

فاعلية الدورات التدريبية لمعلمين الرياضيات اثناء الخدمة من وجهة نظرهم

اخلاص صباح عبد الامير الشمري*

الملخص_هدف البحث الحالي الى معرفة فاعلية الدورات التدريبية لمعلمين الرياضيات اثناء الخدمة من وجهة نظرهم، ولتحقيق هذا الهدف تم إعداد مقياس لفاعلية الدورات التدريبية على وفق مقياس ليكرت الخماسي، يتكون من (53) فقرة موزعة على سبعة مجالات وهي: (البرنامج التدريبي يخص المُتدرب، المادة التدريبية، الجانب التنظيمي، بيئة التدريب ومكان اقامته، ترشيح المُتدرب، المُدرِّب، المادة العلمية)، وقد اظهرت النتائج وجود فروق كانت ذات دلالة احصائية اي انه توجد فاعلية لبرامج التدريب لمعلمين الرياضيات اثناء الخدمة، اذ بلغ المتوسط الحسابي (170,22) والذي يعادل (64.23)%، أي بمستوى متوسط، حيث كانت المجالات المتحققة والتي تخص (المُتدرب، الأنشطة التدريبية، الجانب التنظيمي، بيئة التدريب) اذ كانت القيم المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية ولصالح المتوسط الحسابي لها. اما المجالات الغير متحققة والتي تخص (ترشيح المُتدرب، المُدرِّب، المادة التدريبية) اذ كانت القيم المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية ولصالح المتوسط الفرضي لها، و السبب يعود إلى حاجة المُعلمين من كلا الجنسين (ذكور/ إناث) وبنفس الدرجة إلى اعطائهم المزيد من البرامج التدريبية اثناء الخدمة في الرياضيات، حيث ان البرامج الحالية تلي تماماً حاجة المتدربين من كلا الجنسين إلى معرفة الجديد في المجالات التي تناولتها، ومن ثم فأنهم يحتاجون إلى مزيد من التدريب في شتى ميادين التدريب.

الكلمات المفتاحية: الفاعلية، الدورات التدريبية اثناء الخدمة.

فاعلية الدورات التدريبية لمعلمين الرياضيات أثناء الخدمة من وجهة نظرهم

1. المقدمة

يمثل المعلم أهم العناصر في العملية التربوية بوجه عام، وفي المرحلة الأساسية بوجه خاص، ولهذا كان من الواجب العناية بإعداده إعداداً سليماً، وإمداده بما يجد في ميدان عمله من معلومات وثقافات مختلفة وتجارب مفيدة. وإيماناً بأهمية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل على نوعية التعليم ومستواه، فإن الدول على اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية تولي مهنة التعليم والارتقاء بالمعلم جلَّ اهتمامها وعنايتها، حيث إن المعلم هو حجر الزاوية في تطوير التعليم وأي حديث عن محاور استراتيجية للتدريب والتطوير بعيداً عن المعلم كمن يبني قصرًا في الهواء، ولا مبالغة حين القول بأن المعلم الجيد في نظام تعليمي ضعيف أفضل من المعلم غير الجيد في نظام تعليمي قوي [1]. إن المعلم الناجح هو الذي يستجيب لتطورات الحياة من حوله، وما يحدث في المجتمع الإنساني من تغيرات وما يستجد فيه من اتجاهات معاصرة، وهذا يتطلب منه المرونة وعدم الجمود والقدرة على التجديد والابتكار في محيط عمله، فلا يستكين للعمل الرتيب الذي يقدم به عاماً بعد عام، ولكن ينبغي أن يدرك أن لكل عام ظروفه ومتطلباته ومقتضيات العمل به [2].

إن إعداد المعلم قبل الخدمة لا يوفر له سوى الأساس الذي يساعده على البدء في ممارسة عملية التعليم، وعليه فإن برنامج الإعداد أثناء الخدمة هو امتداد طبيعي للإعداد قبل الخدمة، ويعني هذا أن التعليم المستمر بالنسبة للمعلم جزء لا يتجزأ من عملية إعداده، ويستمر هذا الإعداد طيلة عمله في التدريس بهدف الحصول على معرفة جديدة؛ ليلحق بركب النمو والتطور؛ وليعوض ما فاتته أثناء إعداده قبل الخدمة [3].

ومن هذا المنطلق أصبح من الواجب إعداد المعلم ومن ثم تدريبه، فالتدريب هو إعداد الأفراد وتأهيلهم تقنياً ومهنيًا وإكسابهم إمكانات ومهارات ترفع من قدراتهم الإنتاجية، والتدريب بمفهومه العلمي يستهدف أساساً تحقيق النمو الذاتي المستمر للقائمين بعملية التعليم في كافة المستويات لرفع مستوى الأفراد، والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين أنفسهم بما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي ورضاهم المهني تجاه عملهم.

2. مشكلة الدراسة

يشهد العصر الحالي تطورات تقنية ضخمة ومتسارعة، في شتى المجالات، وبالذات تقنية المعلومات، فإقحام التكنولوجيا بوسائلها المتعددة في حياة الفرد ساهم في إحداث تغيرات جذرية على جميع المستويات، بحيث كانت السمة الأساسية التي ميزت المرحلة الحالية هي تعاظم قيمة المعلومات بنوعها السلبي والإيجابي وهذا بدوره يحفز المؤسسات التربوية لأخذ دورها في مواجهة التغير والتطوير المستمر [4].

لذا تطوير المعرفة وتبعاتها الحديثة يتطلب من المؤسسات التربوية وإادتها المتمثلة بالمعلمين أن يكونوا قادرين على المشاركة في حل المشكلات التربوية بما يمتلكونه من خبرة ودارية عن طريق تطوير معلوماتهم باستمرار خلال الدورات التدريبية التي تقام لهم أثناء الخدمة للاطلاع على كل ما يستجد من المعرفة.

وشعرت الباحثة بإشراكها الرأي مجموعة من معلمين ومعلمات الرياضيات في استبيان موجه لهم في إحدى الدورات التدريبية عن مدى الاستفادة من هذه

الدورات في تطوير مهاراتهم المعرفية في الأداء و كانت النسب ضعيفة ولم تتجاوز الحد الأدنى من الإفادة.

أ. أسئلة الدراسة

وأن برامج الدورات التدريبية الحالية تقتصر غالباً على بعض المحاضرات الجاهزة دون اعتبار لحاجات المتدربين، وينتهي برنامج الدورات التدريبية دون التأهيل ولا يؤخذ رأي المعلم في البرنامج ولا في احتياجاتهم للدورات التدريبية، وبذلك تلخص الباحثة مشكلة بحثها بالآتي: ما فاعلية الدورات التدريبية لمعلمين الرياضيات أثناء الخدمة من وجهة نظرهم؟

ب. أهداف الدراسة

يهدف البحث للتعرف على فاعلية الدورات التدريبية لمعلمين الرياضيات أثناء الخدمة من وجهة نظرهم؟ ولتحقيق هدف البحث يُطرح التساؤلات الآتية:

ما شكل ومضمون الدورات التدريبية أثناء الخدمة؟

ما مدى تحقيق برامج التأهيل لأهدافها؟

ما مدى توافر عناصر برامج التأهيل الأمثل والتي تتمثل في:

الوقت الكافي لتأهيل المعلم المبتدئ و التوقيت الأمثل لتنفيذ برامج تأهيل الدورات التدريبية.

التوزيع السنوي الأمثل لعدد مرات الانتظام في الدورات التدريبية والتحديات التي قد تواجه تخطيط وتنفيذ الدورات التدريبية، والتوزيع الأمثل لعدد ساعات هذه الدورات.

الامتيازات التي من شأنها تشجيع المعلمين عند المشاركة في برامج الدورات التدريبية.

إلى أي مدى تتوافر الرؤية والرسالة والقيم لبرامج الدورات التدريبية لتحقيق التغير المرغوب فيه؟

إلى أي مدى تتوافر عناصر برنامج الدورات التدريبية الأمثل والتي تتمثل في:

- أهداف برنامج الدورات التدريبية و الفترة الزمنية للتدريب.

- توفير الإمكانيات والمصادر اللازمة لبرنامج الدورات التدريبية.

- تنفيذ وتقييم برنامج الدورات التدريبية.

ج أهمية الدراسة

يريز هذا البحث بالقاء الضوء على إعداد الملاكات ومدى حاجتهم الى التدريب لتنمية ادائهم المهني وللارتقاء بمستوى مخرجات العملية التعليمية وفق ما يراه معلمون الرياضيات من وجهة نظرهم، فمن السهل اعداد الملاكات البشرية في مؤسسات التربية والتعليم ولكن ليس من السهل تدريب وإعادة تأهيل هذه الملاكات البشرية، لأن الصعوبة تكمن في تقبل هذه الملاكات المؤهلة لموضوع التدريب واحساس الممارس بأنه يعرف كل شيء وتتمثل أهمية البحث في الجوانب الآتية:

إبراز أهمية الدورات التدريبية لمعلمين الرياضيات في العملية التعليمية ومدى اكتساب المعلمين المتدربين كفاءات أو مهارات تساعدهم على تحسين نوعية التعليم والذي بدوره ينقل اثره على تحصيل التلاميذ ورفع مستوى تعلمهم.

جمع آراء المعلمين حول احتياجاتهم التأهيلية والدورات التدريبية وتحليلها والكشف عن أوجه القصور والعلاج يُعد إسهاماً إيجابياً في مجال التربية والتعليم.

مفهوم التدريب واهدافه:

التدريب: لغة مأخوذ من الفعل (دَرَبَ) بالشيء: اعتاده وعلى الشيء مَرَنَ وَخَذَقَ، فهو دارب، ودَرَبَ ودروب، ويقال تَجَرَّبَ: تَعَوَّدَ وَتَمَرَّنَ، ومن الجدير بالذكر إن الفعل يدرَب (to train) مشتق من كلمة فرنسية قديمة هي (trainer) وتعني سحب (to drag) اي يغير الموضوع الى افضل [10].

التدريب اصطلاحاً: تتعدد المفاهيم المستخدمة للتعبير عن التدريب كعملية فمنها من يعده محاولة لتحسين الأداء الحالي عن طريق زيادة قدراتهم على الانجاز والتي تهدف لتحسين قدرة الفرد العامل على اداء عمَل مُعين، أو القيام بدور محدد في المنظمة التي يعمل بها، ومن اهم تعريفات التدريب التي تعرضت لها مصادر مُختلفة:

التدريب: الجُهد المُنظَّم والمُخطط له لتزويد الطلبة بمعارف معينة وتحسين وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، بشكل إيجابي بناء [11].

التدريب: عملية تهدف الى معاونة الأفراد على تحسين وتطوير وتنمية خبراتهم ومهاراتهم ومعلوماتهم وقدراتهم، وقد يكون الهدف منه ايضاً تغيير سلوكهم او اتجاهاتهم للتأكيد على النواحي الإيجابية في العمل [12].

التدريب: جهود ادارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الأستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص المتدرب الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الأيفاء بمتطلبات عمله أو ان يطور إدائه العلمي، والسلوكي بشكل أفضل [13].

التدريب: بأنه نشاط منظم يهدف إلى مساعدة الفرد في أداء مهمة محددة، وذلك عن طريق التغيير المقصود في معارفه ومهاراته واتجاهاته [14].

وترى الباحثة أن هذه التعريفات تتعدد وتختلف في الصياغة وتلتقي من حيث الهدف وتشابه من حيث الجوهر، اي تسير في خط واحد بحيث ينظر الى التدريب على أنه عملية مُنظمة ومُستمرة تهدف إلى تزويد وإكساب الفرد معارف ومهارات وقدرات جديدة لتغيير سلوكه واتجاهاته بشكل إيجابي لسد الفجوة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرجو.

حيث يُعد التدريب وسيلة مهمة للفرد يتم من خلاله إعطاء الأفراد الفرصة الكاملة لاكتساب المعلومات، والمعارف، والمهارات، والافكار، والاتجاهات من أجل القيام بالأعمال المطلوبة منهم بكفاءة وفعالية، وتختلف أهداف التدريب وذلك حسب طبيعة التدريب ونوعية المتدربين وثقافتهم ومدة التدريب ومكانه، وبشكل عام ترمي أهداف التدريب إلى زيادة المعلومات للمشاركين أو تنمية مهاراتهم وقدراتهم أو تطوير اتجاهاتهم أوالها جميعاً [15].

وترى الباحثة ان تحديد اهداف التدريب في اي برنامج لاختلف كثيراً عن بعضها البعض سوى في الجانب الذي يتعلق باختلاف طبيعة العمل، فالتغيير المرغوب إحداثه عن طريق التدريب ليس استبدال عنصر بشري بأخر، وانما المقصود تغيير في السلوك والمعارف والمهارات من اجل تحسين مستوى اداء المتدربين في اي مؤسسة كانت لرفع كفاءتهم الإنتاجية. انواع التدريب:

التدريب قبل الخدمة: وهو كل أنواع التدريب التي يحصل عليها المتدرب قبل تسلمه الفعلي للعمل الذي سيؤديه، والغرض من هذا النوع من التدريب هو إعداد وتجهيز الفرد وتهيئته للعمل الجديد لتمكينه من تطبيق بعض المفاهيم والحقائق النظرية وربطها بالواقع العملي [16].

التدريب في أثناء الخدمة: وهو نوع من اعادة تنشيط للمعلومات التي تقوم بها مجموعة من المتخصصين، ويهدف الى تنمية المتدربين وتطويرهم بغية مواكبة

جمع آراء المُعلّمين حول طموحاتهم في برامج تأهيلية وتدريبية لاحقة يُعد أيضاً إسهاماً إيجابياً في مجال التربية والتعليم.

بيان اهمية التأهيل والدورات التدريبية للمُعلّمين الرياضيات يُثري مهنة المُعلّم ويزيد من فاعليتها.

تطوير برامج التأهيل والدورات التدريبية للمُعلّمين من قبل المسؤولين في وزارة التربية.

د. حدود الدراسة

يتحدد البحث الحالي بالآتي:

المدارس الابتدائية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد- الكرخ الثانية للعالم الدراسي 2018-2019.

مُعلّمين الرياضيات التابعين للمديرية العامة لتربية بغداد - الكرخ الثانية.

هـ. مصطلحات الدراسة

أولاً: الفاعلية عُرفت بانها:

القيام بفعل الأشياء الصحيحة المتعلقة بمدى تحقيق أهداف المنظمة، عن طريق استخدام الموارد التي تمتلكها المنظمة في تحقيق أهداف المنظمة بطريقة جيدة [5].

المعيار الذي يبين مدى تحقيق الاهداف بنجاح في الدورات التدريبية [6].

التعريف الأجرائي للفاعلية: القدرة على تحقيق الأهداف المتوخاة من الدورات التدريبية مهما كانت الإمكانيات المستخدمة في ذلك و المقامة في المديرية العامة لتربية بغداد / الكرخ الثانية من وجهة نظر المُعلّمون المُتدربون.

ثانياً: الدورات التدريبية اثناء الخدمة: عُرفت بانها:

النشاطات التي تُنفذ وتطبق في المدرسة أو مجموعة من المدارس التي تقدمها مؤسسات أخرى تساعد المُعلّمين في تحسين وتطوير تدريبهم وأدائهم ونموهم أثناء خدمتهم [7].

مجموعة الأنشطة والفعاليات والخبرات والبرامج والمهارات الميدانية التي يتم تدريب المُعلّمين عليها أثناء فترة خدمتهم في التعليم، ويتم تصميمها من قبل خبراء في التربية، وتسهم في تحسين أداء وتطوير مستواهم المهني [8].

التعريف الاجرائي للدورات التدريبية اثناء الخدمة: مجموعة الانشطة والفعاليات المُقدمة من قبل المديرية العامة لتربية بغداد / الكرخ الثانية للمُعلّمين والمُعلّمات التابعة لها والتي من شأنها رفع مستوى عمليتي التعلّم والتعليم.

3. الاطار النظري

أولاً: التدريب: يُعد التدريب عماد عملية التطوير وتنمية مهارات الفرد، ولعل المُعلّم هو الأكثر حاجة الى التدريب لتطوير مهاراته بنحو يحقق حاجاته وقدراته، فالتدريب يستهدف الأرتقاء بالمُعلّم علمياً ومهنياً وثقافياً وتحسين مستوى ادائه الذي يعمل على تجديد معلوماته وتحديثها وتحقيق الرضا والطموح عن مهنته، حيث ان المُعلّم هو العنصر الأساسي في اي عملية تجديد تربوي، لأنه اكبر مُدخلات العملية التربوية، و يُعد المُعلّم مُرشد الى مصادر المعرفة وطرائق التعلم الذاتي حيث انه يمكن المُتعلّمين من متابعة تَعَلّمهم وتَجديد معارفهم، ولهذا أصبح تدريب المُعلّم في اثناء الخدمة ضرورة في عصر تتطور فيه الحياة الأجتتماعية تطوراً سريعاً وتزايد فيه الأكتشافات والتقدم مما يستوجب السعي العلمي الجاد لتعميق عملية مهنة التعليم وتطويرها لصالح المُعلّم، ولصالح المهنة ذاتها، ومن ثم لصالح المُتعلّم ذاته ومن ثم لصالح المجتمع عموماً [9].

فاعلية الدورات التدريبية لأعلمين الرياضيات أثناء الخدمة من وجهة نظرهم

اخلاص الشمري

مواكبة التطور: حيث يكون التدريب معيناً لا ينضب يتزود منه الجميع بكل ماهو جديد وحديث في شتى مجالات العمل، وبأحدث اساليب وتكنولوجيا التدريب.
الواقعية: وذلك بأن يلي الاحتياجات الفعلية للمتدربين ويتناسب مع مستوياتهم.

أسباب الحاجة إلى تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة: ان من اهم الاسباب التي دعت اليها الحاجة للتدريب جاءت من منطلق إن التدريس لم يعد فناً فحسب كما كان يعتقد إلى وقت قريب، بل أصبح علماً، أي بمعنى يتطلب معرفة منظمة بأصوله وأساليبه وأستراتيجياته [19]. وتأتي أهمية التدريب أثناء الخدمة استجابة للظروف المتغيرة التي فرضتها عليهم التطورات العلمية والمعرفية السريعة والمتضاعفة، إضافة إلى الدور التربوي الذي يتوقعه المجتمع من المعلمين، ومن هنا يمكن القول إن تدريب المعلمين أثناء الخدمة له مبررات عامة تفرضها طبيعة العصر ومبررات خاصة تفرضها مهنة التعليم، فمع تسارع المعرفة وكثرة تراكمها اصبح التدريب هو الحل الوحيد للتكيف، ولجسارة هذا العصر لكون المعلومات والمعارف اصبحت قديمة مع سرعة تجدد المعلومات، ولذلك فإن إعداد التدريب يلعب دوراً مهماً في هذا العصر فهو يساعد في:-

أ- تنظيم عملية التعلم في كل خطواتها وإجراءاتها سواء كانت العامة أو التفصيلية الخاصة، فهو يضعنا باستمرار أمام الصورة المطلوبة التي نصل إليها بخطوات محددة المعالم على وفق فكرة أو مجموعة أفكار وأهداف عامة تبنى على أساسها الخطوات اللاحقة.

ب- التنسيق بين المراحل المتعاقبة لعملية التعلم أو التدريس.

ت- يجنبنا الانجراف وراء الإسهاب أو الكم الفائض من المعارف أو الأنشطة التي لا تخدم الغاية والهدف الأساسي للعملية التعليمية المحددة.

ث- يساعدنا على التوثيق والتقويم المستمر والنهائي، وبالتالي يعيننا كثيراً في تحديد العلاجات الناجحة للمشكلات التربوية أو التعليمية التي تواجهنا في أثناء ذلك، وهو كذلك يبرز قيمة ما يتعلمه المتعلم وما يقدمه المعلم [20].

وترى الباحثة أن التدريب عامل مُثير ومُحفز يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للمُعلمين والمُتدربين وزيادة قدرتهم على العمل بأسلوب الفريق حسب خطة التدريب التي بُنيت وفقاً لأهداف محده.

وأن عملية بناء التدريب من اهم مراحل العملية التعليمية، وان نجاح اي برنامج يعتمد على الأساس الذي بني عليه، وينبغي فيه تحديد الأهداف التعليمية الرئيسية ذات العلاقة المباشرة بالمادة الدراسية، ومن ثم تحديد الحقول المختلفة للسلوك الإنساني، ومن ثم ترجمتها إلى أهداف خاصة تُعتمد لخدمة الأهداف العامة.

مكونات البرنامج التدريبي: هناك اختلاف متباين بين الإداريين ومصممي المناهج في تحديد عناصر التدريب أو البرنامج التدريبي مع اتفاقهم جميعاً على بعض العناصر كالأهداف والمحتوى والأنشطة والتقويم وفيما يلي عرض لبعض تلك الآراء:

رأى جانيبة وبرجر، الحيلة [21] أن خطة البرنامج التدريبي تتكون من عناصر عدة هي: تحديد الأهداف، تحديد المهمات التعليمية وترتيبها، تحليل المصادر التعليمية وطرق عرضها، تحديد نطاق الموضوع، تحليل الأهداف، تعريف الأهداف السلوكية، تحضير مذكرة يومية، اختيار الأدوات والوسائل، مقياس أداء المُتعلّم وتدعيمه، إعداد المُعلّم للتعليم، إجراء التقويم التكويني،

التغيرات المتسارعة في عالمنا المعاصر وتبادل الخبرات التعليمية الموجودة لدى المتدربين، حيث يعد من اهم الوسائل التي يمكن اللجوء اليها لتحسين وتطوير مهارات المعلمين ورفع كفاءتهم وإبقائهم على معرفة بالتجديدات التربوية [17].

أهمية تدريب المُعلمين والمُعلمات أثناء الخدمة:

تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات: اي اكساب الفرد خبرات جديدة تؤهله الى الارتقاء وتحمل مسؤوليات كبرى، حيث يستطيع المتدرب وقته الحصول على معلومات وافكار جديدة حيث يتم استيعابها بشكل عميق الى درجة انه يستطيع التعبير عنها شفاهة أو كتابة، وتمكنه هذه المهارة من استثمار مالهديه من طاقات كامنة للوصول الى اداء افضل [2].

تحسين مستويات الأداء حيث يساعد في اتخاذ القرارات وزيادة المهارات في معالجة مشكلات العمل عن طريق ازالة نقاط الضعف في الأداء وتحسينه بما ينعكس بنتائج ايجابية على مستوى الإنتاج وتحقيق الاهداف العامة المرجوة من التدريب بنجاح منقطع النظير، ويعمق الأحساس بالرضا الوظيفي والأنجاز وزيادة الثقة بالنفس نتيجة لاكتساب خبرات ومعلومات جديدة [18].

وترى الباحثة ان التدريب ما يبرح يحتل مكانة خاصة بين الأنشطة الهادفة الى رفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين الأداء، الأ أن التدريب لن يجعل السمكة تطير أو الطائر يسبح، ولكنه سوف يساعد السمكة على السباحة بشكل اسرع، والطائر يطير بمستوى اعلى وذلك عن طريق مايسمى بالدافعية العالية لغرض تحقيق المزايا التنافسية التي تزود المتدربين بمهارات حديثة تؤهلهم لتحمل مسؤولية اكبر، وتكسيهم خبرات واتجاهات بصورة مستمرة.

مبادئ التدريب: ان مبادئ التدريب تلعب دوراً مهماً في انجاز عملية التدريب وتحقيق اهدافها المرجوة، وينبغي اخذها في نظر الاعتبار عند التخطيط للتدريب وتنفيذه، حيث تؤثر على اختيار المتدربين واختيار موضوعات التدريب، وتحديد اساليب التدريب الملائمة، وطريقة تقويم اداء المتدربين ومن اهم هذه المبادئ كما اوردها [12].

الهدف: يجب ان يكون الهدف من التدريب محدداً وواضحاً طبقاً للأحتياجات الفعلية للمتدربين مع مراعاة ان يكون الهدف موضوعياً وواقعياً للتطبيق. التعلم ذو المعنى: يسهل على المُتعلّم فهم واستيعاب المادة التعليمية ذات المغزى والمعنى الواضحين، والتي تلي حاجات المُتعلّم وترتبط خبرات المُتدرب الجديدة بخبراته السابقة.

الأستمرارية: ويتحقق هذا المبدأ بأن يبدأ التدريب ببداية الحياة الوظيفية للفرد ويستمر معه خطوة بخطوة لتطوره وتنميته بما يتمشى مع متطلبات التطور الوظيفي للفرد وذلك لان عملية التعلّم مستمرة، فالفرد يتعلّم ويتدرب مازال حياً.

الدافعية: تزداد رغبة المُتدرب ودافعيته للتعلّم كلما كان الأسلوب التدريبي متناسباً مع خبراته ومثيراً له وقابلاً للتطبيق في مجال عمله، وتزداد دافعيته للتعلّم ويكون دوره نشط كلما اتاح الأسلوب التدريبي له الفرصة للمشاركة وسهّلها، وكلما كان الموضوع مرتبطاً باهتمامات المتدربين وحاجاتهم، ويؤدي وجود حوافز في كل عملية تعليمية الى تحقيق نتائج جيدة سواء أكانت داخلية أم خارجية.

التدرج والتتابع والتسلسل: فيبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج الى الأكثر صعوبة، حيث انه يزداد تقبل المتدربين للمادة التدريبية وتعلمهم لها كلما كان الأسلوب التدريبي يراعي التتابع والتسلسل.

تنمية القدرة على التفكير الأبداعي، من خلال إتاحة الوقت الكافي للتفكير والتعبير عن الأفكار وممارسة مهارات التفكير المختلفة واللجوء إلى الأسئلة المفتوحة.

تبسيط الخبرة للمتدربين والأكثر من الأمثلة والتدريبات والتشبيهاً.. معوقات التدريب أثناء الخدمة: إن المتفحص لواقع التدريب يلمس معوقات كثيرة وخاصة من برامج التدريب في أثناء الخدمة ومن أهم هذه المعوقات كما أوردتها [24]:

افتقار إدارات التدريب إلى الهوية المميزة ضمن المؤسسات التابعة لها، وإلى استقلالية القرار بوجه عام، لذلك تبدو هذه الإدارات تائهة في ارتباطاتها وتبعيةها القانونية الرسمية وفي المسؤوليات التي تكلف بها.

غياب الموازنة الخاصة للتدريب، وقد يعود ذلك إلى افتقار التدريب إلى الهوية والاستقلالية.

انعدام الموضوعية في الترشيح للتدريب والمتابعة وتقييم أثر التدريب والأهتمام بالكم دون النوع في التدريب وفي المتدربين المتخرجين وكذلك انعدام المتابعة بعد تخرج المتدربين من البرامج التدريبية.

غموض الرؤيا الواضحة لدى بعض البرامج التدريبية لحاجات الفئة المستهدفة في التدريب وطبيعتها وبيئتها.

عدم مطابقة بعض البرامج التدريبية لحاجات الفئة المستهدفة في التدريب وطبيعتها وبيئتها وعدم مواكبة بعضها لروح العصر.

انخفاض مستوى التأهيل العام للمتدربين والضعف الكمي والنوعي للجهاز الفني والتنفيذ لبرامج التدريب.

عدم مشاركة المتدربين في تصميم برامج التدريب وتطويرها، وعدم اتباع الأساليب العلمية في رصد الاحتياجات وتقديرها، والأعتماد على الانطباعات التي كثيراً ما تكون وجهات نظر شخصية وغير دقيقة، فتأتي برامج التدريب مكررة وتعالج عموميات المهنة.

عدم مساهمة التدريب للتطورات العلمية الحديثة مما يولد الشعور لدى المتدربين بأن التدريب لا يضيف شيئاً لهم.

ارتباط مفهوم التدريب لدى بعض المتدربين بالحوافز المادية والترقيات، فنجدهم يحرضون على الألتحاق بالتدريب للحصول على الترقية إلى وظيفة أعلى، أو لتغيير جو المؤسسة التي يعملون فيها، وليس للسعي إلى تحسين ادائهم الوظيفي.

4. الدراسات السابقة

دراسة Franks [25]: أجريت في أمريكا وهدفت إلى معرفة فاعلية نموذج تدريبي في برامج النمو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية بولاية تكساس، وكان عدد المدارس التي طبق فيها النموذج (5) مدارس ابتدائية، وقد أظهرت نتائج الدراسة الارتباط الوثيق بين ارتفاع المستوى المهني للمعلمين نتيجة ارتفاع المستوى المهني للمتدربين.

دراسة Mahmood [26]: أجريت في باكستان وهدفت إلى معرفة الأسباب الرئيسية لعدم نجاح التدريب المقدم لمعلمي العلوم للمرحلة الثانوية في مشروع التربية العلمية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (90) معلماً من الذكور، وتوصلت الدراسة إلى أن المتدربين لم يكونوا مؤهلين لهذا العمل، لذا لم يتم التدريب على نحو ملائم في كل المجالات (المدرّب البارِع، المحتوى وطرائق التدريس والممارسة)، وقد أوصت الدراسة باصلاح التدريب.

إجراء تعديلات بناء على عملية التقويم، إجراء عملية التقويم الجمعي، نشر المساق التعليمي المصمم للاستعمال في المدارس [21].

وجاء في دليل التدريب نقلاً عن عبيدات [22]، أن خطوات كتابة البرنامج التدريبي هي:

كتابة عنوان واهداف البرنامج ومسوغاته ومعلوماته والأدلة.

كتابة مقدمة البرنامج والمحتوى التدريبي.

كتابة مقررات التدريب وكيفية اختيار المُدرِّبين.

شروط المشاركة والفئة المستهدفة.

مدة البرنامج وآلية التنفيذ. [22]

ويرى توفيق [23] أن عناصر خطة البرنامج التدريبي هي: (الأهداف، المتدربون، المدربون، المحتوى العلمي، المواد التدريبية، أساليب التدريب، المساعدات التدريبية، أدوات مقياس التدريب، الإمكانيات البشرية والمادية) [23].

وتشير الباحثة إلى أنه على الرغم من استخدام العلماء والباحثين في مجال التدريب تعبيرات مختلفة عن مراحل أو خطوات أو إجراءات العملية التدريبية، إلا أن تحديد الأهداف و الاحتياجات التدريبية تأتي في مقدمة خطوات أو مراحل أو إجراءات العملية التدريبية.

التدريب أثناء الخدمة ضرورة حتمية: يُعد التدريب أثناء الخدمة مطلباً مهماً للنمو المهني، وهو يُعد أداة التغيير ووسيلة التطوير ومفتاح التجديد، حيث أصبح التدريب ضرورياً لتعميق قدرة المعلمين على إدارة الموقف التعليمي بكل يسر وسهولة وفعالية في تحقيق الأهداف ورسم الاستراتيجيات، وتحليل المشكلات، واستخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات، فمثل هذه الأمور يمكن أن تسهم بشكل واضح وفعال في توجيه مخرجات العملية التعليمية نحو الأفضل، ويؤدي التدريب الفعال في أثناء الخدمة إلى تحقيق النتائج التالية [14]:

تطوير اساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد (المُعلِّمين) المتدربين.

تطوير إمكانيات الأفراد (المُعلِّمين) لقبول التكيف مع التغييرات الحاصلة في المنهج وفي العملية التعليمية وطرائق تدريسها بصورة عامة.

توثيق العلاقة بين مثلث الهرم التعليمي (المنهج، الطالب، المُعلِّم).

يساهم التدريب في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المؤسسة التربوية.

الخصائص الواجب توافرها في برامج التدريب الفعالة: إن من أهم

الخصائص التي يجب توافرها في أي برنامج تدريبي هي:

مراعاة الفروق الفردية: بحيث تراعي الأهداف واساليب التقويم، وتتيح الوقت الكافي للتدريب.

مراعاة الأسس النفسية للمتدرب: بحيث تراعي فاعليته ونشاطه الذاتي وتوفر له الدافعية الداخلية، وفرص النجاح وتبني الانضباط الذاتي لديه وتراعي صحته النفسية.

إظهار أسلوب التدريب على شكل خطوات متسلسلة ومتكاملة.

مراعاة مجموعة من القواعد العامة مثل التدرج من المعلوم إلى المجهول، ومن البسيط إلى المعقد، ومن المحسوس إلى المجرد، ومن الخاص إلى العام.

تنمية العلاقات الجيدة بين الأشخاص من خلال إتاحة فرص التعاون بين المتدربين، وتبادل الاحترام، وتقبل الأفكار والأخطاء، والتواصل في الموقف التدريبي بشكل فاعل وإيجابي.

فاعلية الدورات التدريبية لأعلمين الرياضيات أثناء الخدمة من وجهة نظرهم

اخلاص الشمري

تفسيرها تفسيراً كافياً والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في فهم الحاضر وتشخيص الواقع وأسبابه.

ب. مجتمع الدراسة

مجتمع البحث وعينته:- يتألف مجتمع البحث من المدارس الابتدائية في محافظة بغداد مديرة تربية الكرخ الثانية للسنة الدراسية 2018-2019 تم اخذ 20% من المدارس كعينة لمجتمع البحث والتي تمثلت (200) مُعلم ومُعلمة ممن يدرسون الرياضيات اثناء التحاقهم في دورات تدريبية.

اداة البحث: مقياس فاعلية الدورات التدريبية: بعد الاطلاع على ادبيات الموضوع ومراجعة الدراسات التي تناولت موضوع تقييم الدورات التدريبية كدراسة الزهراني [28]، و دراسة داود [29]، ودراسة سعد وآخرون [30] واتبعت الباحثة الخطوات الاتية:-

تم اعداد مقياس يتكون من (60) فقرة موزعة على سبعة مجالات: (البرنامج التدريبي تخص المُتدرب، المادة التدريبية، الجانب التنظيمي، بيئة التدريب ومكان اقامته، ترشيح المُتدرب، المُدرّب، المادة العلمية).

صدق الاختبار الظاهري: تم عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من المختصين في طرائق تدريس الرياضيات والمقياس والتقويم لإبداء آرائهم وملاحظاتهم بالمقياس وصلاحيته في صياغة فقراته أو تعديلها أو حذف ما يرونه غير مناسباً، وقد اختارت الباحثة قبول الفقرة التي تحظى بنسبة موافقة (80%) فأكثر لذا تم حذف 4 فقرات لم تحض بهذه النسبة.

صدق البناء أو المفهوم: يدل صدق البناء إلى الدرجة التي يمكن عندها التأكد من تنبؤات الاختبار من خلال سلوك المستجيبين إليه فيما بعد، وهي عملية معقدة تتعلق بالتركيب الداخلي للمقياس أو الأداة، حيث إن المفهوم له عدة جوانب مختلفة؛ ثم معرفة كل فقرة وعلاقتها بالجانب الصحيح، ولأجل التأكد من الصدق الداخلي يلجأ الباحثون إلى تطبيق إحدى معاملات الارتباط للحكم على الاحتفاظ بالفقرة أو الاستغناء عنها [31]، لذلك قامت الباحثة بإيجاد علاقة ارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات الاختبار والدرجة الكلية للاختبار من خلال درجات العينة الاستطلاعية من المتدربين المتكونة من (30) مُعلم ومُعلمة لأن الدرجة الكلية تُعد معياراً لصدق الاختبار واحتساب علاقة الارتباط باستخدام معامل ارتباط بوننت بايرسال وبديل هذا إلى الاتساق الداخلي لفقرات الاختبار وبذلك تعد هذه النتائج فعالة عند مستوى دلالة (0.05) وبذلك حذفت (3) فقرات لم يكن معامل الارتباط دال احصائياً عند مستوى (0.05).

التطبيق الاستطلاعي: من أجل التأكد من وضوح المقياس والإجابة عليه وتحديد الوقت الكافي للإجابة عنه وفهم الفقرات قصدت الباحثة إلى تطبيق الاختبار على العينة الاستطلاعية التي استخدمت لصدق البناء (30) مُعلم ومُعلمة، حيث وجد بأن جميع فقرات المقياس وتعليمات الإجابة عنه كانت واضحة، ولحساب الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس تم حساب وقت انتهاء إجابات جميع المتدربين واستخراج المعدل وكان الوقت (20) دقيقة. ثبات المقياس: يعني ثبات مدى قياس المقياس للمقدار الحقيقي للصفة أو السمة التي يهدف للاختبار لقياسها، وقد تم التحقق من ثبات الاختبار بطريقة إعادة تطبيق المقياس على العينة المكونة من (30) مُعلم ومُعلمة وأعيد التطبيق مرة ثانية على العينة نفسها بعد أسبوعين من تطبيق المقياس الأول، ثم صحح مقياس الإعادة، ثم حسب الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق بالإعادة باستخدام معامل بيرسون وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين

دراسة العاجز، وآخرون [7]: أجريت في فلسطين وهدفت الى معرفة واقع تدريب مُعلمي ومُعلمات المرحلة الأساسية أثناء الخدمة بمحافظات غزة، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن اسئلة الدراسة، وقد تكون مُجتمع الدراسة من جميع مُعلمي ومُعلمات المرحلة الأساسية بمحافظات غزة الخمس، وقد كانت عينة الدراسة (580) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في اعداد المعلم وتدريبه اثناء الخدمة تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولتغير المؤهل الأكاديمي لصالح البكالوريوس، وتعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح من لديهم خدمة من (6-10) سنوات ولتغير عدد الدورات لصالح من لديه دورتين وأكثر.

دراسة البدري [27]: أجريت في سلطنة عُمان وهدفت الى معرفة فاعلية برامج التنمية المهنية الموجهة لمُعلمي مرحلة التعليم ما بعد الاساسي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق اهداف دراسته، وقد اظهرت النتائج ضعف في برامج التنمية المهنية من وجهة نظر المعلمين انفسهم وذلك لوجود فروق احصائية بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة على محور فاعلية برامج التنمية المهنية تعزى لمتغير النوع لصالح الاناث، ووجود فروق لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرات اقل من 10 سنوات. دراسة الدرايسة وآخرون [8]: أجريت في الاردن وهدفت معرفة واقع الدورات التدريبية التي تعقدها وزارة التربية والتعليم في الأردن أثناء الخدمة من وجهة نظر مُعلمي العلوم، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي، وقد تكونت عينة الدراسة من (68) معلماً ومعلمة، وقد ظهرت النتائج مرتفعة لمجال محتوى البرامج والدورات التدريبية ومجال المُدرّبين، فيما كانت التقديرات متوسطة لمجال مكان وزمان التدريب، ومجال الحوافز المادية والمعنوية. تعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة تبين ما يلي:

إن عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة ركن أساسي من أركان العملية التربوية. إن برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة تمثل الجانب المنظم في التربية أثناء الخدمة.

إن تلك الدراسات قد اختلفت دوافعها وأسبابها، ومن ثم المشكلات التي تصدت لها بالمعالجة والتحليل وهذا يعزى إلى تباين اهتمامات الباحثين وطبيعة كل دراسة.

* وتسعى الدراسة الحالية إلى معرفة فاعلية الدورات التدريبية لمعلمين الرياضيات أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين انفسهم.

* أُجريت معظم الدراسات السابقة في مجتمعات مُختلفة عن المجتمع العراقي بينما هذه الدراسة تُعنى بمعرفة فاعلية الدورات التدريبية لمُعلمين الرياضيات بالمرحلة الابتدائية أثناء الخدمة من وجهة نظر المُعلمين انفسهم، لعلاج نواحي القصور من أجل النهوض بالمستوى العلمي وفقاً للأهداف العامة للتدريب.

4. الطريقة والاجراءات

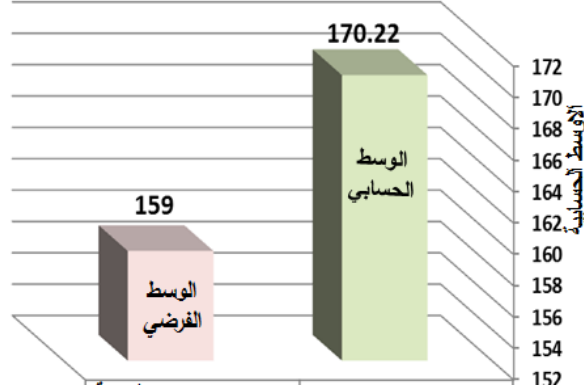
أ. منهج الدراسة

أولاً:- منهج البحث: اتبعت الباحثة في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة المدروسة وصفاً كميّاً وكيفياً من خلال جمع المعلومات وتصنيفها، ومن ثم تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل

5. النتائج ومناقشتها

بعد تصحيح المقياس لدى افراد عينة البحث تبين ان المتوسط الحسابي لإجابات العينة على مقياس فاعلية الدورات التدريبية كان (170.22) درجة مقارنة بالوسط الفرضي (159) ويبدو انه يوجد فرقاً ظاهرياً يبينه المخطط البياني (1) الآتي:

الاختبار الأول واختبار الإعادة (0.92)، وبعد التحقق من صدق وثبات المقياس، و إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة، لذا عدّ المقياس جاهزاً للتطبيق بصورته النهائية. المقياس بصورته النهائية: تكون من (53) فقرة مقابل خمسة بدائل لدرجة الموافقة (5، 4، 3، 2، 1) وقد تم إعطاؤهم التوضيحات والتعليمات عن كيفية الإجابة، وتكون اقصى درجة للمقياس (265) درجة واقل درجة (53) درجة وبوسط فرضي يساوي (159) درجة



شكل 1 المتوسط الحسابي والفرضي لمقياس فاعلية التدريب

ولمعرفة في ما اذا كانت الفروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0,05) وهي اكبر من القيمة الجدولية (1,960) عند درجة حرية (199) كما باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن القيمة التائية المحسوبة

يبينه الجدول (1) الآتي:

جدول 1

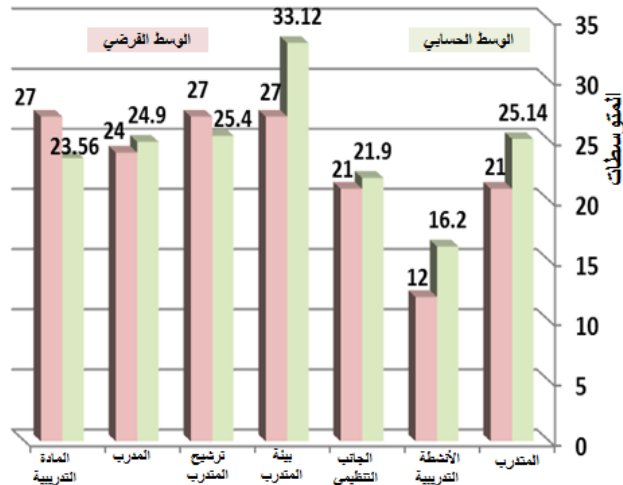
القيمة الجدولية والمحسوبة للاختبار التائي لدلالة الفروق بين الوسط الحسابي والفرضي

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
200	170,22	39,25	159	4,043	1,96	199	دال

الخدمة في الرياضيات، حيث ان البرامج الحالية تلي تماماً حاجة المتدربين من كلا الجنسين إلى معرفة الجديد في المجالات التي تناولتها، ومن ثم فأنهم يحتاجون إلى مزيد من التدريب في شتى ميادين التدريب. ولمعرفة نتائج البحث في المجالات كلاً على حدة يبين المخطط (2) ان هناك فروقاً ظاهرية بين مجالات المقياس والوسط الفرضي:-

يتبين من الجدول (1) أن الفروق كانت ذات دلالة احصائية اي انه توجد فاعلية لبرامج التدريب في الرياضيات وفق اجابة عينة البحث بصورة عامة اذ بلغ المتوسط الحسابي (170,22) والذي يعادل (64.23) % أي بمستوى متوسط.

يتضح مما سبق أن السبب يعود إلى حاجة المعلمين من كلا الجنسين (ذكور/ إناث) وبنفس الدرجة إلى اعطائهم المزيد من البرامج التدريبية أثناء



شكل 2 الوسط الحسابي والفرضي

جدول 2

القيمة الجدولية والمحسوبة للاختبار التائي لدلالة الفروق بين الوسط الحسابي والفرضي

المجال	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة الجدولية	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
المتدرب	7	25.14	3.25	21	18,015		
الأنشطة التدريبية	4	16.2	2.12	12	28,018		دال
الجانب التنظيمي	7	21.9	3.66	21	3,478		عند مستوى 0,05
بيئة التدريب	9	33.12	4.87	27	26,484	199	
ترشيح المتدرب	9	25.4	4.96	27	4,562		
المدرّب	8	24.9	2.67	24	4,612		
المادة التدريبية	9	23.56	4.96	27	9,808		
المجموع	53						

من قبل المشرفين كان سبب مهم أدى بالنتيجة الى انخفاض الفاعلية للدورات التدريبية في المجالات غير المتحققة.

6. التوصيات

وفي ضوء نتائج البحث اوصت الباحثة بعدة توصيات منها:-
العمل على تحسين البيئة التدريبية بحيث تكون محفزة وجاذبة للمتدربين اثناء انعقاد الدورات التدريبية وذلك بتوفير خدمات مُكملة وساندة، وتوفير حوافز مادية للمتدربين.

انشاء ملف خاص بكل مُتدرب مع الإشارة الى عدد وطبيعة الدورات التدريبية التي التحق بها والاستفادة من هذه الملفات لأغراض متعددة كالتقييم السنوي الذي يساعد في تحديد نقاط الضعف واحتياجاته التدريبية وبالتالي وضع خطة علاجية بما يتفق مع حاجات المتدرب.

انشاء موقع الكتروني خاص بالمتدربين مثل المواقع الاجتماعية يتم من خلاله طرح آرائهم ووجهات نظرهم بالدورات التدريبية ووضع مقترحات تخص تطوير التدريب بصورة عامة.

الاعتماد على النتائج التي توصلت إليها الدراسة عند محاولة تطوير مناهج التدريب.

المقترحات:

ان يقوم المسؤولين في وزارة التربية والتعليم والمختصين في مجال الأعداد والتدريب على معننة (Meaningfulness) هذه البرامج، بمعنى ان تكون هذه البرامج منظمة بشكل واقعي جذاب يشعر معها المُعلّم بأهمية وفائدة هذه البرامج، وذلك عن طريق تطوير آلية برامج التدريب بحيث يقبل عليها المُعلّم بدافع ذاتي كأن ترتبط هذه الدورات التدريبية بعملية ترفيع المُعلّم أو حصوله على تقييم سنوي ممتاز.

أن تعد هذه البرامج وتنفذ في أوقات مناسبة للمُعلّمين في المراحل المختلفة على شكل برامج مكثفة قصيرة المدى كالمحاضرات والندوات وورش العمل دون أن يشعر المُعلّم بالملل والضجر، وحبذا لو تنفذ هذه البرامج في المدرسة نفسها بحيث يؤدي ذلك الى سهولة حصر الاحتياجات التدريبية وتبليغها بالشكل الأمثل.

يتضح من الجدول المجالات المتحققة والتي تخص (المتدرب، الأنشطة التدريبية، الجانب التنظيمي، بيئة التدريب) اذ كانت القيم المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية ولصالح المتوسط الحسابي لها.

اما المجالات الغير متحققة والتي تخص (ترشيح المُتدرب، المُدرّب، المادة التدريبية) اذ كانت القيم المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية ولصالح المتوسط الفرضي لها.

الاستنتاجات: تشير النتائج الى:-

ان فاعلية الدورات التدريبية ظهرت بمستوى متوسط في المجالات المتحققة والتي تخص (المتدرب، الأنشطة التدريبية، الجانب التنظيمي، بيئة التدريب)، حيث ان البرنامج التدريبي اسهم في تطوير العمل الذي يقوم به مُعلّم الرياضيات واكسبه مهارات جديدة تسهم في رفع مستوى الأداء عن طريق تزويدهم بالمعارف والمهارات والطرائق والأساليب الحديثة لتدريس الرياضيات، فقد كان لأسلوب المجموعات التعاونية في النقاش وحل المشكلات الأثر البالغ في التحفيز على التفكير بطرق ابداعية جديدة تؤدي الى اقبال المادة التعليمية للتلاميذ بيسر وسهولة وهذا بالنتيجة يؤدي الى الأرتقاء بالعملية التعليمية بصورة عامة، وهذا كان نتيجة لدقة ووضوح الاهداف المتوخاة في البرنامج التدريبي، حيث ان القاعات التدريبية كانت معدة ومهيئة بشكل جيد من حيث احتوائها على الوسائل التكنولوجية الحديثة في عرض المادة التدريبية، وكذلك كان التوقيت يمتاز بالدقة لان مناهج الرياضيات المطورة تحتاج لإعادة تدريب وتأهيل للمعلم المبتدئ ليحقق التغيير المرغوب به ومواكبة التطورات الحديثة.

فاعلية الدورات التدريبية ظهرت بمستوى منخفض في المجالات غير المتحققة والتي تخص (ترشيح المُتدرب، المُدرّب، المادة التدريبية)، حيث ان الترشيح لم يخضع لاسس التنافس وذلك بسبب النقص الحاصل في عدد مُعلّمين الرياضيات الذي يدرسون المنهج المُطور ادى الى اخذ مُعلم واحد فقط من كل مدرسة وتم اخضاعه لهذا البرنامج، وكذلك عدم وجود تخصيصات وحوافز مادية للمُتدرب ادت الى عدم رغبة كثير من المُعلّمين بدخول هذه الدورات، وكذلك لأن هذه الدورات لم تكن معيار مهم لا في التقييم السنوي للمُعلّم ولا في اشغاله منصب اعلى في المؤسسة التربوية، وكذلك عدم وجود تقييم لمخرجات هذه الدورات وعدم متابعة اداء المعلم بعد دخوله هذه الدورة

[17] المولى، حميد مجيد، (2011): التعليم في عصر المعلوماتية، دار الكتاب الجامعي، العين.

[18] ابو شندي، سعد عامر (2011): ادارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، ط1، دار اسامة للنشر، عمان.

[19] بورقية، شوقي، (2010): التمييز بين الكفاءة والفعالية والفاعلية والأداء، معهد الاقتصاد الاسلامي، جامعة فرحات عباس - سطيف - الجزائر.

[20] بوقس، نجاة عبد الله (2002): نموذج لبرنامج تدريبي في تنمية مهارات تدريس المفاهيم، أطروحة دكتوراه، الدار السعودية للنشر والتوزيع، جدة.

[21] الحيلة، محمد حمود (1998): التصميم التعليمي نظرة وممارسة، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.

[22] عبيدات، بدر (2003): "الاحتياجات التدريبية للمديرين والاستراتيجيات التدريبية المفضلة لديهم في القطاع البنكي الأردني"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك/ كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية.

[23] توفيق، عبد الرحمن (2002): العملية التدريبية، ط ٢، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بيمك) القاهرة.

[24] شكر، سندس نوري (2016): "أثر برنامج تدريبي قائم على المهارات الرياضية المتضمنة في الاختبارات الدولية (TIMSS) في تحصيل طلبة المرحلة المتوسطة وتقديرهم للقيمة العلمية للرياضيات"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد / كلية التربية ابن الهيثم.

[27] البدرى، سليمة، (2014): مدى فاعلية برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي مرحلة التعليم مابعد الأساسي بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

[28] الزهراني، سعيد دخيل الله، (2010): دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.

[29] داود، امل غسان، (2014): مستوى الفاعلية التربوية لبرنامج تأهيل معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة من وجهة نظرهم وعلاقته باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح.

[30] سعد، رائد نعمان وآخرون، (2017): تقييم برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الاساسي في مدينة دمشق، مجلة جامعة البعث، المجلد 39، العدد 54.

[31] ربيع، محمد شحاته (2013)، "مقاييس الشخصية"، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان، الأردن.

ب. المراجع الاجنبية

[25] Frank, R, A.(2007). An Investigation Into the effectiveness of the "trainer of trainers" model for in service science professional development programs for elementary teachers, Umi pro Quest dissertation full citation, AAT 992791N.

[26] Mahmood, S. (2010). Causes of Failure: Evaluation of Inservice Training Workshops for Secondary School Teachers in Science Subjects under Science Education Project SEPII, The International Journal of Learning, 16(12): 245-255.

ان يشرف على هذه البرامج التدريبية مختصين في مجالات تربوية مناسبة يمتلكون الخبرة والمؤهلات التي تساعدهم على تحقيق اهداف هذه البرامج بأساليب مشوقة وجذابة بعيداً عن الطرق والأساليب التقليدية.

المراجع

أ. المراجع العربية

[1] سرور، أحمد فتحي، (1987): "استراتيجية تطوير المعلم في مصر"، مطابع الجهاز المركزي، القاهرة، 1987، 138.

[2] سليمان، احمد عبد الرحمن، (2010): "واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية"، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير، كلية الأقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر بغزة.

[3] موسى، محمد عبد الرحيم، (1996): "المعلم الفاعل والتدريس الفعال"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1996، ط1.

[4] نور الدين، بن سوله، (2018): مجتمع المعلومات في الوطن العربي، مجلة مركز جيل البحث العلمي، العدد 39 فبراير.

[5] المساعيد، مفضي، (2013): فاعلية الأداء المؤسسي في المدارس الثانوية، جامعة الهاشمية الاردنية/ الاردن.

[6] الشماس عيسى، والفارس، محمود اسماعيل، (2017): فاعلية برامج التنمية الموجة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، مجلة جامعة البعث، المجلد(39)، العدد(3).

[7] العاجز، فؤاد علي، وآخرون، (2010): واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، يونيو.

[8] الدرايسة، عبدالله صالح، (2016): واقع الدورات التدريبية التي تعقدتها وزارة التربية والتعليم في الأردن أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي العلوم، مجلة دراسات، العلوم التربوية، المجلد(43)، ملحق(4).

[9] تُرك، سليم عبد المنعم (2016): "بناء برنامج تدريبي لمهارات لغة الرياضيات وأثره في معالجة المعلومات الرياضية لمعلمي الرياضيات وتحصيل تلامذتهم"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد / كلية التربية ابن الهيثم.

[10] إبراهيم، رفعت إبراهيم (2015): رؤى في تعليم الرياضيات لتنمية المهارات والقدرات، ط1، دار الكتاب الحديث، القاهرة.

[11] دره، عبد البارى (1991): التدريب الإداري مفهومه والأساليب المستخدمة فيه، مجلة الإدارة العامة، العدد 36، الرياض.

[12] عليوة، السيد (2001): تحديد الأحتياجات التدريبية، ط1، القاهرة: مركز القرار للأستشارات.

[13] الهبتي، خالد عبد الرحيم، (2013): "ادارة الموارد البشرية – مدخل استراتيجي"، عمان، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.

[14] السكارنة، بلال، (2015): التدريب الإداري، ط 5، دار وائل للنشر، الأردن.

[15] مقابلة، محمد قاسم (2011): التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.

[16] الشاعر، عبد الرحمن بن ابراهيم (1991): اسس تنفيذ البرامج التصميمية، دار ثقيف للنشر والتأليف، الرياض.

THE EFFECTIVENESS OF TRAINING COURSES FOR TEACHERS MATH DURING THE SERVICE FROM THEIR POINT OF VIEW

EKLAS SABAH ABD AL-AMEER AL-SHAMMARE
MINISTRY OF EDUCATION /IRAQI – BAGDAD
DIRECTORATE OF EDUCATION KARKH SECOND

ABSTRACT: *The objective of the current research is to know the effectiveness of training courses for math teachers during the service from their point of view. To achieve this goal, a measure of the effectiveness of the training courses has been prepared according to the Likert five scale, consisting of (53) paragraphs divided into seven areas: The results showed that there were differences that were statistically significant, namely that there is an efficiency of the training programs in mathematics, with an average of (170,22), which is equivalent to (64.23), It is at an average level, Where the areas achieved (trainee, training activities, organizational aspect, training environment) were calculated as the calculated values were greater than the tabular value and in favor of the arithmetic mean. As for the non-realized fields that belong to the trainee, the trainer, the training material, the calculated values are greater than the value of the scale and the mean average. The reason is due to the need of teachers of both sexes (male / female) and the same degree to give them more training programs While the current programs do not fully meet the need of trainees of both sexes to learn new in the areas they have addressed, and therefore they need more training in various fields of training.*

KEY WORD: *Effectiveness, On- service training courses, mathematics.*