

## فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجية التوظيف في تنمية كفايات معلمي ومعلمات المراحل الابتدائية

م.د. علاء شريف كاظم علي الكاظم

مديرية تربية نينوى

The effectiveness of a training program using the recruitment strategy in developing the competencies of male and female primary school teachers

M.D. Alaa Sharif Kazem Ali

[alaasharif9090@gmail.com](mailto:alaasharif9090@gmail.com)

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجية التوظيف في تنمية كفايات معلمي ومعلمات المراحل الابتدائية. اجريت الدراسة على (١٢) اثنا عشر معلم ومعلمة للمراحل الابتدائية تم اختيارهم بصورة عشوائية من مجتمع البحث ، ولتحقيق هدف البحث اعد الباحث مقياس الكفايات التعليمية مكون من (٥) مجالات واشتمل مجموع المجالات على (٥٠) فقرة وقام الباحث بالتحقق من الخصائص العلمية للمقياس كصدق وثبات ، بالإضافة الى ان الباحث قام باعداد (٨) ثمان جلسات تدريبية وفق استراتيجية التوظيف ولغرض اختبار فرضيات البحث استخدم الباحث التصميم التجريبي ذا المجموعة الواحدة، كما توصلت الدراسة الى ان استخدام استراتيجية التوظيف لها اثرها الواضح في تنمية كفايات معلمي ومعلمات المراحل الابتدائية .واصى الباحث بالعديد من التوصيات وهي:-

١- فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات التعليمية لدى معلمي المراحل الابتدائية -1

٢- ادخال المعلمين والمعلمات في برامج تدريبية مواكبة لتطورات مهارات التدريس الحديثة وعلى . ايدي متخصصين في العلوم التربوية والنفسية وخبراء في طرائق التدريس

### ABSTRACT

The current research aims to identify the effectiveness of a training program using an employment strategy in developing the competencies of male and female primary school teachers. The study was conducted on (12) twelve primary school teachers, who were randomly selected from the research community. To achieve the research goal, the researcher prepared an educational competencies scale consisting of (5) domains. The total domains included (50) items, and the researcher verified the scientific characteristics of the scale as validity. And stability, in addition to the fact that the researcher prepared (8) eight training sessions according to the recruitment strategy, and

for the purpose of testing the research hypotheses, the researcher used a one-group experimental design. The study also concluded that the use of the recruitment strategy has a clear impact on developing the competencies of male and female teachers of the stages. The researcher recommended several recommendations, which are:

- 1- The effectiveness of the training program in developing the educational competencies of primary school teachers.
- 2- Introducing male and female teachers into training programs that keep pace with developments in modern teaching skills and at the hands of specialists in educational and psychological sciences and experts in teaching methods.

#### مشكلة البحث:-

الحياة العصرية لها متطلبات جديدة ، بالإضافة إلى التغيرات الهائلة والمستمرة في المعرفة الإنسانية وما صاحبها من تغيرات مستمرة في أنظمة التعليم والتعلم ، ومن الضروري مواجهة هذه التغيرات وإعادة تطوير خبرات المديرين التنفيذيين في مجال التعليم لاستيعابها والتكيف مع متطلباتهم. لا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال إعداد المعلم وتدريبه ، وكذلك تطوره الفكري والوظيفي ، من أجل تحسين مهنة المعلم وجودة المعلم وتوفير المهارات المهنية في الفصل الدراسي. (السكرانة، 2011:30)

غالبية معلمي ومعلمات المراحل الابتدائية ليسوا مستعدين لمهنتهم بطريقة تجعل من الممكن التميز أو القدرة على التدريس بطريقة جيدة ، وإحجام معلمي ومعلمات المراحل الابتدائية عن تطوير إمكاناتهم وقدراتهم المهنية والشخصية بأنفسهم وتحديد نقاط ضعفهم تنعكس سلباً في واجبهم وأدائهم التعليمي في الفصل الدراسي. وبما أن المعلم هو المنظم والميسر للعملية التعليمية -التعلمية، وان تآثر التلميذ بالتعليم يأتي من خلال المعلم ، عليه فأن فعالية المؤسسة التعليمية تعتمد بشكل مباشر على كفاية المعلم ، لهذا فإن زيادة كفاية المعلم هي من أهداف المؤسسة التعليمية ، والقدرة التعليمية هي من المتطلبات الأساسية للمعلم ، من أجل إنجاز العملية التعليمية . وعلى وفق هذه المؤشرات صاغ الباحث مشكلة البحث الحالي بالسؤال الآتي

هل لاستخدام برنامج تدريبي باستخدام استراتيجية التوظيف فاعلية في تنمية كفايات معلمي ومعلمات المراحل الابتدائية؟

#### اهمية البحث :-

ان تدريب المعلمين أثناء الخدمة يعد جزءاً لا يتجزأ من عملية إعادة تنظيمه وتطويره وتأهيله وهو أمر لا يختلف عليه اثنان، فهو مشروع تنموي يواكب مستجدات ومتطلبات العصر. فالمعلم المدرب بشكل جيد، يستطيع القيام بالأعمال المنوطة به، وهي كثيرة ولا تنحصر في عملية التدريس فحسب.

فالمعلم مربي وموجه أمين ومصمم للمناهج ومدير لعملية التعليم ، كما أن المعلم مطلوب منه أن يكون قادرا على مواجهة التحديات التي تواجهه داخل الصف وخارجه. لذا فان على المؤسسات التعليمية اتخاذ اللازم لإعداد المعلم إعداداً يتوافق مع عصر التطور والتكنولوجيا وبالأخص معلمي المراحل الابتدائية (الشمري والساموك، ٢٠٠٥، ص٢٣). المعلم هو الشخص المسؤول عن تحقيق الأهداف التعليمية المستمدة من تراث وفلسفة واحتياجات المجتمع ، وتطوير وتحسين مستوى معيشة الأفراد في المجتمع أو رفعهم إلى صفوف الدول المتقدمة المتحضرة. لذلك ، يعتمد إصلاح المجتمع على نوع المعلم الذي نعهد به إلى تنشئة الأبناء والبنات (جابر، ٢٥، ٢٠١١) يتفق الباحثون مع الاتجاهات التعليمية التي تربط نجاح العملية التعليمية بالمعلمين المستعدين بجدية (علميا ومهنيا وثقافيا) لتحقيق هذا الدور الفعال بالنسبة له ، فإنه يتطلب تشكيله وإعداده قبل وأثناء الخدم. ويضيف (الحوالدي ، ٢٠٠٤) ، ان مسألة إعداد المعلمين وتدريبهم قبل وأثناء الخدمة هي واحدة من القضايا التعليمية التي جذبت الكثير من الاهتمام في نظام التعليم والميدان ، والتدريب في الخدمة - مهنة التدريس قادرة على تمكين المعلمين من التأهل ومواكبة هذه التغييرات الحديثة بسبب المطالب التي يواجهها المعلمون واستجابة للتغيرات في المعرفة والتكنولوجيا والمهارات والابتكار التي يشهدها المجتمع. وهذا يتطلب تدريبا مستمرا حتى يتمكن الطلاب من مواجهة جميع التحديات والصعوبات والعقبات المتعلقة بالتعليم والعملية التعليمية. ١. يعد تدريب المعلمين أحد أساسيات تحسين التعلم ، وهذا هو سبب أهميته في تطوير أداء تعليم المعلمين ، حيث ساعدت الطفرة الهائلة في أنظمة المعلومات والإلكترونيات وأجهزة الكمبيوتر وطرق الاتصال على ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم (الحميدي ، ٣، ٢٠١١) ومن هنا سعى الباحث الى تطبيق عملية تطوير المعلم من خلال برنامج تدريبي تم اعداد وفق نظريات علمية وخبرات عملية على وفق معايير تنموية في سبيل النهوض بواقع المعلم ومن ثم المتعلم كنتاج من نتائج تطوير المعلم.

**أهداف البحث:** يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- تصميم برنامج تدريبي مقترح قائم على استراتيجية التوظيف.
- ٢- التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات التعليمية لدى معلمي ومعلمات المراحل الابتدائية.

**فرضيات البحث :**

- ١- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط الرتب لدرجات التنمية في (الكفايات التعليمية) للاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية.

**حدود البحث :** يتحدد البحث الحالي بما يأتي:

١. الحدود البشرية : معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في مدينة الموصل للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣).

٢. الحدود المكانية : مدينة الموصل.

٣. الحدود الزمانية : تم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣).

٤- الحدود الموضوعية : برنامج تدريبي يحتوي على (٨) جلسات تحتوي على وفق استراتيجية التوظيف  
تحديد المصطلحات:-

استراتيجية التوظيف : عرفها

(عابدين ٢٠١٦) انها: قدرة التعرف على امكانيات الفرد ذاتيا بمعرفة نقاط القوة والضعف لدى الفرد ، مما يسمح له بسد الثغرات في نقاط ضعفه من خلال نقاط القوة ، واستخدام الموارد من حولهم لاستثمار نقاط القوة والضعف لديهم . . (Abdeen, 2016).  
الكفايات عرفها كل من :

١- خضر (٢٠٠٦) : إنها مجموعة القدرات التي يحتاجها المعلمون للقيام بعملهم ، وإدراجهم في أدوار وواجبات ومسؤوليات المعلم.. (خضر : ٢٠٠٦ ، ٣٩) .

٢ - الحلاق (٢٠١٠) : مجموعة القدرات والمهارات والإجراءات والتعليمات التي يجب أن يتمتع بها المعلمون ، يمكنهم أداء المهام والأدوار والمسؤوليات بأقل جهد وتكلفة. وينعكس ذلك في نجاح العملية التعليمية بأكملها ، ولا سيما القدرة على نقل المعلومات والمعرفة والخبرة للمعلمين والطلاب للطلاب.  
(الحلاق: ٢٠١٠ : ٩٥)

ويعرف الباحث إجرائياً : مجموعة من المهام ، يملكها ويديرها المعلم ، لتزويد الطلاب بالمواد العلمية المنهجية بطريقة مناسبة لتحسين العملية التعليمية ونجاحها وتطورها ، والتي تقاس بالدرجات التي يتلقاها المعلم من خلال الإجابات على المقاييس المعدة لهذا الغرض.

- الاطار النظري:

الكفايات: عبارة مهمة لبناء تجربة المعلم ، حيث تساعد المؤسسة التعليمية على صياغة وتحديد الأهداف المرجوة لتحقيقها على الأرض. مع اكتساب المزيد من المعلمين لهذه القدرات والمهارات ، يتم تحقيق المزيد من الأهداف بالطريقة الصحيحة ، ليس فقط لتحقيق الأهداف التي يطمح إلى

تحقيقها ، ولكن أيضا للكشف عن نقاط الضعف والقوة لتقويتها وخدمة المجتمع ورفع مستواها والسعي لتطويرها بطريقة ترفعها .

ويرى الباحث أن تنمية القدرة التعليمية العامة هي عملية مستمرة ومتكاملة ، يلعب دورا مهما في تطوير المعلم في الجوانب المختلفة معرفيا ومهاريا ووجدانيا، وبشكل أدق ، تعتمد فعالية تطوير الكفايات في تحقيق أهداف التربية وتعتمد في نجاحها على درجة التكامل ودرجة التدريب ، لذا فإن عملية التدريب هي عملية مهمة لسد الفجوة دون التأخر في التنمية. وهو يعتقد أنه يجب أن يكون نظاما ، وتصبح عملية الارتباط التنظيمي بين الأجزاء نظاما متكاملًا.

أسس تحديد الكفايات : هناك العديد من القواعد المعتمدة لتحديد الكفاءة

-الأساس الفلسفي :يجب ان تراعي قيم المجتمع والمبادئ التي تناسب فلسفته محددة ،

-أساس التطبيق التجريبي :التعرف على القدرات في ضوء نتائج البحث والمعلومات التي يتم الحصول عليها من التطبيقات التجريبية والميدانية ا.

-الأساسيات الواقعية :الاعتماد على أدوات البحث العلمي مثل المقابلات الشخصية والاستبيانات والمتابعة وإشراك موظفي المؤسسة باستخدام الدورات والبرامج القائمة.

-أساسيات الأداء :تعليم المعلمين عرض وقبول جميع الآراء وأداء المهام الإدارية على أكمل وجه.

-إستراتيجية التوظيف:

أساس هذه الاستراتيجية هو قدرة الفرد على تقييم الموارد والموارد المحيطة والتحقق فيها ، وبالتالي فإن التحفيز البيئي والتفاعل الاجتماعي يمكن أن يثري الموارد ويديرها ، ويعتبر التوظيف من قدرات الأفراد الموهوبين تشير هذه القدرة إلى قدرة الفرد على الاستفادة من مهاراته بطريقة عملية في سياق تحديات مواقف العالم الحقيقي ومشاكل الحياة اليومية ( Abdeen & Zuri, 2016 ). من ناحية أخرى ، يتم تعريف استراتيجيات التوظيف على أنها التعرف على قدرات الفرد من خلال التقييم الذاتي (Abdeen, 2016)

الإجراءات:

تحديد الظروف اللازمة للاستثمار وبعبارة أخرى تحديد الهدف- .

التركيز على المتطلبات الحالية وتوقع النتائج للمستقبل -

-تحديد وصياغة اهدف واضحة لاحتياجات الفرد المستقبلية.

الاستفادة من الاحداث والمعلومات لصالح الأهداف بطرق وأساليب متنوعة مثلا -:

- أ- دمج القوى معا.
- ب - عرض الموارد المتاحة من عدة زوايا مختلفة.
- ت - استثمار واستغلال أكثر من مورد واحد.
- ث - تقوية نقاط الضعف من خلال استثمار نقاط القوة.
- ج - توظيف وسائل التواصل الحديثة في سبيل نشر الموارد المتاحة ومسحها.
- ح - دراسة الشخصيات الموهوبة في نفس حيز الدراسة وكيفية استفادتها منها.
- خ - استثمار المواهب في عالم المشاريع والاعمال الأخرى.

(Abdeen, 2016)

#### إجراءات البحث :

-منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي والتجريبي كأحد الأساليب الرئيسية لتأكيد ما إذا كانت أهداف البرنامج قد تحققت أم لا. ولا يوجد تصميم تجريبي محدد يمكن استخدامه لحل جميع العيوب والمشاكل ، حيث أن طبيعة المشكلة تحدد طبيعة التصميم الأكثر ملاءمة. (فاندالين، ١٩٧٧، ص(406)

#### مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من معلمي ومعلمات من مدارس مدينة الموصل على الجانبين الأيمن والأيسر من العام الدراسي. (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣) وكما موضح في الجدول .

جدول (1) توزيع مجتمع البحث وأعداد المدارس

ت	الجانب	عدد المدارس	الجنس	عدد الملاك	المجموع
١.	الأيمن	197	ذكور	1100	2,300
			اناث	1200	
٢.	الأيسر	303	ذكور	1300	5,000
			اناث	3700	
٣.	المجموع	500		7300	7300

## عينة البحث:

عينة الدراسة هي عينة اختيرت بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث للمشاركة في جلسات البرنامج التدريبي ، حيث تم اختيار (١٢) معلم ومعلمة من مجتمع البحث ،

## أداة البحث :

من أجل تحقيق أهداف البحث قام الباحث باعداد بطاقة ( ملاحظة الكفايات) من اجل ملاحظة أداء معلمي ومعلمات المراحل الابتدائية ومعرفة كفاياتهم الوظيفية.  
وصف بطاقة الملاحظة:

اشتملت البطاقة على خمس مجالات رئيسية وهي ( مجال الإعداد والتخطيط - مجال تنفيذ الدرس - مجال الكفايات اللغوية- مجال الصفات الشخصية - مجال التقويم ) وتضمن المقياس (٥٠) فقرة تم عرضها على الخبراء في اختصاص العلوم التربوية والنفسية وطرائق التدريس وقد تم استعمال المقادير العددية واللفظية. حيث تم وضع أمام كل معيار خمسة توصيفات يمثل كل وصف مستوى من الأداء يعادله قيمة معينة، فكان مستوى جيد جدا يعادله (٥). ومستوى جيد يعادله (٤)، ومستوى متوسط يعادله (٣) ومستوى مقبول يعادله (٢) ومستوى ضعيف يعادله(١)

## الجدول(2)

أولاً : مجال الإعداد والتخطيط						
ت	الكفايات المهنية	جيد جدا	جيد	متوسط	مقبول	ضعيف
1	يحدد الأهداف السلوكية بدقة ووضوح					
2	الأهداف مراعية لمتعلمين والزمن المتاح لإمكانات					
3	الأهداف متنوعة وشاملة للمجالات السلوكية الثلاثة(المعرفي، والوجداني، والنفسحركي)					
4	يحلل محتوى المادة العلمية					

					يحدد الخبرات التعليمية السابقة المرتبطة بأهداف الدرس	5
					يضع التدريبات والأنشطة التي تحقق أهداف الدرس	6
					يعد خطة يومية للدرس	7
					الوسائل التعليمية منتمية للدرس	8
					كفاية أساليب التقويم وتدرجها منطقياً	9
ثانياً : مجال تنفيذ الدرس						
					تهيئة البيئة الصفية للدرس	1
					يستخدم التهيئة المناسبة للدرس	2
					يخلق جو للتعلم الممتع	3
					ينوع في طرائق التعلم	4
					يراعي الفروقات بين التلاميذ	5
					متمكن من طرائق التدريس	6
					يقسم وقت الدرس جيداً	7
					يشجع على المشاركة الفعالة	8
					تقسيم الواجبات على التلاميذ	9
					يستخدم الفاظ التعزيز الايجابي	10
					يسلسل الافكار من السهل الى الصعب	11
					يستخدم مخارج الحروف الصحيحة	12
					يجيد مهارات الاتصال اللفظي	13



					يتابع امور التلاميذ العلمية	14
					يجيب عن تساؤلات التلاميذ	15
					ينظم السبورة عند شرحه	16
					يقدم المادة بطرق مختلفة	17
					كفايته العلمية جيدة	18
					يحسن عملية غلق الدرس	19
					يهتم بالواجبات البيتية للتلاميذ	20
ثالثاً : مجال الكفايات اللغوية (التخصصية)						
					ملم بالية وضع الاهداف العامة والسلوكية	1
					ملم بالمادة العلمية	2
					متمكن من مهارات اللغة	3
					لديه حصيلة لغوية جيدة	4
					ملم بالغغة العربية وقواعدها	5
رابعاً : مجال الشخصية						
					مظهره مميز	1
					ادارة وضبط الصف	2
					تمكنه من المادة وطرحها	3
					انضباط المواعيد	4
					محافظ على هدوءه	5
					العدالة في التعامل مع التلاميذ	6

7	لديه حلول للمشكلات المفاجئة				
8	حب العمل والوظيفة				
سادساً : مجال التقويم					
1	تقوية جيد للتلاميذ				
2	تقوية يتسم بالعلمية				
3	يجيد اعداد الاختبارات				
4	يستخدم التقويم المستمر للتلاميذ				
5	يستخدم التغذية الراجعة				
6	شمولي في تقوية للاداء				
7	الافادة من نتائج تقويمه				
8	الاحتفاظ بنتائج تقوية				

## ب- صدق الأداة:

الصدق من أهم خصائص الاختبارات والمعايير التعليمية ، لأن صدق الاختبار مرتبط بالغرض الذي تم بناء الاختبار من أجله. (علام، ٢٠٠٦، ص١٨٦)، وبهدف التحقق من الصدق الظاهري لبطاقة الملاحظة التي اعدّها الباحث تم توزيع فقرات بطاقة الملاحظة الخاصة بالبحث والعناصر المكونة لها، ودرجة كل منها على عدد من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية وطرائق ا. واعتمد نسبة اتفاق (٨٥%) وهي نسبة اتفاق جيدة لتطبيقها على البحث الحالي.

## ج- ثبات الأداة: بطاقة الملاحظة:

يتم تعريف الثبات على أنه ثبات النتائج ، ويعتبر الاختبار مستقراً إذا تم الحصول على نفس النتائج عند إعادة تطبيقه على نفس الفرد في ظل نفس الظروف. (إبراهيم، ٢٠٠٠، ص٤٢)، للتحقق من استقرار بطاقة الملاحظة ، اعتمد الباحث على أنواع من الثبات. (عبر الزمن) واتفاق الملاحظين (عبر لجان تصحيحية) من خلال إيجاد نسبة توافق بين الملاحظين (النعمي وآخرون، ٢٠١٥، ص١٧٨). وبناء على ذلك تم تطبيق بطاقة الملاحظة على عينة استطلاعية من معلمي ومعلمات بلغ عددهم (٥٠)

معلم ومعلمة بواقع (٢٩) معلم و(٢١) معلمة تم اختيارهم كعينة استطلاعية، بعدما وضع الباحث (للجنة) فقرات أداة البحث (بطاقة الملاحظة) والية ملاحظة أداء المعلمين والمعلمات. تمت إعادة ملاحظة المعلم بعد (١٥) يوماً لتأكيد استقرار الاختبار. لاستخراج الثوابت، تمت معالجة النتائج التي تم الحصول عليها إحصائياً باستخدام معامل ارتباط بيرسون، ووصلت قيمة الثابت إلى مستوى عال (٠,٨٦)، وأعيد اختبار النتائج، وتم الحصول على نسبة الإجماع (٠,٩٢) (المفتي، ١٩٨٤، ص ٦٤). وبذلك تم التحقق من ثبات أداة البحث (بطاقة الملاحظة) والتي أصبحت جاهزة للتطبيق.

متطلبات الدراسة :

١- اعداد برنامج التدريبي

٢- معرفة الاحتياجات التدريبية

٣- العمل بالأولويات

٤- الاهداف المرجو تحقيقها

٥- تحديد المحتوى

٦- اهمية البرنامج من حيث تقويمه

٧- التأكد من صدق البرنامج من خلال معرفة مدى الاستفادة منه .

-الوسائل الإحصائية: استخدم الباحث حقيبة إحصائية لمعالجة البيانات SPSS، معبرا عنها كنسبة مئوية، لتحديد توزيع أعضاء العينة وفقا للمتغيرات الشخصية، واستخدموا معادلة بيرسون لضمان استقرار الأداة.

4- عرض النتائج ومناقشتها :

- - عرض ومناقشة نتائج الهدف الأول :

بناء برنامج تدريبي قائم على استراتيجية التوظيف:-

وقد تحقق هذا الهدف بوصفه هدفاً إجرائياً أثناء بناء المقياس الذي استوفى الشروط اللازمة لهذا النوع من المقاييس النفسية وكما موضح بشكل تفصيلي في الفصل الثالث من هذا البحث، ويعد هذا المقياس أحد الأدوات المهمة والمكملة لتحقيق هدف البحث الآخر .

- عرض ومناقشة نتائج الهدف الثاني:

(التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات التعليمية لدى معلمي ومعلمات المراحل الابتدائية)

عرض ومناقشة الفرضية:

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط الرتب لدرجات التنمية في (الكفايات التعليمية) للاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية.

لاختبار هذه الفرضية ، طبق الباحث الإحصائيات عبر اختبارات مان وتيني للعينات المستقلة للكشف عن الاختلافات في متوسط رتبة المجموعات التجريبية في درجات التنمية وفقاً للبرنامج التدريبي وكما موضح في الجدول (3)

جدول (3) الفرق بدرجات التنمية في استمارة الملاحظة مهارات تخطيط الدرس

الاختبار	العدد	مجموع الرتب	متوسط الرتب	قيمة مان وتيني		مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
				المحسوبة	الجدولية	
القبلي	12	611.50	30.34	4,2	138	دال إحصائياً لصالح الاختبار البعدي
البعدي		244.50	12.17			

ومن خلال الاحصائيات أن قيمة مان وتيني المحسوبة بلغت (٤,٢)، وهي اقل من القيمة الجدولية (١٣٨) بمستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٢ و٢١)، وهذا يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط الرتب بين الاختبارين القبلي والبعدي ، ولصالح الاختبار البعدي وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية وتقبل البديلة ، وهو انه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط الرتب لدرجات التنمية في (الكفايات التعليمية) للاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية. ولصالح البعدي .

الاستنتاجات:

١- تظهر الأبحاث الحالية أن معظم عينات الدراسة لمعلمي المدارس الابتدائية تتطلب دورات تدريبية لتطوير كفاياتهم،

٢- تضمين البرنامج التدريبي استراتيجيات وطرق تدريس متقدمة لإعداد المعلمين والمعلمين.

٣- فاعلية واهمية البرنامج التدريبي ، لما له من دور كبير في تطوير كفايات المعلمين .

التوصيات: بناء على نتائج البحث ، يوصي الباحث بما يلي

- ١- الاهتمام من قبل القائمين والمسؤولين عن العملية التربوية والتعليمية بدعم معلمي المدارس الابتدائية من خلال توفير الأدوات واللوازم اللازمة للمدارس الابتدائية.
- ٢- فتح دورات تدريبية تطويرية لمعلمي المدارس الابتدائية ونزودهم بالخبرات الحديثة التي تساعدهم على زيادة قدراتهم المهنية
- ٣- التعريف بموضوعات طرق التدريس الحديثة في كلية التربية وتنفيذها عمليا وتدريبها على المعلمين .

#### المقترحات :

- ١- دراسة مماثلة لكفايات مديري المدارس والمعاهد .
- ٢- دراسة مماثلة لتنمية التفكير الحديثة لدى معلمي ومعلمات المراحل الابتدائية .

#### المصادر :

- ١- الحلاق ، علي سامي (٢٠١٠) المراجع في تدريس مهارات اللغة العربية وعلومها ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، طرابلس ، لبنان .
- ٢- خضر ، فخري رشيد (٢٠٠٦) طرائق تدريس الدراسات الاجتماعية ، ط١ ، دار المسيرة ، عمان ، الأردن .
- ٣- السكارنة، بلال خلف (٢٠١١) تصميم برامج التدريبية. ط١، دار المسيرة، عمان، الأردن.
- ٤- المفتي، محمد أمين (١٩٨٤) سلوك التدريس. مطبعة نهضة مصر، مؤسسة الخليج العربي، الكويت.
- ٥- إبراهيم، مجدي عزيز وحسب الله، محمد عبد الحليم (٢٠٠٢) التفاعل الصفي - مفهومة - تحليله - مهاراته. ط٢، عالم الكتاب، القاهرة، مصر.
- ٦- أبو بكر، مصطفى وعابدين، سمر (٢٠٢٠) ريادة الأعمال. دار المسيرة ، عمان، الأردن.
- ٧- عابدين، سمر (٢٠٢٠) برنامج المدينة العالمي. مؤتمر الموهبة والإبداع، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.
- ٨- رجاء محمود ابو علام (١٩٩٩) مدخل إلى مناهج البحث التربوي. مكتبة الفلاح، الكويت

- ٩- إبراهيم، فاضل خليل (٢٠١٠) المدخل إلى طرائق التدريس العامة. دار ابن الأثير للطباعة والنشر، جامعة الموصل.
- ١٠- إبراهيم، فاضل خليل (٢٠١١) أساسيات في المناهج الدراسية. ط١، دار ابن الأثير للطباعة والنشر، جامعة الموصل.
- ١١- جابر، عبد الحميد جابر وآخرون (١٩٨٦) مهارات التدريس. دار النهضة العربية، القاهرة.
- ١٢- سمارة، نواف والعديلي، عبد السلام (٢٠٠٩) مفاهيم ومصطلحات في العلوم التربوية. دار المسيرة، عمان.
- ١٣- أبو علام، رجاء محمود (٢٠٠٤) مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. ط٤، دار النشر للجامعات، القاهرة.
- ١٤- فان دالين، ديوبولد (١٩٨٤) مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ترجمة: محمد نبيل نوفل وآخرون، ط٤، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- ١٥- الخالدي، أديب محمد (٢٠٠٣) سيكولوجية الفروق الفردية والتفوق العقلي. ط١، دار وائل للنشر، الأردن.

المصادر الاجنبية:

- 1- Abdeen, S. (2016). **The design and Effect of Al-Madina Program on Creative Thinking Abilities of Talented EFL Students in Jordan, USM, Malaysia.**
- 2- Abdeen, S. (2009). Effective use is based on imagination and creative thinking program Conference of Gifted people, Amman, Jordan.
- 3- Abdeen, S. (2014). Theory Concurrent thinking. Life science journals, 11(12), USA.
- 4- Abdeen, S., (2015). Thinking out the box with concurrent thinking theory. IPCIRE2015.USM.
- 5- Abdeen, S & Zuri, M (2015). The development of Al-Madinah Program. International journal of current research, 8(2), USA.  
<https://archive.org/details/FP163125/page/n12>  
<https://archive.org/details/FP163125/page/n12>  
<https://archive.org/details/FP163086>  
<https://archive.org/details/FP16308>