

**تطوير برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة على وفق معايير (INEE)**

اثير عمران عزوز المعموري

أ.د. ضياء عويد حربي العرنوسي

جامعة بابل - كلية التربية الاساسية

**The Teachers' Training Program during their Process of Teaching  
according to (INEE) Standards****Atheer Omran Azouz Mamouri****Dr. Dia Awaid Harbi Al-Arnosi****University of Babylon - College of Basic Education****[amranatheer985@gmail.com](mailto:amranatheer985@gmail.com)****Abstract**

The study was conducted in Iraq , Babylon Governorate . It aims to develop a teacher training program during their process of teaching according to (INEE) standards. To achieve the two goals of the research, the researcher used the descriptive survey method because it is more suitable for this type of study. The research sample included (560) male and female teachers and (175) male and female supervisors. The (INEE) standards questionnaires were distributed to them which included five criteria distributed over (112) items and five alternatives (the five-pointed Licard). After verifying its validity, it was applied to the data under study. To reach the development process meant in the study, the researcher evaluated the training programs From the point of view of teachers and supervisors through their answers to the questionnaires distributed to them . The data were treated statistically using appropriate statistical methods. to make the evaluation process more objective. The results of the study resulted in obtaining all areas of (INEE) standards on a middle(average) and unrealized evaluation except for the standard areas (teachers and other worlds in education) it has received a high rating. After this evaluation process, the researcher developed a proposed vision for the development of teacher training programs relying on the paragraphs that did not receive a high evaluation.

**Keywords:** development - teacher training program - INEE standards).

**المخلص**

اجريت الدراسة في العراق/ محافظة بابل/ ، وترمي الى تطوير برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة على وفق معايير ( INEE ) ، ولتحقيق هدفي البحث استعمل الباحث المنهج الوصفي المسحي لأنه اكثر ملائمة لهذا النوع من البحوث، اذ شملت عينة البحث (٥٦٠) معلم ومعلمة و (١٧٥) مشرف ومشرفة، وزعت عليهم استبانات معايير ( INEE ) التي تضمنت خمسة معايير موزعة على (١١٢) فقرة وبخمس بدائل، وبعد التحقق من صدقها تم تطبيقها على عينة البحث، وللوصول الى عملية التطوير قام الباحث بقويم البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين من خلال اجابتهم على الاستبانات الموزعة عليهم، ولجعل عملية التقويم اكثر موضوعية عولجت البيانات احصائياً باستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة ، واسفرت نتائج البحث عن حصول جميع مجالات معايير ( INEE ) على تقييم متوسط وغير المحققة ما عدا مجالات معيار ( المعلمون وسائر العاملين في التعليم) فقد حصل على تقييم عالي، وبعد عملية التقويم هذه وضع الباحث رؤية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين معتمداً الفقرات التي لم تحصل على تقييم عالي. **الكلمات المفتاحية:** التطوير - برنامج تدريب المعلمين - معايير (INEE).

## أولاً: مشكلة الدراسة

أن عملية مراجعة وتطوير برامج تدريب المعلمين ضرورة حتمية لأي برنامج مضت عليه مدة طويلة، فأى برنامج قبل الشروع ببنائه لابد من دراسة حاجات المستفيدين منه وتحديد أهداف تلك البرامج مبنية على أهداف المجتمع، وان هذه الحاجات والأهداف تتغير بتغير الزمن والظروف، وكل تغير في الحاجات يتبعه تغير في برامج التدريب، فالبرنامج المعد قبل عشرين عاماً وضع لحاجات كانت ملحة في ذلك الوقت، وبالتالي نحن نحتاج إلى تطوير برنامج تدريب المعلمين بسبب تغير الحاجات في هذا العصر (الشافعي، ٢٠١٢: ٢).

إذ اخذت عملية إعداد وتدريب المعلمين مكانة كبيرة من بين مشروعات التطوير التربوي في مؤسسات التربية والتعليم في أغلب بلدان العالم، وأولت الشعوب على اختلاف اهدافها وفلسفتها ونظمها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية مهمة الارتقاء بالأنظمة والبرامج التربوية، لأن الارتقاء ببرامج تدريب المعلمين يرفع من فاعلية النظام التربوي ويسهم في تحديد مستقبل الاجيال القادمة. (العيقاري، ٢٠١٥: ٤).

لقد جاء هذا البحث استجابة لدواع كثيرة لعل أبرزها ما أشارت إليه بعض الدراسات كدراسة النايف (٢٠١١) التي أشارت إلى تعرض برامج التدريب الحالية إلى نقد المعلمين وأولياء أمور الطلبة وأساتذة الجامعات لكونها لا تتلاءم ومتطلبات العصر. (النايف، ٢٠١١، :١١٩)

، ومن خلال خبرة الباحث كونه احد اعضاء الهيئة التدريسية في مديرية تربية بابل لا يزال التدريب في اثناء الخدمة يستند بالدرجة الاساسية على نمط واحد الا وهو الدورات التدريبية التي تفتقر الى سبل التقويم والتطوير للبرامج التدريبية في اثناء الخدمة.

وبدراسة قامت بها منظمة اليونسكو لعام (٢٠١٣) توصلت الى انه لا توجد جهة خاصة تقوم بتدريب المعلمين في اثناء الخدمة، وتعمل على تطويرها، فيعتمد في الوقت الحاضر اسلوب تقليدي يتمثل في توزيع استمارات تقويمية على المعلمين المتدربين في نهاية الدورة للتعرف على مدى فائدتهم من هذه الدورات ومدى ملائمتها وجدوتها، لكن دون متابعة لمعرفة اثر التدريب في تعليم المعلمين داخل المدارس، حيث يتطلب هذا توفير بنى تحتية تتوافر فيها كافة المستلزمات المطلوبة والقدرات البشرية المؤهلة والتخصيصات المالية الكافية والتعليمات التدريبية المرنة التي تجعل المسؤولين عن التدريب يتمتعون بكافة الصلاحيات اللازمة لوضع خطط تدريبية وتنفيذها بجدارة (اليونسكو، ٢٠١٣: ٢٥).

وبمراجعة الباحث لقسم الاعداد والتدريب التابع لمديرية تربية بابل<sup>١</sup> للاطلاع على البرامج والخطط التدريبية التي تعدها المديرية العامة لتربية بابل لم يجد برنامج او منهج موحد للدورات التدريبية ولا يوجد دليل منظم تبني عليه الخطط، كما أنه لم يحصل على أي ملامح لبرنامج ذا اهداف وخطط تتسم بالدقة والوضوح ولم تبني حسب متطلبات واحتياجات المتدربين ولم تتماشى مع ما يحتاجه العصر الحالي، لذلك اخذ الباحث بخطوه منه لمحاولة تطوير هذه البرامج على وفق معايير معينة واختار هذه المعايير لكونها تتناغم مع ما يحتاج اليه الوضع الراهن بالأخص ما مررنا به من ازمة في ظل وباء (كوفيد ١٩) وهذا الامر دفع الباحث واستدعى اهتمامه لتطوير برنامج تدريب المعلمين.

من خلال ما ذكر اعلاه نجد ان برامج اعداد وتدريب المعلمين بحاجة ماسة مستمرة الى الاهتمام لكي نصل بتلك البرامج الى اعلى درجة من الفاعلية والنجاح، ومن اهم هذه الامور هو القيام بتقويم وتطوير تلك البرامج

١ حسب كتاب تسهيل المهمة المرقم (٢٧٣١)

والتأكيد على مدى اسهامها في اعداد وتدريب المعلمين وجعلهم قادرين على اكساب مختلف المعارف والكفايات والاتجاهات والمهارات اللازمة للعملية التدريبية.

وبما ان التربية والتعليم تعد ضروريات الحياة في الوقت الراهن اضطرت الجهات المعنية لمواصلة تعليم الطلاب وبكل ما يستطيعون، فقاموا بالاعتماد على التعليم الالكتروني والتعليم المدمج وتوفير البيئة التعليمية الصحية، ومثل هذه الحالة جعلت الباحث يأخذ امر تطوير برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة بنظر الاعتبار ويقوم بتقويم هذه البرامج ومن ثم اقتراح تطوير له على وفق معايير عالمية أعدت من قبل منظمات تهتم بالتربية والتعليم الا وهي معايير (INEE) التي سيرد الحديث عنها لاحقاً في هذا البحث، ومن هنا ظهرت مشكلة البحث التي يحاول الباحث ابرازها من طريق الاجابة على الاسئلة الآتية:

- (١) ما واقع برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة على وفق معايير INEE ؟
- (٢) ما المقترحات لتطوير برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة على وفق معايير (INEE) في ضوء نتائج التقويم؟

ثانياً: أهمية البحث:

أصبح لزاماً على كل مجتمع يريد التقدم والرقى والحقا بركب الحضارة أن يتزود بيزاد العلم ويتقن استعمال إمكاناته من أجل التمتع بكل وسائل الحضارة، ولذلك تسعى الأمم المتقدمة إلى تطوير برامجها وأساليبها التربوية والتعليمية لكي تتماشى مع التطورات المذهلة لمنجزات العلم وتطبيقاته. (الزهيري ، ٢٠٠٩ : ٥)

يشهد العالم الكثير من التحولات والتطورات السريعة في مختلف مجالات الحياة على نحو العموم والذي أدى الى التسارع في الميادين العلمية جميعها لغرض مواكبة عجلة التطور، اذ يعمل العالم اليوم على وفق انظمة متعددة تساعد في تحسين الاداء والتقدم في شتى الاتجاهات وصولاً الى أفضل أداء ممكن بأقل التكاليف، مما يؤدي الى التقدم والتطور ورفع مستوى النتاج التعليمي في مجتمعاتنا، لذا بات من الضروري أن تواكب التربية والتعليم هذه التطورات والتغيرات بوصفها الأساس في إعداد المخرجات لجعل المجتمعات أكثر تطوراً ودعماً لسوق العمل في المجالات كافة اذ تعد العملية التعليمية هي الأداة في بناء الفرد القادر على التعامل مع جميع التغيرات والصعوبات في تحسين واقع الاداء، وهذا ما دعا الى السعي للكشف عن واقع برامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة في العراق (الكثيري، ٢٠٠١ : ٤٤).

وتعد التربية العامل الأساس الأول في التطور العلمي والتقني الذي يعيشه العالم في هذا العصر فهي تسعى إلى تنشئة فرد منتج يتصف بالمعرفة والمهارات والقدرات الفردية التي تدفع به إلى المشاركة الفاعلة لخدمة المجتمع الذي يعيش فيه وبذلك تعد المحرك الأساس لكل تقدم وتطور يشهده المجتمع ولكي تسعى التربية إلى تحقيق أهدافها لابد من تربية علمية تزود المتعلم بالمعلومات والمفاهيم الوظيفية وتنمية مهاراته الأساسية واتجاهاته العلمية وطرائق تفكيره مما يجعله قادراً على فهم البيئة من حوله وعلى مواجهة المشكلات التي تعترضه وحلها على وفق المنهج العلمي السليم. (العبايجي ، ٢٠٠٢ : ١١١).

ويشير قنديل (١٩٩٣) الى اهمية تدريب المعلم نظراً لتعاظم دوره وتعقد واجباته الامر الذي يستدعي وجود مؤسسات متخصصة لإعداده اعداداً لائقاً وملائماً يستند الى احداث الاسس في فهم التربية والتعليم بحيث تتاح له في ظلها التزود بأهم دواعي النجاح في ممارسة عملية التدريس ومن اكتساب الثقافة العامة والتخصصية والكفايات اللازمة والاتجاهات الايجابية المرغوبة (قنديل، ١٩٩٣ : ٦).

وبالنظر لما تطلبه ثورة المعلومات من تطوير لبرنامج تدريب المعلم باعتباره حجر الزاوية في العملية التعليمية، بدأت عدة محاولات من نتائجها رفع كفاءة المعلم في المهنة والوظيفة وتوجيه مهاراته لمساعدة الطلبة على تحقيق اهدافهم ( العاجز، ٢٠١٠: ٢).

ويرى الباحث اننا بحاجة الى ان نؤكد على تطوير برامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة على وفق معايير محددة وقيمة تساعد على تعديل المسار التربوي ويجب ان يكون تميز في هذه البرامج، لذلك قام الباحث باستخدام هذه المعايير بمحاولة منه لتطوير برامج تدريب المعلمين، كون ان البرامج مستهلكة جداً ويجب تطويرها وفق ما يحدث من تقدم وما يطرأ من ازمات وطوارئ، وعليه سوف يقوم الباحث باقتراح تطوير تلك البرامج التي تخص المعلم على وفق معايير (INEE).

لقد قامت الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ (آيني) بتيسير عملية استشارية شملت سلطات وطنية، ممارسين، صانعي السياسات، أكاديميين ومربين آخرين من حول العالم ليطوروا هذا الكتيب عام ٢٠٠٤ وليحدثوه عام (٢٠١٠)

ومن خلال ما سبق يمكن تلخيص أهمية البحث في النقاط الآتية:

- ١) السعي الى تطوير البرامج والاساليب التعليمية لكي تتماشى مع التطورات التي يشهدها العالم.
- ٢) مواكبة التربية والتعليم الى التطورات والتحولت السريعة في الميادين التربوية العالمية.
- ٣) توفير مؤسسات متخصصة لتدريب المعلمين تستند الى احدث الاسس في فهم التربية والتعليم.
- ٤) التأكيد على تطوير برامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة على وفق معايير عالمية محددة تساعد على تعديل المسار التربوي.

#### ثالثاً: هدفاً للبحث:

يهدف البحث إلى تحقيق ما يأتي:

- ١) تقييم برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة على وفق معايير INEE من وجهة نظر المعلمين (المتدربين) و المشرفين (المدرسين).

- ٢) تطوير برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة على وفق معايير INEE.

#### رابعاً: حدود البحث

يقصر البحث الحالي على:

- ١) الحدود البشرية: المشرفين (التربويين والاختصاص) والمعلمين في مديرية تربية بابل.
- ٢) الحدود المكانية: قسم الاعداد والتدريب التابع لمديرية تربية بابل.
- ٣) الحدود الزمانية: برامج الاعداد والتدريب للأعوام الدراسية (٢٠١٩ - ٢٠٢٠ - ٢٠٢١)م.
- ٤) الحدود الموضوعية: تطوير برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة على وفق معايير (INEE).

#### خامساً: تحديد المصطلحات

- ١) التطوير عرفه الوكيل بأنه: "عملية شاملة وديناميكية تنصب على جميع الجوانب وتمس جميع العوامل المؤثرة في الموضوع" (الوكيل، ٢٠٠٠: ٧).

ويعرفه الباحث اجرائياً بأنه: إحداث مجموعة من التحسينات في برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة بقصد زيادة فاعليته وجعله أكثر استجابة لحاجات المتعلمين والمجتمع بما يتماشى مع المتغيرات ومتطلبات العصر.

- (٢) البرنامج عرفه الشبر بأنه : "هو مجمل الخبرات والانشطة والاساليب التي تخطط بشكل مسبق لتكون قادرة على تحقيق الاهداف المنشودة وضمن الوقت المحدود" ( الشبر، ٢٠٠٠: ٩).
- ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: عملية مخططة ومنظمة وفق معايير معدة من قبل مؤسسات تربوية متخصصة، لتزويد المعلمين بالخبرات العلمية والمهنية والثقافية بهدف تزويد الطلبة بالكفايات التعليمية التي تمكنهم من زيادة كفاءة العملية التعليمية.
- (٣) التدريب عرفه هندرسون بأنه: "الانشطة المنظمة المعدة اساساً لتحسين الاداء المهني ويتضمن ذلك مجالاً واسعاً من الانشطة فقد يشمل حضور مؤتمر او سماع محاضرة معينة لأيام او شهور او سنوات على اساس التفرغ الجزئي او الكامل مع مجموعة من الزملاء" (مرسي، ١٩٨٩: ١٦٩)
- ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: البرنامج المنظم والمخطط له الذي يمكن المعلم من التقدم في مهنته بالحصول على قدر كافي من المعلومات والخبرات.
- (٤) التدريب في اثناء الخدمة عرفه حسانين بأنه: "عملية تعليم المعرفة وتعلم الأساليب المتطورة لأداء العمل، وذلك لإحداث تغييرات في سلوك وعادات ومهارات وقدرات الأفراد اللازمة لأداء عملهم من أجل الوصول إلى أهدافهم وأهداف المؤسسة التي يعملون فيها على السواء" (حسانين، ٢٠٠١: ٦).
- ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: عملية منهجية منظمة مخطط لها من قبل القائمين على المؤسسة التربوية تهدف إلى تهيئة الفرص اللازمة لتهيئة المعلمين على اكتساب المهارات الضرورية في مجال تخصصهم.
- (٥) المعيار عرفه انجفرسون Ingvarson بأنه : "عبارات تصف المستوى المرغوب فيه من الأداء وهي ليست ثابتة وتوضح ما ينبغي أن يحصل عليه من تحسين على المدى الطويل" (Lawrence,2002,p3)
- ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: مجموعة من المواصفات أو الشروط التي ينبغي توافرها في مكونات برنامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة والتي يجب الالتزام بها كونها معدة من قبل منظمات عالمية قامت بوضع هذه المعايير للتغلب على المشاكل التي تواجه التعليم في فترة الازمات والطوارئ.

## الفصل الثاني

### المبحث الاول - جوانب نظرية

#### المحور الاول: تطوير البرامج التربوية.

#### المفهوم

اصبحت مفردة التطوير من المفردات الكثيرة الاستعمال، نسمعها دائما في كل مكان ونلاحظها باستمرار في الصحف والمجلات كافة ونستخدمها بدون انقطاع في مناحي الحياة كافة تتناولها الناس وتتناولها اقلام العلماء والباحثين والأدباء، وفي مجال التربية يطرق على مسامعنا (تطوير المناهج، تطوير التعليم، تطوير طرائق التدريس، تطوير الوسائل التعليمية الحديثة، تطوير اساليب ونظم الامتحانات، تطوير اساليب ووسائل التقييم، تطوير برامج إعداد المدرسين، تطوير نظم تدريس المدرسين والمشرفين، وبما أن التعليم له الأثر الكبير في جوانب الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والدينية والصحية فإن تطوير البرامج لا تتوقف اثاره على المتعلم والمؤسسة فحسب وانما تمتد الى المجتمع بجوانبه كافة، وهذا يؤدي بنا الى القول بأن لتطوير البرامج أهمية كبيرة ومكانة بالغة وذلك لان التطوير يكون في الواقع بناء وإعداد انسان المستقبل ورجل الغد ومتى طوّرننا هذا الأنسان فإنه يصبح بدوره قادراً على الامساك بدفة التطوير في مجالات الحياة كافة ليشق بها طريقه الى غدٍ مشرق يضم في جنباته السعادة والى مستقبل مضيء يحمل في طياته الرفاهية والهناء وبهذا يكون

تطوير البرامج التعليمية أساساً لكل تطوير ونواة لكل تقدم وتغيير، والتطوير يهدف دائماً للوصول بالشيء المطور أو النظام المطور الى احسن صورة ممكنة كي يؤدي الغرض المطلوب منه بكفاءة تامة ويحقق الاهداف المنشودة منه على اتم وجه وبطريقة اقتصادية في الوقت والجهد والتكاليف (الوكيل، ٢٠٠٠: ١٣-١٥).

وعرفه حلمي وحسين (٢٠٠٥) طبقاً لمعجم الوسيط كلمة التطور التحول من طور إلى آخر ومن ثم التغيير الإيجابي، فالتطوير في أي جانب من جوانب الحياة هو الوصول بالشيء المطور أو النظام إلى أحسن صورة ممكنة كي يؤدي الغرض المطلوب وبأقل تكلفة وجهد ممكن مما يستوجب التغيير في شكل ومضمون الشيء المراد تطويره (حلمي، ٢٠٠٥: ١٤٣).

#### أهمية عملية التطوير

تنبثق أهمية التطوير من أهمية التربية نفسها، والتربية هي وسيلة يستعملها المجتمع لحل مشكلاته وتحقيق اماله وتطلعاته وتفجير طاقاته البشرية واستثمار مصادره الطبيعية بشكل امن، ولكي تحقق التربية ما تصبو اليه عليها أن تساير ما يطرأ على البيئة والمجتمع من تغيرات سريعة، اما إذا اصابها الجمود واخفقت في مسايرة تلك التغيرات فإنها بذلك تشكل عقبة كبيرة في سبيل تقدم المجتمع (سليم، ١٩٩٠، ٣٧).

#### مفهوم البرنامج

هي مجموعة من الانشطة المنظمة والمخططة التي تهدف الى تطوير معارف وخبرات واتجاهات المتعلمين المتدربين، وتسهم في تحديث معلوماتهم ورفع كفاءتهم الانتاجية وحل مشكلاتهم وتحسين ادائهم في عملهم (good,1970:297).

وعرفته (اليونسكو، ١٩٩٣) بأنه النشاط المنظم المخطط الذي يقدم الى المتدربين لتحسين وتطوير المستوى المهاري والمعرفي لديهم (اليونسكو، ١٩٩٣: ١٦).

التدريب: تتسم حياة الإنسان في الآونة الأخيرة بالتغير السريع بشكل غير مسبوق في التاريخ البشري المعاصر، فهو عصر التقدم العلمي والتكنولوجي، فلقد قامت الحاسبات الآلية وأنظمتها بجزء كبير من الوظائف التي كان يقوم بها الإنسان بنفسه وعلى الرغم من ذلك يمثل العنصر البشري أهم الموارد في المنظمات، حيث تعتمد كافة الموارد والمقومات الأخرى للمنظمة على كفاءته، فهو مفتاح النجاح، وضمان فاعلية استخدام العناصر الأخرى لتحقيق الأهداف المطلوبة، ومما لا شك فيه أن نجاح أي مشروع يتوقف إلى حد كبير على كفاءة العنصر البشري، وتحقيق ذلك يتطلب الارتقاء بمهارات الفرد وتعديل سلوكه وتدعيم قدراته، فالتدريب هو خير وسيلة لتحقيق ما سبق حيث أنه أساس التجديد والتغيير، وهو الوجه المكمل لعملية الإعداد، مما يجعل الفرد متجدد ومتطور في المهنة أو الوظيفة التي يشغلها، ويكون منسجم مع المتغيرات التي تحيط به في المجتمع الذي يعيش ويعمل فيه (الطعاني، ٢٠٠٢: ١٧).

#### أهمية التدريب

لا بد من إبراز بعض النقاط التي توضح أهمية التدريب بالنسبة للمعلم وهي كالآتي:  
أ) إن نجاح العملية التربوية بمحتواها العام وأبعادها المختلفة مرهون بوجود معلم كفء معد إعداداً جيداً ومجهز علمياً وثقافياً ومهنياً، بوجه مسارها ويضعها في إطارها الصحيح، فالمناهج الصالحة والكتب الدراسية الجيدة والوسائل المعينة والمباني المجهزة والإدارة المدرسية الناجحة على أهميتها تبقى قليلة الجدوى في ظل غياب معلم كفء.

ب) أن المعلم هو الذي يترجم أهداف المنهج إلى مواقف تعليمية وهو الذي يختار وسيلة التعلم المناسبة وفوق ذلك كله فهو الذي يؤثر في تفكير تلاميذه وسلوكهم وبالتالي فهو العنصر الأهم في تكوين شخصياتهم وتوجيه قيمهم ومثلهم.

ج) أن إعداد المعلم ثقافياً وعلمياً لا يتعارض مع إعداده مهنياً، كما أن نموه مهنياً وعلمياً عملية واحدة ومتكاملة طابعها الاستمرار والديمومة وهدفها توفير معلم كف، قادر على أداء دوره بنجاح وبما يتلاءم مع التغيير المستمر الذي يطرق على المناهج وأساليب التعليم والوسائل التعليمية. (زغلول، ٢٠٠٤: ٤٣ - ٤٤).

### التدريب في أثناء الخدمة

التدريب يعد من الوظائف الجوهرية لإدارة الموارد البشرية، والتدريب يشير إلى التغيير والتحسين والتطور، فهو يعني التغيير إلى الأفضل، أو تطوير الشخص في معلوماته واتجاهاته وقدراته ومهاراته وأفكاره وسلوكه الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحسين مستوى أدائه، ويؤدي زيادة معدلات إنتاجه.

إن التدريب الفعال يساهم بدرجة عالية في تميز المنظمة ووضعها في الصدارة والريادة وبدونه تتخلف عن ركب التقدم وتفقد الريادة في عملها، فإذا توقفت المنظمة عن التدريب فقدت الريادة، أما إذا أمنت الإدارة وادركت أهمية التدريب الفعال، حافظت على مكانتها في القمة، فالمتميزة هي التي تهتم بالتدريب، ومن ثم يجب الاهتمام بالتدريب وجعله فلسفة وثقافة لها، مع ضرورة الربط بين أهدافها وخططها (حسن: ٢٠٠٩، ٢٥).

ويرى الباحث أن التدريب في أثناء الخدمة هو نشاط مخطط بهدف أحداث تغييرات في الفرد أو الجماعة التي ندرسها تتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم، بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية التدريب في أثناء الخدمة ضرورة حتمية .

### ١. أهداف التدريب في أثناء الخدمة

أورد (أحمد اللقاني) أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وهي:

- رفع مستوى الأداء المهني مادة وطريقة، بما يلاءم أهداف المرحلة التعليمية.
- تصحيح أوضاعهم في المراحل التعليمية: تبعاً لمستوى الكفاية المهنية .
- الإلمام بالأساليب والطرق المستخدمة في مجال التعليم .
- الإلمام بمشكلات النظام التعليمي وحلولها، ومعرفة مسؤولياتهم إزاءها و الاهتمام بالبحوث والدراسات (اللقاني، ١٩٧٩: ٢٢٥ - ٢٢٦).

### معايير INEE (Interagency Network for Education in Emergencies)

مفهوم الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ (آيني): هي شبكة عالمية مفتوحة تضم أعضاء يعملون سوياً ضمن إطار عمل إنساني وتنموي لضمان حق الحصول على التعليم الجيد والأمن للجميع في حالات الطوارئ ومرحلة التعافي بعد الأزمات، تؤمن المجموعة القيادية القيادة والتوجيه للشبكة، وتضم المجموعة القيادية الحالية أعضاء من الصندوق العالمي للطفل، ولجنة الإغاثة الدولية، وصندوق تعليم اللاجئين، ومعهد المجتمع المفتوح، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة - اليونسكو، وصندوق الأمم المتحدة للطفولة - اليونيسيف، ومفوضية الأمم المتحدة لرعاية شؤون اللاجئين، والبنك الدولي.

يحتوي كتيب الحد الأدنى لمعايير التعليم من الآيني على (١٩ معياراً)، يرافق كل منهم خطوات أساسية وملاحظات إرشادية، يهدف الكتيب إلى تحسين جودة الجهوية التعليمية، الاستجابة والتعافي، ويزيد من فرص الحصول على فرص آمنة ومناسبة للتعليم ويضمن المساواة عند تأمين هذه الخدمات [minimumstandards@ineesite.org](mailto:minimumstandards@ineesite.org).

اذ قامت الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ (آيني) بتسيير عملية استشارية شملت سلطات وطنية، وممارسين، صانعي السياسات، أكاديميين ومربين آخرين من حول العالم ليطوروا هذا الكتيب عام 2004 وليحدثوه عام ( 2010 ) . ( شبكة وكالات التعليم، ٢٠٠٤).

وهذا تفصيل بالمعايير:

أولاً: المعيار الاول: المعايير الأساسية: المجال الاول (المشاركة)- المجال الثاني ( الموارد)- المجال الثالث (التنسيق) - المجال الخامس (استراتيجيات الاستجابة) - المجال السادس ( المراقبة)- المجال السابع ( التقييم).

ثانياً: المعيار الثاني: امكانية الحصول على التعليم والبيئة التعليمية: المجال الاول ( تكافؤ في فرص الحصول على التعليم)- المجال الثاني ( الحماية والمعيشة الجيدة)- المجال الثالث ( المرافق والخدمات).

ثالثاً: المعيار الثالث: التدريس والتعليم: المجال الاول ( المناهج)- المجال الثاني (التدريب و التطور المهني والدعم)- المجال الثالث (التدريس وعمليات التعلم)- المجال الرابع ( تقييم نتائج التعلم).

رابعاً: المعيار الرابع: المعلمون وسائر العاملين في التعليم: المجال الاول ( التوظيف والاختيار) -المجال الثاني ( المعلمون وسائر العاملين)- المجال الثالث ( الدعم والاشراف) .

خامساً: المعيار الخامس: سياسة التعلم : المجال الاول ( القانون وتشكيل السياسة) - المجال الثاني (التخطيط والتنفيذ).

المبحث الثاني/ الدراسات السابقة:

أولاً: دراسة صادق الشافعي (٢٠١٢) "تطوير برنامج إعداد مدرسي التاريخ في كليات التربية في الجامعات العراقية في ضوء معايير الجودة الشاملة": اجريت هذه الدراسة في العراق وكانت تهدف الى التعرف على واقع برنامج إعداد مدرسي التاريخ في كليات التربية في الجامعات العراقية أداة في ضوء معايير الجودة الشاملة لتقويم مخرجات قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء وتقويم مخرجات قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء في ضوء معايير الجودة الشاملة، من وجهة نظر المشرف ( الاختصاص - التربوي ) ،وبناء أداة في ضوء معايير الجودة الشاملة لتقويم برنامج إعداد مدرسي التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء وتقويم برنامج إعداد مدرسي التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء في ضوء معايير الجودة الشاملة، واعد الباحث استبانتيين الأولى لتقويم مخرجات قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء في ضوء معايير الجودة الشاملة، من وجهة نظر المشرف (الاختصاص-التربوي) ، وتوصل الباحث الى عدد من النتائج منها: إن مستوى درجة تواجد الجودة في مخرجات قسم التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء كان بدرجة متوسطة وحصول الجانب الشخصي على المرتبة الأولى في جوانب عملية إعداد مدرسي التاريخ في كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء وضعف تواجد الجودة الشاملة في الجانب التكنولوجي. (الشافعي، ٢٠١٢: ١٤).

ثانياً: دراسة دعاء عباس (٢٠٢١) " تطوير برامج اعداد المعلم في كليات التربية الاساسية على وفق التصنيفات العالمية": اجريت هذه الدراسة في العراق وكانت تهدف الى تطوير برامج إعداد المعلم في كليات التربية الاساسية على وفق التصنيفات العالمية، وتقديم برنامج مقترح لتطوير برامج إعداد المعلم في كليات التربية الاساسية في ضوء نتائج البحث ولتحقيق هدف في البحث استعملت الباحثة في هذا البحث الاستطلاعي المنهج الوصفي المسحي ، وقد تألفت العينة من الاساتذة المشرفين على اعداد برامج المعلمين من (العمداء ومعاونيهم ورؤساء الأقسام ومقرريها

وايضاً مؤولي شعبة الجودة ) في كليات التربية الأساسية في الجامعات العراقية للعام الدراسي (٢٠١٩ - ٢٠٢٠ م) و بلغ عددهم (٦٥) تدريسيا وتدرسية كما استعملت الباحثة بعض الاحصاءات الوصفية والتحليلية لتفسير استجابات عينة البحث لعيارات الاستبانة، وهي (معادلة الفا - كرونباخ ، الوسط المرجح ، الوزن السنوي ، مربع كاي )، وقد أعدت الباحثة استبانة تتكون من مجموعة من المعايير المترجمة التابعة للتصنيفات العالمية اذ بلغت المؤشرات بصيغتها الأولية (١١٦) مؤشرا موزعة على (٥٧) معياراً. وبعد تطبيق المعادلات الاحصائية وصلت الباحثة الى مجموعة من الاستنتاجات : هناك رغبة لوزارة التعليم العالي والبحث على الحصول معايير التصنيفات العالمية واعتمادها في برامج كليات التربية الأساسية يعني الاعتراف العالمي بتطور التربية الأساسية العراقية من مواكبتها لأحدث البرامج العالمية في اعداد المعلم وذلك وفق التصنيفات.(دعاء عباس، ٢٠٢١ : ١٠٢).

### الفصل الثالث/ منهج البحث واجراءاته

#### اولاً: منهج البحث

استعمل الباحث منهج البحث الوصفي لملائمته أهداف البحث ، فهو أسلوب من الاساليب المستعملة في البحث العلمي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً علمياً دقيقاً ويعبر عنها كميّاً أو كميّاً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة كما هي ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً كميّاً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات الظواهر الأخرى (عبيدات وآخرون ، ٢٠٠٥ : ٢٤٧).

#### ثانياً: اجراءات البحث:

١- مجتمع البحث : يتكون مجتمع البحث الحالي من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في المديرية العامة لتربية بابل وكان عددهم ( ١٨١٣١) معلم و معلمه موزعين على المديريات التابعين لها كما موضحة في جدول (١)، والمشرفين التربويين والاختصاص البالغ عددهم ( ٢٧٣ ) مشرف ومشرفة.

جدول ( ١ ) مجتمع البحث يوزع حسب المديريات

المديريات	المعلمين /المشرفين	المعلمات/المشرفات	المجموع
مديرية تربية الحلة	٣٤٢١	٣١٢٠	٦٥٤١
قسم تربية المحاول	٢٦٥١	١٩٤٠	٤٥٩١
قضاء المسيب	١٩٤٥	١٨٠٦	٣٧٥١
الهاشمية	٢١٤٥	١١٠٣	٣٢٤٨
الاشراف التربوي	١٨٩	٨٤	٢٧٣

#### ٢\_ عينة البحث

بسبب عدم تجانس وحدات مجتمع البحث الحالي، فقد لجأ الباحث إلى اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، إذ تُعدّ العينات المختارة بهذا الأسلوب من أفضل أنواع العينات وأكثرها دقة في تمثيل المجتمع، لذا اعتمد الباحث على الأسلوب المتناسب من أجل الحصول على عينة أكثر تمثيلاً للمجتمع الأصلي.(الجادري، ٢٠٠٧ : ٣١).

ووفقاً لذلك تم اختيار عينة بلغت عدد المعلمين والمعلمات (٥٦٠) والمشرفين والمشرفات (١٧٥)، موزعين على وفق النوع، وكما موضح في جدول (٢) الذي يعرض تفاصيل عينة البحث موزعة حسب عدد المعلمين والاشرف التربوي.

جدول (٢) يوضح عينة البحث

النسبة المئوية	المجموع	المعلمات/المشرفات	المعلمين/المشرفين	المديريات
٢,٤٣	١٥٩	٦٤	٩٥	تربية الحلة
٣,٢٠	١٤٧	٥٩	٨٨	قضاء المحاول
٣,٧٦	١٤١	٦٧	٧٤	قضاء المسيب
٣,٤٨	١١٣	٤٩	٦٤	الهاشمية
٦٤,١٠	١٧٥	٨٢	٩٣	الاشرف التربوي

ثالثاً- أداة البحث:

من متطلبات البحث أداة يمكن بواسطتها جمع البيانات التي لها علاقة به " ان الاختلاف في طبيعة البحوث، يفرض على اي باحث ان يستعمل مجموعة من الادوات من دون غيرها فالاستمارة من الادوات التي كثر استعمالها في البحوث الوصفية ". (ملحم، ٢٠٠٢: ١٦٤)

وبما أن هذه الدراسة تهدف إلى تطوير برامج التدريب للمعلمين في اثناء الخدمة على وفق معايير (INEE)، قام الباحث في بناء الاداة الاتية:

- استبانة لتقويم برامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة على وفق معايير (INEE) من وجهة نظر المعلمين والمشرفين في مديريات واقسام تربية بابل.

**صدق الأداة Validity of The Tool:** الصدق من شروط المقياس الجيد، ويقصد بالصدق أن يقيس المقياس بالفعل لما وضع لقياسه، ويشير إلى الدرجة التي تستطيع الاداة من خلالها أن تحقق الأهداف التي وضعت من اجلها. (صالح، ٢٠١٠: ١٥٩)

كما يعد الصدق من العناصر الواجب توافرها في بناء الأداة، إذ إن الأداة تكون صادقة إذا كان بمقدورها أن تقيس الشيء الذي وضعت له فعلاً. (عودة، ٢٠٠٢، ٥٤)، إن اختيار الأداة المناسبة وسلامة بنائها، ومراعاة الدقة في فحص الأداة هي أمور على جانب كبير من الأهمية في عملية تحديد المعايير اللازمة؛ لأن الأداة السليمة تقود إلى نتائج سليمة. (الشبلي، ٢٠٠٠، ٩٩) وللتثبت من صدق الاداة قام الباحث بالاتي:

أ. **الصدق الظاهري:** يمثل المظهر العام للمقياس من حيث المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها، وكذلك يتناول تعليمات الاداة ودقتها ودرجة الوضوح و الموضوعية، فاذا كانت فقرات الاداة مطابقة للسمة التي تقيسها فإنها تكون أكثر صدقا. (ابو عواد ونوفل، ٢٠١٢: ١٨٨)

وللتحقق من الصدق الظاهري للأداة عرض الباحث فقرات الاداة البالغة (١١٢) فقرة كما في ملحق (٥) على عدد من المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية لاستطلاع آرائهم لبيان ملائمة كل فقرة للذي وضعت لقياسه وسلامة صياغتها، اذ اعتمد الباحث نسبة اتفاق (٨٠%) من اراء الخبراء أساسا لقبول فقرات الاداة، اذ عدلت بعض الفقرات وحذفت البعض الآخر في ضوء آرائهم وملاحظاتهم وبذلك أصبحت الاداة مكون من (١١٢) فقرة صالحة بعد التعديل والجدول (٤) يوضح ذلك.

### تطبيق أداة التقييم :

بعد ان قام الباحث بإعداد أدواتي التقييم والتأكد من صدقهما وثباتهما أصبحتا جاهزتين للتطبيق , اذ قام الباحث بتوزيع الاستبانات وفق الاتي :

أ- تم توزيع الاستبانات على عينة الدراسة (المعلمين والمعلمات) للفترة من يوم الاحد ٢٠٢٢/١٢/٣ ولغاية يوم الخميس ٢٠٢٢/١٢/١٥، اذ تم توزيع (٦٠٠) استمارة ، وتم تجميعها ، اذ بلغ عدد الاستبانات المستلمة والصالحة للتحليل (٥٦٠) ، اما بقية الاستبانات فقد تم استبعادها لعدم التزام المعلمين والمعلمات بتعليمات الاجابة.

ب- تم توزيع الاستبانات على عينة الدراسة (المشرفين) للفترة من يوم الاحد ٢٠٢٢/١٢/١٧ ولغاية يوم الخميس ٢٠٢٢/١٢/٢٢، اذ تم توزيع (١٧٥) استمارة ، وتم تجميعها ، اذ بلغ عدد الاستبانات المستلمة والصالحة للتحليل (١٦٠) ، اما بقية الاستبانات فقد تم استبعادها لعدم التزام المدرسين والمدرسات بتعليمات الاجابة.

### خامسا : الوسائل الإحصائية Statistical Means :

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من خلال برنامج (spss 23) وكذلك برنامج (Microsoft excel 2010) في معالجة البيانات ماعدا النسب المئوية والوسط المرجح، وهذه الوسائل هي :

١- النسبة المئوية : لبيان النسبة المئوية لاتفاق الخبراء على كل فقرة من فقرات اداة تقويم اداء مدرسي الفيزياء .

٢- مربع كاي (كا<sup>٢</sup>) Chi- square .

٣- معامل ارتباط بيرسون : استخدم لاستخراج الاتساق الداخلي لأداة تقويم اداء مدرسي الفيزياء ولمقياس الثقافة الفيزيائية .

٤- معادلة الوسط الفرضي : تستخدم لاستخراج الوسط الفرضي لمقياس الثقافة الفيزيائية.

### الفصل الرابع

#### عرض النتائج وتفسيرها

يشتمل هذا الفصل على عرض للنتائج التي توصل اليها الباحث في هذا البحث والتي تحقق هدفه والمتمثلة في " تطوير برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة على وفق معايير (INEE) التي حددت في اجراءات هذا البحث .

#### عرض النتائج

الهدف الاول : بناء معايير التقييم وفق معايير (INEE).

وقد تم تحقيقها في الفصل الثالث اذ قام الباحث ببناء اداة البحث وذلك من خلال اعداد قائمة بمعايير

#### (INEE)

الهدف الثاني : تقويم برامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة.

للتحقق من هدف البحث فقد قام الباحث بالاتي :

اولا: استخراج الباحث الوسط المرجح والنسبة المئوية للمعايير الرئيسية ، للحكم على مدى توافر معايير (INEE) في برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة بعد تنزيل الدرجات للمقومين (المشرف و المعلم ) في ضوء الدرجة التي وقع ضمنها الوسط المرجح لاستجابات المقومين كما موضح في الجدول (١) والشكل رقم (١) .

جدول (١) يوضح الاوساط المرجحة والنسبة المئوية لمعايير (INEE) الرئيسة

ت	المعايير الرئيسة	الوسط المرجح	النسبة المئوية	الحكم
١	المعلمون وسائر العاملين في التعليم	3.80	75.95	جيد
٢	سياسة التعلم	3.68	73.64	متوسط
٣	التدريس والتعليم	3.40	67.94	متوسط
٤	امكانية الحصول على التعليم والبيئة التعليمية	3.38	67.6	متوسط
٥	المعايير الاساسية	3.29	65.89	متوسط
	المجموع النهائي	3.51	70.20	جيد

- من ملاحظة الجدول (١) يتبين ان جميع مجالات معايير ( INEE ) الرئيسة قد حصلت على التقييم متوسط وغير المحققة ما عدا مجال (المعلمون وسائر العاملين في التعليم) فإنه قد حصل على التقييم عالي وحقق ، وهذا يعني ان معايير (INEE) غير المطبق في برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة ويمكن توضيح ذلك بالاتي :
- ١- حصل مجال (المعايير الاساسية) على وسط مرجح مقداره (٣,٢٩) و وزن مؤوي (٦٥,٨٩) ووقع في فئة حكم ( ٥٢ - ٦٨ ) وبمستوى تطبيق متوسط مما يدل على ان المجال لم يحقق النسبة المحكية البالغة (٧٥%) .
  - ٢- حصل مجال (امكانية الحصول على التعليم والبيئة التعليمية ) على وسط مرجح مقداره (٣,٣٨) و وزن مؤوي (٦٧,٥٤) ووقع في فئة حكم ( ٥٢ - ٦٨ ) وبمستوى تطبيق متوسط مما يدل على ان المجال لم يحقق النسبة المحكية البالغة (٧٥%) .
  - ٣- حصل مجال (التدريس والتعليم) على وسط مرجح مقداره (٣,٤٠) و وزن مؤوي (٦٧,٩٤) ووقع في فئة حكم ( ٥٢ - ٦٨ ) وبمستوى تطبيق متوسط مما يدل على ان المجال لم يحقق النسبة المحكية البالغة (٧٥%) .
  - ٤- حصل مجال (المعلمون وسائر العاملين في التعليم) على وسط مرجح مقداره (٣,٨٠) و وزن مؤوي (٧٥,٩٥) ووقع في فئة حكم ( ٦٨ - ٨٤ ) وبمستوى تطبيق جيد مما يدل على ان المجال يحقق النسبة المحكية البالغة (٧٥%) .
  - ٥- حصل مجال (سياسة التعلم) على وسط مرجح مقداره (٣,٦٨) و وزن مؤوي (٧٣,٦٤) ووقع في فئة حكم ( ٦٨ - ٨٤ ) وبمستوى تطبيق جيد ولكنه لم يحقق النسبة المحكية البالغة (٧٥%) .
  - ٦- حصلت المعايير جميعها على وسط مرجح مقداره (٣,٥١) و وزن مؤوي (٧٠,٢٠) ووقع في فئة حكم ( ٦٨ - ٨٤ ) وبمستوى تطبيق جيد ولكنها لم تحقق النسبة المحكية البالغة (٧٥%) .
- وبعد ان حدد الباحث المعايير المحققة وغير المحققة لجميع معايير ( INEE ) الرئيسة ومن اجل معرفة المؤشرات الفرعية لمجالات التي تنتمي لكل معيار رئيسي وعلى النحو الاتي:

أولاً : المعايير الأساسية

يتضمن هذا المعيار على (٣٦) فقرة موزعة على (٧) مجالات وكما موضحة في الجدول (٢) والشكل رقم (٢) إذ تراوحت اوساطها المرجحة بين (٣,٠٩-٣,٧٩) واوزانها المئوية تراوحت بين(٦١,٧٩-٧٥,٩٠%) وبلغ متوسط الاوساط المرجحة للمجال (٣,٣٠) ومتوسط الاوزان المئوية للمجال بلغ (٦٦,٠١) % وبلغ عدد المجالات المحققة للمعايير (١) وغير المحققة (٦) فقرة.

جدول (٢) يوضح تقسيم الدرجات على كل مجال من مجالات المعيار الاساسي لمعايير (INEE) الرئيسة و الوسط المرجح والوزن المئوي لها من خلال اجابات (المشرفون - المعلمون)

ت	المجالات	غير متحققة	متحققة بدرجة ضعيفة	متحققة بدرجة متوسطة	متحققة بدرجة عالية	متحققة بدرجة عالية جداً	الوسط المرجح للفقرة	الوزن المئوي للفقرة %	الحكم
1	استراتيجيات الاستجابة	58	319	932	884	1137	3.81	76.2	جيد
2	التحليل	232	710	1787	1228	705	3.31	66.2	متوسط
3	التقييم	107	273	825	501	292	3.29	65.8	متوسط
4	المشاركة	425	395	1588	956	632	3.24	64.8	متوسط
5	التنسيق	480	653	1663	1055	811	3.23	64.6	متوسط
6	المراقبة	338	618	1148	850	290	3.09	61.74	متوسط
7	الموارد	291	348	713	212	434	3.08	61.6	متوسط
	المجموع	1931	3316	8656	5686	4301	3.29	65.84	متوسط

من ملاحظة الجدول (٢) يتبين ان جميع المعيار الاساسي لمعايير ( INEE ) الرئيسة قد حصلت على التقييم متوسط وغير المحققة ما عدا مجال (استراتيجيات الاستجابة) فإنه قد حصل على التقييم عالي , وهذا يعني ان برامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة لا تطبق المعيار الاساسي لمعايير ( INEE ) ولهدف معرفة الفقرات التي حققت المعايير قام الباحث بحساب الاوساط المرجحة والوزن المئوي لها.

ثانياً : امكانية الحصول على التعليم والبيئة التعليمية

يتضمن هذا المعيار على (٢٤) فقرة موزعة على (٣) مجالات وكما موضحة في الجدول (٤) والشكل رقم (٤) إذ تراوحت اوساطها المرجحة بين (٣,١٣-٣,٥٢) واوزانها المئوية تراوحت بين(٦٢,٥٢-٧٠,٤٨%) وبلغ متوسط الاوساط المرجحة للمجال (٣,٣٨) ومتوسط الاوزان المئوية للمجال بلغ (٦٧,٥٤) % وبلغ عدد المجالات المحققة للمعايير (٠) وغير المحققة (٣) فقرة.

جدول (٤) يوضح تقسيم الدرجات على كل مجال من مجالات (امكانية الحصول على التعليم والبيئة التعليمية) لمعايير (INEE) الرئيسية و الوسط المرجح والوزن المئوي لها من خلال اجابات (المشرفون - المعلمون)

ت	المجالات	غير متحققة	متحققة بدرجة ضعيفة	متحققة بدرجة متوسطة	متحققة بدرجة عالية	متحققة بدرجة عالية جداً	الوسط المرجح للفقرة	الوزن المئوي للفقرة %	الحكم
1	المرافق والخدمات	382	395	2253	1615	1349	3.52	70.48	متوسط
2	الحماية والمعيشة الجيدة	230	314	1957	1303	858	3.48	69.63	متوسط
3	تكافؤ فرص الحصول على التعليم	413	535	2634	1460	286	3.13	62.6	متوسط
4	المجموع	1025	1244	6844	4378	2493	3.38	67.54	متوسط

من ملاحظة الجدول (٤) يتبين ان جميع مجالات ( امكانية الحصول على التعليم والبيئة التعليمية) لمعايير (INEE) الرئيسية قد حصلت على التقييم متوسط وغير المحققة , وهذا يعني ان برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة لا تطبق المعيار (امكانية الحصول على التعليم والبيئة التعليمية) لمعايير ( INEE ) ولهدف معرفة الفقرات التي حققت المعايير قام الباحث بحساب الاوساط المرجحة والوزن المئوي لها.

ثالثاً : التدريس والتعليم

يتضمن هذا المعيار على (٢٤) فقرة موزعة على (٤) مجالات وكما موضحة في الجدول (٦) والشكل رقم (٦) إذ تراوحت اوساطها المرجحة بين (٣,٠٥-٣,٩٤) واوزانها المئوية تراوحت بين (٦١,٠٦-٧٧,٧١%) وبلغ متوسط الاوساط المرجحة للمجال (٣,٤٠) ومتوسط الاوزان المئوية للمجال بلغ (٦٧,٩٤%) وبلغ عدد المجالات المحققة للمعايير (١) وغير المحققة (٣).

جدول (٦) يوضح تقسيم الدرجات على كل مجال من مجالات التدريس والتعليم لمعايير (INEE) الرئيسية و الوسط المرجح والوزن المئوي لها من خلال اجابات (المشرفون - المعلمون)

ت	المجالات	غير متحققة	متحققة بدرجة ضعيفة	متحققة بدرجة متوسطة	متحققة بدرجة عالية	متحققة بدرجة عالية جداً	الوسط المرجح للفقرة	الوزن المئوي للفقرة %	الحكم
1	تقييم نتائج التعلم	99	266	762	811	1392	3.94	78.71	متوسط
2	التدريس وعمليات التعلم	96	589	733	780	466	3.35	66.91	متوسط
3	المناهج	782	852	1816	1152	1392	3.25	65	متوسط
4	التدريب و التطور المهني والدعم	390	791	1635	571	609	3.05	61	متوسط
	المجموع	1367	2498	4946	3314	3859	3.40	67.94	متوسط

من ملاحظة الجدول (٦) يتبين ان جميع التدريس والتعليم لمعايير ( INEE ) الرئيسة قد حصلت على التقييم متوسط وغير المحققة ما عدا مجال (تقييم نتائج التعلم) فإنه قد حصل على التقييم جيد وحقق المعايير , وهذا يعني ان برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة لاتطبق المعيار الاساسي لمعايير ( INEE ) ولهدف معرفة الفقرات التي حققت المعايير قام الباحث بحساب الاوساط المرجحة والوزن المئوي.

#### رابعاً : المعلمون وسائر العاملين في التعليم

يتضمن هذا المعيار على (١٣) فقرة موزعة على (٣) مجالات وكما موضحة في الجدول (٨) والشكل رقم (٨) إذ تراوحت اوساطها المرجحة بين (٣,٦٢-٤,٠٩) واورانها المئوية تراوحت بين(٧٢,٤٤-٩٠%) وبلغ متوسط الاوساط المرجحة للمجال(٣,٧٩) ومتوسط الاوزان المئوية للمجال بلغ (٧٥,٧٣) % وبلغ عدد المجالات المحققة للمعايير (٢) وغير المحققة (١) .

جدول (٨) يوضح تقسيم الدرجات على كل مجال من مجالات المعلمون وسائر العاملين في التعليم لمعايير (INEE) الرئيسة و الوسط المرجح والوزن المئوي لها من خلال اجابات (المشرفون - المعلمون)

ت	المجالات	غير متحققة	متحققة بدرجة ضعيفة	متحققة بدرجة متوسطة	متحققة بدرجة عالية	متحققة بدرجة عالية جداً	الوسط المرجح للفقره	الوزن المئوي للفقره %	الحكم
1	المعلمون وسائر العاملين	64	29	598	875	1098	4.09	81.82	جيد
2	الدعم والاشراف	90	170	1554	1286	896	3.68	73.6	جيد
3	التوظيف والاختيار	155	103	748	328	664	3.62	72.4	جيد
	المجموع	309	302	2900	2489	2658	3.80	75.95	جيد

من ملاحظة الجدول (٨) يتبين ان جميع مجالات " المعلمون وسائر العاملين في التعليم" لمعايير ( INEE ) الرئيسة قد حصلت على التقييم جيد وغير المحققة ما عدا مجال (المعلمون وسائر العاملين) فإنه قد حصل على التقييم جيد وحقق المعايير , وهذا يعني ان برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة لا تطبق المعيار الاساسي لمعايير ( INEE ) ولهدف معرفة الفقرات التي حققت المعايير قام الباحث بحساب الاوساط المرجحة والوزن المئوي لها.

#### خامساً : سياسة التعلم

يتضمن هذا المعيار على (١٥) فقرة موزعة على (٢) مجالين وكما موضحة في الجدول (١٠) والشكل رقم (١٠) إذ تراوحت اوساطها المرجحة بين (٣,٦٧-٣,٦٩) واورانها المئوية تراوحت بين(٧٣,٤٢-٧٣,٦٤%) وبلغ متوسط الاوساط المرجحة للمجال (٣,٦٨) ومتوسط الاوزان المئوية للمجال بلغ (٧٣,٦٤) % وبلغ عدد المجالات المحققة للمعايير (٠) وغير المحققة (٢) فقرة.

جدول (١٠) يوضح تقسيم الدرجات على كل مجال من مجالات سياسة التعلم لمعايير (INEE) الرئيسة و الوسط المرجح والوزن المئوي لها من خلال اجابات (المشرفون - المعلمون)

ت	المجالات	غير متحققة	متحققة بدرجة ضعيفة	متحققة بدرجة متوسطة	متحققة بدرجة عالية	متحققة بدرجة عالية جداً	الوسط المرجح للفقرة	الوزن المئوي للفقرة %	الحكم
1	القانون وتشكيل السياسة	445	493	1852	1887	1983	3.67	73.42	جيد
2	التخطيط والتنفيذ	140	243	1099	857	991	3.69	73.87	جيد
	المجموع	585	736	2951	2744	2974	3.68	73.64	جيد

من ملاحظة الجدول (١٠) يتبين ان جميع مجالات سياسة التعلم لمعايير (INEE) الرئيسة قد حصلت على التقييم جيد وغير المحققة، وهذا يعني ان برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة لا تطبق المعيار الاساسي لمعايير (INEE) ولهدف معرفة الفقرات التي حققت المعايير قام الباحث بحساب الاوساط المرجحة والوزن المئوي لها. الرؤية المقترحة للتطوير

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي ومن خلال استقراء وتحليل متغيرات البحث وانطلاقاً من تحقيق معايير (INEE) التي وضعتها الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ وموازنتها بالواقع الحالي لبرنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة، فأعتمد الباحث على النتائج التي توصل اليها البحث منطلقاً منها في وضع الرؤية المقترحة لتطوير برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة على وفق معايير (INEE).  
اولاً: الرؤية الخاصة بتطوير مجال "المشاركة"

١- يجب أن تضمن الجهات المسؤولة عن التعليم مشاركة المعلمين والمشرفين في تحديد اولوية الأنشطة التعليمية في البرامج التدريبية.

٢- ان تكون المشاركة من قبل المعلمين والمشرفين بغض النظر عن الجنس والعمر والعرق والدين.

٣- تحديد حاجات التعليم والتدريب لكل المتدربين من قبل الاطراف المشتركة في البرامج التدريبية.

ثانياً: الرؤية الخاصة بتطوير مجال "الموارد"

١- ان يتم تحديد ماهي المهارات التي يمكن ان يحصل عليها المعلمون في نهاية البرنامج التدريبي.

٢- تحديد المعارف والعلوم التي تقدم للمعلمين المتدربين من خلال الاطلاع على مواطن الضعف المعرفي لديهم من خلال متابعتهم.

٣- بعد تحديد المعارف يجب الأخذ بعين الاعتبار الامكانيات المناسبة، وان تتماشى هذه المعارف مع قدرات المعلمين ومستوياتهم المعرفية والعلمية.

ثالثاً: الرؤية الخاصة بتطوير مجال "التنسيق"

١- الاهتمام بتنظيم وتنسيق المعلومات الخاصة بالمنهج المقدم للمتدربين.

٢- تقوم الجهات المسؤولة عن التعليم بوضع اطار زمني محدد لتنفيذ البرنامج التدريبي المعد للتخلص من الازمة.

٣- يتم التخطيط وادارة جميع المعلومات الخاصة بكل ما يتعلق بالبرامج التدريبية من حيث اعداد قوائم بأسماء المشتركين من مدرسين ومتدربين.

**رابعاً: الرؤية الخاصة بتطوير مجال "التحليل"**

- ١- تحديد طرائق التدريس التي سوف يتم استخدامها لتقديم المادة العلمية للمعلمين المتدربين على ان تكون ملائمة لحالة الازمة.
- ٢- تقوم الجهات المسؤولة عن اعداد البرامج التدريبية بدراسة تامة لما يتوفر من موارد تساعد في اتمام هذه الدورات.
- ٣- تحديد الاستراتيجيات التي تحدد كيفية ادارة الازمة.

**خامساً: الرؤية الخاصة بتطوير مجال "المراقبة"**

- ١- تعيين لجان مختصة من قبل الجهات المسؤولة عن العملية التعليمية مهمتها متابعة مجريات الاحداث وكذلك متابعة البرامج التدريبية التي تقدم للمتدربين في حالة الازمة.
  - ٢- تتابع الجهات المسؤولة عن التعليم نشاطات وفعاليات البرامج التدريبية.
  - ٣- ان تكون هذه المتابعة بشكل دوري مستمر لحين التخلص من الازمة.
- سادساً: الرؤية الخاصة بتطوير مجال "تكافؤ فرص الحصول على التعليم"**
- ١- عدم حرمان اي معلم من حق الاستفادة من الاشتراك في البرامج التدريبية.
  - ٢- يجب ازالة كافة العوائق امام المعلمين للاشتراك في هذه البرامج.
  - ٣- لا يجوز التمييز بين المعلمين من حيث العمر والجنس وعدد سنوات الخدمة للاشتراك في البرامج التدريبية.

**سابعاً: الرؤية الخاصة بتطوير مجال "الحماية والمعيشة الجيدة"**

- ١- كذلك يساهم رأي المعلمون في اختيار التصاميم المعمارية لإنشاء المراكز التدريبية.
  - ٢- يتم اختيار مكان تنفيذ البرنامج التدريبي بعيداً عن اي مصدر من مصادر الاذى.
  - ٣- ان يتم تأمين الطريق المؤدي الى مراكز التدريب.
- ثامناً: الرؤية الخاصة بتطوير مجال "المرافق والخدمات"**
- ١- ان تضم مراكز التدريب اماكن مخصصة لمبيت المعلمين الذين يبعد سكنهم عن المركز.
  - ٢- وضع اشارات دالة لتوضح موقع مراكز التدريب ويفضل اضافتها على GPS.
  - ٣- اختيار مساحات واسعة لبناء المراكز التدريبية وعلى ان تضم مكانات لممارسة الرياضة للخروج من الروتين الممل.

**تاسعاً: الرؤية الخاصة بتطوير مجال "المناهج"**

- ١- تطلع الجهات المسؤولة عن التعليم على المناهج وتبحث عن سبل تطويرها لتواكب حالة الازمة.
- ٢- تشترك جميع الاطراف المعنية لأعداد المناهج على ان تعد بشكل يتلاءم مع كافة المستويات العلمية للمتدربين.
- ٣- تقدم البرامج التدريبية من قبل مدربين لديهم باع طويل في المجال التربوي.
- ٤- ان يشتمل البرنامج التدريبي على كافة اشكال الدعم والارشاد والمراقبة والاشراف على الصف وادارته.

**عاشراً: الرؤية الخاصة بتطوير مجال "التدريب والتطور المهني"**

- ١- يقوم البرنامج التدريبي على الحاجات التربوية للمتدربين.
- ٢- يعد البرنامج التدريبي بطريقة تتلاءم مع كلا الجنسين الذكور والاناث.

### احدى عشر: الرؤية الخاصة بتطوير مجال "تقييم نتائج التعليم"

- ١- ان يصبح المعلم بعد اتمام البرنامج التدريبي قادراً على تقييم طلبته بشكل جيد ومستمر.
  - ٢- ان تكون لديه القدرة على الحكم على اساليب التدريس وكفاءتها.
- ثلاث عشر: الرؤية الخاصة بتطوير مجال "القانون وتشكيل السياسة"
- ١- يجب ان تستند البرامج التدريبية الى قوانين مدعومة من الجهات المسؤولة عن التعليم.
  - ٢- ان تشرع قوانين تنص على وجوب اعداد برامج تدريبية تعالج متطلبات التعليم في حالة الازمات والطوارئ.

### الاستنتاجات

- ١- ان معايير INEE في برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة ممكنة التطبيق وقابلة للقياس، وليست مستحيلة او غير واقعية او صعبة التنفيذ.
- ٢- ان المعلم هو الاساس في العملية التعليمية وان تطوير لابد ان يبدأ من خلاله فهو صانع التطوير وعليه فلا بد من تطوير قدراته المختلفة من خلال تطوير برامج التدريب.
- ٣- تعد مديريات الاعداد والتدريب للمعلمين هي احد الروافد المهمة للتعليم وان عملية التطوير لبرامج هذه المديرية يعطي نتائج ايجابية.
- ٤- ان تطوير برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة لا يمكن ان يتم بصورة فاعلة ومثمرة الا في سياق رؤية واستراتيجية متكاملة وشاملة للتطوير تبدأ بتحديد الاهداف لعملية التطوير وتنتهي بعملية التقييم والمتابعة.

### التوصيات

- ١- اعتماد معايير (INEE) العالمية في جميع برامج التدريب للمعلمين في اثناء الخدمة لتفادي الازمات والطوارئ التي تواجه العملية التعليمية.
- ٢- اعداد دليل عملي لكيفية تطبيق معايير (INEE) في برامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة.
- ٣- الاستفادة من مقترحات التطوير التي اعدتها الباحثة بالاعتماد على نتائج دراسته لتقويم مخرجات البرامج التدريبية للمعلمين.
- ٤- الاستفادة من مقترحات التطوير التي اعدتها الباحثة لتقويم البرامج التدريبية في مديريات الاعداد والتدريب.

### المقترحات

- ١- إجراء دراسة مقارنة للتعرف على جودة برنامج تدريب المعلمين في مديريات الاعداد والتدريب في العراق وفي بعض الدول العربية.
- ٢- إجراء دراسة لتقويم برنامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة للتعرف على اهم المشكلات التي تواجه المعلمين وسبل علاجها في ضوء معايير (INEE).

### المصادر العربية

١. ابو عواد، محمد خليل (٢٠١٢)، مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط١، دار الميسرة، عمان ، الاردن.
٢. الجادري، عدنان حسن (٢٠٠٧)، الاسس المنهجية والاستخدامات الاحصائية في بحوث العلوم التربوية والانسانية، ط١، مكتبة الجامعة، عمان، الاردن.

٣. حسانين، محمد صبحي، الخولي امين (٢٠٠١)، برامج صقل التدريب اثناء الخدمة للعاملين في التربية البدنية والرياضية ، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر .
٤. حسن ،عبد العزيز علي (٢٠٠٩)، الادارة المتميزة للموارد البشرية، المكتبة العصرية.
٥. الحسنواي، دعاء عباس (٢٠٢١)، تطوير برامج اعداد المعلم في كليات التربية الاساسية على وفق التصنيفات العالمية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الاساسية، جامعة بابل.
٦. حلمي، مصطفى (٢٠٠٥)، مناهج البحث في العلوم الانسانية، ط١، دار الكتب العلمية.
٧. زغلول، محمد ومحمد ، مصطفى (٢٠٠٤) تكنولوجيا إعداد وتأهيل معلم التربية الرياضية\_ ط٢، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية ، مصر .
٨. الزهيري، محمد عبد الكريم محسن، (٢٠٠٩) تقويم المناهج التربوية في كليات التربية - جامعة الانبار من وجهة نظر التدريسيين والطلبة ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للعلوم الإنسانية ، جامعة الانبار .
٩. سليم، محمد علي (١٩٩٠)، دراسة واقعية تطويرية لأسئلة كتاب التاريخ المستوى
١٠. الشافعي، صادق عبيس (٢٠١٢)، تطوير برنامج إعداد مدرسي التاريخ في كليات التربية في الجامعات العراقية في ضوء معايير الجودة الشاملة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية - ابن رشد/جامعة بغداد.
١١. الشبر، عفاف حسن محمد (٢٠٠٠)، بناء برنامج لتطوير تدريس التعبير في المرحلة المتوسطة، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية ، العراق.
١٢. الشبكة المشتركة لوكالات التعليم في حالات الطوارئ (٢٠٠٤)، الحد الأدنى لمعايير INEE ، التعليم، ط١ .
١٣. الشبلي، ابراهيم مهدي (٢٠٠٠)، المناهج بناؤها تنفيذها. تقويمها وتطويرها، دار الامل. عمان.
١٤. الطعاني، حسن(٢٠٠٢)، التدريب مفهومه وفعالياته وبناء البرامج التدريبية وتقييمها، ط١، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
١٥. العاجز، فؤاد علي وعصام حسن (٢٠١٠)، واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، ٢٠١٠ .
١٦. العبايجي ، أمل فتاح زيدان (٢٠٠٢) دراسة موازنة للاتجاهات العلمية لطلبة المرحلة المتوسطة، مجلة كلية المعلمين، العدد (٣٥)، الجامعة المستنصرية ، العراق .
١٧. عبيدات، ذوقان (٢٠٠٥)، البحث العلمي- مفهومه- ادواته- اساليبه، ط٩، دار افكر ، عمان.
١٨. عودة، احمد (٢٠٠٢)، القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط٢، دار الامل، عمان، الاردن.
١٩. العيفاري، ثائر عبد السادة (١٠١٤)، تقويم فاعلية البرامج التدريبية لمعلمي الجغرافيا أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ال البيت، الاردن.
٢٠. قنديل ، ياسين عبد الرحمن (١٩٩١) التدريس وإعداد المعلم ، ط١، دار النشر الدولي ، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٢١. الكثيري، فاضل بن حميد (٢٠٠١)، المنهج التربوي ونظام التقييم ( دراسة تربوية في المناهج التعليمية)، ط١، بيروت، دار الهدى للنشر والتوزيع.
٢٢. اللقاني، احمد حسين ، وبرنس احمد(١٩٧٩)، تدريس المواد الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة ، ط٣.

٢٣. مرسى، محمد منير (١٩٨٩)، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاته، عالم الكباش، القاهرة، مصر.
٢٤. ملحم، سامي محمد (٢٠٠٢)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة، عمان.
٢٥. النايف، عزيز كاظم (٢٠١١) تدريس الكفايات اللازمة للطلبة المدرسين في مادة التاريخ وأثرها على ثقتهم بنفسهم، مجلة الباحث، العدد (١)، كلية التربية - جامعة كربلاء.
٢٦. وزارة التربية، اليونسكو، (٢٠١٣)، استراتيجية أعداد المعلم وتطويره المهني، مكتب العراق.
٢٧. الوكيل، حلمي احمد (٢٠٠٠)، تطوير المناهج، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
٢٨. اليونسكو (١٩٩٣)، دور المدرس في تنمية المجتمع المحلي، مكتب اليونسكو الاقليمي فب الدول العربية، ط١.

#### Arabic sources

1. Abu Awwad, Muhammad Khalil (2012), Introduction to Research Methods in Education and Psychology, 1st edition, Dar Al-Maysara, Amman, Jordan.
2. Al-Jadri, Adnan Hassan (2007), Methodological foundations and statistical uses in educational and human sciences research, 1st edition, University Library, Amman, Jordan.
3. Hassanein, Mohamed Sobhi, El-Khouly Amin (2001), In-service training refinement programs for workers in physical education and sports, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, Egypt.
4. Hassan, Abdel Aziz Ali (2009), Distinguished Human Resources Management, Modern Library.
5. Al-Hasnawi, Doaa Abbas (2021), Developing teacher preparation programs in basic education colleges according to international rankings, unpublished doctoral thesis, College of Basic Education, University of Babylon.
6. Helmy, Mostafa (2005), Research Methods in the Humanities, 1st Edition, Dar Al-Kutub Al-Alami.
7. Zaghoul, Mohamed and Mohamed, Mostafa (2004) Technology for preparing and qualifying a physical education teacher, 2nd edition, Dar Al-Wafaa for the world of printing and publishing, Alexandria, Egypt.
8. Al-Zuhairi, Muhammad Abd al-Karim Mohsen, (2009) Evaluation of educational curricula in the faculties of education - University of Anbar from the point of view of teachers and students, unpublished master's thesis, College of Education for Human Sciences, University of Anbar.
9. Selim, Muhammad Ali (1990), a realistic and developmental study of the level history book questions
10. Al-Shafei, Sadiq Abbas (2012), Developing a program for preparing history teachers in colleges of education in Iraqi universities in the light of comprehensive quality standards, unpublished doctoral thesis, College of Education - Ibn Rushd / University of Baghdad.
11. Al-Shubr, Afaf Hassan Muhammad (2000), Building a program to develop the teaching of expression in the intermediate stage, an unpublished doctoral thesis, College of Education, Al-Mustansiriya University, Iraq.
12. Inter-Agency Network for Education in Emergencies (2004), INEE Minimum Standards, Education, 1st Edition.
13. Al-Shibli, Ibrahim Mahdi (2000), Curriculum structure and implementation. Evaluation and development, Dar Al-Amal. Oman.

14. Al-Taani, Hassan (2002), training, its concept and activities, and building and evaluating training programs, 1st edition, Amman: Dar Al-Shorouk for publication and distribution.
15. The Helpless, Fouad Ali and Issam Hassan (2010), The Reality of Training Secondary School Teachers During Service in Gaza Governorates, Journal of the Islamic University, Series of Human Studies, Volume Eighteen, Number Two, 2010.
16. Al-Abaiji, Amal Fataj Zaidan (2002) A balanced study of the scientific trends of middle school students, Teachers College Journal, Issue (35), Al-Mustansiriya University, Iraq.
17. Obeidat, Thouqan (2005), Scientific research - its concept - its tools - its methods, 9th edition, Dar Afkar, Amman.
18. Odeh, Ahmed (2002), Measurement and Evaluation in the Teaching Process, 2nd edition, Dar Al-Amal, Amman, Jordan.
19. Al-Aifari, Thaer Abdel-Sada (1014), Evaluation of the effectiveness of training programs for geography teachers during service from the point of view of teachers in Jordan, unpublished master's thesis, Al al-Bayt University, Jordan.
20. Kandil, Yassin Abdel-Rahman (1991) Teaching and Teacher Preparation, 1st Edition, International Publishing House, Riyadh, Saudi Arabia.
21. Al-Kathiri, Fadel Bin Hamid (2001), The Educational Curriculum and Evaluation System (Educational Study in Educational Curricula), 1st Edition, Beirut, Dar Al-Huda for Publishing and Distribution.
22. Al-Laqani, Ahmed Hussein, and Prince Ahmed (1979), Teaching Social Studies, The World of Books, Cairo, 3rd Edition.
23. Morsi, Mohamed Mounir (1989), Educational Administration, Its Origins and Applications, Alam Al-Kabsh, Cairo, Egypt.
24. Melhem, Sami Muhammad (2002), Research Methods in Education and Psychology, Dar Al Masirah, Amman.
25. Al-Nayef, Aziz Kazem (2011) Teaching the necessary competencies for students teachers in history and its impact on their self-confidence, Researcher Magazine, Issue (1), College of Education - University of Karbala.
26. Ministry of Education, UNESCO, (2013), Teacher Preparation and Professional Development Strategy, Iraq Office.
27. Al-Wakeel, Helmy Ahmed (2000), Curriculum Development, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, Egypt.
28. UNESCO (1993), The Teacher's Role in Community Development, UNESCO Regional Office for the Arab Countries, 1st edition.

## المصادر الاجنبية

1. Good, Carter V. ed (1970), "Dictionary of Education, mc Grow, Hill book inc , New york.
2. Ingvarson, L(2002) **Development of national standers frame work for the teaching profession .an issue paper prepared for mceetya taskforce on teacher Quality and educational leadership**