

# **أثر برنامج مقترح لدورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تنمية مهارات المحاضرين التدريسية واتجاهاتهم بجامعة دهوك**

عبد المهيمن عبد الحكيم الديرشوي\*\* \*

آلان جميل إبراهيم\*

---

\* قسم التربية وعلم النفس \_ كلية التربية الأساسية \_ جامعة دهوك

\*\* المناهج وطرائق التدريس \_ كلية التربية \_ جامعة دمشق

# أثر برنامج مقترح لدورة طرائق التدريس والتدريب

## الجامعي في تنمية مهارات المحاضرين التدريسية

### واتجاهاتهم بجامعة دهوك

وخدمة المجتمع؛ الأمر الذي أكسبها أهمية في مجال التقدم العلمي والتكنولوجي من خلال ما تقدمه من أبحاث تربوية وعلمية في جميع المجالات، بما يعود على الطلبة الخريجين والمجتمع بالفائدة، فجعلها تتعرض إلى العديد من الضغوط لأجل زيادة قدرتها على التطوير والتكيف بما يتلاءم والنمو المتسارع في التكنولوجيا والمعرفة العلمية [1]، كونها تمثل محور الوعي العلمي، والتقدم المعرفي، والرقي الثقافي، والاتصال الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية إعداد الكفاءات المهنية، وترقية المناخ الأكاديمي، ودفع طالبي العلم إلى درجات الإبداع والابتكار والإتقان، بما يعود على المجتمع بالنفع، خاصة في ضوء ما يشهده العالم الحالي من تطور سريع ومتلاحق في شتى نواحي الحياة؛ وذلك نتيجة للثورة التكنولوجية والمعلوماتية ولثورة الاتصالات، الأمر الذي يدعو إلى عملية تطوير كافة عناصر منظومة التدريس وتحديثها كي تستجيب لمحتوى تلك التغيرات. لذا حازت عمليات إصلاح العملية التعليمية وخاصة إعداد الكوادر البشرية، على الاهتمام الكبير في كافة أنحاء العالم [2].

ويرى إبراهيم [3] "أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من أهم مدخلات التعليم إن لم تكن أهمها على الإطلاق، وتتوقف عناصر الجودة في التعليم الجامعي على نوعية الأعضاء وكفاءتهم، كما يتوقف نجاح النظم التعليمية عموماً على مدى توفر نوعية عضو الهيئة التدريسية".

لذا يستدعي الاهتمام بإعداد التدريسي اليوم لمقابلة مهامه وأدواره في مجال تربية وتدريب أبناء مجتمعه في الغد؛ تهيئته وتزويده بالمعلومات والمهارات لمواجهة التحديات والمواقف

**الملخص** - هدف البحث الحالي إلى قياس أثر برنامج تدريبي مقترح لدورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تنمية مهارات المحاضرين التدريسية واتجاهاتهم بجامعة دهوك. ولتحقيق ذلك اعتمد الباحثان على المنهج التجريبي، واختاروا تصميم المجموعة الواحدة ذات الاختبارين القبلي والبعدي. تألف مجتمع البحث من جميع التدريسيين في جامعة دهوك، للعام الدراسي 2015/2014، واختار الباحثان (64) تدريسياً منهم، ممن خضعوا لدورة طرائق التدريس في مركز التدريب والتطوير الجامعي، كعينة لبحثهما. أعد الباحثان وطورا أداتين، هما بطاقة ملاحظة المهارات التدريسية، وتألفت من (37) فقرة، وزعت على (6) مجالات، ومقياساً لقياس اتجاهات التدريسيين نحو دورة طرائق التدريس، تألفت من (36) فقرة، توزعت على (4) محاور، بالإضافة إلى إعداد برنامج تدريبي مقترح خاص للمحاضرين، طبق على مرحلتين هما: مرحلة الإعداد النظري، ومرحلة الإعداد العملي. وبعد أن ينفذ البرنامج طبق الباحثان الاختبارين، وتوصلت البحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المحاضرين على بطاقة الملاحظة في التطبيقين القبلي والبعدي، عند مستوى الدلالة (0.05)، ولصالح التطبيق البعدي. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجاتهم على المقياس القبلي والبعدي لتنمية الاتجاهات، عند مستوى الدلالة (0.05)، ولصالح التطبيق البعدي. وفي النهاية أوصى الباحثان بضرورة زيادة عدد ساعات التدريب والتطوير الجامعي، ومحاولة التركيز على الجوانب العملية التطبيقية أكثر من الجوانب النظرية المجردة.

**الكلمات المفتاحية:** طرائق التدريس، برنامج تدريبي، المهارات التدريسية

#### 1. المقدمة

تعد الجامعات مؤسسات تربوية وعلمية رئيسة، ترمي إلى تحقيق الكثير من الأهداف في الجانب الأكاديمي، والبحثي،

ولإيجاد اتجاهات إيجابية نحو البرامج التدريبية عند المحاضر، ينبغي رفع مستوى البرامج من حيث الحداثة والجودة والنوعية التي يحتاج إليها، وكذلك إشراكه في تحديد احتياجاتهم، واختيار ما يناسبهم من أنواع التدريب، والحرص على زرع اتجاهات إيجابية نحو الدورات التدريبية وبرامجها وأساليبها ومدربها، بالإضافة إلى عقد الاجتماعات واللقاءات والقيام بدورات تتعلق بالتدريب وفاعليته [12].

ويعتقد الباحثون بأن هناك بعض الحلول التي قد تساعد في تحسين وضع التدريب للمحاضر، وذلك من خلال التركيز على المداخل الحديثة للإعداد كمدخل الحاجات التدريبية، والمدخل القائم على المهارات، ومدخل دمج التكنولوجيا في التطوير والتدريب الجامعي، كونه لم يعد الأمر اختيارياً؛ بل أصبح مطلباً واقعياً وملحاً، ولا يمكن تجاهله، ولكن يشترط مشاركة عضو هيئة التدريس في تحديد الحاجات التدريبية لتكون البرامج التدريبية فعالة وملبية لاحتياجاتهم الفعلية بهدف تحسين وتطوير أدائهم المهني.

لذا تعد عملية تدريب المحاضر وتطويره داخل مثل هذا المركز في جامعة دهوك من القضايا المهمة، لتحقيق كفايته المهنية مستقبلاً؛ من خلال التركيز على مدى قدرته على أداء المهارات التدريسية، وممارسته وتفاعله ومشاركته فيما يكتسب من خبرات، ومدى قدرته على تنفيذها، واتجاهاته نحو مثل هذه الدورات التدريبية.

## 2. مشكلة الدراسة

كما هو معروف فإن تطوير الأداء الجامعي يعتمد على التنمية المهنية للأستاذ الجامعي باعتباره عنصراً رئيساً في عملية التطوير، ولأن مستوى مؤسسات التعليم الجامعي يتحدد بنوعية التدريسيين وكفاءتهم؛ لأنهم يعدون أساس النشاط الأكاديمي والعلمي.

ويتدقيق للأدبيات والدراسات والأبحاث السابقة ومراجعتها في مجال التدريس الجامعي بشكل عام، تبين ثمة ضعفاً في المستوى الأكاديمي للطالب الجامعي أعزى إلى أساتذة الجامعة؛

التربوية المتنوعة، واتخاذ القرارات المناسبة نحوها [4].

ويؤكد كل من اللقاني، والجمل، [5] على ضرورة تنمية المهارات الرئيسة بالدرجة الأولى، والتي هي مهارات أساسية يحددها الخبراء في هذا المجال، ويرتكز عليها منهج أو برنامج دراسي معين، وتعد هذه المهارات قاعدة لتعليم ما سيأتي من مهارات في المستقبل. وتكمن أهمية المهارات في إمكانية التدريسي على أداء أصناف من المهمات (الحركية، والعقلية) بكفاءة أكبر من المتوقع [6]. وفي هذا الإطار يذكر كيرنجهام [7]، أهمية هذه المهارات من خلال سعي التدريسي واهتمامه بتنمية مهارات طلبته، مما سيمكنهم من تجميع البيانات، ومعالجتها، وتفسيرها، والوصول إلى الاستنتاجات، وإيجاد حلول للصعوبات.

ويشير الكندري، [8] إلى أن التربية العلمية الصحيحة المطلوبة تبعاً لمتطلبات الحاضر المتسارع في التقدم قد لا تتحقق ما لم نعد لها عدتها من التدريسي الناجح الذي هو القائد المطلوب في ميدان التربية، ويتوقف عليه واجب بلوغ أهداف المجتمع عبر المنهج الذي يديره، ولذلك تسعى الكليات والجامعات ومؤسسات إعداد التدريسي إلى تنمية مهاراته، وتسعى من خلال مقررات طرائق التدريس إلى ممارسة تخطيط التدريس، والحرص على متابعة المدرسين وطريقة تدريسهم [9].

ولاشك أن قناعة التدريسي ورضاه عن مهنته يدفعانه، لذا كلما اشتدت علاقته بمهنته؛ اقتنع بها أكثر، وبذل لها جهده ووقته، ويبحث عن كل ذي صلة يساعده على إتقان دوره، ومن ذلك الجديد الالتحاق بالدورات التعليمية والتدريبية، وكذلك العكس صحيح، فكلما ضعفت العلاقة بين التدريسي ومهنته ضعف اقتناعه بها، ونتج عن ذلك العزوف عن كل جديد يساعده في القيام بأدواره والمطلوب منه [10].

وتؤدي عملية التنشئة الاجتماعية دوراً أساسياً في اكتساب الفرد للاتجاهات السائدة في المجتمع، وهي تؤدي هذا الدور من خلال مصادر عديدة مثل (الأسرة، والمؤسسة التعليمية، وجماعة الأقران، ووسائل الإعلام) [11].

- قد يفيد القائمين على إعداد برامج دورات طرائق التدريس والتدريب في جامعة دهوك، وتوجيه اهتمامهم إلى أهمية مثل هذه البرامج في التدريب؛ كونه يساير التوجهات الحديثة في التدريب.

- يشكل دراسة علمية، ربما تقدم خدمة منهجية للتدريسيين في الجامعة، من خلال بيان كيفية استخدام البرامج الحديثة في التدريس الجامعي، مما سيزيد أمامهم تنوع فرص العمليّة التعليمية التعليمية وزيادة فاعليتها، والتغلب على أوجه القصور في طرائق التدريس المعتادة والشائعة في جامعاتنا.

- يقدّم البحث نموذجاً إجرائياً لكيفية تصميم وحدات تدريبية فعالة، مما قد يساعد التدريسي على آلية إعداد وتنفيذ محاضراته باستخدام مثل هذه البرامج الحديثة.

- يعد استكمالاً للدراسات السابقة التي اهتمت ببرامج إعداد التدريسيين، إلا أنه يعد البحث الأول في الإقليم، في حدود علم الباحثين، والذي يركز على برنامج مقترح حديث من حيث الاستخدام؛ ممّا يمكن أن يساعد على تكوين اتجاهات إيجابية نحو استخدام مثل هذه البرامج في العملية التدريبية في الجامعة.

#### د. حدود الدراسة

التزم البحث بالحدود الآتية:

- الحدود المكانية: جامعة دهوك في إقليم كردستان العراق.

- الحدود الزمانية: النصف الثاني من عام (2015).

- الحدود البشرية: المحاضرين بجامعة دهوك.

- الحدود الموضوعية: المهارات التدريسية للمحاضرين، واتجاهاته نحو دورة طرائق التدريس.

#### هـ. مصطلحات الدراسة

فيما يأتي توضيح للمصطلحات الواردة في البحث:

1- البرنامج التدريبي:

يعرفه يوسف، [13] بأنه "مجموعة المهارات والخبرات التي تنطلق من برامج الإعداد، وترمي لتنمية الكفايات التربوية والتعليمية للمعلمين في المهنة، لرفع طاقتهم الإنتاجية إلى أقصى حد، وتأهيلهم وتدريبهم لمواجهة ما يستحدث من تطورات

لعدم تمكنهم من مهارات التدريس بالشكل الفعال؛ مما يكون له انعكاساته السلبية على أداء الجامعة لوظائفها على أكمل وجه.

والمتتبع لواقع التعليم الجامعي في جامعة دهوك يجد أنه يعاني من بعض أوجه القصور، خاصة أنه مازالت الأساليب والطرائق التقليدية هي الشائعة والسائدة، وقد لاحظ الباحثان من خلال خبرتهما في تدريب التدريسيين في مراكز التدريب والتطوير الجامعي وتدريبهما على مدى سنوات عدة، معاناة المتدربين في التمكن من المهارات التدريسية، وضعف اقبالهم على الدورة، ووجود اتجاهات سلبية نحوها.

ومن خلال استقراء الواقع اتضحت الحاجة إلى ضرورة وجود برامج وخطط علمية ترمي إلى تطوير مهارات التدريسي وقدراته المهنية، وتنمية اتجاهاته الإيجابية نحو التدريب والتطوير، من خلال برامج تدريبية فعالة.

لذا رأى الباحثان ضرورة بيان أثر برنامج تدريبي مقترح يساعد المتدربين على استيعاب هذه المفاهيم وفهمها بيسر وسهولة، وينمي اتجاهاتهم نحو الدورة عموماً. ومن هذا المنطلق فأن مشكلة البحث يمكن أن تتحدد في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

"ما أثر برنامج مقترح لدورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تنمية مهارات المحاضرين التدريسية واتجاهاتهم بجامعة دهوك؟".

#### أ. أهداف الدراسة

يسعى البحث إلى تحقيق الهدفين الآتيين:

- قياس أثر برنامج تدريبي مقترح لدورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي على تنمية المهارات التدريسية لدى المحاضرين بجامعة دهوك.

- قياس أثر برنامج تدريبي مقترح لدورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي على تنمية الاتجاه نحو الدورة لدى المحاضرين بجامعة دهوك.

#### ب. أهمية الدراسة

يمكن بلورة أهمية البحث في الجوانب الآتية:

## أثر برنامج مقترح لدورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تنمية مهارات المحاضرين آلان إبراهيم وعبد المهيمن الديرشوي

توفير الجهد والوقت والتكاليف".

والمهارات التدريسية تعرف هنا إجرائياً على أنها الدرجة التي يحصل عليها التدريسي لقاء قيامه بالعملية التدريسية أمام لجنة اختصاصية، تحدد من قبل رئاسة مركز التدريب والتطوير الجامعي، لتقييم أدائه على بطاقة الملاحظة المعدة لهذا الغرض من قبل الباحثين.

4- الاتجاه:

هو شعور الفرد سلباً أو إيجاباً حيال أمر أو موضوع ما، وبالتالي يعبر عن الموقف النسبي للشخص نحو قيمة ما [16]. وعزفه ولي ومحمد، [17] بأنه: استعداد مكتسب، ثابت نسبياً لدى الأشخاص، يحدد استجابات الفرد نحو بعض الأفكار أو الأشياء أو الأفراد.

أما المعاينة [18] فيعرفه بأنه الميل إلى التفكير أو السلوك أو الشعور بطريقة محددة إزاء الأشخاص الآخرين أو المواضيع أو الرموز.

وعزف الباحثان الاتجاه هنا إجرائياً بأنه مجموع استجابات القبول أو الرفض لدى التدريسيين نحو الدورة، وتقاس بمجموع درجات عينة البحث على الاستبانة المعدة من قبل الباحثين لهذا الغرض.

### 3. الدراسات السابقة

هدفت دراسة عابدين [19] إلى تعرف الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالمهارات التعليمية، والقيادية للمعلمين. وتكونت عينتها من (380) معلماً، و(61) مديراً، وبنيت استبانة تكونت من (41) فقرة، وزعت على سبعة محاور. وأظهرت النتائج أن ثمة حاجة تدريبية جمة للمهارات التعليمية والقيادية في مجال: التخطيط والقيادة، كما أظهرت وجود فرق ذو دلالة إحصائية في تقدير الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، وذلك لصالح المديرين.

أما دراسة سليم [20] فقد هدفت الدراسة هذه إلى تحديد أثر برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للتدريسيين الجامعيين بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة

علمية وتربوية في مجالات تخصصهم، عبر التخطيط المنهجي، والتنفيذ الأكاديمي، والتقييم البناء والمستمر".

بينما يعرفه الأحمد، [14] على أنه: "كل عمل يبدأ بتصنيف الحاجات التدريبية للتدريسيين بناءً على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى إعداد البرامج التدريبية المؤدية لهذه الحاجات، كي يتم تنفيذ هذه البرامج فيما بعد، وينتهي أخيراً إلى تقييم البرامج وكذلك المتدربين، بغية تحديد المخرجات الناتجة عن التدريب، والاستفادة من هذا التقييم في البرامج اللاحقة".

ويمكن للباحثين تعريف البرنامج التدريبي إجرائياً كالآتي: "هو خطة علمية منظمة وهادفة، ومؤلفة من مرحلتين هما مرحلة الإعداد النظري، ومرحلة الإعداد العملي، وتحتوي عدة وحدات تدريبية في مجال: "تخطيط التدريس وتنفيذه، واستراتيجيات التدريس وطرائقه، ووسائل التدريس وتقاناته، وعملية القياس والتقييم"، والتي اشتقت من احتياجات التدريسيين، وتقدم لهم باستراتيجيات وطرائق علمية ومنهجية بقصد تنمية مهاراتهم التدريسية، واتجاهاتهم نحو دورة طرائق التدريس، وذلك لتحقيق أهدافهم وأهداف جامعة دهوك بفعالية وكفاءة عالية.

2- دورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي:

وهي فترة زمنية محددة، يتم من خلالها تطوير النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة دهوك، واتقانهم العديد من المهارات المهمة والخاصة بعملية التدريس، إذ يهتم برنامج الدورة بالمحاضرات النظرية والعملية في مجالات طرائق التدريس الحديثة غالباً.

3- المهارات: عرفت بعدة تعريفات منها ما يأتي:

- عرفها زيتون، [15] بأنها: القدرة على القيام بعمل أو عملية محددة. وهذا العمل يتكون في الغالب من مجموعة من العمليات أو الأداءات الأصغر، وهي البسيطة والفرعية، أو السلوكيات التي تتم بشكل متناسق ومتسلسل، فتبدو مؤتلفة بعضها مع بعض.

- وعرفها اللقاني، والجمل [5] بأنها: الأداء الدقيق والسهل، القائم على الفهم والاستيعاب لما يتعلمه الفرد عقلياً وحركياً، مع

SPSS ومن أجل بلوغ ذلك، استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي، ذو المجموعة الواحدة بقياس قبلي، وقياس بعدي، حيث اختار الباحث عينة مؤلفة من (20) تدريسيًا، ودرهم على إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام برمجية SPSS، كما صمم بطاقة ملاحظة لقياس فاعلية البرنامج التدريبي، ومن أجل معالجة البيانات، استخدم الباحث اختبار (t. test) لعينتين مترابطتين، ومربع إيتا لقياس حجم الأثر للبرنامج التدريبي. وبينت نتائج الدراسة إلى وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التدريسيين، في جامعة القدس المفتوحة في البعدي، في مهارة التعامل مع برنامج SPSS ومهارة تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، كما أشارت النتائج كذلك إلى فاعلية البرنامج المقترح لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، باستخدام برمجية SPSS

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

يتبين من الدراسات السابقة على أنها أجريت في بيئات علمية واجتماعية وثقافية مختلفة، وهي بيئات تختلف نوعاً ما عن البيئة التي أجري فيها البحث الحالي، وهذا ما يتميز به، أضاف إلى أنه يتميز بجمعه ما بين متغيري المهارات والاتجاهات، وتأثير برنامج تدريبي مقترح عليهما. وقد أستفاد الباحثان من الدراسات السابقة من خلال الحصول على بعض المراجع ذات الصلة، والاطلاع على منهجيات البحث المتبعة، والاستفادة منها ضمن الحدود التي تتناسب وخصوصية البحث الحالي، ورسم الإطار العام، ووضع الأهداف، وبناء الأدوات التي استخدمت في البحث، ومعرفة الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة نتائجه.

#### 4. الطريقة والإجراءات

##### أ. منهج الدراسة

اعتمد البحث على المنهج التجريبي، وأختير لهذا المنهج التصميم التجريبي الذي يطلق عليه (تصميم المجموعة الواحدة ذات الاختبارين القبلي والبعدي) [23]، وهو يشمل على مجموعة واحدة، هي: التجريبية، وتدريب وفق البرنامج المقترح،

في التعليم الجامعي. ولقد تبنت الباحثة في دراستها نموذج الهادي (2005) لتصميم البرنامج التدريبي. كما أعدت لذلك استبانة لتقويم برنامجها مكوناً من (44) عبارة تقويمية، توزعت على (4) محاور. وتكونت عينة البحث من (50) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية اختيروا من خمس كليات للنبات من جميع مناطق المملكة. وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج منها: أن جميع الحاجات التدريبية للتدريسيين بكليات التربية للنبات في مجال التدريس والتقويم كانت ملحة، كما توصلت إلى أن جميع فقرات استبانة تقويم البرنامج حازت على تقدير ممتاز، باستثناء فقرة واحدة حصلت على تقدير جيد جداً، وأن البرنامج التدريبي المقترح مناسب للتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للنبات في أنحاء المملكة.

وجاءت دراسة بيان [21] لتهدف إلى بناء برنامج تدريبي مقترح لتحسين الأداء التدريسي لمعلمي مادة علم الأحياء في مدارس ريف دمشق الثانوية في ضوء معايير الجودة الشاملة، ودراسة فاعليتها. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التجريبي، وقد بلغت عينة البحث معلمي مادة علم الأحياء في مدارس ريف دمشق الثانوية (داخل الملاك)، (41) معلماً، موزعين إلى (21) معلماً، و(20) معلمة. واعتمد الباحث على مقياس من تصميمه لتقدير الاحتياجات التدريبية لمعلمي مادة علم الأحياء، واختبار تحصيلي، بالإضافة إلى البرنامج المصمم من قبله لتدريبهم وفق هذه الاحتياجات. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي المعرفي لصالح التطبيق البعدي. وعدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة في التطبيقين البعدي المباشر والبعدي المؤجل للاختبار التحصيلي المعرفي.

وقام علاونة [22] بدراسة سعت إلى تعرف فاعلية برنامج تدريبي مقترح، لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة، في التحليل الإحصائي، باستخدام برنامج

ويتضمن اختباراً قليلاً وبعدياً لمتغيري المهارات التدريسية، والاتجاهات. كما موضح في الجدول الآتي:

### جدول 1

#### التصميم التجريبي للبحث

المجموعة	الاختبار القبلي	المتغير المستقل	الاختبار البعدي	المتغير التابع
التجريبية	بطاقة الملاحظة مقياس الاتجاهات	البرنامج التدريبي	بطاقة الملاحظة مقياس الاتجاهات	- تنمية المهارات - تنمية الاتجاهات

#### ب. مجتمع الدراسة

5- إعداد القائمة النهائية للمهارات التدريسية، والتي تتعلق ب: (التخطيط والإعداد، والأداء والتنفيذ، والمادة العلمية، والوسائل التعليمية والأنشطة العملية، والتقويم).

تكون مجتمع البحث من جميع المحاضرين في جامعة دهوك، للعام الدراسي 2014/2015، والبالغ عددهم (1388) تدريسيًا وفق المكتب الإحصائي فيها.

#### ج. عينة الدراسة

مر إعداد البرنامج التدريبي المقترح وفق الخطوات الآتية:  
1- الاطلاع على عدد من الكتابات والبحوث والدراسات في مجال البرامج التدريبية بعامة، وفي مجال برامج إعداد التدريسيين الجامعيين بصفة خاصة، وكذلك المرتبطة بتنمية المهارات والاتجاهات.

بلغ عدد عينة البحث (64) محاضراً ممن التحقوا بدورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي التي أقيمت في الفترة الواقعة بين 2015/9/22 و 2015/11/3، وهم من الجنسين، ومن تخصصات متعددة.

#### د. أدوات الدراسة

2- وضع الهدف العام من البرنامج التدريبي المقترح: وهو تنمية المهارات التدريسية اللازمة لتدريسي جامعة دهوك، وكذلك تنمية اتجاههم نحو دورة طرائق التدريس، وذلك عن طريق استخدام الطرائق والوسائل والأساليب والأنشطة التي تساعد في تحقيق ذلك من خلال البرنامج المقترح.

يتطلب تحقيق هدفي البحث اعتماد مجموعة من المواد وأداتين، وفيما يأتي تفصيل بها:  
أولاً: قائمة بالمهارات التدريسية:

3- اختيار محتوى البرنامج ومراحله: يعد اختيار محتوى البرنامج التدريبي من أهم مراحل تخطيط البرنامج، ويتم تحديده في ضوء الأهداف الخاصة للبرنامج، ويعرف المحتوى بأنه "المعارف والمهارات والمعلومات التي تتضمنها المادة التعليمية، وتهدف إلى تحقيق أهداف تعليمية منشودة" [25]، ويتضمن محتوى البرنامج التدريبي المقترح جميع جوانب الخبرة التي يتوقع من التدريسي أن يكتسبها بعد التدريب على البرنامج. ويتألف محتوى البرنامج التدريبي المقترح من مرحلتين، هما:

لإعداد قائمة بالمهارات التدريسية اتبع الباحثان الخطوات الآتية:  
1- إجراء مسح وتحليل لأدبيات التربية والبحوث والدراسات السابقة التي تناولت المهارات التدريسية عامة، ومهارات التدريسي الجامعي خاصة.

المرحلة الأولى: الإعداد النظري: تتألف هذه المرحلة من أربع وحدات تدريسية هي: (التخطيط للتدريس، طرائق التدريس واستراتيجياته، وسائل التدريس وتقاناته، القياس والتقويم).

2- إجراء مقابلة مع عدد من المتخصصين في كلية التربية الأساس بجامعة دهوك حول المهارات التدريسية الضرورية للتدريسي الجامعي.

المرحلة الثانية: الإعداد العملي: وهي عبارة عن مرحلة يثبت فيها المتدرب ما اكتسبه من مفاهيم، ويتدرب على كيفية تنفيذ

3- إعداد قائمة مبدئية بالمهارات الأساسية للتدريسي الجامعي.  
4- عرض القائمة المبدئية على مجموعة من المحكمين المختصين في المناهج وطرائق التدريس؛ للتأكد من مناسبة هذه المهارات للتدريسي الجامعي، وقد أخذ الباحثان بملاحظاتهم وتعديلاتهم، واعتمد نسبة اتفاق (80%) فأكثر معياراً للقبول من عدمه، وذلك بتطبيق معادلة (جي كوبر j.coper) -، [24]، وقد حظيت المهارات المقترحة جميعها على هذه النسبة وأكثر.

يهدف بناء بطاقة الملاحظة إلى قياس مهارات التدريس لدى التدريسي قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي المقترح.

- صدق البطاقة:

عرض الباحثان بطاقة الملاحظة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين للاستفادة من آرائهم في مدى مناسبة وصلاحيّة بطاقة الملاحظة للتطبيق، ونوقشت ملاحظاتهم واقتراحاتهم، وفي ضوء ذلك صيغت فقرات الاختبار بصورتها النهائية، وأصبحت (37) فقرة، وبذلك تم التحقق من صدق المحتوى لهذه البطاقة.

- ثبات البطاقة:

يعني الثبات إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يطبق فيها على المجموعة نفسها، وتعد طريقة اتفاق الملاحظين في حساب الثبات من أكثر الطرق شيوعاً واستخداماً، وذلك لسهولة [27]، ويتطلب تطبيق هذه الطريقة أكثر من ملاحظ، وذلك لملاحظة سلوك المدرس ذاته في الوقت نفسه. وقد طبق الباحثان البطاقة كل على حدة، على عينة استطلاعية بلغت (6) تدريسي، ثم حساب النسبة المئوية لاتفاقهما لكل تدريسي، وذلك باستخدام معادلة كوبر Cooper

## جدول 2

متوسط نسبة الاتفاق بين الملاحظين على بطاقة الملاحظة

الرقم	الطالب	نسبة الاتفاق
1	الأول	93%
2	الثاني	88%
3	الثالث	91%
4	الرابع	95%
5	الخامس	88%
6	السادس	94%
	المتوسط	91.5%

تضمنت بطاقة الملاحظة بيانات التدريسي المراد ملاحظة مهاراته، وهي: الاسم، تخصص، المرحلة، موضوع المحاضرة، التاريخ، بحيث يتم تعبئتها قبل بدء الملاحظة، واشتملت بطاقة الملاحظة على ستة مجالات للمهارات التدريسية، يندرج تحت كل مجال مجموعة من مؤشرات الأداء المطلوبة، وهي كالآتي:

المحاضرات وفق ما خطط له، وتعلم في المرحلة الأولى.

4- ضبط البرنامج التدريبي المقترح من خلال عرضه في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين لتقرير مدى مناسبته وصلاحيته للتطبيق.

5- التوصل إلى الصورة النهائية للبرنامج المقترح بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء آراء السادة المحكمين.

ثالثاً: بناء بطاقة الملاحظة:

تعد الملاحظة من الوسائل المستخدمة في عملية تقويم أداء التدريسيين؛ حيث تفيد في تتبع سلوكيات التدريس داخل قاعة الدراسة، ومن ثم تفسيرها، حيث أن المعلومات التي يحصل عليها من خلال الملاحظة المنظمة تعد مهمة لتصميم أساليب تدريسية بديلة، واقتراح أغراض تعليمية لم تكن موضع اهتمام من قبل [26]. وقد استخدم البحث الحالي أسلوب الملاحظة للوقوف على المهارات التدريسية للتدريسي الجامعي، وقد أعد الباحثان هذه البطاقة في ضوء القائمة التي توصل إليها والمستهدف تميمتها لدى التدريسيين في جامعة دهوك. ومر بناء بطاقة الملاحظة بالخطوات الآتية:

- الهدف من البطاقة:

وبالنظر إلى نسب الاتفاق بين الباحثين يتبين أنها نسب مرتفعة، وقد بلغ متوسط نسبة الاتفاق بينهما (91.5%)، وهي نسبة عالية تؤكد صلاحية بطاقة الملاحظة للمهارات التدريسية وصلاحيته للتطبيق، وبالتالي أصبحت في صورتها النهائية، بعد إجراء بعد التعديلات في صياغة فقراتها.

- وصف البطاقة:



### جدول 3

#### مجالات بطاقة ملاحظة المهارات التدريسية وعدد مؤشرات الأداء

عدد مؤشرات الأداء	المهارات التدريسية	م
3	التخطيط والإعداد	1
11	عرض الأداء والتنفيذ	2
5	المادة العلمية	3
5	الوسائل التعليمية والأنشطة العملية	4
6	التقويم	5
7	الصفات الشخصية	6
37	المجموع	

المدرسين: (10) فقرات، وقت تنفيذ الدورة: (10) فقرات. ويضم المقياس في صفحته الأولى الهدف منه، وتعليمات تساعد التدريسيين على الإجابة عن بنودها بكل حرية ومن غير ارتباك، وأن هذه الإجابات لن يطلع عليها أحد سوى الباحثين وذلك لأغراض البحث العلمي، بالإضافة إلى أسئلة للحصول على بيانات التدريسيين الشخصية كالجنس، والتخصص. وقد بُني المقياس وفق مقياس ليكرت الثلاثي، ويتم تحويل استجابة التدريسي لكل فقرة إلى أوزان نسبية تقديرية تتراوح بين (1 - 3)؛ بحيث تستحق الاستجابة على الفقرات كما يأتي: موافق (3) درجات، ومحايد (2) درجات، وغير موافق (1) درجة واحدة.

#### صدق المقياس:

اعتمد الباحثان في اختبار الصدق على صدق المحكمين، إذ قاما بعرض مسودة المقياس على عدد من السادة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الأساسية، وذلك من أجل بيان مدى وضوح التعليمات المرافقة للمقياس، والكشف عن مدى وضوح العبارات، وحسن صياغتها اللغوية، ودقة العبارات في قياس ما وضعت لقياسه، أو إضافة أو حذف فقرات وأفكار يمكن أن تزيد من صدقها.

ويعد ذلك دُرست الملاحظات والتوجيهات والآراء المختلفة، والمقدمة من السادة المحكمين، وفي ضوء اقتراحاتهم وملاحظاتهم حذفت بعض الفقرات، وعدلت الصياغة اللغوية لبعضها الآخر، بحيث احتوى المقياس بصيغته النهائية ست وثلاثين (36) فقرة، وبذلك عدَّ الباحثان آراء المحكمين

وأمام كل مؤشر أداء يوجد خمسة مستويات متدرجة هي: (ضعيف، متوسط، جيد، جيد جداً، ممتاز)، بحيث توضع لكل مستوى درجة كالتالي: (1)، (2)، (3)، (4)، (5)، على التوالي. رابعاً: مقياس الاتجاهات:

إن تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المتعلمين نحو استخدام استراتيجية تعليمية محددة في مادة ما، قد تنمي لديهم رغبة في تعلم هذه المادة، كما أن تدني تحصيل الطلبة في موضوع ما، قد يعزى جزئياً أو كلياً إلى اتجاهاتهم السلبية نحو ذلك الموضوع [28].

#### - هدف المقياس:

يهدف المقياس إلى تعرف اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة دهوك نحو دورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي.

#### - إعداد المقياس:

اطَّع الباحثان على عدد من البحوث والدراسات السابقة، والمقاييس المتعلقة بموضوع البحث، لتكوين فكرة عامة عن الظاهرة، والتوصل إلى تحديد المحاور التي تضمنها المقياس بما يتفق مع مشكلة البحث. كما لاحظ الباحثان الظاهرة ميدانياً، من خلال اجتماعاتهما المتكررة مع التدريسيين، والتحدث إليهم والحوار معهم حول دورات طرائق التدريس، وتوزيع استبانة استطلاعية عليهم، فتكوّنت لديهم فكرة مناسبة لإعداد المقياس، من خلال تحديد محاوره الأساسية بأفضل ترتيب، وأحسن صياغة ممكنة، فجاء متضمناً المحاور الآتية:

((البيئة التدريسية: (9) فقرات، محتوى الدورة: (7) فقرات،

وتعديلاتهم فيما يتصل بمحتوى المقياس دلالة صدق (Validity) كافية لأغراض البحث.

ثبات المقياس:

حُسِبَ ثبات المقياس باستعمال قانون ألفا كرونباخ Cronbach,s Alpha، فبلغ (0.861)، وهو معامل ثبات جيد لمثل هذا الاختبار [29]، وبذلك اتخذ الاختبار الصورة النهائية، وأصبح جاهزاً للتطبيق، ودون حذف أو إضافة أي فقرة.

الاجراءات التجريبية للبحث:

1- التطبيق القبلي لأدوات البحث:

بعد اختيار مجموعة البحث، طبق الباحثان مباشرة بطاقة ملاحظة المهارات لكافة التدريسيين عينة البحث، ومقياس الاتجاهات عليها، وذلك في تاريخ 22، و23، و2015/9/24.

2- تدريب المجموعة:

نفذ البرنامج المقترح من قبل مجموعة من المختصين في الفصل الثاني للعام الدراسي (2015/2014)، وبشكل فعلي في 2015/9/29، وتم الانتهاء منه في 2015/11/3، بحسب الجدول الأسبوعي لمركز التدريب، وبواقع أربع ساعات في اليوم، وبمعدل ثلاثة أيام في الأسبوع.

3- التطبيق البعدي لأدوات البحث:

بعد الانتهاء من التدريب طبقت بطاقة الملاحظة، ومقياس الاتجاهات بعدياً على عينة مجموعة البحث، في الأيام: الأربعاء، والخميس، والثلاثاء، الموافق ل: 4، و5، و2015/11/12، وفرغت النتائج لتصبح البيانات جاهزة للمعالجة الإحصائية، والمناقشة والتفسير.

الوسائل الإحصائية:

اعتمد الباحثان في معالجة بياناته على البرنامج الاحصائي (spss) Statistical Package of Social Sciences،

وكانت أهم المعادلات المعتمدة ما يأتي:

1. الاختبار التائي (t.test) استخدم لمقارنة متوسطات درجات تدريسيي المجموعة الواحدة على بطاقة الملاحظة ومقياس الاتجاهات (القبلي، والبعدي) [30].

2. معادلة (j. cooper) استعملت لإيجاد نسبة اتفاق المحكمين على بعض مستلزمات أداتي البحث [24].

3. معامل (ألفا - كرونباخ - Coefficient (a) أُستخدم لإيجاد ثبات الاختبار [31].

4. مربع إيتا ( $\eta^2$ ) لحساب حجم الأثر: يستخدم للتأكد من حجم الفرق الناتج باستخدام اختبار (t)، وهل هو فرق حقيقي يعود إلى متغيرات البحث أم تعود للصدفة [32].

### 5. النتائج ومناقشتها

- النتائج المتعلقة بالهدف الأول:

"قياس أثر برنامج تدريبي مقترح لدورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي على تنمية المهارات التدريسية لدى المحاضرين بجامعة دهوك".

رصدت درجات عينة البحث على بطاقة الملاحظة، في الاختبارين القبلي والبعدي، وباعتماد اختبار (t. test) اتضح أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (63) إذ كانت القيمة (t. test) المحسوبة (7.25)، وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية البالغة (2.00) كما وضح في الجدول الآتي:

### جدول 4

#### قيمة (t. test) لاختبار المهارات لمجموعة البحث

المجموعة التجريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	حجم الأثر بمربع إيتا	t-test المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة
الاختبار القبلي	64	73.82	35.009	63	0.4548	7.25	2.00	0.05
الاختبار البعدي	64	102.70	44.076					دال إحصائياً

التدريبي.

وبهدف تعرف حجم الأثر هنا استخدم (مربع إيتا لقياس حجم الأثر) والذي يرمز له ب( $\eta^2$ )، فتبين أن قيمته قد بلغت

ويما أنه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التدريسيين على بطاقة الملاحظة في الاختباري القبلي والبعدي، ولصالح البعدي، فهذا يؤكد وجود أثر للبرنامج

## أثر برنامج مقترح لدورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تنمية مهارات المحاضرين آلان إبراهيم وعبد المهيمن الديرشوي

كما ويرجع الباحثان الأسباب التي أدت لأثر البرنامج إلى أهمية المحتوى المعرفي للبرنامج، وتنظيمه وترتيب معلوماته المنطقي وبشكل مناسب، أضف إلى أن عرض المادة العلمية من خلال جهاز اللاب توب وجهاز عارض البيانات (Data show)، وممارسة ذلك من قبل المتدربين، ساعد على إيجاد أثر كبير للبرنامج التدريبي. وقد اتفقت نتيجة هذا البحث مع دراسة سليم، [20]، ودراسة علاونة، [22].

- النتائج المتعلقة بالهدف الثاني:

"قياس أثر برنامج تدريبي مقترح لدورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي على تنمية الاتجاه نحو الدورة لدى المحاضرين بجامعة دهوك".

رصدت درجات المجموعة عينة البحث على مقياس الاتجاهات، في التطبيقين القبلي والبعدي، وبعتماد اختبار (t. test) اتضح أن الفرق دال عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (63) إذ كانت القيمة (t. test) المحسوبة (7.55)، وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية البالغة (2.00) كما هو موضح في الجدول الآتي:

### جدول 5

#### قيمة (t. test) لمقياس الاتجاهات لمجموعة البحث

مستوى الدلالة	t-test	حجم الأثر	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة التجريبية
0.05	الجدولية	المحسوبة	بمربع إيتا				
	2.00	7.55	0.475	31.495	47.203	64	التطبيق القبلي
				22.527	67.015	64	التطبيق البعدي

تنمية الاتجاهات نحو دورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن البرنامج التدريبي المقترح قد وفر جواً من المتعة والتشويق داخل القاعة التدريبية، وأصبحت المحاضرات مشوقة، مما أدى إلى خلق بيئة تدريبية مليئة بالمشغولات، وساد التواصل المعرفي النشط والفعال، سواء أكان ذلك في المحاضرات النظرية، أم في فترة تطبيق المحاضرات العملية، مما أسهم كل ذلك في تحسين اتجاهات المتدربين. أضف إلى أن تنوع الأنشطة التدريبية المنبثقة من البرنامج المقترح، عمل على جذب وإثارة اهتمام وانتباه المتدربين، وأتاحت لهم مدى واسعاً من المشاركة النشطة وزيادة الثقة بالنفس، فكان

(0.4548)، وهي قيمة تشير إلى حجم أثر كبير جداً؛ [33]، مما يدل على ارتفاع أثر البرنامج المقترح في تنمية المهارات التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة دهوك.

وهذا يعني أن تحسناً واضحاً قد حدث في الأداء البعدي لمجموعة البحث، وهذا يؤكد إيجابية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية المهارات، ويشير إلى أنه يتصف بالكفاءة والفاعلية والقدرة على تنمية المهارات التدريسية اللازمة لدى التدريسي الجامعي.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن اكتساب المهارات في ضوء البرنامج المقترح، تم بصورة جيدة وذلك من خلال ما يعطى للمتدرب من فرصة الحوار والمناقشة والعمل التعاوني فيما بينهم من جهة، وبينهم وبين المدرب من جهة أخرى، وما كان يقوم به المتدربين من ممارسات فعلية يحاكون بها التدريس في القاعة، فقد كان المدرب يكلف جميع التدريسيين بتجهيز المحاضرات وتنفيذها بعد تلقيهم معلومات نظرية وفق البرنامج المقترح، كما كان يوزع عليهم بعض المهام ليتسنى لهم شرحها في اللقاءات المقبلة ومناقشتها أمام المتدربين.

وبما أنه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التدريسيين على مقياس الاتجاهات في التطبيقين القبلي والبعدي، ولصالح البعدي، فهذا يؤكد وجود أثر للبرنامج.

وبهدف تعرف حجم الأثر هنا استخدم (مربع إيتا) والذي يرمز له ب ( $\eta^2$ )، فتبين أن قيمته قد بلغت (0.475)، وهي قيمة تشير إلى حجم أثر كبير جداً؛ [33]، مما يشير إلى ارتفاع أثر البرنامج المقترح في تنمية اتجاهات التدريسيين نحو دورة طرائق التدريس والتدريب بجامعة دهوك.

وهذا يعني أن تحسناً واضحاً قد حدث عند تطبيق المقياس البعدي لمجموعة البحث، وهذا يؤكد إيجابية البرنامج المقترح في

لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة للتعليم العالي في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية. مجلة الجودة في التعليم العالي. المجلد الثاني. العدد الأول. ص ص: 42-61.

[2] زرقان، ليلي. (2013). اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف. أطروحة دكتوراه غير منشورة. الجزائر: جامعة سطيف.

[3] إبراهيم، محمد عبد الرزاق. (2003). منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة. الأردن: دار الفكر.

[4] علي، محمد السيد (2003). التربية العلمية وتدريب المعلم. عمان: دار المسيرة.

[5] اللقاني، أحمد، والجمل، علي. (2003). معجم المصطلحات التربوية المعرفّة في المناهج وطرق التدريس. القاهرة: عالم الكتب.

[6] زيتون، عايش. (1994). أساليب تدريس العلوم. ط1. عمان: دار الشروق.

[8] الكندري، علي حبيب. (2006). مدى تمثيل أهداف تدريس العلوم في دفاتر تحضير الدروس لمعلمي العلوم بدولة الكويت. المجلة التربوية. المجلد 20. العدد 80. الكويت: مجلس النشر العلمي. ص 69.

[9] بوقس، نجاة عبد الله محمد. (2008). أثر استخدام استراتيجيات التعلم النشط والتدريب المباشر على التحصيل الآجل وتنمية مهارات التدريس لدى الطالبات المعلمات. مجلة رسالة الخليج العربي. العدد: (110).

[10] الخطيب، عمر. (2003). أدوار المعلم السعودي إعدادة وتدريبه وتقييمه. جدة: مطابع الفرزدق.

له الأثر الواضح في تحسين اتجاهاتهم نحو الدورة.

## 6. التوصيات

في ضوء ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج يمكن تقديم التوصيات الآتية:

• زيادة عدد ساعات التدريب والتطوير الجامعي، ومحاولة التركيز على الجوانب العملية التطبيقية أكثر من الجوانب النظرية المجردة، بحيث تصبح المهارات التدريسية سلوكاً عملياً لدى التدريسيين.

• ضرورة متابعة وتقييم برامج دورات إعداد التدريسيين وتطويرهم، وبصورة مستمرة، وصولاً إلى صيغ أفضل في تحقيق الأهداف المرسومة لها في ضوء متطلبات العصر الحديث.

• عقد المزيد من البرامج والدورات التدريبية، واستخدام أساليب وطرائق متنوعة للتدريسيين الجامعيين، التي تعمل على تطوير أدائهم في التدريس.

• ضرورة اهتمام مفردات دورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي بغرس الاتجاه الايجابي لدى التدريسيين نحو مهنة التدريس وطرائقها ودوراتها التدريبية.

مقترحات البحث:

استكمالاً لهذا البحث يقترح الباحثان القيام بمجموعة من البحوث المكملة مثل:

• الكفايات اللازم توافرها في مدرب دورات طرائق التدريس الجامعي، من وجهة نظر المتدربين.

• إجراء دراسة عن مستوى فاعلية الدورات التدريبية في إكساب التدريسيين الكفايات المهنية.

• فاعلية التدريس المصغر في إكساب التدريسيين مهارات التدريس الفعال.

• إجراء دراسة لمعرفة أدوار المدربين في تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى التدريسيين نحو مهنة التدريس.

## المراجع

أ. المراجع العربية

[1] العاجز، فؤاد. (2006). السمات الشخصية والأكاديمية

أثر برنامج مقترح لدورة طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تنمية مهارات المحاضرين آلان إبراهيم وعبد المهيمن الديرشوي

- [12] مرسي، محمد. (1993). *الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة*. القاهرة: عالم الكتب.
- [13] يوسف، عبد القادر. (2000). *التخطيط لإعداد المعلم وتدريبه*. مصر: المكتب الإقليمي لليونسكو.
- [14] الأحمد، خالد طه. (2005). *تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب*. مصر: دار الكتاب الجامعي.
- [15] زيتون، عايش محمود. (1996). *أساليب تدريس العلوم*. ط2. عمان: دار الشروق.
- [16] الحيلة، محمد محمود. (2003). *التصميم التعليمي - نظرية وممارسة*. عمان: دار الفكر.
- [17] ولي، باسم محمد ومحمد، محمد جاسم. (2004). *المدخل إلى علم النفس الاجتماعي*. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- [18] المعاينة، خليل عبد الرحمن. (2007). *علم النفس الاجتماعي*. ط2. الأردن: دار الفكر.
- [19] عابدين، محمد. (2008). *الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس العربية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المديرين والمعلمين*. مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد (9). العدد (2)، يونيو.
- [20] سليم، رانية بنت يوسف. (2009). *برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي*. أطروحة دكتوراه غير منشورة. السعودية: جامعة الملك سعود.
- [21] بيان، محمد سعد الدين. (2010). *فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتحسين الأداء التدريسي للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة الشاملة*. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة دمشق: كلية التربية.
- [22] علاونه، معزوز جابر. (2013). *فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS*. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. المجلد (3). العدد (5). 2014 ص ص 38-58.
- [23] فان دالين. (1985). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، ترجمة محمد نوفل وآخرون. ط3. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- [24] الوكيل، حلمي أحمد، والمفتي، محمد أمين. (2007). *أسس بناء المناهج وتنظيماتها*. ط2. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- [25] الحيلة، محمد محمود. (2003). *تصميم التعليم*. ط ٢. عمان: دار المسيرة.
- [26] العساف، صالح حمد. (2003). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. الرياض: مكتبة العبيكان.
- [27] مراد، صلاح، وسليمان، أمين. (2002). *الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية خطوات إعدادها وخصائصها*. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- [28] المحاميد، شاكر. (2007). *اتجاهات طلبة جامعة مؤتة نحو علم النفس دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة مؤتة*. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية. المجلد 23. العدد 1.
- [29] أبو حويج، مروان. (2002). *القياس والتقويم في التربية وعلم النفس*. عمان: الدار العلمية للنشر.
- [30] المنيزل، عبدالله، والعنوم، عدنان يوسف. (2010). *مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية*. عمان: أثار للنشر والتوزيع.

- [31] علام، صلاح الدين محمود. (2006). الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- [33] حسن، عزت عبد الحميد. (2011). الإحصاء النفسي والتربوي تطبيقات باستخدام برنامج SPSS 18. القاهرة: دار الفكر العربي.

ب. المراجع الاجنبية

- [7] Ketteringham, K. (2007). *Do We Need Social Studies in the Classroom?* Access date: 11\1\2014.  
<http://www.associatedcontent.com/article/301204/>.html
- [32] عفانة، عزو. (2000). حجم التأثير واستخداماته في الكشف عن مصداقية النتائج في البحوث والدراسات التربوية والنفسية. مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية. العدد الثالث.
- [11] Andrew. B. & Others (1985): *Social – psychology*, Rudom House, New York.

# THE IMPACT OF PROPOSED TEACHING METHODS AND TRAINING OF UNIVERSITY COURSE PROGRAM IN ORDER TO IMPROVE OF TEACHING SKILLS AND ATTITUDES LECTURERS AT THE UNIVERSITY OF DOHUK

**ALAN JAMEEL IBRAHIM**  
Department of Education and Psychology  
College of Basic Education  
Duhok University

**ABDULMUHAIMEN A. ALDERSHEWI**  
Curriculum & Methodology of Teaching  
Faculty of Education  
Damascus University

***ABSTRACT\_** The aim of the current study is to measure the impact of proposed training program teaching methods courses and training of university in order to, progress lecturers' skills of teaching and their attitudes at the University of Dohuk. And to achieve the aims of study, it was depended on the experimental method, and it was chosen one group with pre-test and post-tests. As well as, the sample of the study is consisted of all faculties at the University of Dohuk, for the academic year 2014/2015, and the research chose (64) lecturers who underwent for course teaching methods in training and development center of the university, as a sample for their research. The study depended on two kinds of tools, one of them is card note teaching skills, which is consisted of (37) items, and distributed to (6) areas. And the second one is barometer to measure attitudes towards teaching methods course which is consisted of (36) items, were distributed to (4) areas. In addition to the prepare a proposal for a training program for lecturers, which is applied by two stages, theoretical preparation stage, and practical stage. After the carried out this program, the study applied two kinds tests. the search to find the following: It was found that there is a significant difference between mean scores of lecturers on the card note method in two applications pre-test and post-test, at the significant level (0.05), and in favor of the post-test application. The results showed that there is a statistically significant difference between the average scores of pre-improvement and post-improvement attitudes, at the significance level (0.05), and in favor of the post application. At the end of this study, it will recommended the need to increase the number of hours of training and development of university staffs, and try to focus on the practical aspects more than theoretical aspects.*

**KEY WORDS:** teaching methods, training program, teaching skills.