

برنامج تدريبي مقترح لتنمية ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ
في كلية التربية الأساسية

الكلمات المفتاحية: برنامج ، التدريب ، ثقافة الجودة ، التدريسيين .

م.م.أركان حسين علي
الجامعة المستنصرية / كلية الآداب

A proposed training program to develop a culture of
quality when teaching history In the Faculty of Basic
Education

Key words: program, training, quality culture, teaching .

assistant lecturer : Arkan Hussein Ali
AL-Mustansiriya University – College of Arts

يرمي البحث الى :

- ١- تحديد متطلبات ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية.
- ٢- بناء برنامج تدريبي لتنمية ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية. ولتحقيق هدفي البحث ، أعتد الباحث على المنهج الوصفي وعدد من الإجراءات التي شملت تحديد مجتمع البحث ، الذي أقتصر على تدريسيي قسم التاريخ كلية التربية الاساسية ، الجامعة المستنصرية، للعام الدراسي (٢٠١٦-٢٠١٧) ، والبالغ عددهم (٤٢) تدريسيي وتدرسية بواقع (٢٠) تدريسيي بنسبة مئوية قدرها (٤٧,٦٢%) ، و(٢٢) تدريسية بنسبة مئوية قدرها (٥٢,٣٨) % . واستعمل الباحث الاستبانة اداة لجمع بيانات بحثه أعدت من طريق الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة والأدبيات ذات العلاقة بموضوع البحث ، واطلاع الباحث على عدد من القوائم التي أعدها المختصون بمجال الجودة الشاملة ، وبعد التأكد من صدقها من طريق عرضها على الخبراء ، ومن ثباتها من طريق إعادة الاختبار أصبحت الأداة بصيغتها النهائية مكونة من (٤٠) فقرة موزعة على (٥) مجالات رئيسة هي : (مجال تطور مفهوم الجودة، مجال جودة اعداد المعلمين ، مجال جودة التدريب ، مجال جودة التطوير ، جودة التقويم) تمثل متطلبات ثقافة الجودة اللازمة لتدريب تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية في ضوءها. استعمل الباحث عدداً من الوسائل الاحصائية المناسبة كـ(مربع كاي لاختبار صلاحية الفقرات في استجابات المحكمين ، ومعامل الارتباط بيرسون لاستخراج ثبات الاداة) . أسفرت الدراسة عن نتائج عدة منها :

- ١- تحديد متطلبات ثقافة الجودة اللازمة لتدريب تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية في ضوءها .
- ٢- بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات منها:
 - ١- استخدام أساليب ووسائل تدريبية متنوعة ومعاصرة بحيث تتعدى أسلوب المحاضرات والمناقشات إلى أساليب أخرى مثل تمثيل الأدوار ودراسة الحالة..... إلخ فضلاً عن الوسائل والتقنيات التربوية البصرية و السمعية.
 - ٢- الاستفادة من متطلبات ثقافة الجودة التي توصل إليها البحث الحالي في تقييم تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية .

The research aims to:

1- Determining the requirements of quality culture when teaching history department at the Faculty of Basic Education.

2 - Building a training program to develop a culture of quality when teaching history department at the Faculty of Basic Education.

In order to achieve the two objectives of the research, the researcher relied on the descriptive approach and a number of procedures that included defining the research society, which was limited to teaching the history department of the Faculty of Basic Education, Mustansiriyah University for the academic year 2016-2017, (47.62%) and (22) teaching with a percentage of (52.38%).

The researcher used the questionnaire to collect his research data prepared by means of exploratory study, previous studies and literature related to the subject of the research, and to inform the researcher of a number of lists prepared by the specialists in the field of total quality, and after verifying its honesty by presenting them to the experts. The final tool consists of (40) divided into (5) main areas: (the field of development of the concept of quality, the quality of teacher preparation, the quality of training, quality of development, quality of assessment) Breeding In light of it.

The researcher used a number of appropriate statistical methods such as (Kai square to test the validity of the paragraphs in the responses of the arbitrators, Pearson correlation coefficient to extract the stability of the tool.

The study resulted in several results including:

1- Defining the requirements of the quality culture necessary to train the

teaching of History Department at the Faculty of Basic Education in light of this

2 - Building a proposed training program for the development of quality culture when teaching the Department of History at the Faculty of Basic Education.

In light of the results of the study, the researcher recommended a set of recommendations, including:

1 - the use of methods and methods of training varied and contemporary beyond the method of lectures and discussions to other methods such as role representation and case study, etc., as well as educational and visual and audio methods.

2 - Benefit from the requirements of the culture of quality that the current research in the assessment of teaching the Department of History at the Faculty of Basic Education.

الفصل الاول التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث :

تولي معظم نظم التعليم في الدول المتقدمة والنامية عناية خاصة بالجودة الشاملة ، كونها تمثل أحد الركائز الأساسية والبنية الحضارية للمجتمع في تطوير التعليم بوجه عام، لاسيما الجامعية ؛ لما تقدمه من أثر إيجابي في تطور المجتمع وتقدمه، وإن تأهيل الملاكات البشرية وتطويرهم في الجامعة يحتاج إلى وجود ملاكات أكاديمية وإدارية لها مواصفات وثقافات خاصة لمواجهة بعض منطلقات العصر مثل التغيرات العلمية والتكنولوجية والاجتماعية (١) .

وعلى الرغم مما حققه التعليم العالي في العراق من الجهود المبذولة من قبل رجال الاقتصاد والسياسة وعلم النفس وغيرهم من أصحاب الرأي والمشورة لاسيما الجامعية في الترويج ، والتعريف بالجودة الشاملة ، ومعاييرها ونشر ثقافتها ، إلا أنها لم تحقق النتائج المرجوة ، فلا زالت جامعاتنا بعيدة نوعاً ما بل ولم تقترب بشكل جدي من ربط هذه الثقافة بمتطلبات التنمية ، وهذا ما استشعره الباحث من خبرته الشخصية في التعليم الجامعي(*) ، ومن اللقاءات الشخصية التي أجراها الباحث مع عدد من رؤساء الاقسام ، والتدريسيين في كلية التربية الاساسية ، الجامعة المستنصرية ، وما خرجت به نتائج الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحث على عدد من تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية ، الجامعة المستنصرية ، والتي رمت الى التعرف على آرائهم عن اسباب تدني مستوى الجودة الشاملة والاعتماد داخل الجامعات، لاسيما كلية التربية الاساسية ، قسم التاريخ .

كما اطلع الباحث على نتائج عدد من الدراسات السابقة في هذا المجال ومنها دراسة (علوش:٢٠٠٩)، ودراسة (الحلبي:٢٠١١)، ودراسة (الغريبي وابراهيم:٢٠١١)، يلخصها الباحث بالآتي:

١. تقتصر برامج اعداد المعلمين في كلية التربية الاساسية إلى الخطط الكافية لتطبيق ثقافة الجودة في العملية التعليمية مما يؤثر سلباً على تحقيق متطلبات الجودة، ومن ثم الاعتماد التربوي لهذه المؤسسات.

٢. يعتقد بعض التدريسيين ان معايير الجودة والاعتماد الاكاديمي، غير واضحة وصعبة الفهم ، فضلاً عن خبرات وسلوكيات الجودة غير مألوفة لدى الكثير منهم.

٣. أن الجودة والتحسين والتطوير لم تزل بعد مجرد أفكار يتحفظ حولها كثير من العاملين في قطاع التعليم من أعلى المستويات الإدارية إلى أدناها، إذ أنهم مقتنعون بصعوبة تسرب هذه الأفكار وإحداث التحسين والتطوير المنشود.

٤. عدم فناعة الملاكات التدريسية بالجودة والاعتماد من طريق تخوفهم من تحمل المسؤولية في التغيير والالتزام بمعايير حديثة.

(*) الباحث هو تدريسي في الجامعة المستنصرية.

٥. افتقار استمارة التقويم المعتمدة في تقويم التدريسيين من قبل لجان الجودة إلى معايير محددة ودقيقة تصل في طموحاتها ودقتها إلى درجة توضيح ما يجب تعلمه واكتسابه والمستوى المطلوب الوصول إليه في كل مجال من المجالات المرتبطة بالعملية التعليمية ، والتي تحقق الأهداف المرجوة من عملية التقويم في تعزيز نقاط القوة وتلافي نقاط الضعف ومعالجة الخلل .

٦. كما أشار بعض التدريسيين إلى أن طريقة التقويم التقليدية المعتمدة تعتمد على حكم رئيس القسم ، ونظرته الشخصية غير التخصصية ، وهي طريقة بالية لا يمكن الركون إليها في إصدار أحكام تقويمية موضوعية .

٧. لم تهتم ادارة الجودة ، سواء كانت في القسم او الكلية او الجامعة ، او حتى على مستوى الوزارة بالمقترحات التي يقدمها التدريسيين .

٨. غياب التدريب النوعي بتصميم برامج تدريبية نوعية لتحسين الاداء .

تأسيساً على ما سبق ، يرى الباحث من المهم السعي لتنمية ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية ، من خلال بناء برامج تدريبية يعتمد على أسس منهجية ، وعلمية يمتاز على نحو يدعم تحويل معتقدات ورسالة واهداف هذه القسم إلى قواعد سلوك ونظم ومعايير أداء تقود نظمها نحو الجودة الشاملة ، ومن ثم ينعكس على مستوى طلبتهم في القسم ، ويمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما متطلبات ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية ؟ .

٢. كيف يمكن تدريب تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية لتنمية ثقافة الجودة ؟.

ثانياً: أهمية البحث: تتجلى أهمية البحث الحالي بالاتي :

١. ابراز سمات العصر الحديث ، وما يترتب على ذلك من تغييرات مستمرة في المعارف الانسانية من نظم العمل وما يستتجبه ذلك من ضرورة اعادة تنمية القوى العاملة لمواجهة تلك التغييرات واستيعابها والتكيف مع الثورة العلمية والتكنولوجية التي أخذت تغزو مختلف مجالات الحياة مما جعل التطوير منهجاً ضرورياً والتغيير أمراً حتمياً للأنظمة والمؤسسات المختلفة في المجتمع .

٢. تأكيد دور التربية في اصلاح البشرية وفلاحها ، بوصفها قوة هائلة تستطيع ان تركز النفوس وتنقيها وترشدها الى عبادة الخالق عز وجل كمال العبادة، وهي قوة تستطيع تنمية الافراد وصقل مواهبهم وشحن عقولهم وافكارهم كما انها تستطيع دفع المجتمع الى العمل والاجتهاد، فهي وسيلة لحل المشكلات والنهوض بالأفراد والرقى بالأمم .

٣. يعد التدريب أحد العوامل الأساسية في تطبيق ثقافة الجودة ، وأبرز آليات أو التقنيات العاملة على إعداد الموارد البشرية القادرة على تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والفعالية ، فبالترتيب يتحقق الإلتقان ونصل إلى مراتب الجودة المبتغاة في كل عمل ميداني ، كما أن التدريب يساعد على نشر الوعي وتمكين العاملين من تطبيق منهجية في أعمالهم اليومية ، وفي علاقاتهم مع

العملاء سواء العملاء الداخليين أو العملاء الخارجيين ، وهذا الامر يكون موجهاً لجميع فئات العاملين في المؤسسات سواء كانوا رؤساء أم مرؤوسين وفي مختلف المستويات الإدارية.

٤. تقديم قائمة بمتطلبات ثقافة الجودة ، وعدها معيار في تقييم تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية .

٥. تأكيد اهمية الجودة ، بوصفها من التوجهات المهمة التي استحوذت على إهتمام الباحثين، وكإحدى الأنماط السائدة المرغوبة في الفترة الحالية، إلى حدّ وضعها بأنها الموجة الثالثة بعد الثورة الصناعية وثورة الحواسيب، إذ تركز في فلسفة عصرية تمزج بين الوسائل الحديثة والمهارات الفنية المتخصصة من أجل الارتقاء بمستوى الأداء والتحسين والتطوير .

٦. أهمية تدريب تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية تدريباً مستمراً من أجل رفع مهاراتهم العلمية والمهنية ، من طريق تزويدهم بالمهارات الضرورية اللازمة لمهنة التعليم، ومعالجة الخلل في أدائهم الذي قد ينتقل إلى طلبتهم ، ومن ثم ينعكس على مستوى أدائهم لعملية التدريس .

٧. يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة اسهامة جديدة على صعيد تطوير أعضاء هيئة التدريس في ضوء ثقافة الجودة ، مع التأكيد على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى جودة التعليم. من خلال اقتراح برنامج تدريبي قائم على ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية .

ثالثاً: أهداف البحث : يهدف البحث الحالي الى:

١. تحديد متطلبات ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية.

٢. بناء برنامج تدريبي لتنمية ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية.

رابعاً: حدود البحث: يقتصر البحث الحالي على:

تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية الأساسية ، الجامعة المستنصرية الذين يقومون بالتدريس للعام الدراسي ٢٠١٦ - ٢٠١٧ .

خامساً: تحديد المصطلحات :

١- البرنامج : عرفه كل من :

❖ الفراء (١٩٨٩) بأنه: " مجموعة الخبرات التي جمعت لغرض التعليم والتدريب ، تم استخدامها لتطوير اداء المعلمين في موضوع محدد ومتكامل بشكل يشتمل على : الاهمية والاهداف والمحتوى للانشطة التعليمية والادوات ووسائل الاتصال التعليمية والقرارات والمراجع(٢) .

❖ زويلف والعضايلة (١٩٩٦) بأنه: " محاولة لتغيير سلوك الافراد يجعلهم يستعملون طرائق واساليب مختلفة في ادائهم لأعمالهم و جعلهم يسلكون سلوكاً مختلفاً بعد التدريب عما كانوا يتبعون قبل " (٣) .

* ويعرف الباحث البرنامج اجرائياً بأنه: مجموعة من الأنشطة (محاضرات ، تعليمات ، تمارين ، مناقشات) ، تتضمن خبرات تعليمية تهدف الى تعديل الاسلوب المعرفي المتطلب مرونة لدى المتدربين .

٢-التدريب: عرفه كل من :

❖ خطاب (١٩٩٢) بانه : " عملية تستهدف تطوير أداء العاملين بالتالي أداء المؤسسة عن طريق تزويد المتدربين بالمعارف والمعلومات اللازمة وإكسابهم المهارات والخبرات المناسبة و تنمية اتجاهاتهم الأيجابية المطلوبة " (٤) .

❖ التميمي (٢٠٠٤) بانه : " مخطط يرمي إلى أحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي يراد تدريبها في صيغ معلومات ، ونشاطات ، واداءات ، وتكوين اتجاهات لما يجعلهم قادرين على أداء العمل بكفاية ، تتناول معلوماتهم ، وأدائهم ، وسلوكهم ، واتجاهاتهم ، مما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية " (٥) .

* ويعرف الباحث التدريب اجرائياً بانه: عملية مخططة و منظمة تهدف إلى تزويد تدريسيي قسم التاريخ في كليات التربية الأساسية بالمعارف والمعلومات وإكسابهم الخبرات والمهارات الفنية المناسبة الذي يحقق الأهداف المرسومة من العلمية التربوية.

٣-التنمية : عرفها كل من :

❖ الهيتي وعبد الحسن (١٩٨٥) بأنها: " التغير الذي يراد به تحويل الحياة الاجتماعية من حال إلى حال أفضل وتنطوي التنمية على منهاج التغير ، إذا كان التطور يعني التغير الهادئ الذي يحدث بصورة تلقائية فأن عملية التنمية تتم بطريقة مقصودة وموجهة لإحداث تغييرات معينة في الحياة الاجتماعية " (٦) .

❖ السيد (٢٠٠٥) بأنها: " تطوير وتحسين أداء المتعلم وتمكنه من إتقان جميع المهارات بدرجة منتظمة " (٧) .

* ويعرف الباحث التنمية اجرائياً بانها: عمليات متسلسلة بشكل منتظم يتقدم من خلالها تدريسيي قسم التاريخ في الكلية.

٤-الثقافة: عرفها كل من :

❖ عفانة واللولو (٢٠٠٤) بانها : تعني كل ما اكتسبه الإنسان من خلال تفاعله مع الآخرين، واكتسابها عملية عقلية تقوم على التعليم والتعلم وبالتالي فهي تراكمية تنتقل من جيل إلى جيل. (٨).

❖ قاسم (٢٠١١) بانها : مجموعة الأنماط السلوكية من الناس تؤثر في سلوك الفرد الموجودة في تلك المجموعة وتشكل شخصيته وتتحكم في خبراته وقراراته ضمن تلك المجموعة من الناس التي يعيش بينها (٩).

* ويعرف الباحث الثقافة اجرائياً بأنها: مخزون تراكمي مركب نتيجة لمحصلة العلوم والمعارف والأفكار والمعتقدات والفنون والآداب، والأخلاق والقوانين، والأعراف والتقاليد والموروثات التاريخية واللغوية والبيئية التي تشكل فكر الإنسان وتمنحه من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية فتصوغ سلوكه في الحياة .

٥- الجودة: عرفها كل من :

❖ البيلاوي وآخرون(٢٠٠٨) بأنها : " مجموعة المعايير والإجراءات التي يهدف تبنيها و تنفيذها إلى تحقيق أقصى درجة من الأهداف المستوفاة للمؤسسة والتحسين المتواصل في الأداء والمنتج وفقا للأغراض المطلوبة والمواصفات المنشودة بأفضل طرق وأقل جهد وتكلفة ممكنين " (١٠) .

❖ سليم (٢٠٠٩) بأنها: " هي منهج نظري وتطبيقي لعملية متكاملة ومتناسقة من مجموعة من المفاهيم والوسائل والأساليب والخطوات الإجرائية المنظمة التي تهدف إلى ضمان استمرارية جودة المنتج والخدمة المقدمة " (١١) .

* ويعرف الباحث الجودة اجرائياً بأنها: مجموعة الخصائص أو السمات التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التربية وحالاتها بما في ذلك كل أبعادها ، مدخلات وعمليات، ومخرجات قريبة وبعيدة وتغذية راجعة، وكذلك التفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة لمجتمع معين، وعلى قدر سلامة الجوهر تتفاوت مستويات الجودة.

الفصل الثاني

دراسات سابقة

تفيد الدراسات السابقة بأنها تعكس الخبرات التطبيقية التي أجريت في موضوع البحث، والتي تضيف السبل والإجراءات الكفيلة بإنارة الطريق في اختيار المنهج المناسب ، وكيفية اختيار عينتها ، واستعمال

الوسائل الإحصائية المناسبة لغرض التوصل إلى النتائج التي يهدف إليها البحث ، فضلاً عن تزويد الباحث بالمصادر التي يمكن الرجوع إليها ، وفي إعداد أدوات البحث وتطبيقها .

١ . دراسة ابو عوده وابو ملوح (٢٠٠٤) :

أجريت هذه الدراسة في فلسطين، جامعة غزة ، ورمت إلى معرفة فاعلية برنامج تدريبي لمؤشرات الجودة لطلبة جامعة غزة في ضوء متغيرات كل من : (الجامعة ، الصفة الجامعية ، الجنس ، الكثافة الصفية) .

استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، إعد الباحث استبانته تضم (٤٨) مؤشراً للجودة ، وزعت على عينه مكونة من (١٣١) محاضراً وطالباً جامعياً .

ومن أهم نتائج هذه الدراسة :

١ . للتدريب اثر ايجابي على المحاضرين والطلبة في تطبيق الجودة في التعليم الجامعي وضرورة استمراره .

٢ . لسياسة القبول الفاعلة ، ومراعاة نسب اعضاء هيئة التدريس مع اعداد الطلبة دور في زيادة الفاعلية في التعليم .

وقد اوصت الدراسة بتفعيل دور العلاقة مع المجتمع المحلي . (١٢) .

٢ . دراسة العتري (٢٠٠٧) :

أجريت هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود ، ورمت الى معرفة مفهوم الجودة في مجال التعليم العام ، والجوانب المختلفة لدور المعلم في ضوء معايير الجودة في النظام التعليمي العام ، ومحاولة وضع كفايات جديدة للمعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام ، مع وضع رؤية لإكساب المعلم الكفايات اللازمة في ضوء معايير الجودة في التعليم العام .

وقد اتخذت الباحثة منهج التحليل ، لتحليل دور المعلم في ضوء تحديات الألفية الثالثة ومفهوم الجودة واستنباط معايير الجودة منها ، ووضع كفايات يكتسبها المعلم من خلال إعداده أو تدريبه أو من خلال الدورات التدريبية أثناء الخدمة .

ومن أهم نتائج هذه الدراسة :

١ . مفهوم الجودة في مجال التعليم ليس تعبيراً جديداً ، فقد حث ديننا الإسلامي الحنيف على إجادة العمل وإتقانه .

٢ . التوصل إلى تحديد الجوانب المختلفة لدور معلم الألفية الثالثة في التعليم العام ، ومنها : جانب تنسيق المعرفة وتطويرها - جانب توفير بيئة صفية معززة للتعلم - جانب توظيف تقنية المعلومات في التعليم - جانب تفريد التعليم - المعلم باحث - جانب ربط المدرسة بالمجتمع - جانب المحافظة على الثقافة الإسلامية مع الانتفاع بالمعرفة العالمية - جانب العناية في أساليب التقويم - جانب النشاط غير الصفوي - جانب ترسيخ حب الوطن والانتماء إليه لدى الطلاب - المعلم داع إلى

الإيمان بالله عز وجل - المعلم داع إلى التسامح - المعلم داع إلى السلام - المعلم داع إلى العمل -
جانب تعليم الطلاب لغة الحوار .

٣. التوصل إلى تحديد معايير الجودة في أداء المعلم في كل جانب من الجوانب المختلفة لدور المعلم في الألفية الثالثة في التعليم العام ، ووضع الكفايات اللازمة للمعلم للقيام بدوره في ضوء هذه المعايير .

٤. وضع رؤية لتطوير كفايات المعلم من أجل الوصول لجودة أدائه وتميزه ، في ضوء معايير الجودة في التعليم ، للحصول على مخرجات تعليمية ذات جودة عالية .

٤-دراسة كامل (٢٠١٠) :

أجريت هذه الدراسة في مصر، جامعة القاهرة، كلية رياض الاطفال ، ورمت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي لاكتساب الطالبة المعلمة ثقافة الجودة ، ومن اجل تحقيق اهداف البحث استعملت الباحثة الادوات الاتية:

١. مقياس ثقافة الجودة لدى الطالبة / المعلمة .

٢. بناء برنامج تدريبي لاكتساب الطالبة المعلمة ثقافة الجودة.

وخرجت الباحثة بعدد من النتائج منها :

١. فاعلية البرنامج المقترح في رفع الجودة في أداء الطالبات المعلمات.

٢. نجاح الطالبات في التواصل مع الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد من خلال الموقع الرسمي ، والاشتراك بالمجلة الالكترونية.

٤- دراسة الحلفي (٢٠١١) :

أجريت هذه الدراسة في العراق، الجامعة المستنصرية، كلية التربية الاساسية ، ورمت الى بناء برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية على وفق معطيات الجودة الشاملة .

ولتحقيق هدفي البحث ، أعتد الباحث على المنهج الوصفي وعدد من الإجراءات التي شملت تحديد مجتمع البحث ، الذي أقتصر على الطلبة مجتمع البحث بمعلمي التاريخ من خريجي كليات التربية الأساسية الذين يقومون بتدريس ماده التاريخ في المرحلة الابتدائية للعام الدراسي ٢٠١٠ م ٢٠١١م ، والبالغ عددهم (١٤١٧) معلماً موزعين بين المديرية العامة لتربية بغداد . اما عينة البحث فقد كانت (٢٨٣) معلماً ومعلمة ، وهي تمثل (٢٠%) من المجتمع اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية.

ومن أهم نتائج هذه الدراسة :

١. تحديد متطلبات الجودة الشاملة التدريبي لمعلمي التاريخ في المرحلة ، تشمل ثمانية مجالات

تدريبية تتكامل مع بعضها البعض لتلبي احتياجات معلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية ، وتتحقق عن طريقها الجودة الشاملة .

٢. أن ممارسة معلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية لمعطيات الجودة الشاملة لم يرتق إلى المستوى المقبول .

٣. بناء البرنامج التدريبي المقترح لمعلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية على وفق معطيات لجودة الشاملة ، يقدم البرنامج التدريبي وصفاً شاملاً ودقيقاً لمعلمي التاريخ وأنشطتهم وطريقة تدريبهم عليه.

٤. وضع رؤية لتطوير كفايات المعلم من أجل الوصول لجودة أدائه وتميزه ، في ضوء معايير الجودة في التعليم ، للحصول على مخرجات تعليمية ذات جودة عالية .

في ضوء نتائج البحث الحالي، قدم الباحث بعض الموضوعات التي تتطلب المزيد من الدراسات المستقبلية .

٥-دراسة الغريزي و ابراهيم (٢٠١١) :

أجريت هذه الدراسة في العراق، الجامعة المستنصرية، كلية التربية الاساسية ، ورمت الدراسة إلى بناء برنامج تعليمي مقترح لاكتساب طالبات قسم رياض الاطفال معايير الجوده الشاملة، ومن اجل تحقيق اهداف البحث استعمل الباحثان الادوات الاتية:

١. مقياس معايير الجودة الشاملة لدى الطالبة / المعلمة (مقياس جاهز) ، يتكون من خمس مجالات اساسيه هي (التخطيط ، المادة العلمية ، استراتيجيات التعليم ، المجال المهني ، التقويم) يشتمل كل مجال من هذه المجالات على عدة معيير رئيسة ، ويتضمن كل معيار معايير فرعية بلغت في مجملها (١٢٢) معياراً فرعياً.

٢. برنامج تعليمي مقترح لاكتساب طالبات قسم رياض الاطفال معايير الجودة الشاملة (من اعداد الباحثان) ، يحتوي البرنامج على(٢٠) نشاطاً لاكتساب طالبات قسم رياض الاطفال معايير الجودة الشاملة.

وخرج الباحثان بعدد من التوصيات منها :

١. تفعيل دور طالبات قسم رياض الاطفال في أنشطة وبرامج الجودة في قسم رياض الاطفال .

٢. ضرورة توفير الامكانيات المادية والبشرية لنشر ثقافة الجودة الشاملة.

كما وخرج الباحثان بعدد من المقترحات منها :عمل دورات تدريبية وورش عمل توضيح لطالبات قسم رياض الاطفال كيفية استثمار معايير الجودة في اختيار الاستراتيجيات والوسائل الاكثر تطوراً لممارسة هذه المعايير (١٣) .

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج البحث وإجراءاته ، والتي تضمنت وصفاً لمجتمع البحث وعينته وأسلوب اختيارها ، وإجراءات إعداد الأداة المتمثلة بالاستبانة ، وكيفية التحقق من صدقها وثباتها وتطبيق الأداة والوسائل الإحصائية التي استعملت في تحليل النتائج .

أولاً : منهج البحث

لما كان البحث يرمي الى برنامج تدريبي مقترح لتنمية ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية، فإن منهج البحث المناسب لإجراءات هذا البحث هو المنهج الوصفي ، ويعرّف بأنه " استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية على ماهي قائمة في الحاضر، بقصد تشخيصها ،وكشف جوانبها ، وتحديد العلاقات بين عناصرها ، أو بينها وبين ظواهر تعليمية أو نفسية أو اجتماعية آخر " (١٤) .

ثانياً: إجراءات البحث:

هي الإجراءات التي يتطلبها البحث للوصول إلى هدفه والتثبت منه ، والتي تتضمن ما يأتي:

١: **مجتمع البحث** : يقصد بمجتمع البحث يشمل مجتمع البحث جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث أي جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث (١٥) .

يتمثل مجتمع البحث الحالي بتدريسيي قسم التاريخ كلية التربية الاساسية ، الجامعة المستنصرية، للعام الدراسي (٢٠١٦-٢٠١٧) ، والبالغ عددهم (٤٢) تدريسي وتدرسية بواقع (٢٠) تدريسي بنسبة مئوية قدرها (٤٧,٦٢%) ، و(٢٢) تدرسية بنسبة مئوية قدرها (٥٢,٣٨) % .

٢: **عينة البحث**: هي جزء من المجتمع الذي تجرى عليه الدراسة وعملية اختيار العينة عملية أساسية في البحث العلمي فهي تحدد وتؤثر في جميع خطوات البحث، والواقع إن حجم العينة التي يحتاجها الباحث يعتمد على طبيعة الدراسة التي يقوم بها(١٦)، وليس هناك قواعد ثابتة للحصول على عينة مناسبة فلكل موقف تربوي مشاكله وخصائصه (١٧) ، إذ ان بعض المختصين في القياس والتقويم ومنهم (١٨) قد وضعوا نسباً معينة للعينة ولاسيما في البحوث الوصفية تبعاً لحجم المجتمع وأهدافه على ما يأتي:

❖ ٢٠% من أفراد المجتمع الصغير نسبياً

❖ ١٠% من أفراد المجتمع الكبير نسبياً

❖ ٥% من أفراد المجتمع الكبير جداً (١٨)

وبموجب هذه التعليمات والدراسات السابقة ايضاً ، بلغت العينة (٤٢) تدريسي وتدرسية ، وهي تمثل

ما نسبته (١٠٠%) وجدول (١) يوضح ذلك:

جدول (١)

يوضح عينة البحث موزعين بحسب الجنس واللقب العلمي

ت	اللقب العلمي	الجنس		النسبة المئوية
		ذكور	إناث	

٤,٧٦	٢	١	١	مدرس مساعد	١
٤٢,٨٦	١٨	١٠	٨	مدرس	٢
٤٢,٨٦	١٨	٩	٩	استاذ مساعد	٣
٩,٥٢	٤	—	٤	استاذ	٤
%١٠٠	٤٢	٢٠	٢٢	المجموع	

٣: أداة البحث :

لما كان البحث الحالي يرمي الى برنامج تدريبي مقترح لتنمية ثقافة الجودة الشاملة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية ، مما يتطلب تحديد متطلبات ثقافة الجودة التي ينبغي تنميتها لدى تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية ، وعليه يرى الباحث الاعتماد على الاستبانة أداة مناسبة لمثل هذه الدراسة لأن الاستبانة تتيح فرصة أكبر للتعبير عن آرائهم بحرية وصراحة ، وهي أكثر أدوات البحث استعمالاً ، فضلاً عن انها وسيلة ميسرة لجمع المعلومات من طريق تعريض أفراد العينة لمتغيرات مختارة ومرتبطة (١٩) ، وقد اعتمد الباحث في تحديد متطلبات ثقافة الجودة الشاملة الإجراءات الآتية :

أولاً: تحديد مجالات رئيسية لمتطلبات ثقافة الجودة:

لتحديد مجالات متطلبات ثقافة الجودة الخاصة ببناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية ، اتبع الباحث الإجراءات الآتية:

١- الاطلاع على بعض الأدبيات العربية والأجنبية التي اهتمت بموضوع الجودة وتنميتها في مختلف المراحل الدراسية ، لاسيما في المرحلة الجامعية.

٢- الاطلاع على نتائج بعض الدراسات والبحوث العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث ، ولمختلف مستويات التعلم والمواد الدراسية ، وضم قسم منها في الجزء الخاص بالدراسات السابقة (الفصل الثاني) في الدراسة الحالية .

٣- الاطلاع على بعض القوائم والتقارير الأجنبية والعربية التي اهتمت بثقافة الجودة أو جزء منها ، وهذه القوائم هي :-

❖ المجلس القومي لاعتماد إعداد وتدريب المعلمين.(NCATE)

❖ الهيئة القومية للجودة - الولايات المتحدة الأمريكية لإعداد وتدريب الطالب - المعلم على وفق معايير الجودة الشاملة.

❖ الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية لمؤسسات التعليم العالي.

في ضوء الخطوات السابقة ، تمكن الباحث من الحصول على خمس مجالات رئيسية ، وهي : مجال تطور مفهوم الجودة، مجال جودة اعداد المعلمين ، مجال جودة التدريب ، مجال جودة التطوير ، جودة التقويم. وقد تم عرض هذه المجالات على عدد من الخبراء في العلوم التربوية والنفسية وطرائق التدريس ،

وتم الاتفاق على أن هذه المجالات تمثل متطلبات ثقافة الجودة لتدريب تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية في ضوئها.

ثانياً: تحديد المتطلبات الفرعية للمجالات:

بعد اتفاق الخبراء على أن هذه المجالات تمثل متطلبات ثقافة الجودة اللازمة لتدريب تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية في ضوئها ، والغرض تحديد المتطلبات الفرعية للمجالات الثمان الرئيسية ، أعد الباحث استبانة أولية تضمنت سؤالاً مفتوحاً وهو : ما متطلبات ثقافة الجودة اللازمة لتدريب تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية في ضوئها بحسب رأيكم ، وعلى وفق المجالات المبينة في أدناه ؟ ، يرجى ذكرها ، وقد وزعت الاستبانة المفتوحة على عدد من المتخصصين في المناهج وطرائق التدريس والقياس والتقويم ، وأساتذة قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية ، الجامعة المستنصرية، وفي ضوء هذا الإجراء ، تم تحديد (٥٠) مطلب تمثل متطلبات ثقافة الجودة اللازمة لتدريب تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية في ضوئها المطلوبة موزعة على خمس مجالات رئيسية .

٤: صدق الأداة :

لا بد للأداة أن تتسم الصدق لكي تكون أكثر موضوعية ودقة وصلاحية للاستخدام ، وقابلة لقياس المجال الذي أعدت من أجله ، فلا بد من التأكد من صدقها، ويراد بالصدق أنه يمثل إحدى الوسائل المهمة في الحكم على صلاحية الأداة ، وأن الأداة وضعت لتقيس ما وضعت لقياسه (٢٠) . وللتحقق من الصدق الظاهري للأداة ، عرض الباحث القائمة بصيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين والمختصين بالتربية وعلم النفس وبقية العلوم الأخرى ، بلغ مجموعهم (١٢) خبيراً وطلب منهم إبداء آرائهم في فقراتها ومدى ارتباط كل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه ، ووضوح فكرتها وسلامة لغتها وفيما اذ كان هناك أي ملاحظات ومقترحات بالحذف والتعديل والإضافة.

وبعد أن تسلم الباحث استجابات المحكمين اعتمد نسبة (٨٠%) في حين استبعدت الفقرات التي حظيت بنسبة اقل من هذه النسبة ، وكما قابل الباحث جميع الخبراء والمحكمين للإجابة عن أسئلتهم واستفساراتهم والاطلاع بشكل مباشر على آرائهم ، حيث أعيدت صياغة الفقرات التي تحتاج إلى تعديل والإضافة أو الحذف ودمج بعضها الآخر منها لوجود تكرار أو تشابه ، ونقل الفقرات من مجال الى آخر .

وفي ضوء ما تقدم ، أصبحت قائمة متطلبات ثقافة الجودة اللازمة لتدريب تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية في ضوئها بصورتها النهائية تتكون من (٤٠) كفاية موزعة بين (٥) مجالات .
الجدول (٢).

جدول (٢)

الصيغة النهائية لمتطلبات ثقافة الجودة اللازمة لتدريب تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية في ضوئها

ت	المجالات الرئيسية	عدد المهارات الفرعية	%
١	تطور مفهوم الجودة	٩	٢٢,٥

٢	مجال جودة اعداد المعلمين	٥	١٢,٥
٣	مجال جودة التدريب	٧	١٧,٥
٤	مجال جودة التطوير	٧	١٧,٥
٥	جودة التقويم	١٢	٣٠
المجموع		٤٠	%١٠٠

٥ : ثبات الأداة : هو الخاصية الثانية التي ينبغي أن تتصف بها أداة البحث ، إذ توجد طرائق عدة للتحقق من ثبات الأداة ، ويُعدُّ أسلوب اعتماد طريقة الاختبار وإعادته، بعد مدة زمنية بحدود الأسبوعين ، من أبرز الأساليب لحساب الثبات ، إذ يكشف لنا العلاقة عن معامل الاستقرار في النتائج بوجود فاصل زمني محدد وهذا ما تؤكدته دراسة أدمز Adams الذي أكدت أن تكون المدة الزمنية بين التطبيق الأول والثاني من أسبوعين الى ثلاثة أسابيع (٢١) .

وفي هذه الطريقة يقوم مصمم الأداة بتطبيقها على مجموعة من الأفراد ، وبعد فاصل زمني لفترة من أسبوعين إلى ثلاثة أسابيع يعاد تطبيق الأداة مرة أخرى على العينة نفسها ، ويحسب معامل الاستقرار بين درجات أفراد عينة الثبات في التطبيق الأول والثاني .

تُعد معاملات الثبات بصورة عامة التي تزيد على (٠,٨٠) بأنها قوية والتي تقع قريبة من (٠,٥٠) متوسطة ، والتي تقل عن (٠,٣٠) ضعيفة ، والشئ المهم في التفسير هو الموقف والغرض ، وتم الاعتماد على هذا الأسلوب في تحديد قيمة الثبات للأداة ، تمكن الباحث من إعادة التطبيق على عينة مؤلفة من (٣٠) تدريسيًا من خارج العينة ، وقد روعي فيها التجانس من حيث المستويات الوظيفية وبفاصل زمني مقداره أسبوعان ، وبعد جمع الإجابات وتبويبها واستخراج معامل ارتباط بيرسون بلغ معامل الثبات بين نتائج التطبيق للأداة ككل (٠,٨٨) . ويُعدُّ هذا المعامل قوياً مما يؤكد ثبات الإجابات واستقرارها .

سابعاً: الوسائل الاحصائية : استعمل الباحث عددا من الوسائل الاحصائية المناسبة ك(مربع كاي لاختبار صلاحية الفقرات في استجابات المحكمين ، ومعامل الارتباط بيرسون لاستخراج ثبات الاداة).

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل ، استعراض النتائج التي توصل اليها الباحث لتحليلها على وفق هدفي البحث المحددة وعلى النحو الاتي :

أولاً: النتائج المتعلقة ب(تحديد متطلبات ثقافة الجودة الشاملة لتدريب تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية. (حددت متطلبات ثقافة الجودة الشاملة في الاجراءات التي نفذها الباحث في الفصل الثالث)

ثانياً: بناء برنامج اقتراح لتنمية ثقافة الجودة الشاملة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية.

لغرض تحقيق الهدف الثاني من البحث بناء برنامج اقتراح لتنمية ثقافة الجودة الشاملة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية ، سيتبع الخطوات الآتية ، وهي :

١: تحديد الاحتياجات التدريبية .

٢: تحديد الأهداف (البرنامج التدريبي)

٣: تحديد محتوى البرنامج .

٤: تحديد الخطة التنفيذية.

٥: تحديد طرائق التدريب ووسائله وأنشطته.

٦: تحديد أساليب التقويم للبرنامج.

١: تحديد الحاجات التدريبية :

يقتضي في وضع برنامج تدريبي حصر الحاجات التدريبية وتحديدنا بنحو واضح أخذاً بالحسبان المهام المطلوبة من المتدربين محكاً والتجديدات التي تستحدث داخل النظام التربوي ، لذلك يمكن القول ان تحديد الحاجات التدريبية تعد الخطوة الأولى والأساسية لنجاح برامج التدريب ، اذ تبنى عليها الخطوات الأخرى، فهي الأساس الذي تصمم بموجبه البرامج التدريبية وتنفيذها ، وتحدد الحاجات التدريبية في هذا البرنامج ، من خمس مجالات ، هي:

١-تطور مفهوم الجودة.

٢-مجال جودة اعداد المعلمين.

٣-مجال جودة التدريب.

٤-مجال جودة التطوير.

٥-جودة التقويم .

ثانياً: تحديد أهداف (البرنامج التدريبي) :

يأتي تحديد أهداف البرنامج التدريبي المقترح لتنمية ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية ، إذ شملت أهداف البرنامج التدريبي نوعين من الأهداف هما :

١-الأهداف العامة للبرنامج :

يرمي البرنامج المقترح الحالي الى تنمية ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الأساسية من طريق صقل معلوماتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وتحديثها ، بما يتناسب مع متطلبات العصر .

٢-الأهداف الخاصة للبرنامج.

تم وضع (٥) أهداف للبرنامج التدريبي المقترح استنبطت من الحاجات التدريبية، وهي كل من الآتي:

- ١- تعريف المتدربين بالمفاهيم الأساسية والافكار المرتبطة بالجودة ، مع بيان الاصول التاريخية للجودة ، مع بيان ابرز رواد الجودة المعاصرين ، وتأکید اهمية الجودة في التعليم.
- ٢- تزويد المتدربين بمعلومات وخبرات تتعلق بجودة اعداد المعلمين في كليات التربية الاساسية.
- ٣- تزويد المتدربين بمعلومات نظرية وخبرات علمية عن أهمية جودة التدريب في العملية التربوية ، وابرز آلياته أو أساليبه القادرة على تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والجودة العالية.
- ٤- تعريف المتدربين بمفهوم ومبررات التطوير ، فضلاً عن أهميته وأسس وخطواته .
- ٥- تعريف المتدربين للأهمية التربوية لعلمية التقييم وأساليب استعماله في تحقيق أهداف العملية التربوية.

ثالثاً: تحديد محتوى البرنامج :

تعد خطوة اختيار المحتوى من أصعب أعمال التخطيط ، إذ إنّ اختيار جزء من المحتوى للبرامج التدريبية صعب في اكثر الاحيان لصعوبة ايجاد مسوغات لهذا الاختيار ، وقد روعي عند اختيار محتويات البرنامج ماياتي :

- ١- ان تكون صحيحة وذلك من خلال الاستعانة ، بأحدث المصادر وادقها.
 - ٢- ان تكون في مستوى المتدربين .
 - ٣- ان يستند المحتوى الى اهداف محددة وواضحة.
 - ٤- ان تتصف بالتوازن من حيث العمق والاتساع.
- ولقد حددت محتوى البرنامج التدريبي في ضوء الهدف العام والخاص ، كما حدد عدد الجلسات التدريبية بنوعها النظرية والعلمية والساعات المخصصة لها . وهو تلبية للحاجات المحددة سلفاً ، وروعي التتابع المنطقي لهذه الموضوعات والمفردات والترابط بينها وتحديد مدى العمق وإفادة كل موضوع من الموضوعات التي حددت في البرنامج، ووضع تصور تفصيلي لكل موضوع من الموضوعات، ومراجعة الخبراء المتخصصين للموضوعات؛ للتأكد من سلامتها وتكاملها، وتعديل المحتوى ووضعها في الصورة النهائية.

وفي ضوء ذلك اصبح عدد الموضوعات الرئيسية (٥) موضوعات يضم كل موضوع عدد من المفردات الفرعية بلغ عددها (٤٠) مفردة ، اما عدد الجلسات والساعات اللازمة لتنفيذها فبلغت (١٧) جلسة تدريبية ، وبواقع (١.٥) ساعة ، كما في الجدول (٣):

جدول (٣)

محتوى البرنامج المقترح من موضوعات وعدد الجلسات المخصصة لها

ت	الموضوعات	عدد الجلسات			عدد الساعات
		المفردات	نظري	عملي	

١.٥	١	-	١	١. تعريف الجودة ، لغة واصطلاحاً. ٢. معرفة الجذور التاريخية للجودة ٣. رواد الجودة.	تطور مفهوم الجودة	أولاً
١.٥	١	-	١	٤. فوائد الجودة في التعليم . ٥. اهداف الجودة.		
٣	٢	١	١	٥.متطلبات تطبيق الجودة في التعليم ٦. ومستويات الجودة. ٧.مجالات تطبيق الجودة في التعليم.		
١.٥	١	-	١	٨.معايير الجودة في التعليم. ٩.معوقات تطبيق الجودة في مجال التعليم.		
١.٥	١	-	١	١٠. ماهية المعلم، لغة واصطلاحاً. ١١. لمحة تاريخية عن تطور مهنة التعليم.	جودة المعلمين	ثانياً
١.٥	١	-	١	١٢. اهمية المعلم ومكانته. ١٣. الأدوار التي يؤديها المعلم الجيد. ١٤. اركان شخصية المعلم الجيد.		
١.٥	١	-	١	١٥. ماهية التدريب ، لغة واصطلاحاً. ١٦. لمحة تاريخية عن التدريب.	جودة التدريب.	ثالثاً
١.٥	١	-	١	١٧. أهمية التدريب. ١٨. أهداف التدريب. ١٩. أسس التدريب ومبادئه.		
١.٥	١	-	١	٢٠. مبررات التدريب. ٢١. أساليب التدريب.		
١.٥	١	-	١	٢٢. مفهوم التطوير، لغة واصطلاحاً. ٢٣. مبررات التطوير ٢٤. أسس تطوير.	جودة التطوير	رابعاً
١.٥	١	-	١	٢٥. خطوات التطوير. ٢٦. معوقات التطوير.		
١.٥	١	-	١	٢٧. توصيات لتطوير المعلمين. ٢٨. مقترحات لتطوير المعلمين		
١.٥	١	-	١	٢٩.التقويم، لغة واصطلاحاً.	جودة التقويم	خامساً

				٣٠.أهميته التقييم ٣١. أنواعه التقييم . ٣٢.وظائف التقييم.		
١.٥	١	-	١	٣٣.الاختبارات التحصيلية، لغة واصطلاحاً. ٣٤. أهميتها الاختبارات. ٣٥. أنواع الاختبارات. ٣٦.شروط الاختبارات. ٣٧. مميزات الاختبارات والموازنة بينها .		
٣	٢	١	١	٣٨. مفهوم الخارطة الاختبارية . ٣٩.اهميتها الخارطة الاختبارية . ٤٠. تطبيقات عملية في اعدادها		
٢٨	١٧	٢	١٥	٤٠	المجموع	

رابعاً: تحديد الخطة التنفيذية: وتضم الإجراءات الآتية:

١. تحديد المتدربين ومواصفاتهم : ينبغي العناية باختيار المتدربين لأنهم أساس النشاط التدريبي، وتوجد مجموعة من الاعتبارات ينبغي أن تراعى عند اختيار المتدربين، ومن أبرزها:
 - ١- وجود احتياج تدريبي لدى المتدرب لموضوعات البرنامج التدريبي.
 - ٢- توفر الحد الأدنى من المؤهلات العلمية والخبرة العملية، التي تمكن المتدرب من الاستفادة من البرنامج التدريبي.
 - ٣- مراعاة التخصص واللقب العلمي.
 - ٤- ملائمة ظروف المتدرب الصحية والعامية للحضور والانتظام في البرنامج.
 - ٥- توفر معلومات أساسية عن المتدرب، مثل الأنشطة والدورات التدريبية السابقة.
٢. اختيار المدربين: وهذه الخطوة تتطلب توفر مجموعة من الاعتبارات في المُدرب، منها:
 - ١- أن يكون متمكناً من تخصصه ، وملماً بمحتوى المادة العلمية للبرنامج التدريبي.
 - ٢- أن يكون متفهماً لطبيعة عملية التدريب للكبار، ومدركاً الفروق بين التعليم والتدريب.
 - ٣- أن يكون ملماً بأساليب التدريب الحديثة ، واستعمال الوسائل التعليمية والتكنولوجيات المناسبة.
 - ٤- أن يكون قادراً على تفهم احتياجات المتدرب والتجاوب معها.
 - ٥- أن يكون لديه القدرة على القيادة خاصة بالنسبة للكبار ومجموعات العمل أثناء الأنشطة التدريبية المختلفة.

- ٦- أن تكون لديه كفايات الاتصال ، والعمل مع الجماعة، والتعامل بكفاية وفاعلية مع أنشطة التدريب.
- ٧- أن يكون لديه إلمام بمصادر المعرفة المتنوعة في مجال التدريب.
- ٨- أن يكون مظهره العام وهيبته مقبولة.
- ٩- أن يكون مؤمناً بقيمة ما يفعل ومتحمساً له.

٣. تحديد مكان التدريب وزمانه: يجب العناية باختيار مكان التدريب وزمانه ، إذ إن ذلك يؤثر في كفاءة المتدرب وفاعليته.

أ.مكان تنفيذ البرنامج : يجب توفر مجموعة من الاعتبارات المتعلقة بسعة قاعات التدريب، والمقاعد، والإضاءة والتهوية، ومصدر التيار الكهربائي، ووجود مكان مناسب للوسائل التكنولوجية، واختيار مكان التدريب في أدوار مناسبة للحالة الصحية للمتدربين ، ويقترح الباحث ان يكون مكان تنفيذ البرنامج هو (قسم التاريخ).

ب.مدة البرنامج وتوقيته : يتطلب تحديد زمن التدريب من طريق مراعاة فترات راحة، مناسبة مدة البرنامج للهدف التدريبي، مراعاة التوازن في العمل التدريبي اثناء فترة التدريب ، ومراعاة التتابع الزمني للموضوعات بحيث ينتهي الموضوع بنهاية يوم تدريبي أو دورة تدريبية، مراعاة خلفية المتدربين وخبراتهم عند تحديد المدة المخصصة لكل موضوع .

ويرى الباحث ان تكون المدة المقترحة التي يستغرقها تنفيذ هذا البرنامج هي (٥) ايام على أن تكون في اليوم جلستين تدريبية بواقع ساعة ونصف الساعة للجلسة الواحدة ، وبحسب طبيعة الموضوعات الدراسية وأهدافه تتخللها استراحة لمدة نصف ساعة ، ويفضل أن تكون بداية البرنامج في بداية العطلة الربيعية.

٤. إدارة البرنامج التدريبي : يتولى هذه المهمة عدد من الموظفين لإدارة البرنامج التدريبي وعلى النحو الآتي:

- ١- مدير للدورة التدريبية (البرنامج التدريبي) ، ويفضل أن تكون له خبرة إدارية في مجال التدريب.
- ٢- معاون لمدير الدورة التدريبية ، ويفضل أن يكون تخصصه مناهج وطرائق تدريس التاريخ.
- ٣- موظف للإدارة الذاتية للبرنامج التدريبي .
- ٤- موظف خدمات عدد (٢) .

٥.تمويل البرنامج:

يعتمد تمويل البرنامج على نفقة كلية التربية الاساسية، وتضم أجور المحاضرات ، والمطبوعات ، والمكافآت ، وغيرها من الأجور والنثرية ، فضلاً عن التبرعات من المؤسسات المعنية بالتنمية البشرية (حكومية كانت ام غير حكومية).

٦.الحوافز والامتيازات :

تعد الحوافز والامتيازات من العوامل المؤثرة في زيادة الدافعية وخلق الاتجاه الإيجابي لدى المعلمين نحو التدريب والذي ينعكس اثره في المخرجات التدريسية، نقترح منح المتدربين الحوافز والامتيازات الآتية :

١- تقديم الحوافز العينية او النقدية للأوائل على الدورة.

٢- تقديم كتاب شكر لكل متدرب يجتاز الدورة بنجاح تضم درجته ، وترتيبه على الدورة.

٣- يزود المعلم المشارك في الدورة التدريبية بالمواد التعليمية والكتب التدريبية مجاناً ، ولا تسترجع منه بعد الانتهاء من الدورة.

خامساً: تحديد طرائق التدريب ووسائله وأنشطته.

١. **طرائق التدريب وأساليبه :** نقترح ان تستعمل في البرنامج الحالي الطرائق والأساليب التدريبية المناسبة ، وذلك في ضوء الاهداف الموضوعية للبرنامج التي تسعى تلك الطرائق الى تحقيقها ، فضلاً عن وضع الخطط التدريبية لكل موضوع من موضوعات البرنامج ومفرداته ، وبما يسهم في اكتساب المتدربين المهارات والمعلومات ، وتنمية القدرات والاتجاهات لديهم بطريقة منظمة ومشوقة وفاعلة ، ومن ابرز هذه الطرائق والأساليب المقترحة : (المحاضرة ، الندوة ، المناقشة ، إعداد البحوث والتقارير ، تمثيل الأدوار ، أساليب التعلم الذاتي ، التعليم المصغر ، حل المشكلات ، التعلم التعاوني ، الزيارات الميدانية ، ورش العمل .

٢. وسائل التدريب : في ضوء الأهداف المحددة في البرنامج الحالي لابد من اختيار مجموعة من الوسائل التعليمية للمساعدة في تحقيق اهداف البرنامج .

ويمكن استعمال وسيلة أو اكثر في الدرس الواحد ، بحسب ما يتطلبه الموقف التعليمي على ما يأتي :

١- **الوسائل والتقنيات البصرية وتشمل :** (السيورة ، الشرائح التعليمية (الاسلايدات).

الشفافيات التعليمية، اجهزة عرض فوق الرأس ، اجهزة عرض الشرائح التعليمية).

٢- **الوسائل والتقنيات السمعية والبصرية وتشمل :** (الافلام التعليمية الناطقة، اجهزة عرض الافلام المتحركة والناطقة، التلفاز والفيديو، الحاسوب) .

٣- **الوسائل السمعية وتشمل :** الاسطوانات ، أشرطة التسجيل الصوتي واجهزتها.

٣. **النشاطات التدريبية :** تعد النشاطات التدريبية جزءاً متمماً للوسائل والأساليب التدريبية الآخر، لتنفيذ محتوى البرنامج التدريبي وتحقيق أهدافه المنشودة ، ونقترح ان تكون النشاطات على النحو الآتي :-

- اجراء دروس تدريبية بأسلوب التعليم المصغر .
- قيام المتدربين بنشاطات مكتبية وبحثية ذات العلاقة بموضوعات البرنامج ومفرداته.
- عمل نشرات الجدارية او المصورات او الوسائل التعليمية بهدف توضيح المادة العلمية.

سادساً: تحديد أساليب التقويم البرنامج:

يمكن التأكد من مدى نجاح البرنامج التدريبي من طريق ما يأتي :

- ١- **التقويم التكويني أو المرحلي** : ويتم ذلك من طريق متابعة تقدم المتدرب وتحصيله في اثناء تنفيذ البرنامج من طريق استعمال الاختبارات التحصيلية بأنواعها لحساب نسب التقدم والانجاز ، والملاحظة المباشرة ، والحكم على البرنامج من طريق تقدم المتدربين .
- ٢- **التقويم المرتبط بالاهداف** : عن طريقه يقاس مدى تحقيق الاهداف المقررة او الموضوعة لتطوير اداء معلمي التاريخ في ضوء الكفايات التعليمية لمرحلة الابتدائية.
- ٣- **تطبيق اختبارات عملية** : يحدد بموجبها مستوى اتقان المتدرب للمهارات المختلفة والكفايات التي يهدف البرنامج اكسابها للمتدرب ، ومعرفة مستوياتهم بناء على نتائج الاختبارات والحكم على البرنامج في ضوءها.
- ٤- **متابعة المتدرب بعد انتهاء مدة البرنامج** : اثناء عمله في قسم التاريخ عن طريق المشاهدة أو الملاحظة المباشرة باستعمال استمارة التقويم المعتمدة في البحث الحالي.
- ٥- **استعمال الاستبانة في الحكم على البرنامج** : من طريق استطلاع آراء المتدربين أنفسهم في البرنامج بعد التخرج ، وكذلك أداء التدريسيين (المدرسون).

***صدق البرنامج**

في ضوء ما سبق بني البرنامج الذي يرمي الى بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية ثقافة الجودة عند تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية، عرض الباحث محتويات البرنامج على نخبة من الخبراء المحكمين المختصين بالتربية وعلم النفس البالغ عددهم (١٠) خبراء ، وذلك بقصد التثبيت من صحة اشتقاق الأهداف العامة والسلوكية وصياغتها ، ومدى صلاحية محتويات البرنامج وتغطية موضوعات المحتوى ومفرداته للاهداف ، وبيان رأيهم في مكان البرنامج ومدته والقائمين بتدريسه والطرائق والأساليب التدريسية المتبعة فيه ، والحوافز والامتيازات وأساليب التقويم وعدد الجلسات والساعات التدريسية ، فأبدوا بعض الملاحظات والمقترحات بشأن البرنامج ومحتوياته ، وقد أخذ الباحث بالملاحظات جميعها ، وبذلك أصبح البرنامج في صورته النهائية وقد نال استحسان وموافقة الجميع .

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

أولاً:- الاستنتاجات: في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث يمكن استنتاج ما يأتي:-

- ١- حاجة تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية إلى البرنامج التدريبي المقترح لتطوير ادائهم الوظيفية ورفع مستوى ثقافتهم.

٢- إن الغالبية من تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية يشعرون أنهم بأمس الحاجة إلى النشاطات والفعاليات والخدمات التي ينتجها البرنامج التدريبي المنظم لتطبيق ثقافة الجودة في العملية التعليمية .

ثانياً: التوصيات:

١- اعتماد البرنامج التدريبي الذي توصل إليه البحث الحالي في الدورات التدريبية التي ستقام برامج في كلية التربية الاساسية.

٢- استخدام أساليب ووسائل تدريبية متنوعة ومعاصرة بحيث تتعدى أسلوب المحاضرات والمناقشات إلى أساليب أخرى مثل تمثيل الأدوار ودراسة الحالة..... إلخ فضلاً عن الوسائل والتقنيات التربوية البصرية و السمعية.

٣- الإفادة من متطلبات ثقافة الجودة التي توصل إليها البحث الحالي في تقييم تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية .

٤- توفير الوسائل التعليمية بأنواعها المختلفة والأجهزة التقنية لتدريب تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية على أساليب استعمالها وصيانتها .

ثالثاً: المقترحات: يقترح الباحث استكمالاً للبحث الحالي ما يأتي:-

١- تطبيق برنامج التدريب الذي أعده الباحث على تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية.

٢- إجراء دراسة تجريبية لمعرفة أثر التدريب في اداء تدريسيي قسم التاريخ في كلية التربية الاساسية.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر العربية:

- ❖ (١٢) ابو عوده ، فوزي ، وابو ملوح ، محمد (٢٠٠٤): فاعلية برنامج تدريبي لمؤشرات الجودة لطلبة جامعة غزة ، مركز القطان للبحث والتطوير التربوي ، غزة.

- ❖ (٦) إلهيتي ،هادي سلمان وعبد الحسن ،حامد (١٩٨٥) :القيم المعقدة والمعوقة للتنمية ،دراسة ميدانية في بغداد ،وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ،المركز القومي للأبحاث الاجتماعية والجنائية ،بغداد
- ❖ (١٦)البطش، محمد وليد وفريد كامل أبو زينة (٢٠٠٧) : مناهج البحث العلمي تصميم البحث والتحليل الإحصائي ، دار المسيرة ، عمان ، الأردن .
- ❖ (١٠)البيلاوي ، حسن حسين وآخرون (٢٠٠٨) : الجودة الشاملة في التعليم ، ط ٢ ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ،الأردن .
- ❖ (٥)التميمي ، عواد (٢٠٠٤) :التدريب ، مفهومه ، أهميته ، مكتبة كلية التربية الاساسية .
- ❖ (١٨)الجابري ، كاظم كريم (٢٠١١): مناهج البحث في التربية وعلم النفس ،مكتب النعيمي للطباعة والاستنساخ، بغداد
- ❖ (٤)حطاب ، حسن (١٩٩٢): التدريب والعملية التدريبية ، وزارة التربية بغداد، معهد التدريب والتطوير التربوي.
- ❖ الحلفي ، حمزة جري (٢٠١١): برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التاريخ في المرحلة الابتدائية على وفق معطيات الجودة الشاملة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الاساسية ، الجامعة المستنصرية.
- ❖ (١٤) داود،عزیز حنا، وأنور حسين عبد الرحمن(١٩٩٠): مناهج البحث التربوي، دار الحكمة للطباعة ، جامعة بغداد.
- ❖ (٣) زويلف ، مهدي ، والعضايلة ، علي (١٩٩٦) :إدارة المنظمة نظريات وسلوك ،دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، ط ١، عمان.
- ❖ (١١) سليم ، حسن مختار حسين (٢٠٠٧): إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي ، ط ٢ ، مكتبة بيروت ، القاهرة .
- ❖ (٧)السيد ،حسن أحمد (٢٠٠٥) : تنمية تعليم النحو في المدارس العربية باستخدام الحاسوب ، سلسلة كتب المستقبل العربي ، العدد ٣٩ ، مركز دراسات الوحدة ،بيروت، لبنان .
- ❖ (٢٠)الظاهر ، زكريا محمد وآخرون (١٩٩٩) ، مبادئ القياس والتقويم في التربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن . عمان .
- ❖ (١٥)عبيدات ، ذوقان وآخرون (١٩٩٨) ، البحث العلمي . مفهومه وأدواته وأساليبه ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن . عمان .
- ❖ العتري ، محمد (٢٠٠٧): تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام ،مجلة الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ، جامعة الملك سعود ، اللقاء السنوي الرابع عشر ص ٤٥٠.٤٣١.

- ❖ (١٧)العزاوي ،رحيم يونس كرو (٢٠٠٨) : مقدمة في منهج البحث العلمي ، دار دجلة النشر والتوزيع، عمان ، الأردن.
- ❖ (٨)عفانة، عزو ، واللولو، فتحية (٢٠٠٤) ،المنهاج المدرسي أساسياته واقعه وأساليبه ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.
- ❖ علوش ، جليل إبراهيم (٢٠٠٩): متطلبات إدارة الجودة الشاملة في كليتي التربية والتربية الأساسية في الجامعة المستنصرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الأساسية ، الجامعة المستنصرية.
- ❖ (١٣)الغريبي ، سعدي جاسم، وابراهيم، ايمان يونس(٢٠١١) :اثر برنامج تعليمي مقترح لاكتساب طالبات قسم رياض الاطفال معايير الجودة الشاملة ، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث عشر الذي نظمته كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية" التربية نبض حيّ وفعل انساني متجدد " المنعقد في الفترة من ٢٩ - ٣٠ اذار.
- ❖ (٢)الفراء ، فاروق حمدي (١٩٨٥): اتجاه الكفايات والدور المستقبلي للمعلم في الوطن العربي ، مجلة رسالة الخليج العربي ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، العدد (١٤) السنة (٥).
- ❖ مجيد ، سوسن شاکر ، والزيادات محمد عواد (٢٠٠٨): الجودة في التعليم دراسات تطبيقية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.
- ❖ النبهان ، موسى (٢٠٠٤) : أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.

ثانياً: المصادر الاجنبية:

- *Adams, G .s “Measurement Evaluation in Education Psychology and Golden. ce, Hole. Rine hart and Winston, . Newark 1966
- *Gomes , Mejia. Luis and early : **Managing Human Resources, second Edition** (U. S.A) prentice Hill international. i. n. c. 1998.