

تطوير اداء طلبة/معلمي التاريخ على وفق برنامج بناء القدرات (BRITISH COUNCIL) واتجاههم
لتطبيقها في الكلية التربوية المفتوحة.

م. د. حسن محمد كاظم الجذيلي

فلسفة في التربية وعلم النفس/طرائق تدريس التاريخ

To develop the performance of history students / teachers according to the
BRITISH COUNCIL Capacity Building Program and their direction for
implementation in the Open Educational College.

M. Dr.. Hassan Mohammed Kazem Al-Juzhaili

Philosophy in Education and Psychology / Methods of Teaching History

Aasalw8@gmail.com

Abstract:

The current research aims to prepare a tool to evaluate the history teacher's performance according to the criteria of teachers in the Capacity Building Program (BRITISH COUNCIL) in graphical forms, and to identify the level of its contribution in developing their performance and their attitude towards employing them to improve their teaching performance. The research was applied to a sample consisting of (22) teachers From the fourth stage trainees at the Department of History at the Open Educational College, the researcher used the descriptive analytical approach and the semi-experimental approach, and after applying research tools and collecting, tabulating and statistically processing data using the Spss program, The results showed the necessity of employing the fields, criteria and indicators that were included in the capacity building program in primary and secondary education as evaluation tools and developing the performance of history teachers. The results also showed there is a positive trend among the research sample towards employing them in developing their skills and in light of the results the researcher recommended the necessity of developing training and evaluation methods from By developing methods that are appropriate to the nature of specialization, it is suggested that a similar research be conducted for the current research of teachers of other subjects

Key words: performance development, capacity building program, open educational college

المخلص:

يهدف البحث الحالي إلى اعداد أداة لتقويم أداء معلم التاريخ على وفق معايير المعلمين في برنامج بناء القدرات (BRITISH COUNCIL) بصورة اشكال بيانية، والتعرف على مستوى اسهامها في تطوير أدائهم واتجاههم نحو توظيفها لتحسين أدائهم التدريسي، طبقت البحث على عينة تكونت من (22) معلم من متدربي المرحلة الرابعة قسم التاريخ في الكلية التربوية المفتوحة، واستعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج شبه التجريبي، وبعد تطبيق أدوات البحث وجمع البيانات وتبويبها ومعالجتها احصائياً باستخدام برنامج (Spss)، أظهرت النتائج ضرورة توظيف المجالات والمعايير والمؤشرات التي اشتملت عليها برنامج بناء القدرات في التعليم الابتدائي والثانوي كأدوات تقويم وتطوير أداء معلم التاريخ، كما أظهرت النتائج أيضاً هناك اتجاه إيجابي لدى عينة البحث نحو توظيفها في تطوير مهاراتهم وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بصورة تطوير أساليب التدريب والتقويم من طريق استحداث أساليب تتلاءم وطبيعة التخصص،واقترح اجراء بحث مماثل للبحث الحالي لمعلمي مواد دراسية أخرى.

كلمات مفتاحية: تطوير اداء، برنامج بناء القدرات، الكلية التربوية المفتوحة

الفصل الأول

التعريف بالبحث

المقدمة:

لمعلم المواد الاجتماعية عامة ومعلم التاريخ خاصة أثر مهم وحيوي في العملية التربوية والتعليمية، فهو المنفذ والمرشد والموجه والقائد في عملية التعلم والمتابع لمستوى أداء الطلبة وتوظيفه في تطوير أدائهم، في ظل التحديات المتمثلة في التطورات التي يشهدها عالمنا اليوم في مختلف مجالات الحياة تعددت الخصائص والمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي يجب على المعلم اكتسابها، ولضمان قيام المعلم بالدور المنشود الامر الذي دعا الى تحديد معايير ومؤشرات أداء يتم بواسطتها التأكد من ممارسة المعلم لهذه الكفايات.

وبهذا الخصوص حصل تعاون على المستوى المحلي والعالمي، اذ تعاونت العديد من الهيئات الدولية الاكاديمية والمهنية المتخصصة لصياغة معايير ومؤشرات لأداء المعلمين مبنية على أسس علمية، ومن تلك الاتحادات والهيئات - المجلس الثقافي البريطاني (BRITISH COUNCIL) الذي اطلق بالتعاون مع وزارة التربية العراقية برنامج بناء القدرات في التعليم الابتدائي والثانوي: تحسين جودة التعليم ومساواة الفرص في التعلم (2018) والذي اتفق على تنفيذه في خلال مدة زمنية قدره ب ثلاث سنوات وذلك بالتعاون مع وزارات التربية والتعليم العراقية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية وكذلك وزارات التخطيط في وسط وجنوب العراق وكذلك اقليم كردستان، وكانت من ابرز اهداف هذا المشروع تحسين جودة التعليم وزيادة نسب التحاق المتعلمين بالمدارس، وبشكل خاص الفئات المهمشة.

فالتعلم المستند الى المعايير والمؤشرات الوطنية والعالمية من الخطوات الحيوية والفاعلة ضمن المهمة الأكبر اصلاح وتطوير التعليم المرتبطة بشكل وثيق بتقويم الأداء.

اذ ان تحديد معايير ومؤشرات أداء معلم التاريخ يعد ضرورة ملحة لتطوير أدائه من جانب والمساهمة في إكمال منظومة معايير التعليم من جانب آخر على وفق الاتجاهات العالمية.

ومما سبق ذكره تبرز أهمية هذا البحث للمساهمة في تنفيذ برنامج وزارة التربية العراقية من طريق تدريب المعلم في الكلية التربوية المفتوحة التي كان الهدف الأساس من ايجادها هو تنمية قدرات المعلمين واتجاههم وتطوير مهاراتهم.

مشكلة البحث:

انطلقت المشاريع الكبرى على المستوى المحلي والعالمي، لمواكبة وإدارة عصر التقدم العلمي والتقني والتكنولوجي الذي نعيشه اليوم (السلطاني، 2014: 490-505)، ومنها مشروع معايير الأداء المهني للمعلمين ضمن برنامج بناء القدرات في التعليم الابتدائي والثانوي الذي تبنته وزارة التربية العراقية بالتعاون مع المجلس البريطاني والذي يستهدف تنمية قدرات المعلم وتطوير ممارساته المهنية ومعارفه، لمساعدته على توظيف ما تعلمه من نظريات ومفاهيم داخل الصف الدراسي، فضلاً عن مساعدته على التخطيط والتنفيذ والتقويم لينعكس ذلك بصورة إيجابية على طلبتهم.

وهنا تبرز مشكلة البحث الحالي وهي أن المعلمين الذين يكملون دراستهم في الكلية التربوية المفتوحة لغرض التدريب المستمر لتطوير أدائهم التدريسي، يجب تدريبهم على وفق برامج تتلائم وبرنامج بناء القدرات الذي تبنته وزارة التربية العراقية ليكون عمل كليات التربية هو امتداد لمشاريع الوزارة.

وبناء على ما سبق ذكره في أعلاه تتحدد مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

ما إمكانية اعداد أداة تقويم أداء معلم التاريخ على وفق مؤشرات تقويم المعلمين في برنامج بناء القدرات بصورة اشكال بيانية؟

ما مدى انعكاس أداة التقويم في تطوير اداء معلم التاريخ؟

ما اتجاهات معلمي التاريخ نحو توظيف استعمال مؤشرات الأداء في تطوير أدائهم التدريسي؟

ثانياً: أهمية البحث

أن الغاية الرئيسة للتربية والتعليم هي اعداد الانسان، وتنمية قدراته العقلية وضبط انفعالاته وتطوير مهاراته، ليصبح قادر على التعامل والتفاعل الإيجابي البناء مع منغيرات العصر وادارتها، ليسهم بشكل فاعل في المجتمع بما يخدم التوجهات التنموية؛

لذا فقد سعت الأنظمة التربوية على اختلاف مستوياتها الى تطوير قدرات المعلمين المعرفية والقيمية وتحسين ممارساتهم التدريسية داخل الصف (Harris,2002:1-10).

وبسبب طبيعة العصر الذي نعيشه اليوم -عصر الانفجار المعرفي والتغيرات السريعة، أصبحنا في أمس الحاجة الى معلمين غير تقليديين، يتميزون بمهارات عليا؛ لذلك زاد الاهتمام مؤخراً بموضوع معايير ومؤشرات الاداء المهنية لمهنة التدريس (سليمان،2006: 45).

وبالنظر لدور المعلم ووظائفه المتعددة والمتنوعة في المساهمة ببناء المجتمع؛ وعليه فالمفتاح هو نوعية المعلم وهناك مصادق كثيرة على ذلك منها على سبيل المثال لا الحصر " لا يمكن لأي نظام تعليمي ان يرتقي اعلى من مستوى المعلمين فيه(Higginson,1996: 27).

ان أفضل المباني المدرسية والكتب والادوات والوسائل التعليمية والأنشطة بالرغم من أهميتها لا يمكن ان تصل الى الأهداف المرجوة منها بغياب معلم يمتلك كفايات تعليمية تعليمية وشخصية متميزة، تمكنه من التأثير بطلبته وإكسابهم الخبرات المتنوعة. (الحيلة، ٢٠٠٧: 27)

ونظراً لدور المعلم المتغير على وفق متطلبات العصر زاد الاهتمام العالمي بإعداده قبل دخوله الخدمة واثرائها، لغرض تطوير كفاءة وتجديد خبراته ومساعدته على مواجهة الظروف التعليمية المتغيرة بفاعلية والتكيف مع المستجدات (الابراهيم وآخرون،2000: 28).

ولتفعيل دور المعلم بشكل مخطط ومنظم وقابل للتقويم والتطوير، كان من الضروري تحديد المعايير والمؤشرات المهنية التي يجب أن يلتزم بها في عمله، للتأكد من أن المعلم يمتلك الخبرات والمعارف والقيم والمهارات ذات العلاقة بأدائه، ومن ثم تطوير وتحسين برامج إعداد المعلمين وتحديد معايير اعتمادهم المهني على وفق مستجدات العصر (weichel,2004: 27).

وفي ضوء تلك المتغيرات والمستجدات التي تغلب عليها الصفة الاجتماعية والقيمية أصبح معلم المواد الاجتماعية عامة ومعلم _ مادة التاريخ _ خاصة مطالب أكثر من أي وقت مضى ان يحسن ويطور اداءه من طريق التدريب على أساليب تضمن له القيام بالمهام الموكلة اليه بأكمل وجه، كونه من المداخل المهمة والتوجهات المعاصرة لإصلاح تعليم وتعلم المواد الاجتماعية وصولاً الى تعلم الطلبة محققاً للمهارات التي يتطلبها هذا العصر (النجدي،2005: 36).

اذ ان الارتباط إيجابي بين مستوى أداء المعلم والدرجة التي يتيح فيها فرصة تعلم ذات جودة عالية لمتعلمين جميعهم، للمساهمة الفاعلة في ترك الأثر المطلوب من خلال اكسابهم الخبرات والمعلومات والقيم التي تمكنهم من النجاح في حياتهم وبناء مجتمعهم.

الامر الذي يحتم على معلم التاريخ اذ ما أراد النجاح في أداء مهامه ان يتمثل ادوار مختلفة ومغايرة عن تلك التي يقوم بها اليوم (سعادة وآخرون،120-126)، وهو يجسد بدوره مرحلة مهمة في البحث وطريق تحقيق معايير عالمية في أداء المعلم. ويمثل برنامج بناء القدرات في التعليم الابتدائي والثانوي وضع معايير تقويم أداء المعلم في أدواره ومهامه وممارساته المهنية وهو من المشاريع العالمية المهمة الذي يمثل الرافد الاساس الذي انطلقت منه وزارة التربية والتعليم لاعتماد تدريب المعلمين بالتعاون مع المجلس البريطاني من خلال صياغة مجموعة من المعايير يحدد في ضوئها المعارف مهارات الاداء التي تعد الأساس للمعلمين عامة_ ومعلمي التاريخ _ خاصة لإتقان تعليم المواد الاجتماعية.

وعند التحدث عن أي مستوى لأداء المعلم يجب أن يتبع بمراقبة وتقويم بما يضبط الأداء بمستوى معياري مستهدف، هناك كثير من المستويات المتابعة أو المراقبة أبرزها:

- تقويم ذاتي أي يقوم المعلم اداءه بنفسه.
- تقويم المديرين والاشرف العلمي.
- تقويم لجنة الجودة في المدرسة.

- الرقابة الخارجية (في حالة الاعتماد وضبط الجودة).
- الملاحظة بالمشارك، والملاحظة المقننة، المقابلة.
- التسجيلات السمعية بصرية.
- التقارير، والاختبار، والادلة المصورة.

وبناءً على ما تم ذكره تتلخص أهمية البحث الحالي في الآتي:

1. الفاء الضوء على أهمية اعتماد معايير تقييم أداء المعلم في برنامج بناء القدرات.
2. تقديم أداة تقييم أداء معلمي التاريخ بصورة اشكال بيانية يمكن استعمالها في تطوير أدائهم قبل واثاء الخدمة.
3. يساهم البحث الحالي في نشر ثقافة المعايير.

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي لتعرف على ما يلي:

1. اعداد أداة تقييم أداء معلم التاريخ على وفق مؤشرات تقييم المعلمين في برنامج بناء القدرات بصورة اشكال بيانية.
2. تعرف مستوى اسهام اداة التقييم في تطوير اداء معلم التاريخ.
3. تعرف اتجاهات معلمي التاريخ نحو توظيف أداة التقييم كمؤشرات لتطوير كفاياتهم.

رابعاً: حدود البحث

- الحدود الزمانية: العام الدراسي (2018 – 2019).
- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على تطوير أداء الطالب/معلم التاريخ في ضوء مؤشرات (المعرفة، المهارات، القيم والاتجاهات) الواردة في برنامج بناء القدرات في التعليم الابتدائي والثانوي، التعرف على اتجاهاتهم.
- الحدود المكانية: اقتصر البحث الحالي على طلاب المرحلة الرابعة قسم التاريخ في الكلية التربوية المفتوحة /مركز كربلاء المقدسة.

خامساً: تحديد المصطلحات

أولاً: التطوير Development

عرفه كل من:

- (محمود وآخرون، 2009) بأنه: "أي نشاط معرفي ومهاري وممارسات وصفات المعلم ويشتمل معرفة شخصية وانعكاساتها زيادة على البرامج التدريبية الرسمية" (محمود وآخرون، 2009: 9).
- (مرعي والحيلة، 2009) بأنه: "عملية تتم في ضوء معايير وطبقاً لمراحل" (مرعي والحيلة، 2009: 227).
- التعريف الاجرائي: وهو عملية يتم فيها تدعيم نواحي القوة وتصحيح او معالجة جوانب الضعف، في كل عنصر من عناصر المعايير (معرفة، قيم واتجاهات، مهارات) وفي كل مؤشر من المؤشرات المتصلة فيها في ضوء معايير تقييم اداء المعلمين ضمن برنامج بناء القدرات.

ثانياً: الأداء performance

عرفه كل من:

- (Good, 1996): عرفه بأنه الانجاز الفعلي متجسد بالطاقة أو القابلية أو القدرة الكامنة (good, 1996:414).
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: بأنه "الفعل الإيجابي النشط لاكتساب المهارة او المعلومة، والتمكن الإيجابي من أدائها تبعا للمعايير الموضوعية (المنظمة، 1973: 108).
- التعريف الاجرائي: هو عدد من الخطوات أو الإجراءات المقصودة بوجهها معلم مادة التاريخ الى طلابه في المرحلة الابتدائية نحو تحقيق مؤشرات معايير تقييم الأداء في برنامج بناء القدرات.

ثالثاً: برنامج بناء القدرات (BRITISH COUNCIL): برنامج أطلقته بعثة الاتحاد الأوربي في العراق 2018 في العراق بعنوان (بناء القدرات في التعليم الابتدائي والثانوي :تحسين جودة التعليم ومساواة الفرص في التعلم) وسينفذ خلال ثلاث سنوات بالتعاون مع وزارات التربية والعمل والشؤون الاجتماعية وكذلك وزارات التخطيط في وسط وجنوب العراق، وتم اختيار المجلس البريطاني (BRITISH COUNCIL) لتنفيذ البرنامج كونه من اهم المنظمات الدولية وأكثرها خبرة في تنفيذ المشاريع التعليمية. <https://newsabah.com/newspaper/117052>

رابعاً: الاتجاه (Attitude): عرفه

- (أبو حويج، 2006) بأنه "شعور أو تفضيل نوع على اخر فضلاً لوجود الاستعداد المسبق للاستجابة". (أبو حويج، 2006: ص197)

التعريف الإجرائي للاتجاه: حالة نفسية أو شعور طلاب / معلمي التاريخ نحو توظيف مؤشرات الأداء الواردة في برنامج بناء القدرات في تطوير أدائهم؛ بالموافقة أو الرفض من طريق الإجابة على فقرات مقياس الاتجاه المعد من قبل الباحث).
خامساً: الكلية التربوية المفتوحة: وهي كلية تابعة الى وزارة التربية تستقبل المعلمين بمختلف التخصصات لغرض تنمية قدراتهم المعرفية الذاتية وتطوير مهاراتهم التدريسية.

الفصل الثاني

إطار نظري ودراسات سابقة

أولاً: برنامج بناء القدرات في التعليم الابتدائي والثانوي

قامت مجموعة عمل في عام (2010-2011) بصياغة معايير المعلمين ومديري المدارس في العراق بعد البحث ودراسة نماذج لمعايير عدد من البلدان المشابهة مع الاخذ بعين الاعتبار الواقع العراقي.
قامت المجموعة المذكورة اعلاه بالتشاور وتنظيم تجارب كاملة قبل وضع المعايير بصيغتها النهائية وتنفيذها وكانت التجربة أولاً في مديريات التربية في عموم العراق عام(2013-2014).

وطور فريق عمل اخر بصورة منفصلة معايير المدرسة كمؤسسة ومعايير للمشرفين وذلك في العام (2011-2012) وتم تنفيذه من طريق تدريب المشرفين في عموم العراق في عام(2013-2014)، وعموم المعايير التي تم ذكرها للمعلمين او المشرفين تم تنظيمها في ثلاثة مجالات هي: (المعرفة، المهارة، القيم والاتجاهات).

وفي السياق ذاته فقد تم اعداد(34) معيار للمدرسة توزعت في ستة مجالات تعكس المدخلات الرئيسية (القيادة والإدارة) والعمليات الأساسية (التعليم، والتعلم، والرعاية، والدعم للطلبة، والمشاركة المجتمعية) والنتائج والمخرجات للمدرسة في ضوءها تجري عملية التقييم الذاتي لمرافق المدرسة جميعها ومن ثم بناء الخطة التطويرية بدعم من الصديق الناقد(المشرف).

كثبت المعايير تعكس الممارسة العالمية الجيدة والسياق العراقي وقدمت بمستوى يرضي الطموح وقابل للتحقيق، ووضع امام كل معيار عدد من المؤشرات تجعل معنى كل معيار واضح وتبين الأدلة على تحققه.

وفي عام (2017) وكجزء من برنامج "بناء قدرات في التعليم الابتدائي والثانوي: تحسين جودة التعليم ومساواة الفرص في التعلم" تم إعادة تنظيم ومراجعة للمعايير المدرسة بمؤشراتها من اجل التخلص من التداخل لتكون ملائمة لاستعمالها في عملية التقييم الخارجي للمدرسة، وعليه تم

إعادة صياغة وتقليص وإزالة الازدواجية، اذ تم تقليص المعايير من (34) معيار لتصبح بصورتها النهائية(25) معيار، مع عمل واصفات لمستويات الجودة والفاعلية لكل منها.

وفي عام(2018) تم عمل مراجعة أخرى لمعايير ومؤشرات المعلمين ومديري المدارس واخضعت لبعض التعديلات، وكان له الأثر في زيادة عدد معايير المعلمين من (19- 20) وعدد معايير مدير المدرسة من (17- 20) وذلك لتسهيل العمليات الحسابية، وقد ضمنت المعايير المعدلة للمعلمين في الملحق رقم (3) ضمن دليل مديري المدارس المطورين والقادة، ملحق(1).

تقييم أداء المعلمين كأفراد

يجب تدريب المعلم على استعمال المعايير والمؤشرات المعدة للمعلمين الملحق (1) للتقييم الذاتي وذلك لغرض تقييم أدائهم التدريسي ومن ثم تخطيط تطوره المهني، قد يكون من الصعب على المعلم تقييم أدائه على وفق المعايير ولكن عن طريق التدريب والممارسة يصبح الامر، ويتطلب ذلك قياس معرفة المعلم والتأكد من فهمة للمهارات المهنية وكذلك القيم والاتجاهات الواردة في معايير تقويم المعلمين، ومن الأمور التي يجب الإشارة إليها هنا يجب ان تتم عملية التقييم بموضوعية قدر الممكن، ومن المفيد جداً بخصوص هذا الخوص اجراء تقييم الاقران، ويتطلب هذا العمل مع زميل لإجراء عملية التقييم بصورة مشتركة، وذلك للوصول الى فهم اعمق لمعنى الممارسات التدريسية وكذلك من الأمور التي ينبغي الانتباه إليها هي تسجيل بيانات التقييم الذاتي وكذلك بيانات تقييم الاقران على وفق معايير تقييم المعلمين.

أن توظيف المعايير يمكن أن يساعد المعلم في اكتساب المعرفة وتنمية القدرات وتطوير المهارات، من طريق التعرف على الجوانب التي حقق فيها أداءً جيداً، وتحديد جوانب الضعف التي يجب تحسينه بالتدريب ويجب ان يكون في مقدمة اهداف كل معلم هو تحقيق جميع المعايير في أدائهم التدريسي ومن ثم تجاوزها. (<https://iraq.britishconucil.org>)

لذا حرص الباحث على الالتزام بما تم ذكره في انفاً وعمل على تقديم أدوات تقييم أدوات بصرية بصورة اشكال بيانية (الاعمدة البيانية، والمنحني البياني) لكي تسهل على المعلم قراءة أدائه التدريسي على وفق المعايير، وعمل أيضاً على اشراك زملائه (المعلمين المتدربين) في تقييم اداءه وصولاً الى اجراء عملية التقييم بأمانة وموضوعية من خلال اعتماد الوسط الحسابي لتقييم الاقران (الزملاء)، ومن ثم تحديد نقاط القوة والضعف وعقد جلسات لمناقشتها وكيفية تعزيز جوبن القوة ومعالجة جوانب الضعف في الأداء القادم.

ثانياً: الدراسات السابقة

• **دراسة (كنعان، 2003):** رؤى مستقبلية لإعداد المعلمين وتأهيلهم في كليات التربية في الجامعات السورية. أجريت هذه الدراسة في الجمهورية السورية، جامعة سوريا كلية التربية، وهدفت الى وضع قائمة لمؤشرات اعداد معلم المستقبل، واستعملت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وانتهت الى عدد من التوصيات على وفق النتائج التي توصلت لها وهي:

- ضرورة ان يعد المعلم ويؤهل جيداً في كليات التربية لكافة مراحل التعليم.
- اعتماد التجارب العربية والعالمية من حيث التدريب والاعداد لتعزيز رؤية سوريا لتأهيل المعلم. (كنعان، 2003: 1-4).
- **دراسة (البندري وطعيمة، 2002):** تطوير كليات التربية بين معايير الاعتماد ومؤشرات الجودة، وزارة التعليم العالي، سلطنة عمان.
- أجريت الدراسة في سلطنة عمان وهدفت الى طرح جملة قضايا ذات علاقة بتطوير كليات التربية وصولاً الى جودة الاداء، وخلصت إلى عدت توصيات منها:
- تدعيم العلاقة بين المدارس ما قبل التعليم الجامعي وكليات التربية.
- تقييم برامج أعداد المعلم على وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة المرحلة الرابعة في كليات التربية.
- اقامة هيئات للاعتماد الأكاديمي في البلدان العربية لضمان استيفاء الكليات الحكومية معايير إنشاء كليات التربية والتقويم المستمر لكليات إعداد المعلمين.
- بذل الجهود نحو البحث حول نظام الجودة الشاملة ومراجعة النظم الشبيهة والتجارب العالمية الناجحة لتحديد مؤشرات تطبيقها، ومواءمتها مع طبيعة المرحلة التي تمر بها كليات التربية والسياق الثقافي والاجتماعي لها.
- (دراسة فارس، 2013): تقويم أداء معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة في ضوء المعايير المهنية.

أجريت هذه الدراسة في المدينة المنورة، وهدفت الى تحديد مجموعة المعايير المهنية اللازمة لمعلم المرحلة المتوسطة، وأثر سنوات الخبرة من حيث درجة توافر تلك المعايير، طبقت الدراسة على عينة تكونت من (80) ممن يعملون بتدريس الدراسات الاجتماعية من أساتذة الجامعة و(40) معلم يعملون بالمرحلة المتوسطة وبعد تطبيق أداة الدراسة المتمثلة ببطاقة الملاحظة والمقابلة كشفت الدراسة عن النتائج الآتية:

- ثبوت المعايير لدى معلمي الاجتماعيات بالمتوسطة، وجاءت المعايير المهنية لدى المعلمين بنسبة قليلة.
- لا يوجد أثر للخبرة على توافر المعايير المهنية الا في معيار التفاعل (فارس، 2013: 1-3).

دراسات اجنبية:

- دراسة (Oshea, 2002): أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الامريكية في جامعة لوس أنجلوس: نيو أورليانز، وهدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين جودة المعلم وأدائه داخل الصف الدراسي، وبعد تطبيق أداة البحث المتمثلة ببطاقة ملاحظة أظهرت النتائج الآتية:
 - تحسين وتدريب المعلمين في ضوء معايير الأداء تسهم في تحسين جودة التدريس.
 - استعمال معايير محددة وواضحة في تقييم أداء المعلم يتطلب استعمال وسائل تقويم متنوعة يسهم في تحسين أداء المعلم والطالب. (Oshea, 2002: 24-27)
- دراسة (Kroener, 2002): هدفت الدراسة الى تعرف أساليب تدريس واعداد الطالب المعلم في كليات التربية من حيث برنامج تأهيل معلم المواد الاجتماعية، وأثر برنامج في تحديد اهداف تدريس الاجتماعية، ومؤشرات المعلم الجيد، ومعايير تقويم فاعلية دروس المواد الاجتماعية وتوصلت الدراسة الى ان: القائمين على البرنامج غير قادرين على الموازنة بين تزويد الطالب المعلم ببناء معرفي مناسب، وبناء اتجاهات إيجابية لديهم نحو بنية المواد الاجتماعية المعرفية، وان الممارسات العلمية للمعلم افضل من المامة بالجوانب المعرفية، وان تدريس الدراسات الاجتماعية ضروري لبناء القيم والمعتقدات، وان تدريس الاجتماعية ضروري لبناء القيم والاتجاهات، ومعالجة المشكلات، وعلى المعلم الجيد ان يكون مقنعاً قادراً على جذب الطلبة (Kroener, 2002: A).
- دراسة (Jackson, 2009): أجريت الدراسة في جورجيا، وهدفت الدراسة الى الكشف عن الممارسات التقويمية لمعلمي المرحلة الأساسية والعوامل التي تؤثر على قراراتهم في مجال التقويم، طبقت الدراسة على عينة من (145) معلم، واستعمل الباحث سلم التقدير لمعرفة ممارسات المعلمين التقويمية، وكذلك استبانة خاصة بإجراء مقابلات مفتوحة مع عينة تكونت من (11) معلم لغرض معرفة ممارسات المعلمين التقويمية، من خلال الأسئلة ذات الإجابة المفتوحة، وتوصلت الدراسة الى أن: التقويم التكويني يوجه التعليم ويحسن تحصيل الطلبة، في حين ان الاختبارات الختامية لها اثر قليل على تعلم الطلبة (Jackson, 2009: 1-2).

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث

استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج شبه التجريبي؛ لأنه الأنسب لتحقيق اهداف البحث (ملحم، 2000: 342).

ثانياً: مجتمع البحث

يحدد مجتمع البحث الحالي (طلاب/معلمين) في الكلية التربوية المفتوحة للعام الدراسي 2018-2019 وعددهم (24) معلم ومعلمة.

ثالثاً: عينة البحث

تكونت عينة البحث من المعلمين في الكلية التربوية المفتوحة مركز كربلاء المقدسة جميعهم المرحلة الرابعة والبالغ عددهم (24) معلم ومعلمة.

رابعاً: أداتا البحث

○ الأداة الأولى: مقياس مؤشرات أداء المعلم اثناء تنفيذ الدرس.

قام الباحث بتصميم هذا المقياس على وفق معايير المعلمين ومؤشرات الأداء الوارد ببرنامج بناء القدرات في التعليم الابتدائي والثانوي (BRITISH COUNCIL).

وصف المقياس

قام الباحث بإعداد مقياس لغرض تعرف واقع برامج تدريب المعلمين وتطوير مخرجاتها، معتمداً بذلك على معايير معتمدة بالتعاون بين وزارة التربية العراقية ومنظمات عالمية والمجلس البريطاني (BRITISH COUNCIL)، اذ يوفر المقياس أداة لقياس جودة ممارسات الاداء لكلية التربية وإجراءاتها في مجالات إعداد المعلم مما يسهم في التعرف عن نقاط القوة لتعزيزها وتحديد مواطن الضعف في الإجراءات والممارسات المختلفة لمعالجتها في الكلية تألف هذا المقياس مجالات المقياس:

1. المجال الأول (المعرفة) وعدد مؤشرات (12) مؤشر، والمجال الثاني (مجال المهارات) وعدد مؤشرات (26) مؤشر، والمجال الثالث (مجال القيم والاتجاهات) وعدد مؤشرات (22) مؤشر، وعليه يصبح عدد مؤشرات الأداء للمعلم (60) مؤشراً بصورتها الاولية.

2. اشتمل المقياس على بعض المعايير التي لا يمكن تحديدها اثناء أداء المعلم، وهي المؤشر رقم (22) من مجال المهارات والمؤشرات ذات الأرقام (11، 12، 13، 14، 15، 16، 19) من مجال القيم والاتجاهات، ملحق (1) لذا فقد اخرجها الباحث من مؤشرات المقياس، مع مراعاة توضيح اهميتها بصورة شفوية اثناء تدريب المعلمين وسبب عدم تضمينها في مؤشرات المقياس هو صعوبة قياسها اثناء التدريس. أصبح عدد مؤشرات المقياس الكلي (52) بواقع (12) مؤشر في مجال المعرفة و(25) في مجال المهارات و(15) في مجال القيم والاتجاهات.

3. وبذلك وضع مؤشرات الأداء بصورتها النهائية باستخدام تقنية الرسوم البيانية واستعمل منها الاعمدة البيانية كأسلوب لتقويم أداء المعلم، اذ قام الباحث بوضع مؤشرات الأداء في مجالات الأداء الأربعة (المعرفة-المهارات-القيم والاتجاهات) بصورة أعمدة بيانية الغرض الأساس منها قياس الدرجة مؤشراً أداء المعلم اثناء تنفيذ الدرس، اذ تم وضع مؤشر الأداء على المحور الافقي والنسبة المئوية على العمودي، الشكل رقم (1).

شكل (1) معايير المعلمين في برنامج بناء القدرات (BRITISH COUNCIL) بصورة اشكال بيانية

يعرف المعلم المواضيع التي يدرسها	المعرفة
يعرف المعلم ويفهم متطلبات المنهج الدراسي للموضوع الذي يدرسه	
يعرف المعلم ويفهم كيفية عرض موضوع الدرس للطلاب	
يعرف المعلم ويفهم كيف يتعلم ويتطور الطلاب	
يعرف المعلم ويفهم علم طرائق التدريس الحديثة	المهارات
يعرف المعلم ويفهم أساليب التقييم التربوي والاختبار والتقويم	
يستطيع المعلم ان يشرح الموضوع بشكل واضح وممتع للطلبة	
يستطيع المعلم ان يضع خطة مناسبة لأنشطة التعلم للطلبة	
يستطيع المعلم ان يتواصل ويتفاعل بشكل فعال مع الطلبة	
يستطيع المعلم ان يحفز الطلبة على التعلم	
يستطيع المعلم ادارة الصف الدراسي بشكل فعال	
يستطيع المعلم ان يستخدم طرائق تدريس حديثة تمكن الطلاب من المشاركة وتطوير مهارات التعلم بشكل فعال	
يستطيع المعلم تقويم أداء الطلاب بكفاءة ودقة ويستخدم نتائج التقويم لتعزيز أداء الطلبة	
يستطيع المعلم ان يمكن الطلاب من التعلم بشكل فعال اخذاً بعين الاعتبار الفروق الفردية بينهم	
يلتزم المعلم بإداء مهنة التعليم ويتطوره المهني ويعزز تعلم الطلبة لتمكينهم من تحقيق مستوى عالي من الأداء الجيد	3 2 1 4

يلتزم المعلم بتدريس وغرس القيم الوطنية والأخلاقية في نفوس الطلبة
يلتزم المعلم بعلاقات الإيجابية مع الطلاب وزملائه في العمل والأسر والمجتمع
يلتزم المعلم بالمشاركة في الأنشطة المدرسية
يلتزم المعلم بالتقييم الذاتي لإداءه وظيفته وتحسين اداءه من خلال التنمية المهنية
يلتزم المعلم ويتأكد ان الطلاب الذين لديهم صعوبات حركية قادرين على الإنجاز بأفضل مستوى لقدراتهم

100	90	80	70	80	50	40	30	20	10	
										معايير المعلم في برنامج بناء القدرات (BRITISH COUNCIL)
أداء تجاوز المعيار		يلبي المعيار في كافة المحاور		يلبي المعيار في بعض المحاور		يحتاج الى تحسين لتلبية المعيار		يحتاج الى تحسين كبير لتلبية المعيار		



4. استعمل الباحث أيضاً من الاشكال البيانية المنحني البياني لتقويم أداء معلم التاريخ على مراحل زمنية في نهاية برنامج التدريب او في نهاية عدد من الدروس، لتقديم تغذية راجعة للمعلم في هيئة اشكال بصرية لمعرفة مستوى إنجازه في المجالات الاربعة (المعرفة-المهارات-القيم والاتجاهات)، وذلك من خلال وضع الدروس على المحور الافقي والنسب المئوية (10% الى 100%) على المحور العمودي، وكما مبين في الشكل(2).

شكل (2) منحني بياني يبين تطور المعلم في مجال المعرفة والمهارات والقيم والاتجاهات على وفق برنامج بناء القدرات

%100									
%90									
%80									
%70									
%60									
%50									
%40									
%30									
%20									
%10									
	درس(1)	درس(2)	درس(3)	درس(4)	درس(5)	درس(6)	درس(7)	درس(8)	

○ الأداة الثانية: مقياس اتجاه المعلمين نحو تطبيق معايير تقويم اداء المعلمين الواردة في برنامج بناء القدرات (BRITISH COUNCIL)، في عملية تقويم أداء المعلم في تنفيذ الدرس لغرض تطوير مهاراته، واعد الباحث لهذا الغرض مقياس تكون من (12) فقرة، ملحق (2).

خامساً: صدق الاداتين

للتحقيق من صدق مقياس مؤشرات أداء المعلم اثناء تنفيذ الدرس ومقياس الاتجاهات قام الباحث بعرضهما على عدد من المحكمين ذوي الخبرة، في مجال العلوم التربوية والنفسية، ومجال (IT) للتأكد من فاعلية الأدوات من تطوير المعلمين والتعرف على اتجاهاتهم، وملائمة نوع الرسوم البيانية المختارة لتحديد جوانب القوة والضعف في الأداء واقتراح تعديلات او أي إضافة من شأنها تحسين الأداة، وذلك باعتماد نسبة اتفاق 80% بين السادة المحكمين، وتم الاخذ بملاحظتهم واجراء التعديلات اللازمة (chisel, 1980: 341).

سادساً: ثبات الاداتين

الأداة الأولى: لحساب معمل الثبات قام الباحث بتطبيق المقياس على عدد من المعلمين المتدربين في جلست تدريس مصغر، بعد تدريبهم على كيفية تقييم أداء المعلم اثناء تقديم الدرس، من ثم حساب معامل الثبات من طريق تطبيق معامل ارتباط بيرسون بين درجتان لمشرفين (لاثنين من المعلمين اثناء تقييم أداء زملائهم) وكان معامل الثبات (0.80) وهو معامل ثبات مناسب لتطبيق البحث (Eble, 1972: 566).

- الأداة الثانية:

تم حساب معامل الثبات باستعمال طريقة التجزئة النصفية، اذ قام الباحث بتطبيق المقاس مرة واحدة ونجزئه المقياس الى نصفين الأول اشتمل على الفقرات الفردية والثاني الزوجية ومن ثم حساب الثبات بين نصفي درجات المقياس من طريق استعمال معادلة جتمان، كونها لا تتطلب شرط تساوي التباين لدرجات كل نصف فضلاً عن إمكانية حساب الثبات للمقياس ككل (عطوي، 2000: 134-135).

وبناء على ما تقدم طبق الباحث المقياس على عينة من طلبة المرحلة الرابعة قسم التاريخ وعددهم (12) طالب وطالبة، وبعد ان أوضح لهم الهدف من المقياس واجابهم عن تساؤلاتهم حوله، وبعد الحصول على النتائج تم تجزئة المقياس جزئيين مؤشرات فردية وأخرى زوجية وبعد تطبيق معادلة جتمان كانت وكما مبين في جدول (1).

جدول (1) يبين معاملات ثبات أداة تطوير الاداء

ت	المجال	معامل الثبات
1.	المعرف	0.80
2.	المهارات	0.77
3.	القيم والاتجاهات	0.86
4.	المقياس ككل	0.81

طريقة المتبعة في تصحيح فقرات مقياس الاتجاهات:

استخدم مقياس ليكرت (likert) لتحديد الاتجاهات، وأعطيت الدرجات (3-1) للعبارات الايجابية، و(1-3) للسلبية، ومن ثم مقارنة الوزن المثوي لاستجابة المعلمين عينت البحث بالمحك (70%) وتعد العبارات ايجابية إذا كان وزنها أكبر من المحك (الكبيسي، 2000: 81) (ابوحويج، 2006: 196-198).

سابعاً: إجراءات التطبيق

1. جلسة تعريفية بأسلوب التدريب والإجراءات المتبعة فيه.
2. جلسة تعريفية بمعايير المعلمين ومؤشراتها الواردة في برنامج تطوير القدرات ضمن التعاون بين وزارة التربية العراقية والمجلس البريطاني (BRITISH COUNCIL) ملحق رقم (1).
3. تعريف المعلمين بالأداة الأولى وكيفية قياس تحقق المعايير باستعمال الاعمدة البيانية من الرسم البياني، والنوع الثاني المنحني البياني لتحديد مستوى تطور المعلم خلال مدة معينة.

4. اختيار موضوع مثل البيئية ووضع خطة تدريس للموضوع على وفق معايير الأداء (المعرفة بالمهارة القيم) بالتعاون مع الطلبة.
5. قيام المعلم بالتدريس، وقيام المشرف وزميلان للمعلم بتقييمية وحساب المتوسط الحسابي لنتائج التقييم باستعمال الأداة الاولى.
6. قيام معلم اخر بالتدريس وتقييمية من قبل المشرف وزميلان او ثلاثة وتتم هذه العملية بالتتابع وكذلك حساب المتوسط الحسابي.
7. تقييم كل معلم من قبل المشرف باستخدام المنحني البياني مدى تقدم المعلم على مدى فترات التدريب.
8. تخصيص بعض من حصص التدريب لاطلاع كل معلم على نتائج تقييمية كمؤشر بصري لاداءه، وفسح المجال لكل معلم ملائمون عن راية حول مؤشرات اداءه.
9. عقد جلسة عصف ذهن لمناقشة اسباب جوانب الضعف في الأداء، والمعالجات اللازمة.
10. قيام المعلم بأعادته الأداء، والتركيز على جوانب الأداء الضعيف.
11. قيام المشرف بتسجيل مراحل الأداء في كل مدة وعمل منحني بياني يبين تطور كل معلم.

ثامناً: الوسائل الإحصائية

- استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية للعلوم النفسية والاجتماعية برنامج (spss) في معالجة البيانات واستخراج النتائج، واستخدم منها الوسائل الإحصائية الآتية:
1. معامل ارتباط بيرسون لحساب معمل الثبات لأداة تقويم الأداء التدريسي.
 2. معادلة جتمان استعملت لحساب الثبات بين نصفي درجات مقياس الاتجاه نحو توظيف أداة البحث في تطوير أداء معلم مادة التاريخ.
 3. المتوسط الحسابي.
 4. النسبة المئوية.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

اولاً: عرض النتائج

تضمن هذا الفصل عرض وتفسير النتائج التي جمعها الباحث ضوء اهداف البحث، وذلك من طريق الإجابة عن التساؤلات الآتية:

• السؤال الأول:

نص السؤال: ما إمكانية اعداد أداة لتقويم أداء معلم التاريخ على وفق معايير المعلمين في برنامج بناء القدرات بصورة اشكال بيانية.

للإجابة على هذا السؤال عمل الباحث على القيام بقراءة دقيقة لمعايير أداء المعلمين ومؤشراتها في برنامج بناء القدرات المنفذ من قبل وزارة التربية العراقية بالتعاون مع المجلس البريطاني (BRITISH COUNCIL)، وبعد استبعاد بعض المؤشرات التي لا يمكن تحديدها من خلال الأداء التدريسي للمعلم كونها تتطلب معرفة علاقة المعلم بالإدارة واولياء الأمور وغيرها من الأمور لا تلاحظ داخل الصف الدراسي، قام الباحث بعمل أداة قياس بصرية باستعمال الاعمدة البيانية، تضمن محور (Horizontal) معايير أداء المعلم ومحور (Vertical) النسب المئوية (10-100) وقد عرضها الباحث على السادة المحكمين، والاخذ بملاحظهم ومن ثم اعتمدت في البحث ينظر الشكل (2) و(3) و(4).

• السؤال الثاني:

نص السؤال: ما مستوى اسهام أداة البحث في تطوير اداء (طلبة/معلمي) مادة التاريخ في المرحلة الرابعة في الكلية التربوية المفتوحة.

تتطلب الإجابة عن هذا السؤال اجراء مجموعة من العمليات الحسابية؛ لذا قام الباحث بتسجيل درجة أداء المعلم على كل معيار وحساب النسبة المئوية باستعمال الاعمدة البيانية لمؤشرات الأداء ذات الارتباط بالمجالات الثلاثة (المعرفة، والمهارات، والقيم والاتجاهات) لكل درس ينفذه المعلم، والجدول (2) و(3) و(4) يبين نماذج من التدريبات لبعض المعلمين. وتسجيل أداء المعلم باستعمال المنحني البياني لتحديد مستوى التحسن لأداء المعلم التدريسي طوال مدة التجربة، والتي تم حسابها من خلال من اجمالي المجالات من طريق حساب المتوسط الحسابي للنسب المئوي الافقية للمحار الثلاث (المعرفة - المهارات - القيم والاتجاهات)، جدول (5).

جدول (2) يبين الدرجة والنسبة التي حصل عليها الطالب المعلم على معايير المعلمين (مجال المعرفة)

المتوسط الحسابي للنسب	تدريب 5		تدريب 4		تدريب 3		تدريب 2		تدريب 1		تدريب المعلم
	النسبة المئوية	الدرجة									
%63	%83	25	%70	21	%60	18	%50	15	%50	15	.1
%57	%70	21	%63.3	19	%53.3	16	%53.3	16	%43.3	13	.2
%71	%86.6	26	%80	24	%66.6	20	%63.3	19	%60	18	.3
%75	%93.3	28	%83.3	25	%80	24	%66.6	20	%53.3	16	.4
%80	%86.6	26	%86.6	26	%86.6	26	%73.3	22	%66.6	20	.5
%81	%93.3	28	%86.6	26	%83	25	%70	21	%70	21	.6
%47	%50	15	%50	15	%46.6	14	%46.6	14	%40	12	.7
%72	%86.6	26	%73.3	22	%73	22	%66.6	20	%60	18	.8
%66	%90	27	%76.6	23	%63.3	19	%50	15	%50	15	.9
%73	%80	24	%73.3	22	%73.3	22	%66.6	20	%70	21	.10
%83	%93.3	28	%93.3	28	%86.6	26	%80	24	%63.3	19	.11
%75	%86.6	26	%80	24	%83	25	%66.6	20	%56.6	17	.12

علماً ان الدرجة الكلية لمجال المعرفة (30)

جدول (3) يبين الدرجة والنسبة المئوية التي حصل عليها الطالب المعلم في معايير المعلمين (مجال المهارات)

المتوسط الحسابي للنسبة	تدريب 5		تدريب 4		تدريب 3		تدريب 2		تدريب 1		تدريب المعلم
	النسبة المئوية	الدرجة									
%70	%82.5	33	%75	30	%75	30	%60	24	%55	22	.1
%60	%70	28	%65	26	%65	26	%52.5	21	%45	18	.2
%61	%67,5	27	%67,5	27	%60	24	57.5	23	%50	20	.3
%63	%72,5	29	%65	26	%62,5	25	%57,5	23	%57,5	23	.4
%53	%65	26	57,5	23	%50	20	%50	20	%42,5	17	.5
%50	%57,5	23	% 50,2	21	%50	20	%45	18	%47,5	19	.6
%71	%90	36	%80	32	%72,5	29	%60	24	%52,5	21	.7
%73	%87,5	35	%77,5	31	%75	30	%62,5	25	%62,5	25	.8
%42	%47,5	19	%37,5	19	%42,5	17	%42,5	17	%40	16	.9
%59	%65	26	%65	26	%57,5	23	%55	22	%50	20	.10
%73	%95	38	%82,5	33	%67,5	27	%60	24	%60	24	.11
%51	%62,5	25	%52,5	21	%52,5	21	%50	20	%37,5	19	.12

علماً ان الدرجة الكلية لمجال المعرفة (40)

جدول (4) يبين الدرجة والنسبة المئوية التي حصل عليها الطالب المعلم في معايير المعلمين (مجال القيم والاتجاهات)

المتوسط	تدريب 5	تدريب 4	تدريب 3	تدريب 2	تدريب 1	تدريب
---------	---------	---------	---------	---------	---------	-------

المعلم	الدرجة	النسبة المئوية	الحسابي للنسبة								
.1	20	66,6 %	23	76,6 %	24	80 %	24	80 %	28	93,3 %	79 %
.2	15	50 %	17	56,6 %	19	63,3 %	19	63,3 %	23	76,6 %	62 %
.3	16	53,3 %	16	53,3 %	18	60 %	18	60 %	20	66,6 %	60 %
.4	13	43,3 %	15	50 %	19	63,3 %	19	63,3 %	24	80 %	61 %
.5	10	33,3 %	12	40 %	11	36,6 %	11	40 %	15	50 %	41 %
.6	17	56,6 %	20	66,6 %	22	73,3 %	22	73,3 %	27	90 %	74 %
.7	19	63,3 %	21	70 %	21	70 %	21	70 %	25	83 %	73 %
.8	14	46,6 %	14	46,6 %	17	56,6 %	17	56,6 %	22	73,3 %	62 %
.9	21	70 %	23	76,6 %	24	80 %	24	80 %	26	86,6 %	80 %
.10	17	56,6 %	19	63,3 %	21	70 %	21	70 %	24	80 %	69 %
.11	16	53,3 %	16	53,3 %	19	63,3 %	19	63,3 %	22	73,3 %	61 %
.12	19	63,3 %	22	73,3 %	25	83,3 %	25	83,3 %	26	86,6 %	78 %

علماً أن الدرجة الكلية لمجال القيم والاتجاهات(30)

يلحظ من الدرجات والنسب المئوية التي اشتمل عليها الجداول أعلاه إمكانية متابعة مستوى تطور كل معلم على كل درس طيلة مدة التجربة.

يلحظ أيضاً من البيانات التي اشتمل عليها الجدول أعلاه مستويات المعلمين المتباينة في بداية التجربة ومستويات التطور في أداء المعلمين خلال مدة التجربة كون كل متدرب أصبح لديه معرفة بمعايير المعلم ومؤشراتها وكان لديه تصور عن مستوى ادائه وكيفية تطويره.

جدول (5) أنموذج النسب المئوية للحصيلة النهائية لمعايير الأداء التي حصل عليها كل طالب معلم

متدرب دروس	متدرب 1	متدرب 2	متدرب 3	متدرب 4	متدرب 5	متدرب 6	متدرب 7	متدرب 8	متدرب 9	متدرب 10
درس 1	57 %	46 %	54 %	51 %	47 %	58 %	52 %	56 %	53 %	59 %
درس 2	62 %	54 %	58 %	58 %	54 %	61 %	59 %	59 %	56 %	62 %
درس	72 %	61 %	62 %	69 %	58 %	69 %	63 %	68 %	62 %	67 %

3									
درس	4	75%	64%	71%	73%	62%	73%	70%	72%
درس	5	86%	72%	74%	82%	67%	80%	74%	75%

يلحظ من النسب المئوية التي تضمنها جدول (5) والمرتبطة بصورة (Vertical) التطور الواضح لمستوى أداء المعلم المتدرب وان تباينت تلك النسب بين المتدربين بسبب الفروق الفردية الا ان المظهر العام يدل على تطور لمستوى الأداء للمعلم المتدرب.

السؤال الثالث:

نص السؤال: ما اتجاهات معلمي التاريخ نحو توظيف أداة التقييم كمؤشرات لتطوير كفاياتهم.

للإجابة عن السؤال تم تحليل استجابات المعلمين على استبانة الاتجاهات، وحساب المتوسط الحسابي والوزن المنوي

وترتيب العبارات على وفقها تصاعدياً، وجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6) الوسط الحسابي والوزن المنوي لاستبانة اتجاهات مدرسي التاريخ نحو توظيف المعايير لتطوير الاداء

الرتبة	تسلسل الاستبانة	الفقرات	اتجاه الفقرة	الوسط الحسابي	الوزن المنوي
1.	6	تقويم أداء زملائي التدريسي يوفر فرصة لتطوير ادائي.	+	2.61	87%
2.	11	الدمج بين المؤشرات والاعمدة البيانية تمكن المتدرب من معرفة نقاط القوة والضعف.	+	2.53	84%
3.	1	اعتقد ان معرفتي بمعايير ومؤشرات تقويم المعلم تساهم في تطوير ادائي التدريسي.	+	2.51	84%
4.	9	أتوقع ان استعمال مؤشرات الاداء والاعمدة البيانية سوف تنتشر في تطوير الاداء.	+	2.50	83%
5.	3	ارغب في تطوير ادائي التدريسي من طريق معرفة معايير الاداء لبرنامج بناء القدرات.	+	2.46	82%
6.	4	اشعر بان تطوير الاداء عن طريق الالتزام بالمعايير والمؤشرات صعب.	-	2.38	79%
7.	5	تقويم الاداء بأسلوب الاعمدة البيانية يزودني بتغذية راجعة بصرية عن مستوى التقدم.	+	2.31	77%
8.	2	تمثل مؤشرات الاداء بصورة اشكال بيانية أسلوب جيد لتحسين الاداء.	+	2.2	73%
9.	12	لا ارغب في التعرف الى مؤشرات أداء تدرسي عالمية أخرى.	-	2	66%
10.	7	انصح المعلم في استثمار معايير ومؤشرات الاداء لمعرفة وتطوير أدائهم التدريسي.	+	1.9	63%
11.	8	اعداد أداة لتقويم أداء المعلم التدريسي بصورة اشكال بيانية يساهم في مقارنة الاداء.	+	1.6	53%
12.	10	صعوبة قراءة مؤشرات الاداء بصورة اشكال بيانية.	-	1.3	43%
		الوسط الحسابي ككل		2.19	73%

يتبين من بيانات جدول (6) ان الوسط الحسابي لمستوى اتجاهات مدرسي التاريخ بشكل عام نحو توظيف معايير لتطوير

ادائهم التدريسي بلغ (2.19) بوزن منوي (73%)، يلحظ ان الوسط الحسابي لمستوى اتجاهات أفراد عينة البحث يفوق درجة المحك (2.1) بوزن منوي (70%) فبلغ أقصاها (2.61) بوزن منوي (87%) وأدناها (1.3) بوزن منوي (43%) ولم تحظ الا أربع فقرات فقط بوسط مرجح دون المحك المعتمد في هذا البحث، وهذا يدل على ان اتجاه معلمي التاريخ في الكلية التربوية المفتوحة ايجابية نحو توظيف معايير المعلمين الواردة في برنامج بناء القدرات في المدارس الابتدائية والثانوية لتطوير أدائهم التدريسي، ويستدل من النتائج ايضاً ان هنالك استعداد كامن لديهم لتطوير أدائهم.

الاستنتاجات: في ضوء نتائج البحث الحالي يستنتج الآتي:

1. عرض مؤشرات الاداء بصورة اشكال بيانية أكثر فاعلية في تحسين الاداء من عرضها بصورة جداول اعتيادية.
2. سهولة قراءة مؤشرات اداء التدرسي من طريق الاعمدة البيانية.
3. الاعمدة البيانية أكثر ملائمة في التعرف على نقاط القوة والضعف في تقييم التدرسي.

4. يعد المنحني البياني وسيلة فاعلة في متابعة مستوى تطور أداء المعلم.

التوصيات: على وفق نتائج البحث الحالي يوصي الباحث بالآتي:

1. تبصير معلمي المواد الاجتماعيات عامة ومعلمي التاريخ خاصة بمؤشر الأداء الواردة في برنامج بناء القدرات.
2. تضمين برنامج اعداد معلمي مادة التاريخ أداة التقويم البصرية التي تم اعدادها في البحث.
3. تدريب معلمي مادة التاريخ على كيفية تطوير ادائه التدريسي من طريق توظيف الاشكال البيانية.
4. تهيئة وتطوير الادوات والقوانين التربوية بما يتلاءم ومتطلبات اعتماد المعايير المحلية والعالمية في التدريب قبل واثاء الخدمة.

المقترحات:

1. أجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية للتعرف على أثرها في تطوير المعلم في مواد دراسية أخرى.
2. اعداد وتطوير أداة لتقويم أداء المعلم التدريسي في مؤشرات التهيئة والعرض وانهاء الدرس بصورة اشكال بصرية.

المراجع:

• المراجع العربية:

1. الابراهيم، عبد الرحمن وآخرون(2000): الاتجاهات العالمية في اعداد وتدريب المعلمين في ضوء الدور المتغير للمعلم، الدوحة، دار الثقافة.
2. أبو حويج، مروان(2006): المدخل إلى علم النفس العام، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
3. أحمد علي كنعان(2003): رؤى مستقبلية لإعداد المعلمين وتأهيلهم في كليات التربية في الجامعات السورية، مجلة جامعة دمشق - المجلد 25- عدد3).
4. البندي، محمد بن سليمان، وطعيمة، رشدي أحمد(2002): تطوير كليات التربية بين معايير الاعتماد ومؤشرات الجودة، وزارة التعليم العالي، سلطنة عمان.
5. بني فارس، محمود جمعة(2013): تقويم أداء معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة في ضوء المعايير المهنية، بحث منشور.
6. الحيلة، محمد محمود (٢٠٠٧): مهارات التدريس الصفي، ط ٢، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
7. سعادة، جودة أحمد وآخرون (٢٠٠٦): التعلم النشط، بين النظرية والتطبيق، دار الشروق، عمان، الأردن.
8. السلطاني، نسرین حمزة (2014): تصورات معلمات العلوم لسلمات معلم العلوم في المدارس الابتدائية في ضوء معايير الجودة الشاملة، جامعة بابل، مجلة كلية التربية، عدد17.
9. سليمان، سعيد أحمد (٢٠٠٦): معايير الجودة في أداء المعلم، دار المسيرة، عمان، الأردن.
10. عطوي، جودة عزت(2000): أساليب البحث العلمي -مفاهيمه -ادواته- طرق الإحصاء، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
11. الكبيسي، وهيب مجيد والدهري، صالح احمد(2000): القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته المعاصرة، ط1، القاهرة، دار الفكر العربي.
12. كنعان، أحمد (2003): آفاق تطوير كليات التربية وفق مؤشرات الجودة وتطبيقاته في ميدان التعليم العالي، كلية التربية، مجلة جامعة دمشق - المجلد - 25 العدد(4+3)2009.
13. محمود، فاخر محي وآخرون (2009): تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المدارس النيوزلندية، سلسلة دراسات تربوية 11، دار الكتب والوثائق ببغداد.

14. مرعي، توفيق والحيلة، مرعي (2009): المناهج التربوية الحديثة، مفاهيم وعناصر واسسها وعملياتها، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
15. ملحم، سامي(2000): **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
16. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (١٩٧٣): **مؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربي**، القاهرة، للفترة 8-17/10/1972.
17. النجد، عادل رسمي(2005): **الاحتياجات التدريبية لمعلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية بسطنة عمان في ضوء المعايير العالمية، المؤتمر العلمي السابع عشر "مناهج التعليم والمستويات المعيارية" الجمعية المصرية للمناهج وطرائق التدريس، جامعة عين الشمس، ص:387-420.**
- المراجع الأجنبية:

18. Chisell,E.(1980):**Measurement theory for Behavioral Sciences** , San Francisco,W.H Freeman Company.
19. Ebel ,Robert ,t(1972): **Essentials of Educational Measurement** , New jersey iengle wood cliffs , prentice Hall Inc.
20. Good, c.v (1996). **Dictionary of education 3rd ed**, new York: mc grow hill.
21. Harris, Alma (2002).**school improvement: what's in it for school?** London: Rutledge, Falmer.
22. Higginson , F.L.(1996).**Teacher roles and glbal change**.Th45th ession of the International Conference of Education.(UNESCO Geneva, 30 Sep – 5 Oct)
23. Jackson, M. (2009): **Elementary classroom assessment practices: Method, Application, and Influence, Doctoral study, Walden University,Minnesota, USA**, Retrieved August 23, 2011, from ProQuest.
24. Kroener–Ekstrand, Mary E. (2002) **The Construction of Practical Knowledge: A study of Student Teachers in Secondary Social Studies**, Dissertation Abstracts International, AAC 3033283.
25. Oshea,R(2002).**Implementing state Academic content standards in the classroom.paper presented at the Annual Meeting of the American Association of Colleges for Teacher Education**, 24–27 january, LA: New Orleans.
26. Weichel,M(2003). **A study of principals of stse Standards in Nebraska**, Connections, vol.(4),February, 1–26.

الانترنت:(<https://iraq.britishconucil.org>)

الملاحق:

ملحق (1)

معايير المعلمين في برنامج بناء القدرات في التعليم الابتدائي والثانوي

المجال	المعايير	المؤشرات
١. يعرف المعلم المواضيع التي يدرسها	١. تكون شروحات وتوضيحات المعلم للموضوع الدراسي دقيقه.	

2. يجعل المعلم من الموضوع الدراسي ذا علاقة بالحياة اليومية للطلاب. 3. يفهم المعلم كيفية الربط بين موضوع درسه والمواضيع. 4. يواكب المعلم اخر التطورات العلمية في مجال اختصاصه.		
1. خطط المعلم تلبي متطلبات المنهج الدراسي.	2. يعرف المعلم ويفهم متطلبات المنهج الدراسي للموضوع الذي يدرسه	
يعرف المعلم موضوع الدرس ويرفده بأمثلة ذات علاقة بشكل يؤمن اهتمام الطلاب.	3. يعرف المعلم ويفهم كيفية عرض موضوع الدرس للطلاب	
1. يفهم المعلم بان للطلاب أساليب مختلفة للتعلم. 2. طرق المعلم ملائمة لمستوى اعمار الطلاب.	4. يعرف المعلم ويفهم كيف يتعلم ويتطور الطلاب	
1. يفهم المعلم بأن الطالب هو المحور في عمليتي التعليم والتعلم. يستخدم المعلم أحدث طرائق التعلم مثل العمل الثنائي والعمل اجماعي والنشاطات المحفزة مثل الألعاب والمسابقات والالغاز... الخ.	5. يعرف المعلم ويفهم علم طرائق التدريس الحديثة	
يظهر المعلم وعياً وادراكاً بأن تقييم تقدم الطلبة يمكن أجرانه بشكل إيجابي وبصورة مستمرة من خلال النشاط اليومي للطلاب وليس فقط من خلال الاختبارات (الامتحانات). يكون المعلم على دراية بالوسائل المختلفة للاختبارات وكيفية الاستفادة من النتائج لرفع مستوى الأداء لدى الطلاب.	6. يعرف المعلم ويفهم أساليب التقييم التربوي والاختبار والتقييم	
1. يفهم الطلاب الموضوع ويبدون اهتماماً به.	7. يستطيع المعلم ان يشرح الموضوع بشكل واضح وممتع للطلبة	
1. خطط المعلم تكون مترابطة ومرنة وتمكن الطلبة من التعلم بشكل فعال.	8. يستطيع المعلم ان يضع خطة مناسبة لأنشطة التعلم للطلبة	
1. يستخدم المعلم اللغة السليمة والمناسبة لآمار وقابليات الطلبة. يصغي المعلم للطلبة بشكل جد ويشجعهم على المشاركة من خلال استخدام التعابير والايماءات. 3. يتجاوب ويتفاعل الطلاب بصورة ايجابية مع المعلم.	9. يستطيع المعلم ان يتواصل ويتفاعل بشكل فعال مع الطلبة	
1. يشجع المعلم الطلاب على المثابرة بصورة جيدة. 2. يوجه المعلم الأسئلة المفتوحة للطلاب والتي تقود الى المناقشة. 3. يوجه المعلم ويساعد الطلبة على اثاره روح التحدي في حل المشكلات. 4. يستخدم المعلم نشاطات ومصادر محفزه بما في ذلك النشاطات اللاصفية.	10. يستطيع المعلم ان يحفز الطلبة على التعلم	
يتوقع المعلم من طلبته السلوك الحسن وينشر قواعد السلوك الجيد داخل الصف. يكون المعلم نموذجاً جيداً للاقتداء به من قبل الطلاب. يخلق المعلم بيئة ايجابية للتعلم داخل الصف وذلك باستخدام الوسائل التعليمية والفعاليات التنشيطية. يدير المعلم المناقشات داخل الصف بنجاح ويعطي الفرص المتساوية لجميع الطلبة من اجل المشاركة والتعلم بشكل فعال. 4. يستثمر المعلم الوقت استثماراً جيداً لإكمال الفعاليات التي خطط لها بنجاح.	11. يستطيع المعلم إدارة الصف الدراسي بشكل فعال	
يطرح المعلم الأسئلة ويستثمر الفعاليات الصفية التي تشجع الابداع والتفكير النقدي لدى الطلاب. 2. يستخدم المعلم وينجح طرائق حديثة ومختلفة مثل العمل الثنائي والجماعي والاستكشافي... الخ. يستخدم المعلم التكنولوجيا الحديثة والوسائل التعليمية بشكل فعال وبحسب ما هو متاح. ينمي المعلم قابليات الطلبة على حل المشكلات والعمل بالاعتماد على النفس لتحقيق التعلم الذاتي.	12. يستطيع المعلم ان يستخدم طرائق تدريس حديثة تمكن الطلاب من المشاركة وتطوير مهارات التعلم بشكل فعال	
يستخدم المعلم طرائق مختلفة لاختبار وتقييم الطلاب. يقوم المعلم أداء الطلاب باستمرار ويستخدم النتائج للتخطيط المستقبلي. 2. يعطي المعلم الفرص للطلاب لتقييم ذاتهم وتقييم اقرانهم. 3. يقوم المعلم بصياغة الأسئلة الامتحانية وفحصها بدقة وموضوعية. 4. يستخدم المعلم التغذية الراجعة للارتقاء بمستوى أداء الطلاب.	13. يستطيع المعلم تقييم أداء الطلاب بكفاءة ودقة ويستخدم نتائج التقييم لتعزيز أداء الطلبة	
ينوع المعلم الفعاليات والأسئلة لكي يمكن الطلاب من التعلم ويتأكد بأنهم تعلموا بشكل فعال. 2. يلبي المعلم احتياجات الطلبة التعليمية على اختلاف مستوياتهم.	14. يستطيع المعلم ان يمكن الطلاب من التعلم بشكل فعال اخذاً بعين الاعتبار	

