

طرائق تدريس الجغرافية
تقويم برامج الدورات التدريبية
لمادة الجغرافية من وجهة نظر مدرسيها
في أثناء الخدمة للمرحلة الثانوية

الباحث/ وصفي خلف حسين آل عويد

قسم العلوم التربوية والنفسية - كلية التربية بن رشد للعلوم النفسية
جامعة بغداد

أ. د. محمد أنور محمود

قسم العلوم التربوية والنفسية - كلية التربية بن رشد للعلوم النفسية
جامعة بغداد

أ. م. د. محمد شلال عبيد

قسم العلوم التربوية والنفسية - كلية التربية بن رشد للعلوم النفسية
جامعة بغداد

الملخص:

هدف البحث "تقويم برامج الدورات التدريبية لمادة الجغرافية من وجهة نظر مدرسيها في أثناء الخدمة للمرحلة الثانوية" أتبع الباحث إجراءات المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات عن الظاهرة وتفسيرها، وتكونت عينة الدراسة من (٤٢٠) مدرس ومدرسة بواقع (١٢٤) ذكور و بواقع (٢٩٦) إناث وتمثل هذه العينة نسبة (١٨,٣٤٨ %) من حجم مجتمع البحث البالغ (٢٢٨٩) مدرسي الجغرافية للمديريات التربية بمحافظة بغداد لعام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨م اختارهم الباحث بالطريقة العشوائية. وقام الباحث ببناء استبانة في ضوء حاجات المدرسين؛ وذلك بسبب ضعف المستوى الدراسي والعلمي لطلبة ونتيجة قصور في تقويم برامج الدورات التدريبية لإعداد وتدريب المدرسين وبعد إجراء العمليات الإحصائية اللازمة تحدد جوانب الضعف في مجالات المدرسين، طرق التدريب والتدريس، الوسائل التعليمية، والتقويم، وعلى أساس هذه النتائج، قام الباحث باقتراح جملة من الملاحظات التربوية والبرامج التدريبية، ضمن الإمكانيات المتوفرة والتعليمات النافذة بتنظيم برامج الدورات التدريبية.

Abstract:

The objective of the research is to define the level of in-service training programs for the secondary school teachers from their point of view. The researcher followed the procedures of the analytical descriptive method, which is based on collecting and interpreting the phenomenon. The study sample consisted of (420) teachers and school (124 males) (296) females. This sample represents (18,348%) of the size of the research society (2289) geographical teachers of the districts of education in Baghdad governorate for the academic year 2017/2018 selected by the researcher in a random way. The researcher built a questionnaire in light of the needs of teachers because of the weakness of the academic and scientific level of students and the failure to evaluate the programs of the training courses for the preparation and training of teachers and after conducting the necessary statistical processes identify weaknesses in the fields of trainers, training and teaching methods, teaching aids and evaluation. The researcher suggested a number of educational supplements and training programs, within the available possibilities and instructions in the organization of training programs.

مشكلة البحث:

لقد حظي موضوع تقويم وإعداد المدرسين وتدريبهم أثناء الخدمة بالمزيد من الاهتمام لدى المسؤولين والمدرسين في الأقطار المتقدمة والنامية على السواء خاصة في مجال التربية والتعليم كونها تنشئ العقول وتكسب المهارات المختلفة التي تصقل شخصية المتعلم من خلال المدرس الذي نهتم بإعداده وتطوير قدراته وإمكاناته، (الفراء ١٩٨٥، ٢٨٧). (والأهم المتطورة تقنياً وتربوياً تقوم بعمليات تقويم دوري لبرامج الإعداد والتطوير ومنها مثلاً قيام الولايات المتحدة الأمريكية باستراتيجية تقويم العوائد التربوية بعد كل خمس سنوات لتقويم المسيرة النظام التربوي الجديد ومدى تحقيقه للأهداف وسلامة سير المؤسسة التربوية، وتشخيص الصعوبات وحقتها بمقويات تمدها بالفيتامين الذي يقويها وسندها ويدعمها لتحقيق أهداف المجتمع. (قطامي، ٢٠١٣: ٣٥) هذا ويفتقر التدريب في العراق إلى برامج لتقويم التدريب في كل مفاصله في أثناء التدريب وبعده، ومعرفة انتقال أثره إلى داخل المدرسة، فلا توجد جهة مستقلة تأخذ على عاتقها تقويم التدريب؛ إذ يعتمد هذا التقويم حالياً أسلوباً بسيطاً وبدائياً يتمثل في توزيع استمارة تقويم على المتدربين في اليوم الأخير من الدورة، لتعرف مدى الفائدة من الدورات، لكن لا توجد متابعة لمعرفة أثر التدريب. (اليونسكو، ٢٠١٣: ٣٥).

أهمية البحث:

تعد التربية عملية تطور اجتماعية وثقافية للفرد تأخذ مادتها وأهدافها من أهداف ثقافة المجتمع الذي نشأ فيه؛ إذ يبنى المجتمع التربية لغرض إكساب الناشئة الخبرة بشكل مستمر وتعديلها. (مرسي، ١٩٩٣: ٧٦)، وعملية التقويم التي تحكم بها نجاح العملية التربوية في تحقيق الأهداف المنشودة بهدف إحداث التغيرات مرغوبة في السلوك المتعلمين وأن عملية إعداد برنامج تطوير المدرس وموصفاته الشخصية والمهنية والمهارية من أهم القضايا التي تمثل قاسماً مشتركاً بين المشروعات التربوية التطويرية في معظم دول العالم.

ومن الأسباب التي دفعت المسؤولين عن التعليم وتنمية المعرفة بأهمية التدريب المدرسين في أثناء الخدمة، هو ضعف بمستويات المهنية والعلمية للمدرسين؛ وذلك بسبب الانفجار المعلوماتي القرن الحادي والعشرين وضحالة برامج التدريب والإعداد المهني وعدم إعطاء الأهمية لتطويرها لتتناسب مع تطور العصر، لهذا أصبحت أهمية التدريب ضرورية لتغلب على السلبيات، وتطوير الإيجابيات ومعاصرة التطوير والتقدم العلمي في مجال التربية وهذا بحاجة إلى برامج تدريبية تطويرية نهوض بها. (سعادة، ١٩٩٣: ٣٢)، كما يستمد البحث الحالي أهميته من مادة الجغرافية فهي إحدى المواد الدراسية البالغة الأهمية لأنها أقدم أنواع المعرفة الإنسانية، ساهمت في تطوير أكثر الأمم وشعوبها؛ إذ لا يوجد علم يشبع حاجات الانسان وتطلعاته للمعرفة أكثر من الجغرافية، فمادة الجغرافية تشكل نقطة التقاء العلوم الإنسانية مع العلوم الطبيعية ويرى (Taglor، 1957) أنها تتدخل مع العلوم كافة كعلم الفلك، فيزياء، الجيولوجي، الاجتماع، والسياسة. . وغيرها من العلوم (Tenbrink، 1974:674)

هدف البحث:

التعرف على مستوى "تقويم برامج الدورات التدريبية لمادة الجغرافية من وجهة نظر مدرسيها في أثناء الخدمة للمرحلة الثانوية "

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بمدرسي ومدرسات مادة الجغرافية للمرحلة الثانوية في مدينة بغداد المستمرين بالخدمة في المدارس الحكومية للعام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨م.
تحديد مصطلحات البحث : سوف يقوم الباحث بتعريف المصطلحات الآتية :

التقويم :

هو عملية المقصودة منتظمة هدفها جمع معلومات عن العملية التربوية والتعليمية وتفسيرها بالأدلة ويؤدي إلى إصدار أحكام متعلقة بالطلبة أو المدرسين أو البرنامج أو مدرسة ويساعد بتوجيه العمل بالتربية واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق الهدف المطلوب (العبيسي، ٢٠١٠: ٢٥).

البرنامج التدريبي :

هي المجموعة من موضوعات الأجيارية والاختيارية تُقدم للفئة المعينة من المتدربين لأجل تحقيق الأهداف المقصودة بفترة زمنية محددة. وبيان لعدد ساعات المقابلة لكل مادة دراسية، يؤدي لحصول المتدرب على الشهادة المؤهلة لمزاولة المهنة المطلوبة علي، ٢٠١١: ٢٢١).

الدورات التدريبية في أثناء الخدمة :

هو النشاط الذي تنفذه وتطبقه المدرسة أو عدة مدارس وتقدمه مؤسسات أخرى لتساعد المدرس لتحسين وتطوير تدريبه وأدائه ونموه في أثناء الخدمة، "" (الفاقي، ١٩٩٤: ٤٥٥).

الفصل الثاني - الإطار النظري:

أولاً- التقويم:

التقويم مفهوم ممكن أن يطبق في أي مجال تربوي كأفراد أو برامج والمشروعات، فمثلاً ممكن استرشاد بهذا المفهوم لتعرف مدى فاعلية أنشطة تعليمية معينة وفقاً للمحكات المحددة، ولمعرفة إذا كان يتأثر بنشاط أو برنامج محدد أحسن من تأثير أو برنامج آخر، وكذلك تعرف المتغيرات التي تأثرت من جراء تنفيذ نشاط أو برنامج على جماعة ذات خصائص معينة، وإذا تم تطبيق أو تنفيذ البرنامج محدد

يساوي كلفه أعداد. (علام، ٢٠٠٢: ٤٠) التقييم ليس غاية في حد ذاته، ولكنه وسيلة لتحقيق غاية، وبالتالي فإن الهدف النهائي للتقييم هو مساعدة في اتخاذ قرارات أفضل فهو عملية متتابعة يمكن ترتيبها في ثلاثة مراحل رئيسية هي التخطيط. جمع المعلومات، توفير المعلومات لاتخاذ الأحكام. (ملحم ٢٠١٤: ٥٣)

وظائف التقييم:

هي وسيلة للتشخيص والعلاج والوقاية، هو حافز على الدراسة والعمل، يساعد على وضوح الأهداف، فيزداد وعي المدرسين والطلبة بها، ويحاولون تحقيقها، يساعد المدرس على معرفة طلبته وتوجههم، للتقييم دور كبير في تطوير المناهج، وتحديثها، نظرًا لتساع خطوات التقديم العلمي والتقني والتربوي، وللتقييم وظائف إدارية هامة ، فهو ضروري لقبول الطلبة وتوجههم دراسياً ومهنيًا، كما يفيد في مجال تنوع الإمكانيات التعليمية، من مدرسين وأدوات وغير ذلك من المؤثرات في التعليم، وللتقييم دور في الارتقاء والرقي بمهنة التدريس والتدريب. (عبد الهادي وآخرون، ٩١ : ٢٠٠٢)، ويساعد التقييم على توعية المسؤولين بأهميه التربية والمشاركة في حل مشكلاتها التعليمية.

أغراض التقييم:

هي تشخيص الضعف أو صعوبات التعليم بهدف الكشف عن مواطن الضعف عند المدرس وأسبابه وطرق علاجه وتسمى الاختبارات التي تقوم بهذا الدور اختبارات تشخيصية إضافة إلى نوع من التقييم يهدف إلى تحديد مدى استيعاب الطلبة ومدى فهمهم لموضوع معين، ونرى أن أغراض التقييم المختلفة بحسب الهدف الذي نريده، ولكن في جميع الأنواع نستطيع من خلالها معرفة نقاط القوة والضعف وبذلك نحقق الهدف من عملية التقييم. (حمدان ٢٠٠٣: ٢٢٧).

خصائص التقويم :

- ١- الشمول : تعني أن عملية التقويم تشتمل على العنصر جميعها والمكونات والأشياء المراد تقويمها، وتشمل مجال التربية (طالب، مدرس، مناهج، طرائق تدريسية) ومجالات عامة (كفلسفة التربية، وأهدافها، والمؤسسات التعليمية والتربوية).
- ٢- الاستمرارية: أن عملية التقويم غير محددة بزمن معين تتم خلاله العملية وينتهي، بل هي العملية المرافقة لجميع المراحل العملية التربوية من مرحلة تخطيط وإلى نهاية مرحلة التقويم، وإمكانية ملاحظة ذلك بالتمييز بين مراحل التقويمية وهي (تقويم تمهيدي، تقويم تكويني، تقويم ختامي، تقويم تتبعي).
- ٣- تعاون: العمل التقويمي يتضمن إجراء تظافر الجهود الأطراف التي لها علاقة بالهدف المطلوب المراد تقويمه لضمان التوصيل إلى نتائج حقيقية صادقة.
- ٤- المقدرة الفنية: إن التقويم عملية تطلب مقدرة فنية خاصة للقيام بها ومستلزمات خبرة متوفرة في المجال المطلوب تقويمه وكفاية لدى القائمين بها وكذلك النزاهة والموضوعية، والقبالية على الاستخدام أدوات وأداة تقويم مناسبة لنوع نشاط مراد تقويمه بشرط النجاح للتقويم. M.E.R.C
- ٥- الديمقراطية: من الصعوبة وصول النتيجة الصادقة بالتقويم إذا لا تتم العملية بطروف لا تنتم بالصراحة والحرية وصدق لكي تعزى النتيجة الى أسبابها الحقيقية. (العبادي ٢٠٠٦: ١٨).

أسباب تقويم البرامج التدريبية:

بسبب التغيرات التي تحدث في المجتمعات والتي تقضي إعادة النظر في المناهج، الذي يحتم تقويم آثارها، والمناداة بالإصلاحات التربوية من وقت لآخر بالضرورة من أجل مواكبة المستجدات في المجتمعات المتطورة، وزيادة المعلومات والمعارف التدريبية بكم هائل خلال العقود المتأخرة. إن الاهتمام بالتربية يلقي اهتماماً

من المجتمع بشكل متزايداً، والتساؤل مستمر عن الجدوى البرنامج التدريبي المستخدم، مما يستدعي تقييمها لإجابة عن أسئلتهم، بسبب عدم رضى الناس عن نتائج الطلبة، واتهام المسؤولين بالتربية بالتقصير في إعدادهم للحياة، وفي كسب السلوكيات المرغوبة اجتماعياً، فمراجعة البرامج التربوية والتدريبية والتعليمية من وقت لآخر ومتابعتها أمر ضروري، لمعرفة كيف يسير تنفيذ هذه البرامج، حتى يمكن تلافي الأخطاء قبل استفحالها، (الشافعي ١٩٩٦: ٣٦٩). إن التقييم غدى الفعاليات الأساسية في نشاط النظم والمؤسسات التعليمية والتدريبية لضمان التأكد من سيرها في الاتجاه الذي يحقق أهدافها ويزيد من فاعليتها وكفائتها وانسجام تفاعلها مع البيئة المحيطة على نحو الذي يؤدي إلى تطورها واستمرارها، وإن سبب تقييم البرامج التدريبي تشمل كل الجوانب التالية على حسب ما ذكر من قبل (ابوليدة. ١٩٩٦) وهي الكشف عن فعالية البرامج التدريبية التطورية، ومعرفة مدى تحقيق الأهداف المرجوة منه، والتأكيد من صحة القرارات التي اتخذت عن علم وتجربة والحصول على إحصائيات خاصة بمدى الإنجاز والأوضاع الراهنة لرفع التقارير لمن يهمله أمر البرنامج التدريبي، . (أبو ليدة، ١٩٩٦: ٦٨).

الهدف من تقييم البرنامج:

لغرض رفع كفاءة البرنامج وجعله أكثر نجاحاً وتحديداً لنقاط الضعف والتكرار لتحسين الخدمات وتطويرها، وكذلك لغرض تطوير البرنامج لهدف معرفة ما إذا كانت البرامج الأكاديمية تحقق الغرض منها في دعم تدريب المدرسين وتطوير مهاراتهم، والتحلي بالقيم والأخلاق الكريمة، إذ يركز التقييم الأكاديمي على البرامج ومخرجاتها، ويعطي التقييم معلومات عما إذا كان البرنامج يحقق أهدافه من خلال تزويد الطلاب بالمعرفة، والقيم والأخلاق والمهارات، الأزمة (الجبري ، ٢٠٠٨: ٤).

أنواع التقويم:

ومنها التقويم التمهيدي : ويكون إجراؤه قبل البدء بالبرنامج، ويتم تقويم المحتوى والوسائل والأهداف والظروف الأخرى المحيطة بمدخلات والمعالجات ومخرجات البرنامج، ويوفر تقويم تمهيدي بيانات ومعلومات أساسية حول البدء بتطبيق برنامج المحدد ومن ثم تقويم بنائي تكويني ويكون إجراؤه في أثناء التطبيق لبرنامج وبعده خطوات لهدف التحسين والتطوير لبرنامج وبالوصول على بيانات تساعد في مراجعة وتعديل وتعزيز من خلال التغذية الراجعة ويتعرض التقويم البنائي إلى المحتوى والوسائل والطرائق المستخدمة والقدره باستعمال تقنيات تربوية ومعرفة المستوى الأدائي للعاملين على البرنامج، وخطوات العملية متواصلة والمستمرة وتحديث طيلة فترة تنفيذ البرنامج، ومن بعده التقويم النهائي أو الختامي ويكون بنهاية التطبيق لبرنامج لإعطاء حكم عليه واتخاذ القرار مناسب في خصوصه باستمراره او إيقافه أو تعديله، ويجيب عن السؤال ما مدى تحقق الأهداف المطلوبة؟ ومن ثم التقويم التتبعي إذ يكون مستمر بتقويم البرنامج والوقوف على آثار برنامج بعيد المدى، وهذا النوع موجود بمجال التدريب والتعليم المهني والتقني ويسمى أحيانا بتقويم الإدامة والصيانة لاستمرار الفعالية للبرنامج لأطول مدة ممكنة بالخدمة المهنية. ولعل نتيجة التقويم في هذا المجال تعطي معادلة على نحو الآتي: ماذا يجب أن يكون - ماهو كائن - التعديل المطلوب، وتمر خلال مراحل تبدأ بالأهداف ثم البناء واستخدام أدوات مناسبة ومن ثم جمع البيانات والمعلومات وتحليلها (قطامي وآخرون. ٢٠٠٨: ٧٧٠).

خطوات عملية تقويم البرنامج التدريبي:

١- **تحديد الأهداف:** إن أول الخطوات البرامج التقييمية تحديد الأهداف والتأكد من دقتها ووبعدها تقويمها بأسس واضحة ومن خلال وضع أهداف برامج التقييمية لجوانب تشملها ومعلومات وبيانات يسعى بالحصول عليها وفئات المطبق عليها

البرنامج بالوقت مناسب لإجرائه والأدوات والأساليب التي يستعملها (سمعان، وآخرون، ١٩٧٢: ٢٥٨).

٢- **التحديد لنوع معلومات وبيانات المطلوبة:** لإجراء العملية التقييمية سينترتب عليها استخدام خطط للوصول والحصول على معلومات مطلوبة للتقييم (عطوي، ٢٠٠١: ٢٢٦)

٣- **تحديد أساليب التقييم والوسائل:** عند توضيح الأهداف وأنواع معلومات وبيانات لازمة، وسيتم الاستعانة بطرائق متعددة ولمعرفة المدى الفعالية للتدريب، ويفرض أن تتكون هذه الوسائل المناسبة والشاملة لجميع الجوانب وأن تتوافر بها موضوعية الأعداد، وأن يكون لغته بسيطة ومفهومة وواضحة ومناسبة لمستويات الأفراد المراد استجوابهم. (سمعان، وآخرون، ١٩٧٢: ٢٧٩).

٤- **تفريغ وتصنيف وتحليل المعلومات والبيانات:** عند تجميع البيانات سيتم التوبيخ والتفريغ وبعدها التصنيف والتحليل والتلخيص بطرائق إحصائية مبسطة لتمكن من فهمها، والمقارنة بالمعايير الموضوعية المحددة مسبقاً للوقوف على النتائج المتحققة من الأهداف.

٥- **تطبيق:** بعد إجراء عمليات التحديد للوسائل التقييم واختيارها والتأكد من ملائمتها، سنقوم بتحديد وقت مناسب للتطبيق وفق مخطط تراعي الظروف الخاصة بالأفراد المشمولين بالتقييم، وبعد ذلك نجمع معلومات وبيانات.

٦- **تفسير وشرح نتائج ومدى الفائدة منها:** وبعد استخلاص نتائج متعلقة بتغيرات السلوك، سيتم وضعها بتقارير مكتوبة لتوضيح الأسباب التي أدت إلى أحداث هذه التغيرات بالسلوك، (عطوي ٢٠٠١: ٢٢٧).

التدريب 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 أدائه، ويؤدي إلى زيادة معدلات إنتاجه. (حسن: ٢٥، ٢٠٠٩)

- التدريب اثناء الخدمة ضرورة حتمية :- يتقسم التدريب لأجل النمو المستدام إلى:

أ- برنامج التأهيلية :- ويقصد بها تدريب المدرسين والمدرسات وتأهيلهم لوظائف أرقى.

ب- برامج تجديدية :- ويقصد به التجديد والتنشيط للجوانب مهنية لمتدربين ومتدريات وتزويدهم بأحدث المستجدات من معلومات ونظريات واتجاهات ومفاهيم وخبرات في مجال الاختصاص التي ترفع من كفاءتهم الوظيفية.

ج - برامج علاجية: وذلك لمعالجة قصور بعض المدرسين والمدرسات في الأداء الذي يتطلب علاج عاجلاً (العاجز ٢٠: ٢٠١٠).

* مبررات التدريب في أثناء الخدمة فيما يلي:

١- من خلال الأخذ بمبدأ الإلزامية لتعليم الأمر الذي ترتبت عليه عجز الأنظمة التعليمية التربوية من توفير الأعداد المناسبة لهذه الخطوة من المدرسين والمدرسات الذين لديهم المؤهلات اللازمة.

٢- تطوير الأنظمة التربوية: إن تطور كبير يشهده نظام التربية تطلب احداث التغييرات اساسية بالمهام المدرسين والكيفية ادائهم واهتمام بالجوانب العملية وبتنمية تفكير هم ومراعات الفروق الفردية. (عطوى، ٢٠٠١: ٢٠٧).

٣ - التطور تكنولوجي فلقد امتد أثره ليشمل الجوانب الاجتماعية والتغيرات لبعض المفاهيم والقيم والمثل الأخلاقية، وأثره بالعملية التعليمية والتربوية من مختلف جوانبها ليشمل المحتوى والأهداف، والطرائق، وظهرت ماتعرف بتكنولوجيا التعلم ومايحويه من آليات والوسائل والطرائق التعليمية متطورة

وأدى إلى الزيادة أهمية العملية التدريبية المستمرة للمدرس في أثناء الخدمة لمواكبة تقدم التكنولوجيا والعملية. (عفيفي، ١٩٨٠: ٩١).

٤- تطور طرائق وأساليب تدريس قد حولت الاهتمام بالتربية وآلية تدريس الطالب وتنميته الى الاهتمام بكيفية تنمية قابلية المدرس في عملية تعليمية وتوجيه نحو الطلبة، وكيف يجعل فعالية تركيزه جهوده باختيار الوسائل والطرائق والأساليب التعليمية المناسبة لكل مرحلة تمر على الطالب، ويمكن بها إجراء التقويم موضوعي لأسلوب تدريس الطالب بحيث يستطيع الطالب الحصول على أكبر قدر من العلوم. (الششتاوي، ١٩٨٦: ٦٣).

٥- إن الكثير من المدرسين الخريجين من كليات الآداب لم يتدربوا على تدريس بكلياتهم ولا يعرفون طرائق وأساليب التدريس لذا الأمر يتطلب تدريبهم في أثناء الخدمة وتأهيلهم ونفس الشيء لبعض خريجي الكليات التربوية يحتاجون فترات تدريبية عملية لممارسة التدريس ولفترة موجزة ولجعلهم متمكنين في اختصاصهم وحصولهم على الخبرات التعليمية اللازمة للحياة العملية. M.E.R.C

٧- **التغيرات بالمناهج** : تقوم الوزارة بتغيير في المقررات علمياً وفنياً، الأمر الذي يتطلب إعداد الدورات وتدريب المدرسين والمدرسات عليها.

* **منظومة التدريب في أثناء الخدمة**: عملية متفاوتة من مؤسسة لأخرى تبعاً لأهدافها واستراتيجيتها وتتبع كل منها إجراءات مختلفة وتتألف منظومة التدريب أثناء الخدمة من المكونات الآتية:

١- الهدف من التدريب هو تحقيق نتائج محددة زمنياً ومكانياً ونوعياً تسعى لها المؤسسة.

٢- مدخلات العملية التدريبية وهي العناصر البشرية مدربين، متدربون، مساعدون، إداريون.

- ٣- العناصر المادية: (الأموال، المعدات، الأجهزة، الوسائل والتقنيات التربوية، المباني. . إلخ). ج_العناصر المعنوية: (النظريات، البحوث، الدراسات، النظام والإجراءات والحالات والمشكلات)
- ٤- العمليات اللازمة لتنفيذ التدريب ومنها التحضيرات، الأهداف، البرامج، الإمكانيات، مستوى الأداء المتوقع). ب- العمليات التنفيذية : (نقل المعارف، المهارات، الخبرات، تغيير الاتجاهات والسلوك).
- ٥- العمليات التكميلية: (متابعة التدريب، تقييم الأداء التدريبي، التجهيزات والوسائل المعينة للتدريب)
- ٦- مخرجات العملية التدريبية ومنها المخرجات المادية تتمثل في زيادة معدل الأداء، تحسين طرائق العمل، ارتفاع الإنتاجية وزيادة الأرباح وكذلك المخرجات المعنوية وتتمثل بزيادة المعارف وتحسين العلاقات الإنسانية والتواصل وتطوير المهارات وتعديل السلوك.
- ٧- التغذية الراجعة: مقارنة المخرجات مع الأهداف المحددة مسبقاً وبيان الانحراف وتعديلي باستمرار، (محمد، ٢٠١٤: ٢٣)

* مراحل إعداد برامج التدريب Stages of Preparing Program

- ١- تحليل الاحتياجات التدريبية
- ٢- تصميم برنامج التدريب
- ٣- تنفيذ البرنامج التدريبي باستخدام أساليب مختلفة
- ٤- اختيار مدى صحة البرنامج التدريبي
- ٥- تقويم البرامج التدريب للتأكد من تحقيق الغرض للحكم على مدى نجاحه أو فشله. (Dessler : ٢٠٠٩: ١٨٨).

الفصل الثالث- منهج البحث وإجراءاته:

- منهج البحث وإجراءاته:

أولاً : سيتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي سيتناول دراسة الأحداث والظروف وممارسات القائمة وموجودة ومناسبة لدراسة وللقياس، وكما هي من دون تدخل الباحث المجريات ويسطيع الباحث أن يتفاعل معها فيصفها ويحلها. (الاعا، ١٩٩٧ : ٤١).

ثانياً- مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من جميع مدرسي ومدرسات مادة الجغرافية للمرحلة الثانوية في محافظة بغداد لعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧م البالغ عددهم الكلي (٢٢٨٩) مدرساً و مدرسة جغرافية موزعة حسب المديرية الستة في محافظة بغداد من حيث الجنس ونسبها*.

ثالثاً- عينات البحث: قام الباحث باعتماد نسب محده حسب من مجموع أعداد المدرسين والمدرسات من المديرية العامة الست في بغداد حيث تعد هذه النسب ممثلة لمجتمع البحث واعتمد في إجراءات بحثه عدداً من العينات سيتم الحديث في تفاصيلها بحسب موقعها في هذا الفصل، وتوزع مجتمع البحث في ضوء متغيري الجنس والمديرية وكانت الأعداد ببغداد الكرخ ١

رابعاً- استخدم الباحث بدراسته الأستبانة: وهي "أداة لجمع بيانات متعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستجيب". (ملحم، ٢٠٠٢: ٢٨٧).

وتمت صياغة مجموعة من الفقرات لكل مجال من المجالات السبع. وإن عدد الفقرات التي أعدها الباحث كان ملائم مع التزامات المدرسين المستجيبين، وكان المجال الأول محتوى البرامج التدريبية يتكون من (١٢) فقرة والثاني المدربون المشرفون يتكون من (١٤) فقرة والثالث طرائق وأساليب التدريب يتكون من (١٠) فقرة والرابع إدارة الدورة يتكون من (١٢) فقرة والخامس بيئة التدريب يتكون من (١١) فقرة والسادس الوسائل والتقنيات التدريبية يتكون من (١٢) فقرة والسابع التقييم يتكون من (١١) فقرة ومجموع

الفقرات بلغ (٨٢). وبعد عرض الاستبانة على عدد من المحكمين والخبراء التربويين المتخصصين وبلغ عددهم (٢٠) محكمًا وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون تم تأشير الفقرات التي تحتاج إلى تعديل، أما الفقرات المتبقية فقد حصلت على نسبة موافقة لأكثر من ٨٥ % من الآراء. فقد صيغت فقرات الاستبانة بأسلوب العبارات التقريرية ذات بدائل خماسية التدرج (متحققة بدرجة كبيرة جدًا، متحققة بدرجة كبيرة، متحققة بدرجة متوسطة، متحققة بدرجة قليلة، غيرمتحققة) وتعطى بالتصحيح درجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي.

خامسًا - وضوح التعليمات والفقرات: لمدى وضوح تعليمات الاستبانة وفقراتها بالنسبة للمستجيبين قام الباحث بانتقاء عينة بلغ حجمها (٥٠) مدرسًا ومدرسة من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم تطبيق أداة البحث عليهم للتحقق من وضوح تعليمات وصياغة فقرات الأداة بالنسبة للمستجيبين، والكشف عن جوانب الغموض وسوء الفهم الذي قد يحصل لدى المستجيب، ولم يؤثر أفراد العينة أي ملاحظات تذكر، كما تم من خلال هذه العينة التعرف على متوسط الوقت التقريبي المستغرق للإجابة الذي بلغ (١٧) دقيقة.

١ - عينة التحليل الإحصائي: وبلغ حجم عينة التحليل الإحصائي المعتمدة في البحث الحالي (٤٢٠) مدرسًا ومدرسة موزعين حسب المديرية العامة للتربية بغداد الست، وتمثل هذه العينة نسبة (١٨,٣٤٨ %) من حجم مجتمع البحث وتوزعه عينة التحليل الإحصائي بحسب الجنس ومديريات التربية وكانت الأعداد بغداد الكرخ ١ ذكور (١٩) إناث (٣٩) والمجموع (٥٨) والكرخ ٢ ذكور (٢٢) إناث (٦٤) و المجموع (٨٦) والكرخ ٣ ذكور (٢١) إناث (٤٢) والمجموع(٦٣) و والرصافة ١ ذكور (١٩) إناث (٥٧٤) والمجموع(٧٦) والرصافة ٢ ذكور (٢٥) إناث (٦١) والمجموع (٨٦) والرصافة ٣ ذكور (١٨) إناث (٣٣) والمجموع(٥١) والمجموع الكلي لعينة بلغ (٤٢٠) وعدد الذكور(١٢٤) والإناث (٢٩٦).

٢- حساب القوة التمييزية للفقرات: وتعني قدرة فقرات المقياس على التمييز بين الأفراد ذو الدرجات العليا بالصفة أو الخاصية المراد قياسها والأفراد الحاصلين على الدرجات الواطئة بها. (شحاتة، ٢٠١٢، ٢٥٤) ولحساب القوة التمييزية لفقرات المقياس، رتبت الدرجات تنازلياً واختيرت نسبة (٢٧%) العليا و(٢٧%) الدنيا، وبلغ عدد المدرسين لكل منهما (١١٣) مدرساً ومدرسةً وبعتماد الاختبار التائي (T, test) واختيار دلالة الفرق بين وسطين لعينتين مستقلتين استخرجت القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة، وقورنت بالقيمة الجدولية فوجد أن جميع الفقرات تتمتع بقدرة تمييزية بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا.

٣- الاتساق الداخلي للفقرات: ويمكن إيجاد صدق الاتساق الداخلي لمقياس أو الأداة عن طريق إيجاد معمل الارتباط بين الفقرات لكل بعد من أبعاده ككل، أو مع الاستبانة ككل، وقد تحقق الباحث من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة من خلال الإجراءات التالية:

أ - ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه: يشير معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس إلى النوع من الصدق البناء للمقياس، ويجب أن تقيس نفس السمة وأن تترتبط مع بعضها البعض ارتباطاً عالياً. (المنيزل والعنوم، ٢٠١٠، : ١٥٦) وباستعمال معامل ارتباط بيرسون ومن خلال البيانات المتوفرة من عينة التمييزسيتم احتساب معاملات الارتباط بين درجة لكل فقرة والدرجة كلية لمقياس وكانت جميعها ذو دلالة عند مقارنتها بالقيم الجدولية الحرجة لمعامل الارتباط.

ب - ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للاستبانة:- استخدم معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لكل مجال من المجالات السبعة وبين الدرجة الكلية للاستبانة وعند مقارنة قيم معاملات الارتباط المحسوبة بالقيم الجدولية الحرجة تبين أن جميعها كانت دالة إحصائياً.

وكانت معاملات الارتباط للمجالات محتوى البرنامج التدريبي هو (٠,٥٠٩) ولمدرّبون والمشرفون (٠,٣٨١) ولطرائق وأساليب التدريب (٠,٤٣٦) ولإدارة الدورة (٠,٥٠٥) وليبيئة التدريب (٠,٦٩٦) ولوسائل والتقنيات التربوية (٠,٥٥٦) ولتقويم (٠,٣٨٨).

سابعاً- صدق الأداة : وقد تتحقق الباحث من صدق الاستبانة من خلال الإجراءات التالية :

١- الصدق الظاهري :- ويتحقق من خلال عرض فقرات الأداة على مجموعة من المحكمين وباتفاق الأثرية على مدى صلاحية فقراتها بنسبة لا تقل عن (٨٥%) (Stanley,1972:102) لذا قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمحكمين من المتخصصين بطرائق التدريس والأدارة التربوية والتدريب والقياس والتقويم، وحصل على آراء ومقترحات المحكمين والخبراء، وفي ضوءها تم تعديل بعض الفقرات، وكانت نسبة اتفاق السادة الخبراء والمحكمين على فقرات الاستبانة بشكل عام هي أكثر من (٨٥%).

٢- صدق البناء: - يوصف صدق البناء بأنه أكثر أنواع الصدق تمثيلاً للمفهوم الصدق الذي يسمى بالصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي الذي يتناول العلاقة بين نتائج الاختبارات والمقاييس وبين المفهوم النظري الذي يهدف الاختبار لقياسه. (علام، ٢٠٠٦: ٢١٥).

وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال حساب القوة التمييزية لل فقرات وحساب معاملات ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه وحساب معاملات ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للاستبانة.

ثامناً - ثبات الأداة: يقصد بثبات الأداة إعطاء النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقها على العينة نفسها في مرتين مختلفتين في ظروف متشابهة (ملحم، ٢٠١١ : ٢٨٤) وأشار المتخصصين في القياس والتقويم أن الثبات من الخصائص الأساسية الأخرى في بناء الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، وتم التحقق من ثبات استبانة تقويم الدورات التدريبية من خلال الطريقتين التاليتين:

١ - طريقة إعادة الاختبار: - تم تطبيق الاختبار مرتين على مجموعة من (٥٠) مدرساً ومدرسة، وكانت المدة بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني (١٥) يوم، ولإيجاد معامل ثبات أداة البحث استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون وكانت معاملات الثبات للمجالات تتراوح بين (٠,٨٠٣) و (٠,٨٤١) وأن المتوسط العام للثبات (٠,٨٢٢) ويعد معامل الثبات ملائماً لأغراض البحث الحالي.

٢ - طريقة تحليل التباين باستخدام معادلة ألفا - كرونباخ : وتقوم فكرة هذه الطريقة التي تمتاز بتناسقها وإمكانية الوثوق بنتائجها على حساب الارتباطات بين الدرجات لجميع فقرات المقياس على اعتبار أن الفقرة عبارة عن مقياس قائم بذاته، ويؤشر معامل الثبات اتساق أداة الفرد أي التجانس بين الفقرات المقياس (عودة، ٢٠٠٠ : ٣٥٤) ولإستخراج الثبات بهذه الطريقة اعتمد الباحث في حساب معامل الثبات على البيانات التي تم اعتمادها لحساب القوة التمييزية لل فقرات والبالغة (٢٢٦) مدرساً ومدرسة. وكان معامل إثبات بطريقتي إعادة الاختبار ومعادلة ألفا - كرونباخ للمجالات على التوالي الأول (٠,٨٠٩)، (٠,٨٤٧) و الثاني (٠,٨١١)، (٠,٨٤٦) والثالث (٠,٨٤٣)، (٠,٨٠٧) والرابع (٠,٨٠٣)، (٠,٨١٤) والخامس (٠,٨٠٤)، (٠,٨٧٤)

والسادس (٠,٨١٣)، (٠,٨٧٢) والسابع (٠,٨٤١)، (٠,٨٢١) و كانت
الاستبانة ككل (٠,٨٤٧)، (٠,٩١٢).

تاسعاً- إجراءات التطبيق: بعد أن أنهى الباحث متطلبات أعداد الاستبانة، وبعد أن تحقق من خصائصها السيكمترية أصبحت الاستبانة بصيغتها النهائية تتكون من (٨٢) فقرة موزعة على سبعة مجالات، ويقابل كل فقرة (٥) بدائل للإجابة تعطى عند التصحيح الدرجات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١)، وعليه فإن مدى الدرجات الإفتراضية للاستبانة تتراوح بين (٨٢ - ٤١٠) بمتوسط فرضي قدره (٢٤٦). وحيث إن عملية التحليل الإحصائي لفقرات الاستبانة لم تسفر عن استبعاد أي فقرة من فقراتها.

الفصل الرابع- عرض النتائج وتفسيرها والاستنتاجات والتوصيات:

أولاً - عرض النتائج :

نص الهدف "التعرف على مستوى برنامج الدورات التدريبية لمدرسي الجغرافية في أثناء الخدمة لمرحلة الثانوية بمحافظة بغداد من وجهة نظرهم ؟". وللإجابة عن هذا التساؤل قام الباحث بتطبيق إستمارة الاستبانة على أفراد العينة البالغ عددها (٤٢٠) مدرساً ومدرسةً، وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة لتعرف دلالة الفروق الفردية الإحصائية بين متوسط درجات والانحراف المعياري لكل مجال من المجالات الاستبانة المعتمدة لتقويم وبين المتوسط الفرضي لكل مجال من المجالات، وكما موضحة في الجدول أدناه.

التقييم	الدالة الاحصائية	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجال
		الجدولية	المحسوبة				
جيد	دالة لصالح متوسط العينة	.٣ ٢٩١	.٢٢ .١٩	٣٦	٣٣٠.٧	.٤٣ ٨٦١	محتوى البرنامج التدريبي
ضعيف	دالة لصالح متوسط الفرضي		.٢٥ ٢٤٤	٤٣	٨٧٢.٤	.٣٦ ٠١٧	المديرون والمشرفون
ضعيف	دالة لصالح متوسط الفرضي		.١٣ ٢٩١	٣٠	.١٢ ٤٤٦	.٢١ ٩٣٢	طرائق وأساليب التدريب
جيد	دالة لصالح متوسط العينة		.٤٦٣٨	٣٦	.٥٤٩	.٣٧ ١٤١	ادارة الدورة
جيد	دالة لصالح متوسط العينة		.١٤ ٢٢٨	٣٣	٧٢٥.٨	.٣٩ ٠٤٧	بيئة التدريب
ضعيف	دالة لصالح متوسط الفرضي		.١٢ ٨٣١	٣٦	٢٤٠.٩	.٣٠ ٢٢٦	الوسائل والتقنيات التربوية
ضعيف	دالة لصالح متوسطالفرضي		.١٣ ٤٤٢	٣٣	.١٠ ٥٢٧	.٢٦ ١٠٤	التقويم

وفي ضوء النتائج بالإمكان تفسير الضعف والقصور الموجود في بعض مجالات برنامج الدورات التدريبية (المديرون المشرفون، طرائق وأساليب التدريب، الوسائل والتقنيات التربوية، التقويم) كالآتي:

• مجال المدربين المشرفون:

وعلى رغم من التطور التكنولوجي الحاصل للطرائق التدريب في عصرنا هذا إلا أن عددًا من المدربين لا يبدون اهتمامًا لهذه الطرائق أو لأنواعها الحديثة، بل هم متمسكون بالطرائق القديمة فانعكس هذا الأمر على الخبراء والمختصين، ومنهم المدربين والمشرفين مصممين البرامج.

• مجال طرائق وأساليب التدريب:

قد يعود السبب في ذلك إلى عدم توافر تصور واضح لدى بعض المتدربين لمفاهيم بعض الطرائق وبخاصة الحديثة منها، وهذا يعود إلى ضعف أعداد البعض منهم تربويًا فالبعض منهم خريجو كليات الآداب - الجغرافية- أو العلوم الأخرى، وأثر البيئة الصفية وإعداد الطلبة الكبيرة ودافعيتهم نحو التعلم، وقد يعزى إلى قصور في فهم أهمية طرائق التدريس، وفاعليتها في إيصال المادة الدراسية إلى أذهان الطلبة.

• مجال الوسائل والتقنيات التربوية:

الوسائل والتقنيات التربوية هي جسر بين عالم المعاني والأفكار النظرية وعالم المدركات الحسية من الأمور الأساسية في عملية التعليم والتعلم، لأن قسما من السلوكيات المراد تعلمها لا تقتصر على مجرد تبادل الألفاظ واستظهاره؛ إذ إن تعلم المهارات العلمية ومواجهة المواقف لا يكفي لها الكلام بمفرده، بل يكاد يكون تعلمها مستحيلًا من دون توافر الوسط الحسي -غير اللفظي الذي تؤدي مآثرته دورًا بارزًا في سلوك المتعلم. (المطري: ٢٠٠٣ : ٢) وهذا ما أكدته دراسة (الجنابي: ٢٠٠٣ : ١٣٩).

• مجال التقويم:

عدم اعتماد نتائج التقويم كأحد أدوات التقويم السنوي يضعف أهمية الدورات التربوية، وكذلك عدم مشاركة المتدربين في تقويم التدريب من خلال دليل مقترح لتقويم تدريب وهو جزء مهم من العملية التربوية يحدد مدى تحقق الأهداف، ويحدد نقاط الضعف أو القوة في جوانب المواقف التعليمية المختلفة لهدف تحسين عملية التعلم وتطويرها (جامل، ٢٠٠٠ : ١٦٩).

فالتعليم الفعال ينبغي أن يقترن بتقويم مستمر للعملية التربوية والتعليمية من تحقيق أهدافها بأقصى ما يمكن وبشكل متطور ودوري، ولكي يكون التقويم عملي وعلمي

وموضوعي يتطلب ذلك تصميم اختبارات جيدة ودقيقة وموضوعية تتناسب وقدرات المتدرب الفعلية والطريقة المستعملة ومحتوى البرنامج والوسائل التعليمية والتقنيات المستعملة والأدوات الاختبارات.

ثانياً - الاستنتاجات:

- ١- هناك ضعف في بعض مجالات التدريب يحتاج تطويره لمواكبة التطور العلمي المجتمعي وهذا يتطلب برامج تدريبية مستمرة ومرنة في محتواها وأساليبها ووسائل تنفيذها.
- ٢- لم يظهر أثر فاعل للبرامج التدريبية المستخدمة في الأقسام التدريبية لعدم وجود رؤية موحدة ومبرمجة للمدربين والمشرفين على التدريب.
- ٣- عدم وجود أساليب عملية لتقويم برامج التدريب يحدد مقدار الحاجة للتدريب، هذا يسهل اكتسابهم للمعلومات والمهارات المطلوبة وينمي تفكيرهم وتطويرهم.

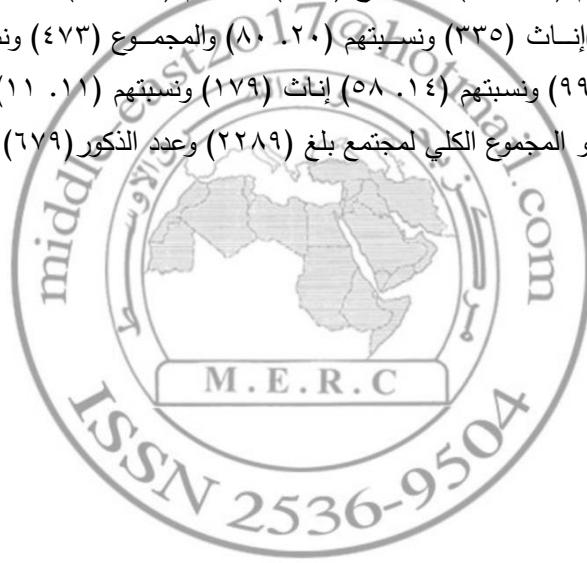
ثالثاً - التوصيات:

- ١- إجراء عملية تقويم البرامج التدريبية بصورة دورية لفترات محددة لوقوف على المعوقات لتجاوزها وتطوير الإيجابيات لخدمة العملية التربوية التعليمية والإستفادة من الأبحاث والدراسات التي تجريها المراكز المتخصصة والباحثين في تطوير البرامج التدريبية التعليمية.
- ٢- ضرورة اعتماد الطرائق والأساليب والاستراتيجيات الحديثة لتقويم البرامج وكذلك استخدامها في تطبيق تلك البرامج التدريبية وتضمن الخطط التدريبية الوزارية آليات عملية لتنظيم الدورات وبرامجها وفق الحاجات الواقعية.
- ٣- قيام واضعي المناهج في وزارة التربية والمؤسسات التعليمية بإعداد دليل مساعد للمدرس يتضمن معلومات إثرائية واستراتيجيات وأساليب و طرائق للتدريس حديثة، فضلاً عن حلول الأسئلة والمسائل. ويتضمن توضيحات إضافية للمفاهيم الجغرافية. وأنشطة مفتوحة النهاية يمكن أن يمارسها المدرس داخل المدرسة وخارجها كإعداد تقارير وتصميم برامج وعمل وسائل تعليمية.

الهوامش

* حسب كتاب المديرية العامة للتخطيط التربوي / مديرية الإحصاء بالعدد ١٦٤٢٩/٣/٢/٦ في تاريخ ٢٠١٧/٣/١٦

ذكور (١٠٤) ونسبتهم (٣١ . ١٥) وإناث (٢١٢) ونسبتهم (١٦ . ١٣) المجموع (٣١٦) ونسبتهم (٨٠ . ١٣) والكرخ ٢ ذكور (١٢٠) ونسبتهم (٦٧ . ١٧) إناث (٣٤٩) ونسبتهم (٦٧ . ٢١) والمجموع (٤٦٩) ونسبتهم (٤٨ . ٢٠) والكرخ ٣ ذكور (١١٤) ونسبتهم (٧٨ . ١٦) وإناث (٢٢٨) ونسبتهم (١٦ . ١٤) والمجموع (٣٤٢) ونسبتهم (٩٤ . ١٤) والرصافة ١ ذكور (١٠٤) ونسبتهم (٣١ . ١٥) إناث (٣٠٧) ونسبتهم (٠٦ . ١٩) والمجموع (٤١١) ونسبتهم (٩٥ . ١٧) والرصافة ٢ ذكور (١٣٨) ونسبتهم (٣٢ . ٢٠) إناث (٣٣٥) ونسبتهم (٨٠ . ٢٠) والمجموع (٤٧٣) ونسبتهم (٦٦ . ٢٠) والرصافة ٣ ذكور (٩٩) ونسبتهم (٥٨ . ١٤) إناث (١٧٩) ونسبتهم (١١ . ١١) والمجموع (٢٧٨) ونسبتهم (١٤ . ١٢) و المجموع الكلي لمجتمع بلغ (٢٢٨٩) وعدد الذكور (٦٧٩) والإناث (١٦١٠).



المصادر والمراجع

- الأسدي، سعيد جاسم وفارس، سندس عزيز(٢٠١٥) مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية، مكتبة دجلة، ط١، عمان، الأردن.
- الأغا، إحسان (١٩٩٧)، البحث التربوي عناصره مناهجه وأدواته، ط ١٢، غزة، الجامعة الإسلامية
- البحراني، ماهر بن أحمد(٢٠١٤) :الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة تدريس في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة نزوى، كلية العلوم والآداب، سلطنة عمان.
- الجبيري، جابر(٢٠٠٢) اتجاهات وتجارب في تقويم أداء التلميذ والمدرس، ط١القاهرة.
- حسن، عبد العزيز علي (٢٠٠٩)، الإدارة المتميزة للموارد البشرية، المكتبة العصرية.
- حمدان، فتحي(٢٠٠٣) أساليب تدريس الرياضيات، جامعة البتراء، الأردن : دارالأوائل للنشر.
- سعادة، يوسف جعفر (١٩٩٣) التدريب أهميته والحاجة إليه أنماطه تحديد احتياجاته بناء برامجه والتقويم المناسب له، القاهرة، الدار الشرقية، الطبعة الأولى.
- سمعان، وهيب، وآخرون (١٩٧٢) "دراسات في المناهج " ط ٤، القاهرة، مكتبة الانجلو.
- الشافعي، محمد، (١٩٩٦): المنهج المدرسي من منظور جديد، ط١، الرياض، مكتبة العبيكان، السعودية.
- الششتاوي، مصطفى(١٩٨٠)، " تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في ج. م. ع. " رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الأزهر.
- لعبادي، محمد(٢٠٠٦). تقويم برامج التربية العملية في كلية التربية بعبري من وجهة نظر الطالبات المعلمات، المجلة التربوية، مجلد ٢١، عدد ٨٢، الكويت.
- العبيسي، محمد مصطفى (٢٠١٠)، التقويم الواقعي في العملية التدريس، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- العسيلي، منصورين فراج، والعجلوني، خالد إبراهيم (٢٠٠٩) دراسة تحليلية للأهداف والأساليب التدريبية المستخدمة في برامج تدريب المعلمين عن بعدبوزارة التربية والتعليم السعودية، القاهرة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٣٣)الجزء (٤)، ص ٣٧٣،
- عطوي، جودت عزت(٢٠٠١)، "الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها" عمان، الدار العلمية الدولية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.

- علام، ----- (٢٠٠٣) التقويم التربوي المؤسسي- أسسه ومنهجيته تطبيقاته في تقويم المدارس، ط ١، القاهرة : دار الفكر العربي.
- علام، ----- (٢٠٠٦) : القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاتها وتوجيهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- عودة، أحمد(٢٠٠٠)، القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط٢، عمان، دار الأمل للنشر والتوزيع
- الفرار. فاروق حمدي(١٩٨٥): اتجاهات الكفاءات والدور المستقبلي للمعلم في الوطن العربي، رسالة الخليج العربي، العدد الرابع عشر، السنة الخامسة.
- الفاقي، عبد المؤمن فرج (١٩٩٤)"الإدارة المدرسية المعاصرة"، جامعة قاديونس، بنغازي، ليبيا، ط١، ٤٥٥.
- قطامي، يوسف محمود، (٢٠١٣) استراتيجيات التعلم والتعليم المعرفي، ط١، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- قطامي، يوسف وآخرون (٢٠٠٨)، تصميم التدريس، ط٣، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، الأردن.
- محمد، نبيل رفيق(٢٠١٤) تدريب المعلمين في اثناء الخدمة، مركزالبحوث والدراسات التربوية، وزارة التربية، دار المصادر للتحضير الطباعي، بغداد.
- مرسي، محمد،(١٩٩٣):الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة ،عالم الكتب، القاهرة.
- المطري، حسن علي عمر. أثر استخدام التقنيات التربوية في تحصيل طلاب المرحلة الأساسية في مادة القرآن الكريم وعلومه في الجمهورية اليمنية. (رسالة ماجستير غيرمنشورة)، جامعة بغداد، كلية التربية/ ابن رشد، ٢٠٠١م.
- ملحم، سامي (٢٠٠٢) القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط١، بيروت دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ملحم -----(٢٠١٤)، التقويم في الارشاد النفسي والتربوي، دار الرضوان للنشر والتوزيع، ط١، عمان، الأردن.
- الهويدي، زيد (٢٠٠٢) ، "مهارات التدريس الفعال" ، ط١، العين، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة.
- Corn Bakh, essential of psychological test, New York, Hoper Brother, 1964.

- Dessler, Gary. Human resource management/Gary Dessler. 13th ed. p. cm. Includes bibliographical references and index. ISBN-13: 978-0-13-266821-7 (hardcover: alk. 2003 2005 2007 2009
- Nunnally, J. C. (1978), Psychometric Theory, New- York Mc Graw Hill Company
- Tenbrink Terry Di Evaluation New York mecraw. 1974

