المعلم داخل الصف او خارجه، لتذكيره لاحقاً بجوانب القوة في ممارسات المعلم كذلك الجوانب التي تحتاج الى تعزيز (الصغير، ٢٠٠٩: ٣٧٦).

رابعاً: خطوات بناء البرنامج التدريبي القائم على معايير تقييم اداء المعلم:

لا تختلف خطوات بناء البرنامج التدريبي الخاص بالدراسة الحالية بشكل كبير عما اتفقت عليه اغلب الاديات من خطوات بناء البرنامج التدريبي القائم على الكفايات، وبعد الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، حدد الباحثان خطوات بناء البرنامج التدريبي بالاتي:

١. تحديد المعايير مؤشرات الاداء الخاص بكل معيار.
٢. تحديد الاحتياجات التدريبية في

المعلم من إنجازات، وما حققه من مخرجات وذلك من خلال وثائق وادلة مكتوبة ومسجلة ومصورة عن التعلم واساليبه، وعن الخبرات والأنشطة والمهارات والمشاركات وكذلك ادارته لسلوك التلاميذ، وادارته للإجراءات الصعبة وغيرها، ويمثل ملف الانجاز المهني احد اهم الطرق التي يمكن الاعتماد عليها في تحديد مدى أهلية المعلم وفاعليته (Costantino & DelorenzoK، ٢٠١٥: ١٤).

المنتجات الصفية: تشمل المنتجات الصفية ما يعده المعلم من مواد توضيحية ومن خطط للوحدات او الدروس، ونوع الواجبات التي يعطيها للتلاميذ، وكذلك الأنشطة والمهام التي يشغل التلاميذ في إنجازها، ومدخل التقويم التي يستخدمها، والتي يمكن ان تكون مدخلا يساعد على تقويم أداء المعلم. (الدوسري، ٢٠٠٠: ٥٠٦)

٥. التقارير: يقوم المشرف بعد زيارة المعلم، وملاحظة أدائه في الصف، والاطلاع على اسهاماته في المدرسة، بكتابة وشرح ملاحظاته بصورة

١١. التنسيق مع جهات التدريب والمدرسين.

١٢. ضبط البرنامج وعرضه على مجموعة من المتخصصين للتأكد من محتوى البرنامج وقدرته على تحقيق الأهداف المطلوبة

الفصل الثالث

منهج البحث واجراءاته

Approach of البحث research

بناءً على أهداف البحث (برنامج تدريبي مقترح لمعلمي اللغة العربية على وفق معايير تقييم الأداء من قبل المشرفين) استعمل الباحثان المنهج الوصفي لتحديد معايير تقييم الأداء والاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية في ضوء معايير تقييم الأداء التعليمي من قبل المشرفين، ومن ثم التخطيط لوضع برنامج تدريبي مقترح لتنمية الأداء التعليمي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الابتدائية.

مجتمع البحث Population of research:

اشتمل مجتمع البحث على معلمي اللغة العربية ومعلماتها، في

ضوء تلك المعايير

٣. تحديد الاهداف العامة والخاصة للبرنامج في ضوء الاحتياجات التدريبية

٤. اختيار المحتوى العلمي للبرنامج وتصميم المادة التدريبية والتحقق من صلاحيتها.

٦. إعداد المحتوى التدريبي الالكتروني.

٥. تحديد الوقت اللازم للتنفيذ (بداية ونهاية البرنامج والموامة بين عدد ساعات التنفيذ للبرنامج ككل ووقت كل جلسة تدريبية)

٦. اعداد الانشطة التدريبية المصاحبة ومصادر التعلم.

٧. تحديد اساليب تقويم البرنامج.

٨. تحديد اساليب التدريب والتقنيات والوسائط اللازمة لتنفيذ العملية التدريبية.

٩. تهيئة المتطلبات المادية اللازمة لتنفيذ البرنامج.

١٠. تحديد مكان تنفيذ التدريب (واقعي تقليدي، الكتروني عن بعد) وتجهيز متطلبات العمل اللازم لتنفيذ البرنامج حسب احتياجات كل نوع.

محافظة بغداد/ الرصافة الثانية للعام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١م، والبالغ عددهم (١٥٠٣) معلما ومعلمة بواقع (١١٠١) معلمة و(٤٠٢) معلما يعملون في (١٣٨) مدرسة ابتدائية. طبق الباحثان اداة البحث المتمثلة باستبانة تحديد الاحتياجات على عينة من المجتمع الاصلي شملت معلمين ومشرفين تربويين بلغ عددهم (٥٠) معلما ومشرفا بواقع (٣٥) معلما ومعلمة تخصص لغة عربية، و(١٥) مشرفا تربويا.

اداة البحث:

اعتمد الباحثان الاستبانة كأداة لبناء البرنامج التدريبي وفيما يلي شرح لأداة الدراسة واجراءات تطبيقها:

اولا: استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين في ضوء معايير

تقييم الاداء:

اعتمد الباحثان استمارة معايير تقييم اداء المعلمين (ملحق/١) في تحديد احتياجاتهم، اذ تمثل هذه الاستمارة أداة وزارة التربية في تقييم اداء المعلمين من قبل المشرفين، وتضمنت (١٤) معيارا صنفت على مجالين هما (المجال المعرفي، والمهاري) ووضعت هذه المعايير لتبين مستويات الأداء المتوقعة والمتحققة، (وزارة التربية، ٢٠١٢: ٣)، وصمم الباحثان الاستبانة بوضع ثلاثة بدائل اعطي البديل الاول (احتاجه كثيرا)، ثلاث درجات، والبديل الثاني (احتاجه الى حد ما) درجتان، والبديل الثالث (لا احتاجه) درجة واحدة، والجدول (١٤) يوضح مجالات التقييم ومعاييرها:

جدول رقم (١٤) بنود استمارة التقييم ومعاييرها

ت	المجال المعايير	عدد المعايير
اولا	المعرفي	٦
ثانيا	المهاري	٨
	المجموع	١٤

ووفق ما اتفق عليه الادب التربوي بان عملية تخطيط البرامج التدريبية وبناءها يجب ان تمر بالمراحل الآتية:

١. تحديد حاجات المتدربين.
٢. تحديد أهداف البرنامج التدريبي ومعرفة قدرة الموضوعات على تحقيق الأهداف.

٣. تحديد محتوى البرنامج، وتصميمه بصيغته النهائية.

٤. مرحلة تقويم البرنامج ومتابعته (عبد الوهاب، ١٩٨٦: ٦٦ - ٦٧).

تم بناء البرنامج على وفق عدد من الخطوات هي:

اولاً: تحديد معايير تقييم الأداء التعليمي:

اعتمد الباحثان المعايير التي تضمنتها استمارة تقييم اداء المعلمين من قبل المشرفين (ملحق/١)، المعتمدة من قبل وزارة التربية في بناء البرنامج التدريبي الخاص بالدراسة الحالية، واقتصرت على معايير المجالين المعرفي والمهاري والبالغ عددهن (١٤) وللأسباب الآتية:

١. حددت وزارة التربية المجالين (المعرفي والمهاري) بعملية التقييم

وتم تطبيقها على عينة من المجتمع الاصيلي شملت معلمين ومشرفين بلغ عددهم (٥٠) معلماً ومشرفاً بواقع (٣٥) معلماً ومعلمة، و(١٥) مشرفاً تربوياً

-اجراءات البحث

في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة، مرت عملية بناء البرنامج التدريبي بثلاث مراحل رئيسة هي: (التخطيط للبرنامج التدريبي المقترح، وتنفيذه، وتقييمه) وكل مرحلة تتضمن عدداً من الخطوات تم تفصيلها كما يلي:

المرحلة الأولى: بناء البرنامج التدريبي على وفق معيار تقييم المشرفين.

افاد الباحثان من الدراسات السابقة والبحوث من حيث كيفية بناء البرامج التدريبية واهم خطوات واسس بناء برامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة كما تم عرضه خلال الاطار النظري الخاص بالبحث الحالي، وتبعاً لههدف الدراسة المراد منه تقديم البرنامج التدريبي (عن بعد) وبعد اطلاع الباحثين على مراحل تصميم التعليم عن بعد كما موضح في الشكل رقم (٤)

أعدّ الباحثان (استبانة) لتعرف الحاجات التدريبية الحقيقية لمعلمي اللغة العربية من معايير استمارة تقييم الأداء المعتمدة في البحث الحالي والبالغ عددها (١٤) معياراً، لكي يكون البرنامج صادقاً، ومبنياً على وفق احتياجات معلمي اللغة العربية، وقام الباحثان بتوزيع الاستبانة (ملحق/٢) على عينة من المجتمع الاصيلي شملت معلمين ومشرفين تربويين بلغ عددهم (٥٠) معلماً ومشرفاً بواقع (٣٥) معلماً ومعلمة تخصص لغة عربية، و(١٥) مشرفاً تربوياً، وبعد ان استبعد الباحثان المعايير التي لم تمثل حاجات تدريبية حصلت على عشرة معايير مثلت حاجات تدريبية حقيقية بالنسبة لمعلمي اللغة العربية وكما موضحة في الجدول الآتي:

بأسلوب المشاهدة الصفية داخل الصف.
٢. حددت وزارة التربية المشرفين باستعمال استمارة تقييم الأداء حصراً في عملية التقييم للأداء ضمن مجالي (المعرفي، والمهارات) (وزارة التربية، ٢٠١٢: ١٣).
فضلاً عن كون المعايير في مجال القيم والاتجاهات تتطلب أساليب اشرافية حددتها وزارة التربية يصعب على الباحثين القيام بها مثل: لقاء المعلمين خارج الصف، أو الاطلاع على سجلات الزيارة الصفية، والتقييمات السابقة للمعلمين الخاصة بإدارة المدارس ونحوها (وزارة التربية، ٢٠١٢: ١٣).
ثانياً: تحديد احتياجات معلمي اللغة العربية ومعلماتها في ضوء معايير تقييم الاداء التعليمي:

جدول (٧) الاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية

ت	الاحتياجات (الموضوعات)
١	يعرف ويفهم كيفية عرض موضوع الدرس للتلاميذ
٢	يعرف ويفهم اساليب التقييم والاختبار والتقييم
٣	يستطيع استعمال طرائق تدريس حديثة تمكن التلاميذ من المشاركة وتطوير مهارات التعلم بشكل فعال
٤	يستطيع ان يحفز التلاميذ على التعلم
٥	يستطيع ان يضع خطة مناسبة لانشطة التعلم التلاميذ
٦	يستطيع تقويم اداء التلاميذ بكفاءة ودقة ويستخدم نتائج التقييم لتعزيز اداء التلاميذ
٧	يستطيع ادارة الصف بشكل فعال
٨	يستطيع ان يتواصل ويتفاعل بشكل فعال مع التلاميذ
٩	يستطيع ان يشرح الموضوع بشكل واضح ويجعله ممتعا للتلاميذ
١٠	يستطيع ان يمكن التلاميذ من التعلم بشكل فعال اخذاً بنظر الاعتبار الفروق الفردية بينهم
	المجموع (١٠)

ثالثاً: تحديد الأهداف:

تمثلت اهداف البرنامج التدريبي

حدد الباحثان اهداف البرنامج

بالاتي:

اعتماداً على:

أ. الهدف العام:

تطوير الاداء التعليمي لمعلمي

١. معايير تقييم الاداء والتي مثلت

اللغة العربية في ضوء معايير تقييم

(الاحتياجات التدريبية) لمعلمي

الاداء لتمكين معلمي اللغة العربية

اللغة العربية.

ومعلماتها من تحقيق المعايير الادائية

٢. الاطلاع على الادبيات

المطلوبة ومعرفة فاعلية نظام

والدراسات السابقة ذات الصلة

التدريب عن بعد في تحقيق اهداف

بموضوع الدراسة الحالية وعليه

- البرنامج التدريبي المقترح.
- ب. الاهداف الخاصة:
١. رفع درجة تقييم الاداء التعليمي لمعلمي اللغة العربية في المعيار (يعرف ويفهم كيفية عرض موضوع الدرس للتلاميذ).
 ٢. رفع درجة تقييم الاداء التعليمي لمعلمي اللغة العربية في المعيار (يعرف ويفهم اساليب التقييم والاختبار والتقويم)
 ٣. رفع درجة تقييم الاداء التعليمي لمعلمي اللغة العربية في المعيار (يستطيع ان يشرح الموضوع بشكل واضح ويجعله ممتعاً للتلاميذ).
 ٤. رفع درجة تقييم الاداء التعليمي لمعلمي اللغة العربية في المعيار (يستطيع ان يضع خطة مناسبة لأنشطة التعلم للطلبة).
 ٥. رفع درجة تقييم الاداء التعليمي لمعلمي اللغة العربية في المعيار (يستطيع ان يتواصل ويتفاعل بشكل فعال مع التلاميذ).
 ٦. رفع درجة تقييم الاداء التعليمي لمعلمي اللغة العربية في المعيار (يستطيع ان يحفز التلاميذ على التعلم).
 ٧. رفع درجة تقييم الاداء التعليمي لمعلمي اللغة العربية في المعيار (يستطيع ادارة الصف بشكل فعال).
 ٨. رفع درجة تقييم الاداء التعليمي لمعلمي اللغة العربية في المعيار (يستطيع استعمال طرائق تدريس حديثة تمكن التلاميذ من المشاركة وتطوير مهارات التعلم بشكل فعال).
 ٩. رفع درجة تقييم الاداء التعليمي لمعلمي اللغة العربية في المعيار (يستطيع تقويم اداء التلاميذ بكفاءة ودقة ويستخدم نتائج التقويم لتعزيز اداء التلاميذ).
 ١٠. رفع درجة تقييم الاداء التعليمي لمعلمي اللغة العربية في المعيار (يستطيع ان يمكن التلاميذ من التعلم بشكل فعال اخذاً بنظر الاعتبار الفروق الفردية بينهم).
- ج. الاهداف السلوكية الادائية:
- يمثل المعيار المحك الذي يحدد جودة الاداء ولكل معيار تصاغ عدداً من مؤشرات الاداء التي تدل على اهم الكفايات، والصفات، والخصائص، والمهام، والمهارات،

التي تنعكس بشكل ادائي يمكن من طريقها التحقق مما اذا تم تحقيق المعيار ام لا، وتبعاً للمعايير التي مثلت احتياجات تدريبية وهي (١٠) معايير تضمنت (٢٩) مؤشراً (هدفاً أدائياً سلوكياً) بحسب ما جاء في دليل معايير تقييم الاداء (وزارة التربية، ٢٠١٢: ٣-٦)، والتي مثلت متطلبات اداء يستوجب تمكن معلمي اللغة العربية منها ليكونوا قادرين على تحقيق المعايير المطلوبة. المرحلة الثانية: التنفيذ: تتضمن هذه المرحلة الاتي:

١. تحديد محتوى البرنامج التدريبي وتنظيمه:
٢. تحديد المحتوى:

تعد عملية تحديد موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي من اهم خطوات بناء البرامج التدريبية، ويتم تحديد الموضوعات التدريبية في ضوء الاهداف الخاصة بالبرنامج والتي مثلت بدورها احتياجاً تدريبياً لمعلمي اللغة العربية واهدافاً رئيسية، وبما ان لكل معيار عدد من مؤشرات الاداء التي تصف السلوكيات الادائية المراد من

معلمي اللغة العربية عكسها داخل الصف للتأكد من قدراته على تحقيق المعيار من عدمه، حيث مثلت هذه المؤشرات اهداف فرعية تضمنت اهم الكفايات والصفات المراد تمكن معلمي اللغة العربية منها وجاءت مصوغة بشكل هدف سلوكي ادائي مصاغ بعبارة محددة بشكل دقيق، وعليه عمل الباحثان على تحليل المعايير ومؤشرات الاداء الخاصة بكل معيار الى اهم الكفاءات الادائية والمهام المراد تمكن المعلمين منها والتي تمثلت ب (٢٩) هدف ادائي وعمل الباحثان على اعادة صياغة كل هدف من صيغته المحددة الى عبارة عامة، ليمثل كل معيار رئيس (موضوعاً) وكل هدف سلوكي ادائي (مسايقاً تدريبياً) (ملحق/٦)، ثم عرض الباحثان الموضوعات على عدد من المحكمين من مشرفي اللغة العربية ومتخصصين في مجال المناهج وطرائق التدريس (ملحق/٥)، لتحكيم الموضوعات من حيث تمثيلها للأهداف (المعايير)، ومن حيث سلامة صياغة العبارات لكل موضوع، ومدى مناسبة

المساقات التدريبية للموضوعات، واعتمد الباحثان نسبة اتفاق ٨٠٪. لآراء الخبراء لاعتماد الموضوعات، وبذلك تمكن الباحثان من تحديد الموضوعات.

ب. تنظيم المحتوى:

تعرف عملية تنظيم المحتوى العلمي بأنها تلك الطريقة التي تتبع في تجميع اجزاء المحتوى التعليمي وتركيبها على وفق عدد من المعايير والشروط منها ان ينظم على وفق نسق معين، وبيان العلاقة الداخلية التي تربط بين اجزائه، والعلاقة الخارجية التي تربطه بالموضوعات الأخرى على نحو يؤدي الى تحقيق الأهداف المرجوة ويضمن الترتيب التسلسلي والتتابعي لمفرداته وهناك عدد من المداخل المعتمدة لتنظيم المحتوى (مشرقي، ٢٠٢٠: ٤٥)، ونظرا لكون الاسلوب المعتمد في تقديم البرنامج هو التدريب عن بعد تم تنظيم الموضوعات بشكل وحدات تدريبية قائمة على مبدأ التعلم الذاتي باعتماد التصميم التعليمي نموذج ال (Modal) القائم على التعلم الذاتي، وتنظيم

لقاءات تدريبية (عن بعد) بواقع ثلاث لقاءات تدريبية في الاسبوع الواحد مدة كل لقاء (٣) ساعات، وبذلك بلغ عدد ساعات البرنامج التدريبي المقترح (٤٢) ساعة تدريبية مضمناها الافتتاحية والترحيب والختامية وتطبيق استبانة اراء المتدربين بالبرنامج والية التدريب عن بعد.

المرحلة الثالثة: تقويم البرنامج التدريبي المقترح:

تم تقويم البرنامج في مرحلتي التخطيط والتنفيذ من اجل الوقوف على:

- سلامة الأهداف المصاغة وإمكانية تحقيقها وشمولها لكل العناصر.
- ملائمة أساليب التدريس لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي المقترح.
- ملائمة المحتوى للأهداف.
- مناسبة الأنشطة والوسائل المقترحة.
- ملائمة المحتوى لعدد الجلسات والوقت المخصص لكل جلسة.
- متطلبات التدريب الفنية والادارية.

- مناسبة أدوات التقويم.

وبذلك حصل الباحثان على البرنامج التدريبي بصيغته النهائية

الفصل الرابع

توصل الباحثان إلى الاحتياجات الحقيقية للمعلمين من معايير

استمارة التقييم وسيخصص هذا الفصل لمناقشة استبانة الاحتياجات،

فبعد تحليل الاستبيان واستخراج الوزن المثوي والوسط المرجح

لاعتقاد المعايير التي تعد احتياجات حقيقية وابعاد الأقل احتياجا

وتطلبت عملية التحليل عددا من الخطوات هي:

❖ اعتمد الباحثان معادلة الوسط المرجح لتحديد (المعيار) الذي حقق

حاجة تدريبيية و(المعيار) الذي

لم يمثل حاجة تدريبيية من معايير

الاستبانة فقد اعطي البديل الاول (احتاجه كثيرا)، ثلاث درجات،

والبديل الثاني (احتاجه الى حد ما) درجتان، والبديل الثالث (لا

احتاجه) درجة واحدة.

❖ اعتمد متوسط درجات

المقياس الثلاثي محكاً* للفصل بين الفقرات المتحققة وغير المتحققة، اذ

تعد الفقرة التي حصلت على وسط مرجح (٢) فما فوق فقرة متحققة، في

حين تعد التي حصلت على وسط مرجح يقل عن (٢) غير متحققة.

والجدول رقم (٥) يبين ترتيب المعايير بحسب أهميتها من حيث

الوسط المرجح والوزن المثوي.

جدول (٥)

ترتيب معايير المجال المعرفي بحسب الوسط المرجح والوزن المئوي

الوسط المرجح	الوزن المئوي	المجال المعرفي	التسلسل حسب		
			الاهمية	الاستمارة	
٢,٥٦	%٦٨	يعرف ويفهم كيفية عرض موضوع الدرس للتلاميذ	٣	١	١
٢,٤٨	%٦٤	اساليب التقييم والاختبار والتقييم	٥	٢	٢
١,٦٤	%٢٤	علم طرائق التدريس الحديثة	٦	٣	٣
١,٥٢	%٢٠	متطلبات المنهج الدراسي للموضوع الذي يدرسه	٢	٤	٤
١,٥٦	%١٦	كيف يتعلم ويتطور تلاميذه	٤	٥	٥
١,٣٦	%٨	المواضيع التي يدرستها	١	٦	٦

على الاحتياجات بالآتي:

وجد في المجال المعرفي ان المعيار (يعرف ويفهم كيفية عرض موضوع الدرس للتلاميذ)، حصل على الترتيب الاول من بين معايير المجال المعرفي، اذ كان وسطه المرجح (٢,٥٦) ووزنه المئوي (%٦٨) وبذلك شكل أهمية بالنسبة لمعلمي اللغة العربية كونه من المهارات المهمة التي يحتاجها المعلم في اثناء تنفيذ الدرس، والذي يمكن ملاحظة

ووفق الجدول اعلاه نجد ان الاحتياج التدريبي لمعلمي اللغة العربية ومعلمياتها من معايير تقييم الاداء تتراوح بين وسط مرجح (٢,٥٦) وبوزن مئوي مقداره (%٦٨) والذي مثل اعلى احتياج (١,٣٦) وبوزن مئوي مقداره (%٨) والذي مثل اقل احتياج تدريبي، وقد أهمل الباحثان المعايير التي لم تمثل احتياجات فيما علقا

كفاءة اداء المعلم من طريقه بالملاحظة (٢,٤٨) ووزن مؤوي (٦٤٪)، لما
المباشرة داخل الصف، في حين نجد لعملية التقويم من اهمية في تحقيق
ان المعيار (يعرف ويفهم اساليب الاهداف ودور فاعل في العملية
التقييم والاختبار والتقويم) جاء التعليمية.
ليحتل المرتبة الثانية بوسط مرجح

جدول (٦)

ترتيب معايير المجال المهاري بحسب الوسط المرجح والوزن المتوي

الوزن المرجح	الوزن المتوي	مجال المهارات يستطيع ان	تسلسل حسب الاهمية	التسلسل حسب الاستمارة
٢,٦٨	٧٨٪	يستخدم طرائق تدريس حديثة تمكن التلاميذ من المشاركة وتطوير مهارات التعلم بشكل فعال	٦	١
٢,٥٨	٧٤٪	يحفز التلاميذ على التعلم	٤	٢
٢,٥٨	٦٨٪	ادارة الصف بشكل فعال	٥	٥
٢,٤٦	٦٦٪	يضع خطة مناسبة لأنشطة التعلم التلاميذ	٢	٣
٢,٤٦	٦٤٪	تقويم اداء التلاميذ بكفاءة ودقة ويستخدم نتائج التقويم لتعزيز اداء الطلبة	٧	٤
٢,٤٦	٦٢٪	يتواصل ويتفاعل بشكل فعال مع التلاميذ يعرف ويفهم كيف يتعلم وينتطور تلاميذه	٣	٦
٢,٤٤	٦٠٪	يشرح الموضوع بشكل واضح ويجعله ممتعاً للتلاميذ	١	٧
٢,٢٦	٥٦٪	يمكن التلاميذ من التعلم بشكل فعال اخذاً بنظر الاعتبار الفروق الفردية بينهم	٨	٨

ادارة الصف بشكل فعال) المرتبة الثالثة نظرا لأهمية البيئة الصفية السليمة في تحقيق اهداف الدرس بوسط مرجح (٥٨, ٢)، ووزن مؤوي (٦٨٪)، وجاء المعيار (يستطيع ان يضع خطة مناسبة لأنشطة التعلم التلاميذ) في المرتبة الرابعة، بوسط مرجح (٤٦, ٢) ووزن مؤوي (٦٦٪) لما لعملية التخطيط من دور فاعل في التدريس، وجاء المعيار (يستطيع تقويم اداء التلاميذ بكفاءة ودقة ويستخدم نتائج التقويم لتعزيز اداء الطلبة)، كحاجة مهمة اخذت المرتبة الخامسة ضمن المجال المهاري، لدور التقويم الفاعل في التدريس، فحصل على (٤٦, ٢) ووسط مرجح (٦٤٪) ووزن مؤوي، واحتل المعيار (يستطيع ان يتواصل ويتفاعل بشكل فعال مع التلاميذ يعرف ويفهم كيف يتعلم ويتطور تلاميذه) المرتبة السادسة بوسط مرجح (٤٦, ٢) ووزن مؤوي (٦٢٪)، لما يمثله الاتصال الصفوي من اهمية وحاجة ملحة لمعلمي اللغة العربية ومعلماتها ضمن معايير المجال المهاري، واخذ المعيار (يستطيع ان يشرح الموضوع

ووفق الجدول السابق نجد ان الاحتياج التدريبي لمعلمي اللغة العربية ومعلماتها من معايير تقييم الاداء تتراوح بين وسط مرجح (٦٨, ٢) وبوزن مؤوي مقداره (٧٨٪) والذي مثل اعلى احتياج (٧٤, ١) وبوزن مؤوي مقداره (٣٠٪) والذي مثل اقل احتياج تدريبي، وقد أهمل الباحثان المعايير المتبقية، فيما يعلق الباحثان على الاحتياجات بالآتي:

نجد المعيار (يستطيع استخدام طرائق تدريس حديثة تمكن التلاميذ من المشاركة وتطوير مهارات التعلم بشكل فعال) قد حقق المرتبة الأولى كاحتياج ضروري لمعلمي اللغة العربية، اذ حصل على وسط مرجح (٦٨, ٢) ووزن مؤوي ما قيمته (٧٨)، وترى الباحثان ان ذلك يرجع الى دور طرائق التدريس في تحقيق التعلم الفعال في حين لم يقل المعيار (يستطيع ان يحفز التلاميذ على التعلم) اهمية عن سابقه اذ حصل على وسط مرجح (٥٨, ٢) ووزن مؤوي (٧٤٪)، واحتل المعيار (يستطيع

المهني للمعلم، دار أجدد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٥. _____، ١٩٩٠م، تصميم وتنفيذ برامج التدريب، دار التربية الحديثة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٦. حمود، رفيقة، ١٩٨٨م، تكامل سياسات وبرامج تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناءها، سلسلة التعليم والتنمية في الوطن العربي، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، العدد ٢٧، الأردن.

٧. حيدر، عبد اللطيف، ٢٠٠٤م، المعايير العالمية في مجال إعداد المعلم (ورقة عمل)، جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا، كلية التربية والعلوم الأساسية، ١٨ آيار، عمان.

٨. الدخيل، عواد دخيل عواد، ٢٠٠٧م، أثر برنامج تدريبي في تنمية مفهوم تعليم القراءة لدى معلمي اللغة العربي في الرحلة الابتدائية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

٩. الدوسري، ابراهيم مبارك، ٢٠٠٠م، الاطار المرجعي للتقويم التربوي، ط٢، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

١٠. الربيعي، محمد عبد العزيز، ٢٠١٥م، العلاقة بين اتجاهات معلمي

بشكل واضح ويجعله ممتعا للتلاميذ) المرتبة السابعة كحاجة تدريبية لازمة وكان بوسط مرجح (٢, ٤٤) ووزن مئوي (٦٠٪)، وجاء المعيار يستطيع ان يمكن التلاميذ من التعلم بشكل فعال اخذاً بنظر الاعتبار الفروق الفردية بينهم بوسط مرجح (٢, ٢٦) ووزن مئوي (٥٦٪) وبذلك مثل احتياجاً في المرتبة الاخيرة.

المصادر والمراجع

١. ابن فارس، احمد ١٩٨٦م :مجمع اللغة ، دراسة وتخصيص زهير عبد المحسن سلطان ، ط٢، مؤسسة الرسالة، بيروت.

٢. باركي وستانفورد، فورست، ويفرلي، ٢٠٠٥م، فن التدريس مستقبلك في مهنة التدريس، منشورات دار الكتاب الجامعي، غزة، فلسطين، توزيع دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.

٣. الجعفري والتكريتي والقيسي، ماهر إسماعيل، وحسين رحيم، وماهر فاضل، ١٩٩٣م، فلسفة التربية، دار ابن الاثير للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة الموصل، العراق.

٤. حمادة، سوسن، ٢٠١٥م، الاتجاهات الحديثة للتدريس والتطوير

- اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة نحو مهنة التدريس وادائهم التدريسي بمنطقة القصيم، مجلة العلوم التربوية، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، العدد (٣).
١١. زاير وعائز، سعد علي، وإيمان إسماعيل، ٢٠١١م، مناهج اللغة العربية وطرائق تدريسها، مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي، بغداد، العراق.
١٢. زاير وداخل، سعد علي، وسناء تركي داخل، ٢٠١٥م، اتجاهات حديثة في تدريس اللغة العربية، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٣. سليمان، ممدوح، ١٩٩١م، دراسة شاملة حول نظام معلم الصف بدول الخليج العربي (رسالة ماجستير منشورة)، مكتب التربية بدول الخليج، الرياض، السعودية.
١٤. الصغير، أحمد حسين، ٢٠٠٩م، مجتمعات التعلم نموذج لتحسين المهارات المهنية في المدارس، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن. مكتبة الجامعة، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.
١٥. عبد الوهاب، علي محمد، ١٩٨٦م، التدريب والتطوير، معهد الادارة العامة، الرياض، السعودية.
١٦. عزيز، مجدي، ٢٠٠٥م، التفكير من منظور تربوي، القاهرة، عالم الكتب.
١٧. عليان، فهد عبد الرحمن، ٢٠١٠م، تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات في المرحلة المتوسطة من وجهة نظر المختصين والممارسين (أطروحة دكتوراه)، جامعة أم القرى، السعودية.
١٨. عمر، احمد مختار، ٢٠٠٨م، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة.
١٩. الفراء، اسماعيل صالح، ٢٠٠٤م، تقويم الأداء التدريسي اللفظي الصفي لمعلم مرحلة التعليم الأساس (وثيقة عمل مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس، فلسطين).
٢٠. الكرملي، انستاس ماري، ١٩٧٦م، المعجم المساعد، دار الحرية للطباعة، وزارة الاعلام، بغداد، العراق.
٢١. مشرقي، عايذة تاووضرس، ٢٠٢٠م، الوسائل التعليمية والتصميم التعليمي، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
٢٢. مصطفى والنايه، صلاح عبد الحميد، ونجاة عبد الله، ١٩٨٦م، الإدارة التربوية مفهومها- نظرياتها- وسائلها، دار القلم للنشر والتوزيع، دبي، الإمارات العربية المتحدة.
٢٣. مصطفى، إبراهيم، وآخرون، ١٩٨٩م، المعجم الوسيط، مجمع اللغة

- العربية، دار الدعوة للنشر والتوزيع، اسطنبول، تركيا. وتطوير كفاءة التعليم في العراق المجلس الثقافي البريطاني.
٢٤. الموسوي، محمد علي حبيب، ٢٠١٢م، بحوث في المناهج الدراسية، المركز العلمي العراقي، دار ومكتبة البصائر، بيروت، لبنان.
٢٥. وزارة التربية، ٢٠١٢م دليل المعلمين والمدراء والمشرفين الخاص بتطبيق معايير المعلمين والمدراء، مشروع دعم
٢٦. وزارة التربية، ١٩٨٥م، المعلم الجديد، العدد الثاني - آب، مطبعة وزارة التربية، بغداد، العراق.
- Costantino M, Patricia & De.27
Lorenzo Marie, 2015, N:University of Maryland College park

ملحق رقم (١)

وزارة التربية
المديرية العامة للتربية في محافظة ذي قار
استمارة تقييم اداء المعلمين من قبل مدير المدرسة والمشرف التربوي وفقاً للمعايير الخاصة بالمعلمين

اسم المعلم	المدرسة	عدد سنوات الخدمة	التوكد	الاختصاص

مستوى التقدير (٥-١) درجات

أولاً: المجال المعرفي

ت	المعايير	الحد الأعلى للدرجة	درجة التقييم	الملاحظات
١	يعرف المواضيع التي يدرسها.	(٥) درجات		
٢	يعرف ويفهم متطلبات المنهج الدراسي للموضوع الذي يدرسه	(٥) درجات		
٣	يعرف ويفهم كيفية عرض موضوع درس لتطالب.	(٥) درجات		
٤	يعرف ويفهم كيف يتعلم ويتطور طلابه.	(٥) درجات		
٥	يعرف ويفهم علم طرق التدريس الحديث.	(٥) درجات		
٦	يعرف ويفهم أساليب التقييم والاختبار والتقويم.	(٥) درجات		

ثانياً: المجال المهاري

ت	المعايير	الحد الأعلى للدرجة	درجة التقييم	الملاحظات
١	يستطيع أن يشرح الموضوع بشكل واضح ويجعله ممتعا لتطالب.	(٥) درجات		
٢	يستطيع أن يضع خطة مناسبة لأنشطة التعلم للطلبة.	(٥) درجات		
٣	يستطيع أن يتواصل ويتفاعل بشكل فعال مع الطلاب.	(٥) درجات		
٤	يستطيع أن يحفز الطلاب على التعلم.	(٥) درجات		
٥	يستطيع إدارة الصف بشكل فعال.	(٥) درجات		
٦	يستطيع استخدام طرق تدريس حديثة تمكن الطلاب من المشاركة وتطوير مهارات التعلم بشكل فعال.	(٥) درجات		
٧	يستطيع تقويم أداء الطلاب بكفاءة ودقة ويستخدم نتائج التقويم لتعزيز أداء الطلبة.	(٥) درجات		
٨	يستطيع أن يمكن الطلاب من التعلم بشكل فعال اخذا بنظر الاعتبار الفروق الفردية بينهم.	(٥) درجات		

ثالثاً: القيم والاتجاهات

ت	المعايير	الحد الأعلى للدرجة	درجة التقييم	الملاحظات
١	يلتزم بأداء مهنة التعليم ويعزز تعلم الطلبة لتمكينهم من تحقيق مستوى عالي من الأداء الجيد.	(٥) درجات		
٢	يلتزم بتربوئهم وحرص القيم الوطنية والأخلاقية في نفوس الطلبة.	(٥) درجات		
٣	يلتزم بعلاقات ايجابية مع الطلاب وزملائه في العمل والأسر والمجتمع.	(٥) درجات		
٤	يلتزم بالمشاركة في الأنشطة المدرسية.	(٥) درجات		
٥	يلتزم بالتقييم الذاتي لأداءه وظيفته وتحسين أداءه من خلال التنمية المهنية.	(٥) درجات		
٦	يلتزم بضمان امكانية تحقيق الطلبة الذين يعانون من صعوبات تعلم نفسية أو بدنية أفضل ما لديهم من قدرات	(٥) درجات		
	المجموع	(١٠٠) درجة		

الملاحظات //

التوصيات بهدف التطوير //

التوقيع

الاسم

ملحق رقم (٢)

البيانات			الموضوعات	ت
لا يحتاجها	يحتاجها الى حد ما	يحتاجها كثيرا		
المجال المعرفي: يعرف ويفهم				اولا
			المواضيع التي يدرسها	١
			متطلبات المنهج الدراسي للموضوع الذي يدرسه	٢
			كيفية عرض موضوع الدرس للطلاب	٣
			يعرف ويفهم كيف يتعلم ويتطور طلابه	٤
			يعرف ويفهم علم طرائق التدريس الحديثة	٥
			يعرف ويفهم اساليب التقييم والاختبار والتقويم	٦
المجال المهاري: يستطيع أن				ثانيا
			يشرح الموضوع بشكل واضح ويجعله ممتعا للطلاب	١
			يضع خطة مناسبة لانشطة التعلم التلاميذ	٢
			يتواصل ويتفاعل بشكل فعال مع التلاميذ	٣
			يستطيع ان يحفز التلاميذ على التعلم	٤
			يستطيع ادارة الصف بشكل فعال	٥
			استخدام طرائق تدريس حديثة تمكن التلاميذ من المشاركة وتطوير مهارات التعلم بشكل فعال	٦
			تقويم اداء التلاميذ بكفاءة ودقة ويستخدم نتائج التقويم لتعزيز اداء الطلبة	٧
			يمكن التلاميذ من التعلم بشكل فعال اخذاً بالاعتبار الفروق الفردية بينهم	٨

A proposed training program for Arabic language teachers in accordance with the standards of performance evaluation by supervisors

Pulled research

Nuha Ahmed SHihab A.L. Prof. Dr. Abdul-Hussein ahmed Rashed

University of Diyala

general directorate of education

College of Basic Education

Rusafa II

Keywords

Arabic language / Teaching methods /teacher training /remote training

abstract

The research aims to (build a program based on the criteria of evaluating supervisors to train Arabic language teachers remotely and measure its impact in educational performance), the researchers adopted the methodology of descriptive and experimental research to achieve the research objectives, and represents the descriptive approach of building the training program, the program tool was represented by (performance evaluation form) a ready tool approved by the Ministry of Education in evaluating the performance of Arabic teachers by supervisors and limited the research boundaries to the criteria identified by a sample of the original research community as training needs and number (10) criteria.

The objectives of the program and the researcher identified a list of performance requirements necessary for Arabic language teachers to achieve standards and develop the educational performance represented by the 28 performance indicators, and in light of the objectives of the program, the researcher identified the topics of the program and its training courses