



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

Impact factor isi 1.651

العدد الثالث والعشرون / شباط 2024

دور الدورات التدريبية في تطوير مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات.

The role of training courses in developing the teaching skills of mathematics teachers.

إعداد الباحثين: د. لوبا معربس & فاضل زغير شنشل

المخلص .

التعليم هو الوحدة الأساسية وأحد أهم وسائل البناء الحضاري، وهو السبيل إلى تحقيق التغيرات في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وهو عنصر من عناصر تنمية الإنسان وأساس التنمية الاقتصادية والاجتماعية. العملية هي الأساس، وهي تتوسع مع استمرار توسع ونمو عالم الأفكار. كما ضعف العملية التعليمية بالمدرسة، وتراجع المستوى العملي لمهارات التدريس الفعال لدى المعلمين، وعدم تطبيق هذه المهارات في العملية التعليمية بالشكل المطلوب، مما يؤدي إلى تراجع الأداء العام للمتعلمين، و الافتقار إلى المهارات الأساسية التي يجب على طلاب السنة الأولى على وجه الخصوص إتقان نقاط الضعف فيها ، ومن خلال عملي كمعلم ومراجعة الأبحاث السابقة في هذا المجال، لاحظت أن معلمي المدارس لا يمتلكون مجموعة من المهارات والكفايات التي تقلل من قدرتهم على تزويد المتعلمين بالمفاهيم والمعارف الجديدة. ولذلك يجب على القيادات التربوية أن تسعى إلى تحسين مهارات المعلمين وتطوير خبراتهم الأكاديمية والشخصية لتمكين المعلمين من مواجهة التحديات التي تفرضها البيئة المتغيرة. وتوصلت الدراسة الى نتائج منها:

ويختلف أثر الدورات التدريبية في المهارات التدريسية لمعلمي الرياضيات باختلاف المؤهل العلمي من وجهة نظر المعلم، وبمستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$

ويختلف تأثير الدورات التدريبية على المهارات التدريسية لدى معلمي الرياضيات باختلاف عدد سنوات الخبرة التدريسية من وجهة نظر المعلمين، وبمستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

الكلمات المفتاحية : الدورات التدريبية ، تطوير مهارات التعليم ، معلمي مادة الرياضيات.

Abstract.

Education is the basic unit and one of the most important means of building civilization. It is the way to achieve changes in the social, economic and cultural fields. It is an element of human development and the basis of economic and social development. Process is the foundation, and it expands as the world of ideas continues to expand and grow. There is also a weakness in the school's educational process, a decline in the practical level of effective teaching skills among teachers, and a failure to apply these skills in the educational process in the required manner, which leads to a decline in the overall performance of learners, and a lack of basic skills that first-year students in particular must master. Weaknesses In which.

Through my work as a teacher and reviewing previous research in this field, I noticed that school teachers do not possess a set of skills and competencies that reduce their ability to



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

provide learners with new concepts and knowledge. Therefore, educational leaders must strive to improve teachers' skills and develop their academic and personal experiences to enable teachers to face the challenges posed by the changing environment. The study reached results including:

The impact of training courses on the teaching skills of mathematics teachers varies depending on the academic qualification from the teacher's point of view, with a significance level of $\alpha \geq 0.05$.

The effect of training courses on the teaching skills of mathematics teachers varies depending on the number of years of teaching experience from the teachers' point of view, with a significance level of $\alpha \geq 0.05$

Keywords: training courses, developing the teaching skills, mathematics teachers.

المقدمة

التعليم هو الوحدة الأساسية وأحد أهم وسائل البناء الحضاري، وهو السبيل إلى تحقيق التغيرات في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وهو عنصر من عناصر تنمية الإنسان وأساس التنمية الاقتصادية والاجتماعية. العملية هي الأساس، وهي تتوسع مع استمرار توسع ونمو عالم الأفكار.

فهو يحتوي على المعرفة بوتيرة متسارعة والتعليم يساهم بشكل كبير في نجاح كافة البرامج المخصصة للتنمية، ومن الأهم أن يكون التعليم عاملاً إيجابياً مهماً في تحقيق هذا التطور والتقدم. شهدت العملية التعليمية خلال العقدين الماضيين تهدف إلى تحسين جودة المخرجات التعليمية والواقع التعليمي، بدءاً من أن يصبح المتعلمون أفراداً مفكرين ومنتجين، والتدريس في الفصول الدراسية بدلاً من ذلك. الاعتماد على التلقين الأحادي من قبل المعلم، فيصبح المتعلم إنساناً ، وتعليم المتعلم كيفية توليد المعرفة بدلاً من قبول المعرفة ميكانيكياً، والذي يعتمد فقط على معلومات الذاكرة (خطية، 2008).

كما يعتبر التدريس مهنة فريدة من نوعها لأنه نقطة التقاء الأشخاص والأفكار والعواطف، بين الفهم والشعور، بين الاثنين، وكذلك بين المهنة والمادة. تعتمد هذه المهنة على قدرة المعلم على إتقان طرق التدريس وخبرته الكبيرة في التدريس. الإجراءات والبروتوكولات اللازمة، وقدرته على



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

تطوير وتنفيذ هذه القدرات نظراً لتأثيرها على المتعلم. إن تأثير المعلمين في العملية التعليمية أكبر من جميع المكونات الأخرى، بما في ذلك مصادر المعرفة والأساليب التعليمية، فدور المعلمين في تكوين الطلاب يبلغ 60%، بينما تساهم المكونات الأخرى بنسبة 40% فقط في عملية التعليم (عدس تاوا، 2000). المعلم هو الجزء الأساسي في النظام التعليمي، وحجم قدراته وإمكانياته هو الذي يحدد نجاح أو فشل عملية التعلم، لأنه بدون معلمين فعالين ومنهج دراسي ودعم مالي يضعف النظام (مطر، 2010)

يعتبر المعلم أحد أهم ركائز العملية التعليمية الناجحة لما له من أهم دور في نقل المعرفة والمهارات والمعلومات والخبرات للمتعلمين وتمكينهم من مواجهة كافة التحديات والصعوبات التي يواجهونها في حياتهم والمهن ومسارات الحياة. كما يقوم المعلمون بدورهم الأمثل في غرس القيم والمبادئ الحميدة في نفوس المتعلمين وتوجيههم وتوسيع مداركهم وإعدادهم لمواجهة كافة التحديات والصعوبات التي قد تواجههم في المستقبل.

خبرتهم، سواء من الناحية العملية أو النظرية. ولذلك فإن الدورات التدريبية في مهارات تدريس الرياضيات مهمة جداً، وهو موضوع دراستنا.

أولاً: إشكالية الدراسة

ضعف العملية التعليمية بالمدرسة، وتراجع المستوى العملي لمهارات التدريس الفعال لدى المعلمين، وعدم تطبيق هذه المهارات في العملية التعليمية بالشكل المطلوب، مما يؤدي إلى تراجع الأداء العام للمتعلمين، و الافتقار إلى المهارات الأساسية التي يجب على طلاب السنة الأولى على وجه الخصوص إتقان نقاط الضعف فيها (أبو حاتم، 2016).

يؤدي نقص التدريب أثناء الخدمة للمعلمين إلى بطء التطوير المهني بالإضافة إلى انخفاض الأداء الأكاديمي بين المتعلمين. يعد التدريب أداة لتحسين أداء المعلم، ومواكبة التطورات التكنولوجية، وتقليل الحاجة إلى الإشراف، وتقليل حدوث مشكلات العمل وحوادث العمل، وتحسين خدمات المؤسسة التعليمية، وتحقيق الاستقرار الوظيفي. (نصر الدين، 2019).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ومن خلال عملي كمعلم ومراجعة الأبحاث السابقة في هذا المجال، لاحظت أن معلمي المدارس لا يمتلكون مجموعة من المهارات والكفايات التي تقلل من قدرتهم على تزويد المتعلمين بالمفاهيم والمعارف الجديدة. ولذلك يجب على القيادات التربوية أن تسعى إلى تحسين مهارات المعلمين وتطوير خبراتهم الأكاديمية والشخصية لتمكين المعلمين من مواجهة التحديات التي تفرضها البيئة المتغيرة. وظهرت الحاجة لهذه الدراسة لتحديد دور الدورات التدريبية في مهارات تدريس الرياضيات.

وخلاصة القول يمكن تحديد أسئلة البحث في التساؤلات الرئيسية التالية:

السؤال الرئيس:

- ما دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

الأسئلة الفرعية:

1. هل يختلف دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف المؤهل العلمي؟
2. هل يختلف دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف سنوات الخبرة التدريسية؟
3. يختلف دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف عدد الدورات التدريبية؟
4. هل يختلف دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف أنواع الدورات التدريبية؟



ثانيًا: فرضيات الدراسة

عالجة الدراسة الفرضيات التالية:

الفرضية الأساسية:

- يوجد دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

الفرضيات الفرعية:

1. تختلف دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف المؤهل العلمي.
2. تختلف دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف سنوات الخبرة التدريسية.
3. تختلف دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف عدد الدورات التدريبية.
4. يختلف دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف أنواع الدورات التدريبية.

ثالثًا: أهداف الدراسة

يتحدد هدف الدراسة الحالية فيما يلي:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن دور الدورات التدريبية لمعلمو الرياضيات من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات ومعرفة مدى قدرتهم على مهارة التعليم.

رابعًا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية البحث الحالي في النقاط التالية:

1. ستساعد نتائج البحث الطبقة التدريسية بوزارة التربية والتعليم على فهم الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

2. قد يساعد في فهم مدى فائدة الدورات التدريبية لمعلمي الرياضيات في تنمية مهاراتهم التدريسية الفعالة وإيجاد أفضل السبل لتنمية هذه المهارات.
3. قد يساعد في التعرف على المشكلات التي تواجه الدورات التدريبية والعمل على الحد منها وحلها.
4. ومن المؤمل أن يعود ذلك بالنفع على المعلمين بشكل عام ومعلمي الرياضيات بشكل خاص، مما يدفعهم للاستفادة من الدورات التدريبية وتنمية قدراتهم الشخصية والتدريسية وتحسين مهاراتهم وخبراتهم.
5. قد يساهم في إضافة محتوى نظري جديد في مجال الدورات التدريبية لمهارات التدريس الفعال.

خامساً: المصطلحات والمفاهيم

تتضمن الدراسة العديد من المصطلحات التي تم تعريفها مفاهيمياً وإجراءً على النحو الآتي:

١. الدورات التدريبية:

نشاط مخطط مصمم لإحداث تغييرات في المعلومات والخبرات والمهارات والأداء وأساليب العمل والسلوكيات والاتجاهات بين الأفراد والجماعات حتى يتمكن الفرد أو المجموعة من أداء عملهم بكفاءة وفعالية. الإنتاجية (الأحمد، 2016).

تُعرف الدورة التدريبية برمجياً بأنها: "مجموعة من الأنشطة التعليمية والندوات وورش العمل التي تهدف إلى مساعدة المعلمين على اكتساب خبرات ومهارات جديدة من أجل تحسين مستوى معارفهم وكفاءتهم وتقديم الخدمات المناسبة للمتعلمين، وذلك بهدف تطوير المعلمين "القدرات". عملية التعليم."



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

٢. **مهارات التعليم:** طريقة للتعليم والتدريس المتزامن يشارك فيها المتعلمون في أنشطة تمكنهم من الاستماع الفعال، والتفكير الواعي، وتحليل المواد التعليمية بشكل صحيح، ويشارك المتعلمون آرائهم بحضور المعلم، مما يسهل عملية التعلم، وهذا يدفعهم لتحقيق أهدافهم التعليمية" (بادر، 2008).

تعرف مهارات التدريس إجرائياً بأنها: "مجموعة من السلوكيات التدريسية وطرق التدريس غير المباشرة التي يتوقع من المعلم أن يستخدمها أثناء عملية التدريس لتساعده على إنجاز مهام التدريس بسهولة ومهارة خلال مرحلتي التخطيط والتنفيذ." ويتم تقييمها لتحقيق ما هو متوقع أهداف التدريس.

"سادساً: الدراسات السابقة

أ- الدراسات العربية

1. دراسة حسين والخليفة (2018)

مسعى بحثي يهدف إلى استكشاف وتقييم قيمة التخطيط التربوي في التدريب أثناء الخدمة للمعلمين السودانيين للمدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين الآخرين في السودان. استخدم هذا البحث المنهج الوصفي واعتمد على الاستبيانات لإنتاج نتائج البحث. وشملت عينة البحث معلمي المرحلة المتوسطة رجالاً ونساءً، بالإضافة إلى المشرفين التربويين (إجمالي 200 فرد)، منهم 6 مشرفين. تم اختيار عينة المعلمين بطرق بسيطة وعشوائية، وهو ما انعكس في عدم توفر بيئة تدريبية جاذبة، وقلة عدد الدورات التدريبية المقدمة للمعلمين، وعدم وجود مسوحات دقيقة لمتطلبات المدرسة. عدم توفر بيئة تدريبية جاذبة وقلة عدد الدورات، بالإضافة إلى عدم وجود مسوحات تربوية دقيقة. واستجابة لاحتياجات المدارس، يتلقى المعلمون تدريباً لمعلمي التعليم الثانوي.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

2. دراسة نيامهم وسريسو انتانغ وتالبيشاي (Niamhom, Srisuantang & 2018)

Tanpichai(

تم إجراء تحقيق لتحديد مدى رضا الطلاب والمعلمين عن التدريب على اللغة الإنجليزية المقدم في مكاتب التعليم الابتدائي الإقليمية في تايلاند. واستخدم هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي. تشمل عينة البحث خمسة معلمين للغة الإنجليزية في المدارس الابتدائية في منطقة خدمة التعليم ناخون باثوم، والهدف الأساسي من البحث هو التركيز على الجوانب التالية: المناهج الدراسية، وتدريب المدربين، وطريقة التدريب، والمرافق المستخدمة، والأدوات المستخدمة. وكانت الأداة المستخدمة لجمع البيانات هي الاستبيان. وأظهرت نتائج البحث أن معلمي اللغة الإنجليزية كانوا سعداء بالدورات التدريبية من حيث المحتوى والأساليب والمرافق والأدوات المقدمة. ومع ذلك، فإن الفرق في رضا معلمي اللغة الإنجليزية عن الدورات التدريبية لم يكن كبيراً. اختلفت الدورات التدريبية المرضية أيضاً بناءً على متغيرات مثل الجنس والخلفية التعليمية وحجم المدرسة.

الإطار النظري للبحث

مقدمة

التعليم هو الوحدة الأساسية وأحد أهم أدوات البناء الحضاري، وهو وسيلة للتحويل في كافة مجالات المجتمع والاقتصاد والثقافة، لأن العامل البشري عنصر أساسي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. إن عملية التطوير تعتمد على التطوير في عالم تتوسع فيه الأفكار وتنمو باستمرار. ويحتوي على المعرفة السريعة بأن التعليم يساهم بشكل كبير في نجاح كافة البرامج الهادفة إلى التنمية، وهو أهم فاعل في عملية تحقيق هذا التطور والتقدم

أولاً: الدورات التدريبية

الدورات التدريبية هي مجموعة من البرامج التعليمية المكثفة والمصممة لتكمل معلومات الشخص في مجال ما، فهي ليست برنامجاً أساسياً، بل إنها تبني من خلال خبرات تأسيسية سابقة. وتستهدف الدورات التدريبية فئات محددة لها علاقة ودراسة بالمجال التعليمي الذي تدور حوله



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الدورات التدريبية، وتملك هذه الفئات الرغبة الكبيرة في زيادة خبراتها التعليمية في مجال الدورات التدريبية. وتتعدد الأسباب التي تدفع المتدرب للالتحاق بالدورات التدريبية، وقد يكون السبب هو وجود دافع لدى الشخص، أو قد يكون السبب تحفيز الإدارة التنفيذية للمتدرب.

ثانياً: مفهوم التدريب والدورات التدريبية

التدريب سلوك إنساني بدأ وتطور منذ القدم، وتستخدمه المجتمعات المتقدمة كوسيلة لتنمية وتحسين أداء الكوادر البشرية، متخذة أساليب مختلفة تتكيف مع متغيرات وتقدم العصر (الربيعي وآل -ميخنا، 2017)

(العزاوي، 2006) يعرف التدريب بأنه عملية منظمة ومستمرة تهدف إلى تطوير مجالات وميول الفرد أو فريق العمل من أجل تحسين الأداء من خلال تزويدهم بخبرة منظمة وتحسين مهاراتهم وتوسيع نطاق عملهم. المعرفة من خلال التحفيز المستمر لبرامج التطوير والكفاءة التي تخطط لها الإدارة وإحداث التغييرات والفرص السلوكية المناسبة مع مراعاة احتياجاتهم واحتياجات المنظمة واحتياجات الدولة في مستقبل العمل.

يتم تعريف التدريب أيضاً على أنه عملية منظمة ومستمرة تتمحور حول الفرد ومصممة لإحداث تغييرات سلوكية ونفسية محددة تتكيف مع الفرد والعمل الذي يقوم به والمنظمة التي يعملون فيها واحتياجاتهم الحالية أو المستقبلية واحتياجاتهم الأوسع. المجتمع (محمد والمصري 2013، ص130)

ثالثاً: أهمية الدورات التدريبية

وتكمن أهمية التدريب على رأس العمل في كونه حجر الزاوية في التنمية البشرية وحجر الزاوية في البناء والتقدم الاجتماعي. ويساهم تدريب الموظفين في استمرارية المنظمة وقدرتها التنافسية وتطويرها الشخصي والمؤسسي (العقيل، 2005).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

(الديب، 2007) يتفق مع جميع النقاط المذكورة أعلاه لكنه يضيف أن الدورات التدريبية مهمة جداً لإعداد العاملين في المدرسة والمعلمين لاكتساب المهارات والمعارف اللازمة للعمل بفعالية ونجاح ومواكبة مجال عملهم وهذا هو الأشكال الشائعة للتطوير الوظيفي.

وكما وثق كوردينجلي (2015)، فإن قيمة الدورات التدريبية تكمن في المقام الأول في:

•توسيع معرفة المعلمين بالاستراتيجيات المعاصرة وطرق التدريس المستخدمة في السياقات التعليمية.

يرى الباحث أنه من المؤكد أن الانضمام إلى الدورات التدريبية المختلفة سيضيف قدراً كبيراً من الخبرة والتعلم والتدريب للمتدرب . وستتيح هذه الدورات تعلم مهارة جديدة أو تطوير مهارة كانت لدى الفرد، وسيجد الفرد أنه سيكتسب العديد من الخبرات والمعلومات القيمة التي تعينه على تطوير ذاته وضمان مستقبل أفضل.

رابعاً: الأسباب التي تسمح لأصحاب العمل في الميدان التربوي البدء ببرامج تدريبية

التدريب مهم لأنه يمثل فرصة عظيمة للموظفين لتنمية قاعدة معارفهم وتحسين مهاراتهم الوظيفية ليصبحوا أكثر فعالية في مجال التعليم. على الرغم من أن تدريب الموظفين يمكن أن يكون مكلفاً، إلا أن العائد على الاستثمار يكون ضخماً إذا تم استثماره باستمرار، وهناك العديد من الأسباب التي تجعل من المهم لأصحاب الأعمال في قطاع التعليم البدء ببرامج تدريب الموظفين، مثل:

1. يحسن المهارات والمعرفة:

تساعد برامج تدريب المعلمين على تحسين معرفة المعلمين ومهاراتهم للتكيف مع التغيرات المختلفة في مجال التعليم. وسيكون لهذه التحسينات تأثير إيجابي على إنتاجية هؤلاء المعلمين، مما يزيد من فعالية التدريس لديهم. وتتضمن بعض الأشياء التي يمكن للمدرسين تعلمها من خلال التدريب كأخلاقيات العمل والعلاقات الشخصية وبعض الاستراتيجيات التعليمية.



2. في توصيات تقييمات الأداء :

عندما يشير تقييم أداء معلم المدرسة إلى الحاجة إلى التحسين في موضوع أو مهارة معينة، يمكن تنظيم برامج تدريب المعلمين للمساعدة في تلبية هذا المطلب. وبالتالي، فإن التدريب يعالج مجال مشكلة معينة ويعمل على إيجاد حل.

3. يساعد المعلمين لتحمل مسؤوليات أعلى:

يمكن أن يساعد البرنامج التدريبي أيضًا المعلمين الذين يستعدون للانتقال إلى مناصب أعلى وتولي المزيد من المسؤوليات في مجال التعليم (Akerlind)

خامساً: أهداف الدورات التدريبية

وصف (2006) Rabemananjara الأهداف العامة لبرامج التدريب في إطار النظريات التعليمية الحالية والأساليب الحديثة للتدريب التي من شأنها سد الفجوة بين الأداء المتوقع والحالي للمتدربين من خلال تزويدهم بأساس في السلوك والمهارات والمعرفة العلمية. .

(إبراهيم، 2003) بخلاف التدريب على المهارات والقدرات المطلوبة للمنصب الجديد وفهم التركيبية النموذجية للعلاقة مع الرؤساء، تم دمج هدف مهم إضافي في نظام التدريب.

وذكر (حجازي 2010) أن أحد أهداف التدريب أثناء الخدمة هو تقليل الضغط الواقع على قادة المدارس وقادتها، وبالتالي توفير الطاقة والوقت والمال.

ويصف جبر (2002) أيضًا الغرض من التدريب بأنه توعية المعلمين والمعلمات بالأهمية الوطنية والسياسية.

وكما هو موثق (تعاني، 2020)، فقد تم تقسيم أهداف الدورة إلى ثلاث مجموعات أساسية.

الأهداف التقليدية: وتشمل تثقيف الموظفين الجدد وتعريفهم بالمنظمة ومبادئها وأهدافها.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

أهداف حل المشكلات: تهدف هذه الأهداف إلى إعداد الموظفين للقضايا المزعجة الموجودة في المنظمة، حيث أن هذه القضايا لا يمكن فهمها بسهولة مثل الأهداف الأخرى، وتتطلب التحليل والتوضيح. يشملوا:

الأهداف الإبداعية: الحصول على كمية كبيرة من المياه والإنتاجية، واستخدام الأساليب العلمية المتقدمة والتكنولوجيا المتطورة لتحقيق هذه الأهداف.

سادسا: أساليب الدورات التدريبية

وينكر (حجازي، 2010) أن هناك العديد من المتغيرات والاعتبارات والعوامل المترابطة والموحدة التي تؤثر في اختيار أساليب التدريب، بعضها يرتبط بالبنية الجماعية والبعض الآخر بالفرد. خطة التدريب هي طريقة المدرب لتقديم المواد والمهارات التدريبية.

تنقسم طرق التدريب إلى مجموعتين بناءً على أهدافها واستخداماتها.

المجموعة الأولى تعتمد على الغرض من نظام التدريب وتتضمن أساليب تدريب تغيير سلوك المشاركين أو تزيد معرفتهم أو تطور قدراتهم. أما الفئة الثانية فتعتمد على الأساليب المستخدمة وتشمل الأساليب الصحفية مثل ورش العمل والمحاضرات، وأساليب المشاهدة مثل الصور الفوتوغرافية والرحلات الميدانية، وأساليب العمل مثل المحاكاة (ياغي، 2010).

ولذلك فمن الواضح أن تدريب المعلمين وتطويرهم يجب أن يكون عملية مستمرة باستخدام أساليب محدثة طوال فترة الخدمة، وهذا يشمل التدريب الأساسي والتدريب أثناء الخدمة، سواء على المدى الطويل أو القصير. تختلف طرق التدريب حسب طبيعة البرنامج التدريبي وطبيعة الأشخاص الذين يتم تدريبهم.

إن الدورات التدريبية في مجال التمريض لها أثر مهم وفعال في تحسين مهارات المعلمين وسلوكهم مع المتعلمين، وبما أن المعلمين يختلفون في أساليب التدريس وطرق ووسائل العمل مع المتعلمين، فمن الضروري أن يتم ذلك على المدى القصير عن طريق تطويرها: ورش عمل



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

وطويلة المدى. دورات تدريبية فعالة. دورات تدريبية ربع سنوية لتحسين أداء المعلمين ومهاراتهم من خلال التدريب أثناء الخدمة (الخليفات، 2010)

ومن ناحية أخرى، تعمل برامج التدريب الفعالة على تحسين معارف ومهارات المتدربين، وتطوير أدائهم الوظيفي بشكل مستمر، وجعلهم فعالين، وهو ما ينعكس على أداء المنظمة بأكملها (Durate, 2009)(Ignacio & Miguel &

وبناء على ما ذكر:

ويمكن للباحث القول إن أسلوب الدورات التدريبية هو وسيلة مساعدة على تفسير المادة العلمية، فهو يقوم على الحوار والمناقشة، ومشاركة أكبر عدد ممكن من المشاركين في التدريب، كما نوضح في استعراض أساليب التدريب و الأساليب، بما في ذلك العصف الذهني...

سايعا: أنواع التدريب

يختلف تصنيف أنواع التدريب حسب المنظور الذي يُنظر من خلاله إلى التدريب، كما وصفه مصطفى (2005)

. أنواع التدريب حسب المكان:

يمكن تقسيم نوع التدريب إلى فئتين حسب موقع تدريب العمال:

أ- التدريب في الموقع ومن سمات هذا النوع من التدريب أن المتدربين يكتسبون الخبرة مباشرة دون مقاطعة عملهم، ويمكن استخدام التوجيه والإشراف والمساعدة أو تبادل الأعمال.

ب- التدريب خارج الموقع: يأخذ هذا النوع من التدريب شكل المحاضرات أو الندوات أو المؤتمرات أو التطبيقات العملية أو دراسات الحالة أو لعب الأدوار، التي تتم في منشأة تدريب خاصة خارج المنظمة.



أولاً: منهج الدراسة:

الغرض من استخدام أسلوب الوصف السببي هو الكشف عن دور المقررات التدريسية لمعلمي المرحلة الثانوية في تنمية مهارات تدريس الرياضيات، كما أن أسلوب الوصف السببي مناسب لطبيعة هذه الدراسة.

أسلوب الوصف السببي هو أسلوب تكون فيه المتغيرات المستقلة ظاهرة ومعروفة، ويقوم الباحث أولاً بتحديد المتغير التابع ومن ثم دراسة المتغير.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة المتوسطة في مدارس بغداد، للعام الدراسي (2022-2023).

ثالثاً: عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (60) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة المتوسطة لمادة الرياضيات وقد تم إختيارهم بالطريقة العشوائية.

رابعاً: أدوات الدراسة:

ولتحقيق أهداف البحث تم تطوير أداة البحث وهي الاستبانة، المكونة من (38) فقرة مقسمة إلى (3) مجالات. كما تتضمن الاستبيان المعلومات الشخصية للمعلمين (المؤهلات التعليمية - سنوات العمل - عدد المعلمين). عدد الدورات التدريبية - نوع الدورات التدريبية).

المجالات الثلاثة هي كما يلي:

المجال الأول: دور الدورات التدريبية في مهارات التخطيط والإعداد اليومي. يحتوي هذا الحقل على (13 عبارة).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

- المجال الثاني: دور الدورات التدريبية في تقنيات التدريس. يحتوي هذا الحقل على (12 عبارة).

- المجال الثالث: دور الدورات التدريبية في تقييم المهارات. يحتوي هذا الحقل على (13 عبارة).
كما قامت الباحثة بتوزيع إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي،
ويدل هذا المقياس على مدى موافقة المستجيب (المعلم) على فقرات الاستبيان، والجدول التالي
يوضح مقياس ليكرت الخماسي. مع درجة كل مقياس.

جدول رقم (1) مقياس ليكرت الخماسي لفقرات الإستبانة ودرجة الموافقة لكل مقياس				
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

خامسًا: إحتساب الصدق والثبات:

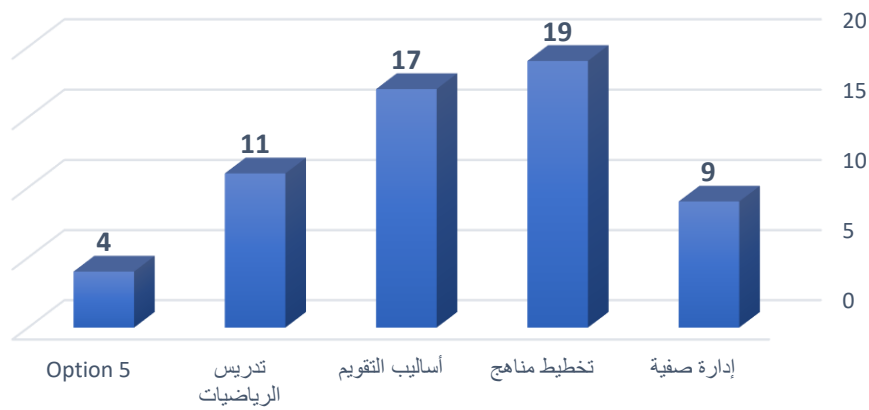
الصدق: تم التحقق من صدق الإستبانة من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل
فقرة والدرجة الكلية للإستبانة. والجدول التالي يوضح ذلك:
يتبين من خلال الجدول (8) ، بأن عدد الدورات التدريبية التي قامت بها العينة بنسبة (20%)
النسبة المئوية الأعلى وهي 3 دورات، اما الأقل نسبة مئوية فهي (11%) وهي (دورة واحدة).
- وفق متغير أنواع الدورات التدريبية:

جدول رقم (9) توزع العينة وفق متغير أنواع الدورات التدريبية			
Cumulative Percent	Percent	Frequency	أنواع الدورات التدريبية
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية	التكرارات	
15.0	15.0	9	إدارة صفية
46.7	31.7	19	تخطيط مناهج
75.0	28.3	17	أساليب التقويم
93.3	18.3	11	تدريس الرياضيات
100.0	6.7	4	Option 5
	100.0	60	Total



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الرسم البياني (4) توزع العينة وفق متغير أنواع الدورات التعليمية



أما من خلال جدول (9) الذي يتضمن أنواع الدورات التدريبية التي قامت بها أفراد العينة فهي، (تخطيط المناهج النسبة المئوية الأعلى (19%)، أما النسبة المئوية الأقل (4%) فهي (Option 5).

- وفق مجالات الإستبانة:

- المجال الأول:

جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجال الأول من الإستبانة							
Std. Deviation	Mean	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجال الأول: دور الدورات التدريبية في مهارة التخطيط اليومي وإعداد الدرس
1.149	2.97	4	20	12	18	6	1 أحدد الإجراءات المناسبة لتحقيق أهداف الدرس.
		6.7	33.3	20.0	30.0	10.0	
1.091	3.12	8	12	22	15	3	2 أحدد أساليب التمهيد المناسبة لموضوع الدرس وأهدافه.
		13.3	20.0	36.7	25.0	5.0	
1.430	3.08	16	4	20	9	11	3 أحلل محتوى الدرس



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

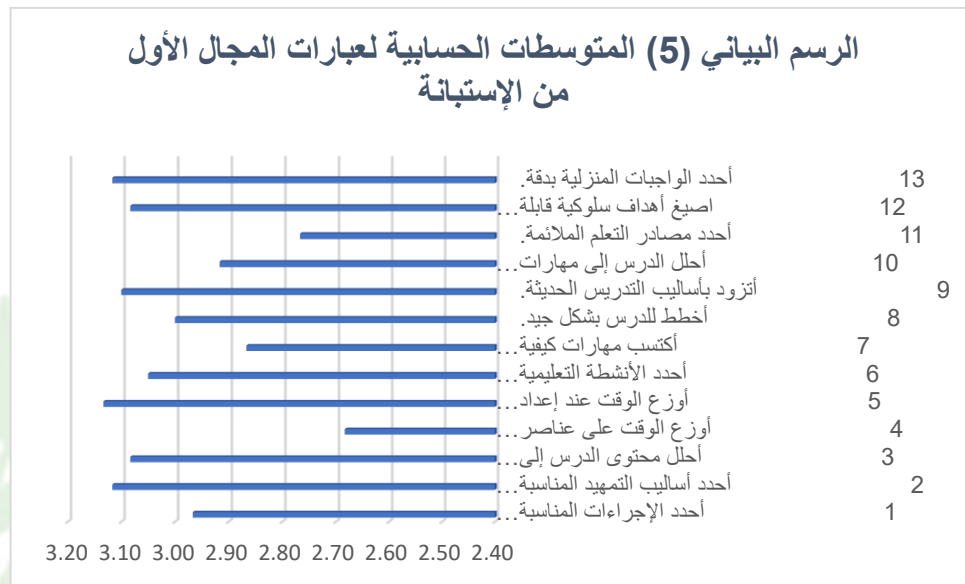
		26.7	6.7	33.3	15.0	18.3	إلى مكوناته الأساسية.
1.157	2.68	2	16	14	17	11	4 أوزع الوقت على
		3.3	26.7	23.3	28.3	18.3	عناصر الخطة اليومية.
1.255	3.13	9	17	14	13	7	5 أوزع الوقت عند إعداد
		15.0	28.3	23.3	21.7	11.7	الخطة الفصلية.
1.294	3.05	11	11	15	16	7	6 أعدد الأنشطة
		18.3	18.3	25.0	26.7	11.7	التعليمية المناسبة
							المحققة لأهداف الدرس.
1.127	2.87	3	16	20	12	9	7 أكتسب مهارات كيفية
		5.0	26.7	33.3	20.0	15.0	استخدام الوسائل
							التعليمية الحديثة.
1.249	3.00	8	15	13	17	7	8 أخطط للدرس بشكل
		13.3	25.0	21.7	28.3	11.7	جيد.
1.272	3.10	9	17	12	15	7	9 أتزود بأساليب
		15.0	28.3	20.0	25.0	11.7	التدريس الحديثة.
1.306	2.92	9	12	13	17	9	10 أحلل الدرس إلى
		15.0	20.0	21.7	28.3	15.0	مهارات ومفاهيم
							وتعميمات.
1.184	2.77	4	13	19	13	11	11 أعدد مصادر التعلم
		6.7	21.7	31.7	21.7	18.3	الملائمة.
1.239	3.08	8	17	14	14	7	12 اصيغ أهداف
		13.3	28.3	23.3	23.3	11.7	سلوكية قابلة للقياس
							والملاحظة.
1.290	3.12	11	14	12	17	6	13 أعدد الواجبات
		18.3	23.3	20.0	28.3	10.0	المنزلية بدقة.

وبالنظر إلى الوسط الحسابي للجدول (10) الذي يتضمن فقرات العمود الأول من الاستبيان يتبين أن مستوى الاتفاق بين العبارات هو متوسط. جملة "أخصص وقتي في إعداد خطتي الربع



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

سنوية" لها أعلى وسط حسابي (3.13) وأدنى وسط حسابي (2.68) لعبارة "أخصص وقتي بين عناصر خطتي اليومية". ويوضح الشكل التالي الوسط الحسابي للتعبير:



- المجال الثاني:

جدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجال الثاني من الإستبانة						
Std. Deviation	Mean	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	المجال الثاني: دور الدورات التدريبية في مهارة تنفيذ الدرس
1.228	2.98	7	16	13	17	1
		11.7	26.7	21.7	28.3	للتعامل مع المتعلمين.
1.074	3.00	4	15	25	9	2
		6.7	25.0	41.7	15.0	أقوم بإدارة الصف بفاعلية.
1.325	3.15	12	14	12	15	3
		20.0	23.3	20.0	25.0	أستخدم الوسائل التعليمية في الوقت المناسب.
1.384	2.87	9	14	9	16	4
		15.0	23.3	15.0	26.7	أستخدم التعزيز مع المتعلمين.
1.106	2.88	4	14	20	15	5
		6.7	23.3	33.3	25.0	أكتسب أساليب إثارة الدافعية لدى المتعلمين.
1.171	3.13	8	15	20	11	6
						أراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

		13.3	25.0	33.3	18.3	10.0	
1.334	2.98	9	14	15	11	11	
		15.0	23.3	25.0	18.3	18.3	7 أنواع الأنشطة التعليمية أثناء الشرح.
1.319	2.92	9	12	14	15	10	
		15.0	20.0	23.3	25.0	16.7	8 أتكمن من مهارات غلق الدرس.
1.054	2.80	2	15	19	17	7	9 أكتسب مهارات صياغة وتوجيه الأسئلة للمتعلمين.
		3.3	25.0	31.7	28.3	11.7	
1.214	3.18	10	15	16	14	5	10 أنواع في أساليب التدريس المستخدمة.
		16.7	25.0	26.7	23.3	8.3	
1.281	2.95	9	12	14	17	8	11 أتزود بمهارات تنويع المثيرات اللازمة للتعامل مع المتعلمين.
		15.0	20.0	23.3	28.3	13.3	
1.179	3.00	6	17	14	17	6	
		10.0	28.3	23.3	28.3	10.0	12 أوظف السبورة بشكل جيد ومنظم.

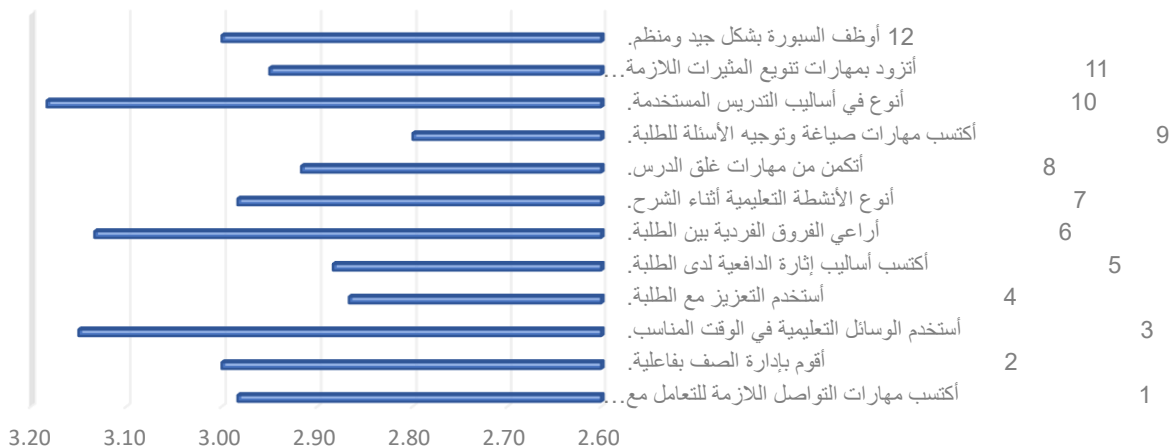
وكما يتبين من الجدول أعلاه فإن درجات البند الثاني من الاستبيان هي في المستوى المتوسط، ومن بينها المتوسط الحسابي لـ "تنويع طرق التدريس" هو (3.18)، وأقل وسط حسابي هو (2.80). عبارة "اكتساب مهارات طرح الأسئلة وتوجيهها للطلاب".

ويوضح الرسم البياني أدناه الوسط الحسابي للعبارات في الحقل الثاني:



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الرسم البياني (6) المتوسطات الحسابية لعبارات المجال الثاني من
الإستبانة



- المجال الثالث:

جدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجال الثالث من الإستبانة

Std. Deviation	Mean	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجال الثالث: دور الدورات التدريبية في مهارة التقييم
1.171	2.87	3	18	17	12	10	1 أتمكن من استخدام الاختبارات الشخصية مع الطلبة.
		5.0	30.0	28.3	20.0	16.7	
1.205	3.07	9	13	16	17	5	2 أعرف كيفية خطوات كتابة الاختبار التحصيلي.
		15.0	21.7	26.7	28.3	8.3	
1.331	3.08	11	13	15	12	9	3 أحلل نتائج الاختبارات التحصيلية.
		18.3	21.7	25.0	20.0	15.0	
1.235	2.97	6	19	9	19	7	4 استخدم التقييم الذاتي مع المتعلمين.
		10.0	31.7	15.0	31.7	11.7	
1.212	2.77	6	9	21	13	11	5 أعرف أدوات التقييم المناسبة للطلبة.
		10.0	15.0	35.0	21.7	18.3	
1.157	3.02	5	18	17	13	7	6 أنواع في 3.
		8.3	30.0	28.3	21.7	11.7	
1.304	3.17	12	13	15	13	7	7 أختار الأدوات المستخدمة في التقييم التي تتصف بالصدق والثبات والموضوعية.
		20.0	21.7	25.0	21.7	11.7	



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

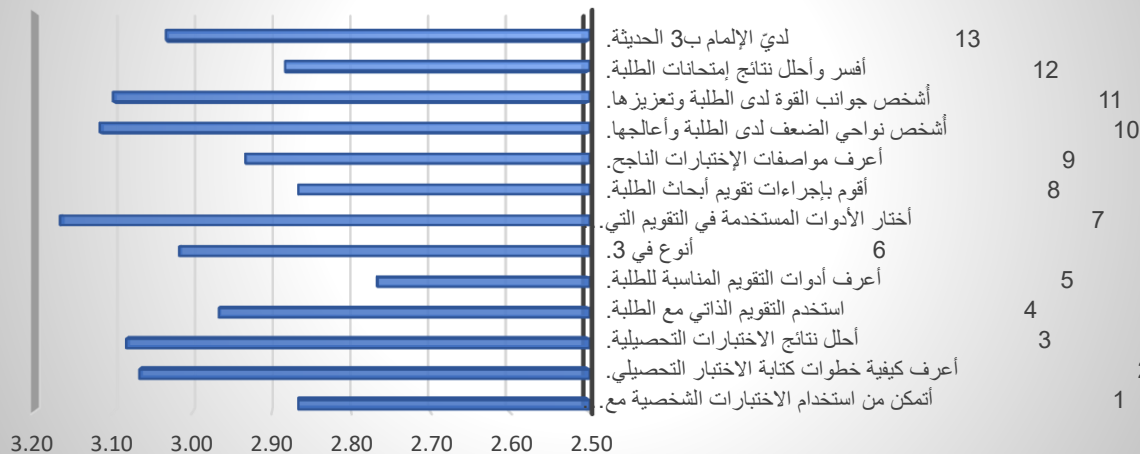
1.241	2.87	6	15	13	17	9	8 أقوم بإجراءات تقويم أبحاث المتعلمين.
		10.0	25.0	21.7	28.3	15.0	
1.191	2.93	6	13	21	11	9	9 أعرف مواصفات الإختبارات الناجح.
		10.0	21.7	35.0	18.3	15.0	
1.316	3.12	10	17	11	14	8	10 أشخاص نواحي الضعف لدى المتعلمين وأعالجها.
		16.7	28.3	18.3	23.3	13.3	
1.145	3.10	9	10	24	12	5	11 أشخاص جوانب القوة لدى المتعلمين وتعزيزها.
		15.0	16.7	40.0	20.0	8.3	
1.263	2.88	9	6	25	9	11	12 أفسر وأحلل نتائج إمتحانات المتعلمين.
		15.0	10.0	41.7	15.0	18.3	
1.164	3.03	5	23	4	25	3	13 لديّ الإلمام ب3 الحديثة.
		8.3	38.3	6.7	41.7	5.0	

يتبين من خلال جدول (12) أن فقرات مجال الثالث من الإستبانة فقد جاءت بدرجات متوسطة بحيث أعلى متوسط حسابي (3.17) لعبارة "أختار الأدوات المستخدمة في التقويم التي تتصف بالصدق والثبات والموضوعية"، أما المتوسط الحسابي الأدنى (2.77) للعبارة "أعرف أدوات التقويم المناسبة للطلبة".

والرسم البياني التالي يوضح المتوسطات الحسابي:



الرسم البياني (7) المتوسطات الحسابية لعبارات المجال الثالث من الإستبانة



ثانياً: عرض نتائج الفرضيات:

الفرضية الأساسية:

- يوجد دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الأولى: يختلف دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف المؤهل العلمي.

جدول رقم (13) إختبار (T-test) للفرضية الأولى						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)
دور الدورات التدريبية في مهارات باختلاف المؤهل العلمي التعليم	Equal variances assumed	16.302	.000	5.557	118	.000
	Equal variances not assumed			5.557	116.170	.000



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ومن خلال اختبار العينات المستقلة نرى أن قيمة F هي 16.302 ومستوى دلالتها هو 0.000 أي أقل من 0.05، لذلك سنعتمد على البيانات الموجودة في الصف الثاني، ولا يفترض التباين المتساوي، حيث تكون الدلالة المستوى 0.000 لذا نقبل الفرضية المقدمة:

ويختلف أثر الدورات التدريبية في المهارات التدريسية لمعلمي الرياضيات باختلاف المؤهل العلمي من وجهة نظر المعلم، وبمستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

وتتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراسة القاضي (2017) التي أظهرت أن هناك اختلافاً في درجة الامتلاك، حيث أن المتغير التعليمي لصالح الحاصلين على درجة الماجستير، بينما متغير الجنس لصالح الحاصلين على درجة الماجستير. النساء، ولكن لا يوجد فروق ملحوظة تعزى لمتغيرات الخبرة.

وأظهرت دراسة الزهراني (2010) أن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية في المؤهل العلمي لصالح درجة البكالوريوس، وعدم وجود فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات التالية: سنوات الدراسة. الخبرات والدورات التدريبية والمرحلة التعليمية يوجد فرق ذو دلالة إحصائية لصالح المرحلة الابتدائية.

الفرضية الثانية: يختلف دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف سنوات الخبرة التدريسية.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

جدول رقم (14) إختبار (T-test) للفرضية الثانية						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)
دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم باختلاف سنوات الخبرة التدريسية	Equal variances assumed	18.581	.000	5.490	118	.000
	Equal variances not assumed			5.490	115.672	.000

ومن خلال اختبار العينات المستقلة نرى أن قيمة F هي 18.581 ومستوى دلالتها هو 0.000 وهو أقل من 0.05 ولذلك سنعتمد على البيانات الموجودة في الصف الثاني ولا نفترض تساينات متساوية حيث أن مستوى الدلالة هو 0.000 ولذلك نقبل الفرضية المقترحة:

ومن وجهة نظر المعلم فإن أثر الدورات التدريبية على المهارات التدريسية لمعلمي الرياضيات يختلف باختلاف سنوات التدريس، بمستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

تشمل الدراسات التي فحصت نفس المتغيرات وكانت نتائجها قريبة من نتائج الفرضية الثانية ما يلي:

وأظهرت دراسة عوض (2018) أن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية بين المتغيرات الداعمة (5-10 سنوات من الخبرة العملية والمتغيرات التعليمية الداعمة لدرجة البكالوريوس. العلاقة بين درجة فعالية البرامج التدريبية ومستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس. مدرسة عمان الثانوية الرسمية.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

وأظهرت دراسة موسى (2018) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الخبرة.

دراسة الغز وآخرون (2004). وتشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الخبرة تعزى لقلة خبرة أفراد العينة ومدى تطبيق أفراد العينة لمهارات التدريس الفعال. متغير الجنس يفضل المعلمات.

الفرضية الثالثة: يختلف دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف عدد الدورات التدريبية.

جدول رقم (15) اختبار (T-test) للفرضية الثالثة						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)
دور الدورات التدريبية في مهارات باختلاف عدد الدورات التدريبية التعليم	Equal variances assumed	.025	.874	2.286	118	.024
	Equal variances not assumed			2.286	116.317	.024

ومن خلال اختبار العينات المستقلة نرى أن قيمة F تساوي 0.025 ومستوى دلالتها هو 0.874 وهو أعلى من 0.05، لذا سنعمد على بيانات الصف الثاني بافتراض تباينات متساوية حيث تكون الدلالة المستوى 0.000 لذا نقبل الفرضية المقدمة:

ويختلف تأثير الدورات التدريبية على المهارات التدريسية لمعلمي الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف عدد الدورات التدريبية ذات مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

تتوافق هذه الدراسة مع الدراسة التي أجراها Odalen, Brommesson, Erlingsson, Schaffer, and Fogelgren (Odalen, Brommesson, 2019, Erlingsson,



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

(Schaffer & Fogelgren)، والتي وجدت أن ثقة المشاركين بأنفسهم انخفضت قليلاً وزادت قليلاً بعد المشاركة في التدريب. وبعد الانتهاء من الدورة التدريبية، تحسنت مهاراتهم في التعليم الذاتي والتقييم بشكل ملحوظ. دوراتهم التدريبية. وجد غالبية المشاركين (سبعة من أصل 10) الدورة التدريبية مفيدة للغاية، فالطلاب الذين لديهم أقل من ثلاث سنوات من الخبرة في التدريس يشعرون برضا أكبر عن الدورة التدريبية..

الفرضية الرابعة: يختلف دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم لدى معلمي مادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف أنواع الدورات التدريبية.

جدول رقم (16) إختبار (T-test) للفرضية الرابعة						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)
دور الدورات التدريبية في مهارات التعليم باختلاف أنواع الدورات التدريبية	Equal variances assumed	.415	.521	1.536	118	.127
	Equal variances not assumed			1.536	112.630	.127

ومن خلال اختبار العينات المستقلة نرى أن قيمة F تساوي 0.415 ومستوى دلالتها هو 0.521 وهو أعلى من 0.05، لذلك سنعتمد على البيانات الموجودة في الصف الثاني بافتراض تساوي متساوية حيث تكون الدلالة مستوى 0.127 لذا نرفض الفرضية المقترحة :



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ومن وجهة نظر المعلم فإن تأثير الدورات التدريبية على المهارات التدريسية لمعلمي الرياضيات لا يختلف باختلاف نوع الدورات التدريبية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

الخاتمة:

نتائج البحث هي كما يلي:

ويختلف أثر الدورات التدريبية في المهارات التدريسية لمعلمي الرياضيات باختلاف المؤهل العلمي من وجهة نظر المعلم، وبمستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

ويختلف تأثير الدورات التدريبية على المهارات التدريسية لدى معلمي الرياضيات باختلاف عدد سنوات الخبرة التدريسية من وجهة نظر المعلمين، وبمستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

ويختلف تأثير الدورات التدريبية على المهارات التدريسية لمعلمي الرياضيات من وجهة نظر المعلمين باختلاف عدد الدورات التدريبية ذات مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

ومن وجهة نظر المعلم فإن تأثير الدورات التدريبية على المهارات التدريسية لمعلمي الرياضيات لا يختلف باختلاف نوع الدورات التدريبية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

ويمكننا أن نرى بوضوح من النتائج أن الدورات التدريبية للمعلمين تلعب دوراً معيناً في تطوير مهارات الأداء لدى معلمي الرياضيات، ومن النتائج يتبين أن المؤهلات العلمية وعدد الدورات التدريبية وسنوات الخبرة كلها تلعب دوراً معيناً. وقد تبين أيضاً أن نوع الدورة التدريبية التي يحضرها المعلم يلعب دوراً مهماً في تطوير مهارات المعلم.

ومن الناحية التعليمية فمن المهم والضروري أن يتابع المعلمون الدورات التدريبية وأن يحرصوا على التعرف على كل ما هو جديد في التعليم. ومن الناحية العملية، يكون المعلم واثقاً من نفسه وقدراته، ومن خلال مواكبته للمناهج الدراسية الناجحة، يكون قادراً على تقديم أفضل المناهج الدراسية لمتعلميه.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

التوصيات:

- على كل مدرسة أن تقوم بشكل دوري بتقديم دورات تدريبية للمعلمين كل من في إختصاصه.
- تدريب المعلمين على طرائق حديثة ومطورة تساعدهم على تطوير مهاراتهم التدريبية وخاصة في مادة الرياضيات.
- عقد دورات تدريبية من قبل المدرسة خاصة لكل مادة بحيث تتم من قبل مختصين.
- الطلب من المعلم أن يقوم بدورات وتحديد ما تم الإستفادة منها على الصعيد الشخصي والتربوي والتعليمي.

المقترحات:

- إجراء دراسات تربوية جديدة حول أهمية الدورات التدريبية للمعلمين الجدد.
- إجراء دراسات تربوية جديدة حول دور الدورات التدريبية في تنمية مهارات معلمي مادة اللغة العربية.
- إقامة إحصائيات بشكل موسع حول المعلمين الذين قامو بدورات تدريبية.

المراجع والمصادر

1. إبراهيم، محمد عبد الرزاق (2003) منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
2. أبو النصر، مدحت محمد محمود (2008) إدارة العملية التدريبية بين النظرية والتطبيق. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
3. أبوشیخة نادر أحمد . (2010) إدارة الموارد البشرية . عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع.
4. أبو جادو، صالح محمد علي (2003) علم النفس التربوي. عمان: دار المسيرة.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

5. أبو ضباع، زياد عدنان (1999) الإحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات الصفوف الثالثة الأولى في مدارس منطقة شمال عمان التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، الأردن.

6. البلوي ، عايد بن علي (2019) . الإحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، (110-130).

7. الجاغوب، محمد عبد الرحمن (2002) النهج القويم في مهنة التعليم. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

8. جبر، نبيل داوود (2000) تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة بمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

9. جبريل، منى مصطفى السعيد (2017) فاعلية برنامج تدريبي قائم على المعايير المهنية المعاصرة في تنمية الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس (248-353).

10. حجازي، وجدي حامد (2010) التدريب في القرن الحادي والعشرين. الإسكندرية: دار التعليم العالي.

11. الحيلة، محمد محمود (2014) مهارات التدريس الفعال. عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر.

12. خضر، فخري رشيد (2006) طرائق تدريس الدراسات الاجتماعية. عمان: دار المسيرة

13. خطابية، عبد اهلل محمد (2008) تعليم العلوم للجميع. ط3 عمان: دار المسيرة

14. الخليفات، عصام عطاالله (2010) تحديد الإحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع .



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

15. الديب، أبراهيم رمضان (2007) التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة. مصر: مؤسسة ام القرى للترجمة والتوزيع.

16. الربيعي ضرغام سامي عبد الأمير ، والمحنة ، علي كاظم ياسين (2017) المعلم المعاصر إعداد وتدريبه واستراتيجياته التدريسية عمان : دار الوضاح للنشر.

17. ريان، محمد علي (2006) تدريب معلم الكبار وإعداده لمجتمع المعرفة. بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الثالث لمركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس تحت عنوان " معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين، من 15-18/7/2018، مصر.

المراجع الأجنبية:

1.Bjorklund-Young, A. V. (2017). Inside the classroom: Which teaching skills explain teacher quality. Department of Economics: Johns Hopkins University.

2.Cordingley, P. (2015). The contribution of research to teachers' professional learning and Development. Oxford Review of Education, 41(2), 234-252.

3.Darling-Hammond, L., Jaquith, A., & Hamilton, M. (2012). Creating a comprehensive System for evaluating and supporting effective teaching. Stanford, CA: Stanford Center for Opportunity Policy in Education.

4.Herman, A., E. (2001). "National Broad for Professional teaching standard national teacher certification Eric Ed 460126.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

5. Ignacio, D., Miguel, A., & Durate, R. (2009). The Effects of Training on Performance in Service Companies a Data Panel Study. International Journal of Manpower, 30(4), 393-407.

6. Li, F., & Yu, M. (2019). Research on Strategies of Improving Professional

Development of Teachers in MOOC Era. In Proceedings of the 2019 7th International Conference on Information and Education Technology (pp. 146-150). ACM.

