

فاعلية برنامج تدريبي قائم على بعض معايير الجودة فى تنمية مهارات التدريس
لدى معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية وأثره على الإتجاه
نحو التنمية المهنية. (*)

إعداد

سيد محمد سيد أحمد على (***) أ.د / عايدة سيدهم إسكندر
أ.د / شحاته عبدالله أحمد أمين

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالى الى قياس فاعلية برنامج تدريبي قائم على بعض معايير الجودة فى تنمية مهارات التدريس لدى معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية ، قياس أثر البرنامج التدريبي على الإتجاه نحو التنمية المهنية لديهم ، تكونت عينة البحث من (٢٨) معلماً ومعلمة غير التربويين ممن يدرسون مادة الرياضيات بالمعاهد الفنية الصناعية فى العام الدراسي ٢٠١٦ / ٢٠١٧ ، ومن أجل تحقيق أهداف البحث تم إعداد برنامج تدريبي قائم على بعض معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس لدى معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية ، مقياس تقدير الأداء لدى معلمى الرياضيات بالمعاهد الفنية الصناعية ، مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية ، وأسفرت نتائج البحث عن : حصل أفراد المجموعة التجريبية من معلمى الرياضيات غير التربويين على متوسط درجات على مقياس تقدير الأداء فى التطبيق البعدى أعلى من متوسط درجاتهم فى التطبيق القبلى ، حصل أفراد المجموعة التجريبية من معلمى الرياضيات غير التربويين على متوسط درجات على مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية فى التطبيق البعدى أعلى من متوسط درجاتهم فى التطبيق القبلى ، بلغت نسبة الفاعلية للبرنامج التدريبي (١,٠٤) مما يدل على أن البرنامج التدريبي أسهم بفاعلية كبيرة فى تنمية مهارات التدريس لدى أفراد المجموعة التجريبية الأولى من المعلمين .

الكلمات المفتاحية : برنامج تدريبي ، معايير الجودة ، مهارات التدريس ، التنمية المهنية

(*) بحث مشتق من رسالة دكتوراه الفلسفة فى التربية تخصص مناهج وطرق تدريس الرياضيات للباحث / سيد محمد سيد أحمد تحت إشراف:

أ.د / عايدة سيدهم إسكندر أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب سابقاً ،

أ.د / شحاته عبدالله أحمد أمين أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات كلية التربية - جامعة الزقازيق

(**) طالب دكتوراه بكلية التربية جامعة الزقازيق - مدرس رياضيات بالكلية التكنولوجية بالمحلة

Abstract

The objective of the current research is to measure the effectiveness of a training program based on some quality standards in developing the teaching skills of non-educational mathematics teachers in the industrial technical institutes, measuring the impact of the training program on the Trend towards their professional development. ,The research sample consisted of (28) non-educational teachers who teaches mathematics in industrial technical institutes in the academic year 2016/2017, And in order to achieve the research objectives , A training program based on some quality standards has been preparation to develop the teaching skills of non-educational mathematics teachers in industrial technical institutes , Scale of Performance measure for mathematics teachers in industrial technical institutes, Scale of direction towards professional development,Search results resulted in , The members of the group of non-educational mathematics teachers obtained an average score on the measure of performance in the application Following higher than the average grade in the tribal application , The members of the group of non-educational mathematics teachers obtained an average score in the Scale of direction towards professional development in the application Following higher than the average grade in the tribal application, The effectiveness of the training program (1.04), indicating that the training program contributed significantly to the development of teaching skills of members of the first experimental group of teachers.

Keywords: training program, quality standards, teaching skills, Professional development

المقدمة :

يشهد العصر الحالى تطوراً وتقدماً سريعاً فى شتى المجالات ، نتيجة الثورة المعرفية المستمرة ، وقد إنعكس هذا التطور على شتى مجالات الحياة ومن أبرزها العملية التعليمية والتربوية التى نالها نصيب كبير من هذا التطور ، ويُعتبر التدريب أثناء الخدمة فى الوقت الحالى من الضرورات الملحة لتنمية كافة عناصر العملية التعليمية وبخاصة المعلم ، وذلك لمواجهة التحديات التى ظهرت فى جميع مجالات الحياة والتى فرضتها متغيرات العصر الحالى فى كافة المجالات وبخاصة فى المجال التربوى .

وتبرز أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة مع تطور مفاهيم التربية ، وظهور المستحدثات التقنية ، ليكون المعلم متابعاً لتلك التطورات المختلفة ، وذلك التسارع المعلوماتى وهذا مايجعل التطوير المستمر لمكونات العملية التعليمية أمراً إلزامياً.(حامد الثقفى ، ٢٠١٣ :٢٧)

"ويتوقف نجاح عملية التدريس على كثير من العوامل الا أن المتخصصين فى التربية يؤكدون على أن المعلم هو حجر الزاوية فى العملية التربوية ، والمفتاح الرئيسى فى العملية التعليمية ." (كمال زيتون ، ٢٠٠٤ : ٢٢١) .

وتعتبر التنمية المهنية للمعلم عملية تستهدف إضافة معارف ، وتنمية مهارات ، وقيم مهنية للمعلم لتحقيق تربية فاعلة وتعلم ايجابي لدى المتعلمين (أحمد اللقانى وعلى الجمل ، ٢٠٠٠ : ٣٧)

وتحقق التنمية المهنية للمعلم مجموعة من الأهداف تتمثل فى تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة فى إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل ، تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور ، مواكبة المستجدات فى مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها ، مواكبة المستجدات فى مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد .(أحمد الفنيش ، محمد زيدان ، ٢٠٠٠ : ٧٩)

وبناء على ذلك قامت " الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد المصرية " بإصدار وثيقة تتضمن معايير ضمان الجودة والإعتماد لجميع مجالات المنظومة التعليمية ، ومن بينها مجال المعلم ، وتتضمن وثيقة معايير جودة وإعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعى (NAQAAE) National Authority for Quality Assurance and Accreditation of Education تسعة مجالات فرعية يمثل المعلم المجال السابع فى هذه الوثيقة .

وتحرص الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد علي أن تفي مجالات التعليم الفني في مصر بكافة إحتياجات سوق العمل ، وتأهيل الخريج تأهيلاً أكاديمياً رفيع المستوى ، وتقوم بوضع معايير أكاديمية تساهم في تطوير المعايير الدولية ، وبشكل يناسب خصوصية البيئة المصرية والعربية لتحقيق الحد الأدنى من المعارف والمهارات التي يجب أن تتوفر في مؤسسات التعليم الفني وتشمل مدخلات ومخرجات التعليم الفني.

مشكلة البحث :

تمثلت مشكلة البحث الحالي في وجود قصور وضعف في مهارات التدريس لدى معلمى الرياضيات بالمعاهد الفنية الصناعية في ضوء بعض معايير الجودة ، في مجال (مهارات التدريس) ، ومن ثم حاول البحث الحالي الى إعداد برنامج تدريبي قائم على بعض معايير الجودة في تنمية مهارات التدريس لدى معلمى الرياضيات بالمعاهد الفنية الصناعية غير المؤهلين تربوياً .

وتمثلت مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسى التالى :

- ما البرنامج التدريبي القائم على بعض معايير الجودة لتنمية المهارات التدريسية (تخطيط - تنفيذ - تقييم) لدى معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية ؟ ويتفرع من التساؤل الرئيسى الأسئلة الفرعية التالية :

- ما فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية المهارات التدريسية (تخطيط - تنفيذ - تقييم) لدى معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية في ضوء بعض معايير الجودة ؟
- ما أثر البرنامج التدريبي في تنمية الاتجاه نحو التنمية المهنية لدى معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية ؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى :

- قياس فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية المهارات التدريسية لدى معلمى الرياضيات غير المؤهلين تربوياً بالمعاهد الفنية الصناعية في ضوء بعض معايير الجودة .
- قياس أثر البرنامج التدريبي على تنمية الاتجاه نحو التنمية المهنية لدى معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية.

أهمية البحث :

تمثلت أهمية البحث الحالي فيما يلي :

- ١- توجيه نظر المسؤولين بالكليات التكنولوجية المصرية لأهمية التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة فى ضوء معايير الجودة ، وضرورة شمولية التدريب وإستمراريته .
- ٢- مسايرة التوجهات العالمية والإقليمية والمحلية فى ضرورة الإهتمام بتدريب المعلمين أثناء الخدمة فى ضوء معايير الجودة.
- ٣- تقديم برنامج تدريبي يُمكن إتخاذه أساساً ونقطة إنطلاق لعمل برامج تدريبية مشابهة لمعلمى المواد الأخرى بالمعاهد الفنية الصناعية.
- ٤- تنمية مهارات التدريس لدى معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية فى ضوء معايير الجودة .
- ٥- تنمية الاتجاه نحو التنمية المهنية لدى معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية .

فروض البحث:

- ١- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطى درجات معلمى الرياضيات غير التربويين المتدربين فى التطبيقين القبلى والبعدى على مقياس تقدير الأداء فى مهارات التدريس لصالح التطبيق البعدي .
- ٢- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمى الرياضيات غير التربويين المتدربين فى التطبيقين القبلى والبعدى على مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية لصالح التطبيق البعدي.

حدود البحث :

إقتصرت حدود البحث على مايلي :-

- الحدود البشرية : عينة تجريبية من معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية .
- الحدود المكانية : المعاهد الفنية الصناعية بكل من (الزقازيق - بنها - قويسنا)
- الحدود الزمانية : الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٦ / ٢٠١٧

مصطلحات البحث :

- ١- مهارات التدريس : Teaching Skills
- توجد عدة تعريفات لمصطلح مهارات التدريس حيث :

عرف (محمود خلف الله ، ٢٠٠٥ : ١٤٨) مهارات التدريس بأنها "السلوك الذي يقوم به المعلم في أثناء التدريس ، وهذا يشمل ما قام به من إعداد لهذا الموقف ، وأدائه العقلي داخل الموقف التعليمي".

وعرفها الباحث اجرائيا بأنها " مجموعة السلوكيات التدريسية التي يظهرها معلم الرياضيات بالمعاهد الفنية الصناعية في نشاطه التعليمي بهدف تحقيق أهداف معينة وتظهر هذه السلوكيات من خلال الممارسات التدريسية للمعلم فى صورة استجابات انفعالية أو حركية أو لفظية تتميز بعناصر الدقة والسرعة فى الأداء والتكيف مع ظروف الموقف التعليمي وتنمو هذه المهارات عن طريق التدريب والخبرة " .

٢- البرنامج التدريبي : Training program

توجد عدة تعريفات لمصطلح البرنامج التدريبي حيث :

عرفت (ساهرة السعدى ، ٢٠٠٤ : ٣٨٨) البرنامج التدريبي بأنه : " الجهد المنظم والمخطط لتزويد الطلاب بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم وإتجاهتهم بشكل إيجابى بناء " .

وعرفه الباحث اجرائيا بأنه : " مجموعة الخبرات والأنشطة التدريبية المخططة والمنظمة التي تهدف الي تطوير مهارات التدريس لدى معلمى الرياضيات بالمعاهد الفنية الصناعية في ضوء معايير الجودة في المهارات التدريسية الرئيسية (تخطيط التدريس ، تنفيذ التدريس ، تقويم التدريس) ، والتي سيقوم الباحث بتقديمها الي معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية وتدريبهم عليها " .

٣- معايير الجودة : Quality standards

توجد عدة تعريفات لمصطلح معايير الجودة حيث :

عرفها ديكر (Decker , 2003 : 144) : بأنها " المقياس الذى يمكن للشخص عن طريقه الحكم على جودة وانضباط الاشياء ، ويستخدم لتقدير قيمة وجودة ومستوى درجة الشيء " .

وعرفها الباحث اجرائيا بأنها مجموعة من العبارات المحددة التي تستخدم للحكم على جودة أداء معلمى الرياضيات فى مهارات التدريس الرئيسية (تخطيط التدريس ، تنفيذ التدريس ، تقويم التدريس) ، والتي فى ضوءها يتم بناء البرنامج التدريبي وقياس أداء معلمى الرياضيات بالمعاهد الفنية الصناعية قبل تنفيذ البرنامج التدريبي وبعده .

٤- التنمية المهنية Professional development :

توجد عدة تعريفات لمصطلح التنمية المهنية حيث :

عرفتها (نادية شرقى ، ٢٠١٠) بأنها : " الوسائل المنهجية وغير المنهجية الهادفة إلي مساعدة المعلمين علي تعلم مهارات جديدة ، وتنمية قدراتهم في الممارسات المهنية ، وطرق التدريس، واستكشاف مفاهيم متقدمة تتصل بالمحتوى والمصادر والطرق لكفاءة العمل التدريسي"

وعرفها الباحث إجرائياً بأنها عملية تحسين مستمرة لأداء معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية و إضافة معارف ، ومعلومات ومفاهيم جديدة ، وتنمية المهارات التدريسية ، وقيم مهنية لتحقيق تربية فاعلة للطلاب وتحقيق نواتج تعلم إيجابية.

الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة :

إنطلاقاً من إدراك المجتمعات وإيماناً منها بأن كل تنمية إقتصادية أو إجتماعية أو ثقافية أساسها نظام تربوي قوي يدفعها دائماً إلى تسخير كل إمكانياتها المادية والبشرية لإنجاح وتطوير نظمها وبرامجها التربوية ، التي تقوم على عدة عناصر أهمها المعلم .

ويعد التدريب أحد مصادر التنمية البشرية الأساسية والمحققة لأهدافها ، وهو العملية التنموية المخططة والهادفة ومحورها الفرد ، وتستهدف إحداث تغييرات معرفية مهارية ، والتنبؤ بمستقبلات متباينة علمياً وتربوياً (محمود عقيلي ، ٢٠٠١ : ٣٠٥)

وتناول الإطار النظري أربعة محاور رئيسية وهي

المحور الأول : البرامج التدريبية (Training programs)

أولاً - مفهوم البرامج التدريبية:

إن البرامج التدريبية الأساس في تطوير مهارات المعلم التدريسية قبل وأثناء الخدمة ، وتستهدف إحداث تغييرات معرفية ومهارية لديه بما ينعكس إيجاباً على تطوير أداءه .

وعرف (حسن حسنين ، ٢٠٠٣ : ١١) البرنامج التدريبي بأنه "عمل مخطط يتضمن مجموعة مترابطة ومنسقة من النشاطات التي ترمي إلي تحقيق بعض الأهداف المحددة في إطار ميزانية معينة ، وفي غضون فترة زمنية محددة "

وعرفه كليتون (Clyton , 2006) علي أنه "بذل الجهود بهدف تغيير سلوك المعلم، وتطوير مهاراته وقدراته بعد التحاقه بالمدرسة، ولا تقتصر العملية علي المعلمين الجدد بل للمعلمين كافة

مع مراعاة الفروق بينهم، وله أشكال متعددة مثل الورشات التدريبية أو دورات تابعة لمؤسسات محلية.

ثانياً - مبررات التدريب أثناء الخدمة:

يُعد العنصر البشري من أهم الموارد وأئمنها على الإطلاق ونظراً لما يقوم به المعلم من أدوار ووظائف متعددة ومتنوعة في التعليم وبالتالي في بناء المجتمع ، فإن نوعية المعلم هي المفتاح الذي يضمن للتعليم بلوغ أهدافه وضرورة تطوير برامج إعدادة ليكون نموذجاً حياً للإبداع والتعليم الإبداعي وبالتالي ينعكس علي مستوي الطلاب ليصبحوا مبدعين . (Beaudoin, 2004 : 24).

ومن مبررات التدريب أثناء الخدمة أيضا وجود بعض التحديات التي تواجه معلم القرن الحادي والعشرين كما أوردها (أحمد الزهراني ويحيي إبراهيم ، ٢٠١٢):

- التحدي الثقافي: حيث يشهد هذا العصر تحدياً ثقافياً يهدد سلوكيات المجتمعات، وبالتالي يقع علي عاتق المعلم فهم الثقافة العالمية ومواكبة التغيرات حتى يعمل بدوره علي تعزيز الأفكار والقيم الإيجابية في المجتمع .
- التربية المستدامة (التعلم مدي الحياة): حيث أصبح لزاماً علي المعلم أن يواظب علي تحديث معارفه وكيفية البحث عن المعلومة واكتساب الكفايات .
- قيادة التغيير: فالمعلم يعتبر القائد الفعلي للتغيير الجوهرى في المجتمع مما يتطلب أن يتبع في نهجه أسلوب تفكير عقلاني ويساهم في تغيير العملية التعليمية وبشكل مخطط له.
- ثورة المعلومات: لم يعد المعلم ناقلاً للمعرفة فقط، بل أصبح مطلوب منه تنمية قدرات الطلاب للبحث عن المعرفة بأنفسهم ومن مصادر مختلفة.
- تمهين التعليم: يتطلب التمهين توافر ثقافة واسعة وقدرات متميزة لدي المعلم كالأستقلالية في اتخاذ القرار، والحرية في الاختيار، والمعرفة المتميزة، والاستخدام المتقدم للتكنولوجيا.
- إدارة التكنولوجيا: إن المستقبل التكنولوجي لم يعد مطالباً المعلم أن يكون ذلك الشخص الذي يستخدم الوسائل التقنية بإتقان وحسب، فالمتوقع أبعد من ذلك بكثير، بحيث يكون المعلم مصمماً لبيئة التقنية وبرامجها بل والمطور لها أيضاً.

وفي ضوء ما سبق ونظراً لإستمرار التغيرات وتسارعها ، يتضح للباحث أن التدريب أثناء الخدمة للمعلمين يجب أن يكون عملية مخططة ومنظمة ومستمرة ليصبحوا أكثر فاعلية في مهنتهم .

ثالثاً- أهمية التدريب :

يعد التدريب إنفاقاً إستثمارياً يحقق عائداً ملموساً يساهم في تلبية إحتياجات النمو الإقتصادي والإجتماعي ، فضلاً عن كونه وسيلة مهمة من أجل اللحاق بركب التقدم التكنولوجي ، وإعداد أجيال من المعلمين القادرين على مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين .

وتبرر أهمية التدريب والحاجة اليه كما أوضحها (عبد الرحمن توفيق ، ٢٠٠٦ : ١٤) في الآتي :

- ١- زيادة قدرة المعلم على التفكير الإبداعي بما يمكنه من التكيف مع أجواء العمل لمواجهة مشكلاته والتغلب عليها .
- ٢- زيادة مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين ، وإيجاد الإستقرار والتماسك والإنسجام داخل مجتمع المؤسسة التعليمية .
- ٣- التدريب يعمل على تحسين الجودة ، ويسهل من عمل المشرفين حيث يقلل من التوجيهات المستمرة للمعلمين والتي تستغرق وقتاً كبيراً من عمل المشرف .

وأضاف (زاهر العتيبي ، ٢٠١٤ : ٢٣) بعض المبررات لأهمية التدريب وهي :

- ١- أن التدريب يهييء الفرصة أمام المتدرب لإكتساب معارف ومهارات جديدة يتطلبها مجال عمله
 - ٢- أن التدريب يساعد على تغيير الإتجاهات وإكتساب إتجاهات جديدة إيجابية تجاه المهنة .
 - ٣- زيادة روح الإنتماء لدى المتدربين تجاه مؤسساتهم .
 - ٤- إن التدريب يُكسب المتدرب أفاقاً جديدة في مجال ممارسة المهنة .
- رابعاً - أهداف التدريب :

بالرغم من الاختلافات الواضحة بين برامج تدريب المعلمين من حيث المحتوى والشكل والاهداف الخاصة ، إلا أنها تشترك مع بعضها في الهدف العام الذي تسعى دائماً إلي تحقيقه وهو تعديل الممارسات المهنية للمعلم ، وذلك كون المعلم عنصراً فاعلاً يقوم بأداء المهارات والأعباء التربوية والتفاعل مع الطلاب بشكل مباشر .

وأوضح (نبيل عبدالهادي ، ٢٠٠٢ : ١١٣) ، أن هناك عدة أهداف للتدريب نذكر منها:

١. تزويد الفرد بالمعارف، والمهارات، والاتجاهات، التي تؤهله للقيام بالمهام والوظائف المختلفة.

٢. رفع مستوى العاملين وزيادة كفاءتهم الإنتاجية.

٣. مساعدة التربويين على كل جديد في المجالين التربوي والعملية.

٤. تنمية استعدادات التربويين للنهوض بالمهام الجديدة التي ستستند إليهم.

٥. زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من مواجهة مشكلاته والتغلب عليها. ولكي يحقق البرنامج التدريبي أهدافه لابد من مسيرته لأحدث الطرق التي تبنى عليها البرامج التدريبية وهي معايير الجودة، والإهتمام بأهمية التقييم المستمر لبرامج إعداد المعلمين والدورات التدريبية، ومعرفة مدى ملاءمتها لمتطلبات المعايير العالمية (كمال زيتون ، ٢٠٠٤ : ١١٥ - ١٤٢) .

خامساً- أنواع التدريب :

يتخذ التدريب صوراً وأنواعاً مختلفة ، يمكن تقسيم التدريب الى عدة أنواع وفقاً لنوعية المتدربين، والوقت الذي يتم فيه التدريب بالنسبة للإلتحاق بمهنة التدريس ، الغرض من التدريب. وأوضح (أحمد ماهر ، ٢٠٠٤ : ١٤١) أنه يمكن تقسيم التدريب إلى عدة أنواع حسب معايير محددة ، فهناك من يصنف التدريب إلى تدريب رسمي و تدريب غير رسمي ، و منهم من يقسمه حسب الفئة المستهدفة ، و يمكن الإعتماد على التقسيم الذي يستند إلى المقاييس التالية ؛ الغرض من التدريب ، نوعية التدريب ، المكان الذي يتم فيه التدريب.

وأشار (مصطفى أبو عطوان ، ٢٠٠٨ : ٥٢-٥٤) الى أنواع برامج تدريب المعلمين أثناء

الخدمة في كل من المملكة المتحدة البريطانية والولايات المتحدة الأمريكية وهي كالتالي :

١- أنواع برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المملكة المتحدة البريطانية:

١- أ) البرامج القصيرة: وتحتوي على برامج تدريبية وتنشيطية وتحويلية وقيادية.

١- ب) البرامج الطويلة: وتحتوي على برامج تكميلية والتعليم المفتوح والدراسات العليا .

٢- أنواع برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الولايات المتحدة الأمريكية :

تتسم برامج تدريب المعلمين في الولايات المتحدة بالتنوع والاختلاف فيما بينها نظرًا لاختلاف احتياجات المعلمين ، ومستوياتهم ، ومعظم هذه البرامج تعالج مختلف المشكلات التعليمية والبحث عن حلول لها ومن هذه البرامج ما يلي :

٢- أ) برامج مهنية عامة.

٢- ب) برامج تعالج مشكلات خاصة.

٢- ج) برامج عملية .

سادساً- تصميم البرامج التدريبية :

باستعراض البحوث والدراسات السابقة في مجال إعداد وتصميم البرامج التدريبية للمعلمين (أحمد الخطيب وعبدالله العزى ، ٢٠٠٨) ، (أحمد الخطيب ، ٢٠٠٨) ، Ernest T. ، (and Terenzina, Patrick T , 2009) ، يمكن تحديد خطوات تصميم البر (حسن

اللطعاني، ٢٠٠٧) (Pascarella) نامج التدريبي المتفق عليها وهي كالتالى:

- تحديد أهداف البرنامج التدريبي : يقصد بالهدف التدريبي مقدار التغيير الذي يتوقع حدوثه في سلوك المتدربين وإنتاجية المنظمة .
- إختيار محتوى البرنامج التدريبي : يقصد بمحتوى البرنامج التدريبي كل ما يقدم للمتدربين من موضوعات وأنشطة تم إختيارها في ضوء أهداف البرنامج التدريبي . (أحمد الخطيب وعبدالله العزى ، ٢٠٠٨ : ٤٣)
- أساليب تنفيذ البرنامج التدريبي : هي الأساليب المستخدمة لتنفيذ التدريب ، فقد أشار (أحمد الخطيب ، ٢٠٠٨ : ٨٩) بأن الأسلوب التدريبي يعني " الخطة التي يتم بها تنفيذ العملية التدريبية باستخدام الوسائل والإمكانات المتاحة .
- تنفيذ البرنامج التدريبي : بعد أن يُصبح البرنامج التدريبي جاهزاً للتنفيذ ، يأتي دور إدارة البرنامج بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرسومة في شكل خطوات ، ويمكن تصنيف تلك الخطوات إلى ثلاث مجموعات هي قبل التنفيذ، في أثناء التنفيذ ، ما بعد التنفيذ. (حسن اللطعاني، ٢٠٠٧)

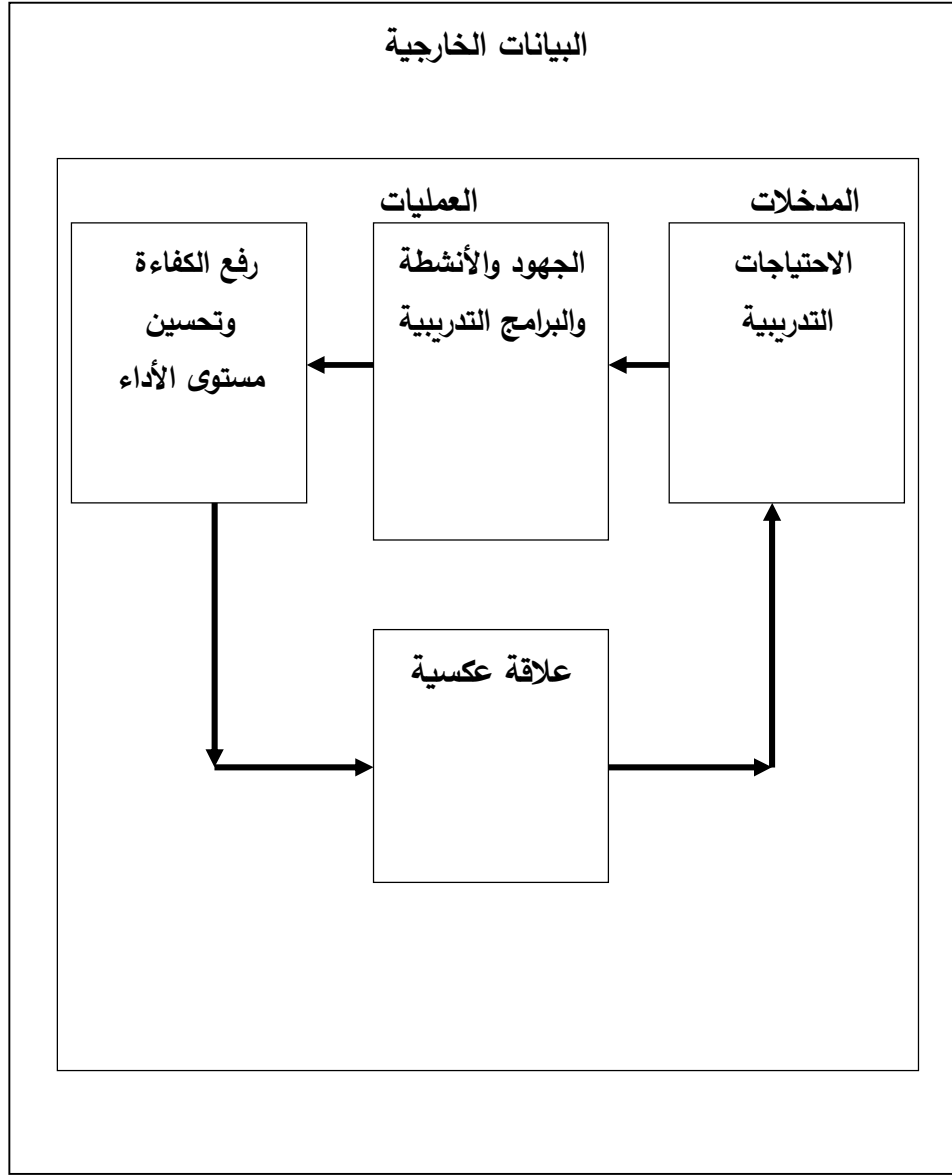
وهناك عدة نماذج لتصميم البرامج التدريبية ، نذكر منها :

➤ نموذج تصميم البرنامج التدريبي كنظام مفتوح: (وفيق الأغا ، ٢٠٠٥ : ٦٩)

ويتكون التدريب كنظام مفتوح من عدة مكونات هي:

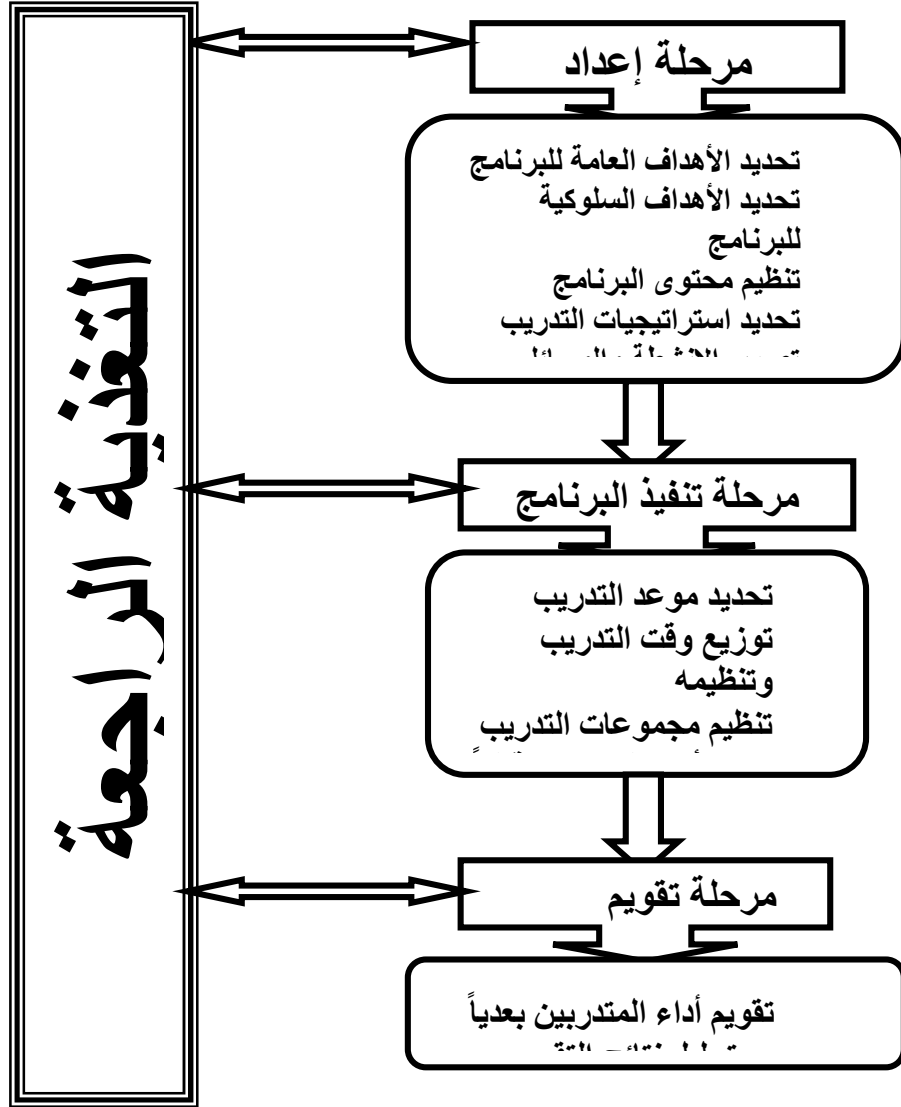
١. المدخلات: وتتمثل في: الموارد البشرية (المتدربين) ، الموارد المادية.
٢. الأنشطة / العمليات: وهي العمليات التي تؤدي إلى تحويل المدخلات إلى مخرجات.
٣. المخرجات: وهي بمثابة النتائج التي يفرزها العمل التدريبي والتي تتمثل في تحقيق الأهداف المرجوة من وضع البرنامج.

والشكل (١) يوضح نموذج تصميم البرنامج التدريبي كنظام مفتوح .



شكل (١) المكونات الأساسية لنظام التدريب المفتوح

ويقترح الباحث تصميم نموذج للبرنامج التدريبي يتكون من ثلاث مراحل (مرحلة إعداد البرنامج التدريبي - مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي - مرحلة تقويم البرنامج التدريبي) تتضمن كل مرحلة عدة إجراءات وهي كما بالشكل (٣).



شكل (٣) نموذج التدريب المقترح في البحث الحالي

ومن الدراسات التي تناولت مجال البرامج التدريبية:

هدفت دراسة اغيولار (Aguilar,2004) الى التعرف على الإحتياجات التدريبية للمعلمين و أنشطة النمو المهني المقترحة لتطويرهم ، وقد استخدم الباحث استبانته تكونت من ثلاث مجالات (التخطيط ، التنفيذ ، التقويم) للدرس ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تقدير المعلمين لأنفسهم في مجال تخطيط الدرس وتنفيذه "جيد جداً" ، لكن تقديرات المعلمين جاءت منخفضة في مجال التقويم ، هدفت دراسة (هشام حسين ، ٢٠٠٥) الى تقديم برنامج تدريبي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة . وتم تقديم البرنامج التدريبي للمعلمين بطريقة مباشرة، بالإضافة إلى تصميم موقع على شبكة الانترنت : WWW.Geocities.com/arabmath2 وتقديم البرنامج من خلاله ، وتوصلت الدراسة الى تصميم نموذج مقترح لبناء برامج التدريب، مجموعة من المعايير لبناء برامج تدريب معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية ، بما يحقق احتياجاتهم التدريبية الحالية والمستقبلية ويؤدي إلى تطوير الأداء التدريسي للمعلم ، وهدفت دراسة دوجلاس وتيم Douglas N. Harris , Tim (R. Sass , 2008) الى قياس فعالية البرامج التدريبية أثناء الخدمة على قدرة معلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة والمرحلة الثانوية في تعزيز التحصيل الدراسي لدى طلابهم ، وأشارت نتائج الدراسة الى أن : التدريب المهني أثناء الخدمة الذي يركز على المحتوى التعليمي في الرياضيات يؤثر بشكل كبير في زيادة تحصيل الطلاب ، المعلمين الأكثر خبرة أكثر فعالية في تدريس الرياضيات ، وهدفت دراسة (خالد العطواني ، ٢٠٠٩) إلى إعداد برنامج تدريبي لإكساب مهارات تدريس الرياضيات للمعلمين الذين تقل خبرتهم عن ثلاثة سنوات ، وكان من أهم نتائج الدراسة نمو الأداء التدريسي لدى معلمي المجموعة التجريبية بالمقارنة بأداء معلمي المجموعة الضابطة ، وهدفت دراسة لويوزوس وميخائيس Loizos S, Eleni R, and Michalis M, (2012) : الى الكشف عن فعالية برنامجاً تدريبياً للمعلمين أثناء الخدمة في قبرص لتنمية مهارات الاتصال بين المعلمين والمجتمع المحلي ، وتم جمع البيانات من خلال عدة استبيانات تم تطبيقها على عينة البحث التجريبية من المعلمين قلياً وبعدياً ، وأظهرت نتائج الدراسة تغييراً كبيراً في تصورات المعلمين حول مختلف جوانب التواصل مع المجتمع المحلي وتقييم إيجابي لكفاءتهم في تنظيم وتنفيذ جلسات التواصل مع أولياء الأمور ، وهدفت دراسة (أمل بيومي ، ٢٠١٣) الى قياس فعالية برنامج تدريبي قائم على برنامج إنتل التعليمي (INTEL Teach) على أداء معلمي الرياضيات في تدريس الهندسة بالمرحلة الابتدائية بالمنيا وعلى تحصيل وميل

تلاميذهم نحوها وقد توصلت الدراسة إلى: نمو الاداء التدريسي لمعلمي الرياضيات (الذين تم تدريبهم على برنامج إنتل التعليمي) في تدريس الهندسة، تفوق تلاميذ المجموعة التجريبية (التي درست الهندسة مع معلمي الرياضيات عينة البحث باستخدام برنامج إنتل التعليمي) على تلاميذ المجموعة الضابطة (التي درست الهندسة بالطريقة التقليدية) في التطبيق البعدي لاختبار، ، وهدفت دراسة (أحمد الشحات ، ٢٠١٣) الى تصميم برنامج تدريبي مقترح وقياس فاعليته في تنمية بعض الجوانب المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الإعدادية وقياس أثره على تحسين التحصيل الدراسي في مادة الرياضيات لدى تلاميذ الصف الثاني الإعدادي وأسفرت نتائج الدراسة الى : حقق البرنامج التدريبي المقترح درجة مناسبة من الفاعلية ودرجة كبيرة من التأثير في تنمية بعض الجوانب المهنية المعرفية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الإعدادية ، وتحسين التحصيل الدراسي في الرياضيات لدى تلاميذ الصف الثاني الإعدادي ، كما هدفت دراسة (مراد الأغا ، ٢٠١٥) الى الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التدريس الابداعي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية وأثره على إبداع طلابهم ، وكان من أهم نتائج الدراسة فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات التدريس الابداعي لدى معلمي الرياضيات عينة البحث التجريبية ، تحسن في أداء طلبة المجموعة التجريبية لمستوى ابداعهم في تطبيق الاختبار التحصيلي الابداعي بالمقارنة بأداء طلبة المجموعة الضابطة .

تعليق على الدراسات السابقة للمحور الأول :

- يتبين من استعراض الدراسات السابقة أنه لا توجد دراسة في جمهورية مصر العربية - في حدود علم الباحثين - إهتمت بتنمية مهارات التدريس لمعلمي الرياضيات بالمعاهد الفنية الصناعية في ضوء معايير الجودة مما يدعم القيام بهذا البحث.
- استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في المنهج المستخدم للدراسة وهو المنهج الوصفي التجريبي، وفي إستخدام مقياس تقدير الاداء والاختبارات كأدوات للدراسة.
- أظهرت معظم الدراسات فعالية البرامج وخاصة التدريبية منها في تنمية مهارات التدريس لدى المعلمين وإنعكاس ذلك على قدرات طلابهم مثل دراسة كل من (مراد الأغا ، ٢٠١٥)، (نعيم أبو غلوة ، ٢٠١٤)، (خالد العطواني ، ٢٠٠٩)
- يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في بناء برنامج تدريبي قائم على بعض معايير الجودة في تنمية مهارات التدريس في مراحلہ الثلاثة (التخطيط - التنفيذ - التقييم) لدى معلمي الرياضيات بالمعاهد الفنية الصناعية .

المحور الثاني: معايير الجودة : Quality standards

أولاً :- نشأة الجودة :

تعد الجودة من المفاهيم الحديثة نسبياً ، والتي ظهرت نتيجة للمنافسة العالمية الشديدة بين المؤسسات الإنتاجية اليابانية من جهة والأمريكية والأوروبية من جهة أخرى، وذلك علي يد العالم ديمينج (Edward Deming) والذي لقب بأبي الجودة . (جميل نشوان، ٢٠٠٤ : ٥٩).

عرفتها المنظمة الدولية للمواصفات (ISO The International Organization for Standardization) : بأنها " مجموعة الصفات والخصائص التي تؤثر على مقدرة سلعة أو خدمة على تلبية حاجة معينة ". (فتحي العالم ، ٢٠١٠ : ٢)

عرفتها هيئة المواصفات البريطانية (BSI British Standards Institution) بأنها: مجموعة صفات، وملامح، وخواص المنتج أو الخدمة التي تحمل نفسها عبء إرضاء الإحتياجات الملحة والضرورية" (أحمد إبراهيم ، ٢٠٠٣ : ١٨-١٩)

ثانياً :- الجودة في التعليم:

وتشير الجودة في مجال الحقل التربوي إلى قدرة المؤسسة التعليمية على تحقيق إحتياجات المستفيدين من المؤسسة التعليمية ، بمعنى آخر فالجودة في حقل التعليم تعنى مدى تحقق أهداف البرامج التعليمية في الخريجين بما يحقق رضا المجتمع بوصفه المستفيد الأول من وجود المؤسسات التعليمية (عبدالله الكيومي ، ٢٠٠٢ : ٥).

وعرف أولف (Uif . F , 2004) الجودة فى التعليم بأنها مصطلح يشير إلى التغيرات الكبيرة في النظام التعليمي ، طبيعة مدخلاته (الطلاب والمعلمين والوسائل التكنولوجية والمناهج) والجودة هي تعلم الأشياء الصحيحة وتعلمها بشكل جيد.

وبالتالى فالجودة في التعليم منهج عمل شامل لكافة مجالات النشاط على مستوى جميع المؤسسات التعليمية، أي كافة المراحل التي يمر بها الطالب منذ القبول وحتى الخروج لسوق العمل.

ثالثاً :- معايير الجودة في التعليم:

ويقصد بمعايير الجودة فى التعليم مجموعة الخصائص أو السمات التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر العملية التعليمية بكل أبعادها ، مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة وكذلك التفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة للجميع. (رشدى طعيمة، ٢٠٠٦ : ٢١).

وضعت كثير من المدارس الفكرية ، والمؤسسات القومية والعالمية العديد من المعايير كل حسب رؤيته للاستفادة المرجوة من تطبيق الجودة فى المجال التعليمى ، وسوف يستعرض الباحث أشهر تلك المعايير للاستفادة منها فى البحث الحالى:

أ - معايير بلدرج للجودة **Baldrige** : (عصام عبدالجواد ، ٢٠٠٠ : ٧٥-٨٠)
وضع مالكوم بلدرج نظاماً لضبط الجودة فى التعليم ، وتم إقراره كمييار قوى معترف به لضبط الجودة والتميز فى الأداء بالمؤسسات التعليمية بالتعليم العام ، ويعتمد هذا النظام على (١١) قيمة أساسية توفر إطاراً متكاملًا للتطوير التعليمي وتتضمن (٢٨) معياراً ثانوياً لجودة التعليم وتندمج فى (٧) مجموعات .

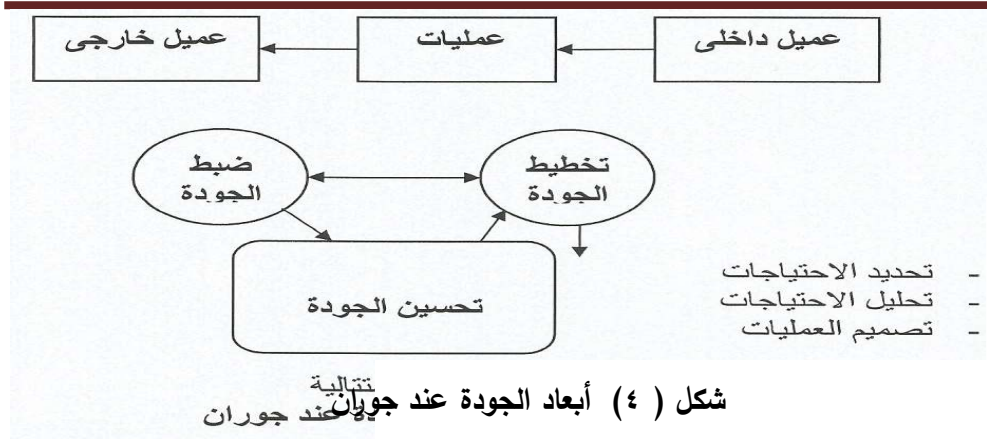
ب - معايير ومؤشرات هيئة الاعتماد الدولي وعبر الأقاليم (CITA) :
منظمة سيتا هى منظمة للإعتمادات الدولية والإقليمية متخصصة فى تقييم المؤسسات التعليمية (المدارس) ، ومنح شهادات الجودة وإعتماد المؤسسات التعليمية التى تعنى باستمرارية تطوير وتحسين العملية التعليمية ، وإعتمدت منظمة سيتا الدولية منذ تأسيسها عام ١٩٩٤ أكثر من ٣٢٠٠٠ مؤسسة تعليمية فى ١٠٠ دولة حول العالم ، وتشمل المعايير الخاصة بها على (١٢) معياراً ، (١٣٥) مؤشراً (هيئة الاعتماد الدولي عبر الاقاليم CITA ، ٢٠١٤)

ج- معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر (NAQAAE)
وقد إحتوت وثيقة معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعي - المرحلة الثانوية - على مجالين رئيسيين ، وتسعة مجالات فرعية ، وواحد وعشرين معياراً ، وواحد وخمسين مؤشراً (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، ٢٠١٥) .
وإتخذ البحث الحالى معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بمصر ، وثيقة معايير ضمان الجودة والإعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعي - المرحلة الثانوية - المجال السابع (المعلم) ، كمرجع لعمل مقياس تقدير الأداء لمعلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية .

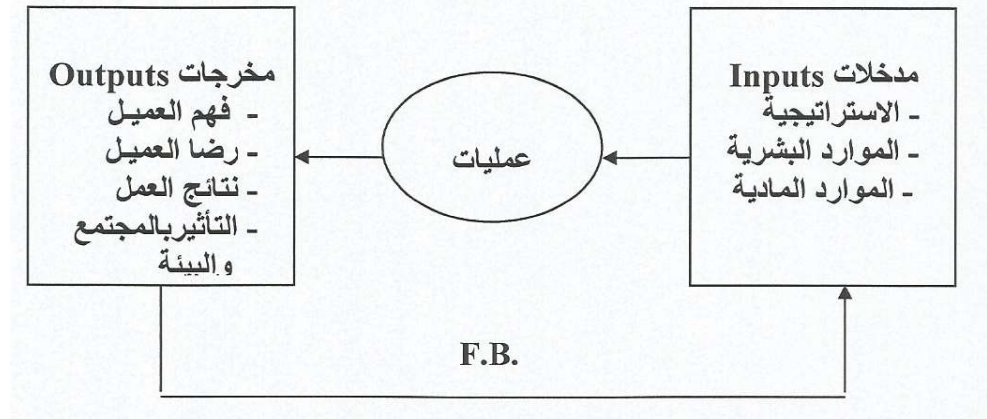
رابعاً- نماذج الجودة:

أولاً: نموذج جوران **Gurran**:

هو نموذج عمليات يركز علي الجودة الداخلية (العميل الداخلي) والجودة الخارجية (العميل الخارجي) ويرتكز النموذج علي ثلاثة أدوار رئيسية، كما يوضح الشكل التالي: شكل (٤) .
(أمل يوسف ، ٢٠٠٤)

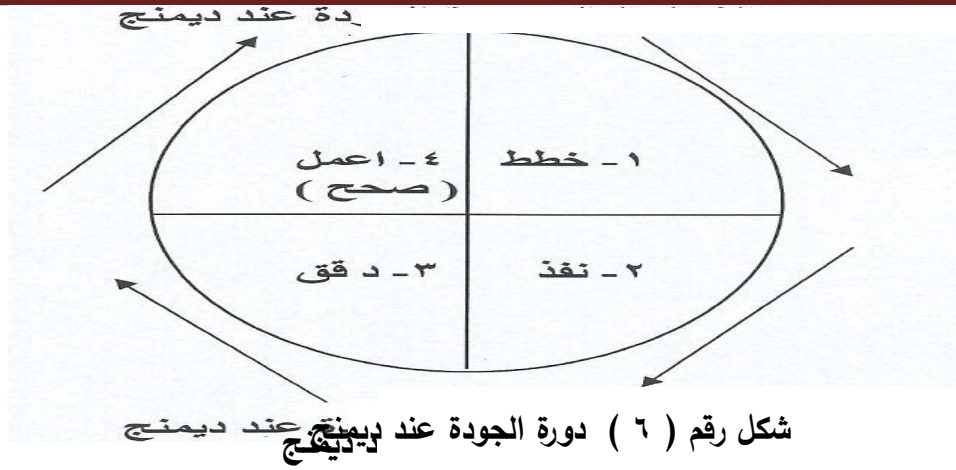


ثانياً: نموذج الجائزة الأوروبية European Foundation Quality Management (EFQM) وهو نموذج مماثل لنموذج مالكوم بالدريدج European Training (ETF), 1998) وهو قريب من مدخل النظم ، حيث إدارة الجودة في النموذج عبارة عن نظام متكامل من مدخلات تمر بعمليات تؤدي إلي مخرجات ويتم ذلك من خلال قيادة فعالة وهو ما يتضح في الشكل التالي: شكل (٥)



ثالثاً نموذج ديمينج Deming:

يتكون نموذج ديمينج من أربعة عشرة مبدءاً تمثل إطار عاماً لتصميم أي نموذج لضبط وتحسين أداء الجودة ، و هذه المبادئ يمكن إيجازها من وجهة تربوية فيما يلي: (محمد الخطيب ، ٢٠٠٧) وهو ما يتضح في الشكل التالي: شكل (٦)



- ومن الدراسات التي تناولت مجال معايير الجودة:

هدفت دراسة (على الغامدي ، ٢٠٠٦) إلى توضيح مفهوم الجودة وأهميتها ومتطلباتها، وبيان المؤشرات نحو تطبيق الجودة في التربية والتعليم، واستقراء لأهم المعوقات والمشكلات التي تواجه التطبيق من أهم نتائج هذه الدراسة: ضرورة الأخذ بالمواصفات الدولية للجودة (iso 2009) (نحو خدمات قطاع التربية والتعليم ، أهمية مؤشرات تطوير الأداء عند تطبيق الجودة في التربية والتعليم ، وهدفت دراسة (محمد الخطيب ، ٢٠٠٧) إلى إلقاء الضوء على مفهوم الجودة في التعليم ، وناقشت خمسة أبعاد رئيسية هي: مفهوم الجودة في التعليم، ومعايير الجودة في التعليم، ونماذج الجودة، وآليات الجودة في التعليم والعائد منها ومجالات تطبيق الجودة ، وتوصلت إلى أبرز المؤشرات التالية: إن الجودة في التعليم مثل استراتيجية متكاملة لتطوير المؤسسات التعليمية ، إن أهم معايير الجودة في التعليم تتمثل في تلبية إحتياجات الطلاب، وهدفت دراسة (بشرى العنزي ، ٢٠٠٧) إلى التعرف على مفهوم الجودة في التعليم العام ، والتعرف على الجوانب المختلفة لدور المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام ، ومن أهم نتائج هذه الدراسة: أن مفهوم الجودة في مجال التعليم ليس تعبيراً جديداً، التوصل إلى تحديد الجوانب المختلفة لدور معلم الألفية الثالثة في التعليم العام ، التوصل إلى تحديد معايير الجودة في أداء المعلم، كما هدفت دراسة جون (Join M, 2007) إلى استخدام معايير الجودة التعليمية في تحسين أداء كل العاملين بالعملية التعليمية من خلال تحديد معايير استخدام التقنية في التعليم بولاية ميتشجن الأمريكية. ومن أهم نتائج الدراسة : تدني مستوى أداء المعلمين في ضوء معايير الجودة لاستخدام أدوات تقنية التعليم ، وهدفت دراسة (محمد الزهراني ، ٢٠٠٨).

إلى معرفة مدى توفر معايير جودة أدوات قياس تحصيل الطلاب وفق معايير الجودة. وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المشرفين والمعلمين على الدرجة الكلية لتطوير أدوات قياس تحصيل الطلاب وفق معايير الجودة لصالح المشرفين.

التعليق علي الدراسات السابقة:

١. أكدت نتائج الدراسات والبحوث السابقة علي أهمية تطبيق معايير الجودة في القطاع التربوي لما لها من إمكانية في تحسين جودة التعليم وإدارته ورفع كفاءته العلمية والعملية مثل دراسة (على الغامدي ، ٢٠٠٦) .

٢. أكدت نتائج الدراسات والبحوث السابقة علي أهمية تحديد معايير الجودة ، ووضع تصور مقترح لتطوير مناهج التعليم الصناعي في ضوء معايير الجودة في هذا المجال مثل دراسة (محمد الخطيب ، ٢٠٠٧) ، (Join M, 2007) .

٣. اهتمت بعض الدراسات بمفهوم الجودة في التعليم من خلال مناقشة الرؤي الفكرية المختلفة التي تناولت معايير الجودة ونماذجها والنظر إلي الخدمات التعليمية مثل دراسة (محمد الخطيب ٢٠٠٧) .

المحور الثالث : مهارات التدريس (Teaching Skills)

أولاً- ماهية مهارات التدريس:

التدريس عملية معقدة تشمل العديد من المهارات ، وهذه المهارات قد تكون متداخلة في موقف ما ، وقد تكون منفصلة في موقف آخر ، وعند إكساب المعلم هذه المهارات فلا بد من أن نفصل بينها ، بحيث نقوم بتقسيم المهارة الرئيسية إلى عدة مهارات فرعية ، حتى يمكن التركيز على كل مهارة ، وفي وقت قصير .

وعرف (محمود خلف الله، ٢٠٠٥ : ١٤٨) مهارات التدريس بأنها "السلوك الذي يقوم به المعلم في أثناء التدريس ، وهذا يشمل ما قام به من إعداد لهذا الموقف، وأداؤه العقلي داخل الموقف التعليمي"

وعرفها (هاني البلوي ، ٢٠١١) بأنها : مجموعة من الأفعال والسلوكيات التي يتوقع أن يتمكن منها معلم الرياضيات أثناء تدريسه لمادة الرياضيات لتساعده على القيام بمهامه التدريسية بسهولة وإتقان في مراحل التخطيط والتنفيذ والتقويم بما يحقق أهداف تدريس مادة الرياضيات.

ثانياً- أنواع مهارات التدريس : يمكن النظر إلى عملية التدريس على أساس أنها عملية تتضمن ثلاث مراحل وهي :

١- مرحلة التخطيط للتدريس تعد مرحلة التخطيط للتدريس من المراحل الأساسية ، وتهدف إلى تحديد خطوات العمل الذي يؤدي إلى بلوغ الأهداف المرجوة ، التي تتمثل في إكساب المتعلمين مجموعة من الخبرات التربوية الهادفة

عرف (محمدعباس و محمد العبسي، ٢٠٠٩ : ٦١) التخطيط للتدريس بأنه: عملية تصميم لتصور واضح لما يمكن أن يكون عليه واقع الموقف التعليمي التعليمي لتحقيق الأهداف المتوخاة. وعرفه (فريد أبو زينة وعبدالله عباينة ، ٢٠١٠) بأنه عملية يتم فيها وضع إطار شامل للخطوات والإجراءات والأساليب والأنشطة لما سيقوم به المعلم في الموقف الصفّي من أجل تحقيق أهداف محددة خلال زمن ومعين، والتأكد من درجة بلوغ هذه الأهداف

٢- مرحلة تنفيذ التدريس : فالتدريس ليس إستعراض المعلم لمعارفه أو مهاراته أمام الطلاب ، ولكنه القدرة على القيام بإجراءات متنوعة من شأنها مساعدة الطلاب على التفاعل مع الموقف التعليمي ، وإشراك أكثر من حاسة من حواسهم في هذا التفاعل والإستغراق في هذا الموقف دون ملل أو ضجر (معتز إبراهيم و برهان بلعاوي ، ٢٠٠٧) .

ويمكن تحديد مهارات تنفيذ التدريس في ما يلي : (خليل شبر وعبدالرحمن جامل وعبدالباقي أبو زيد، ٢٠٠٥) مهارة تهيئة الطلاب وإثارة انتباههم ودافعيتهم للتعلم ، مهارة إدارة الصف :يمكن النظر إلى هذه المهارة على أنها مجموعة من الأنشطة والعلاقات الإنسانية التي تساعد على إبداع جو تعليمي واجتماعي فعال ، مهارة إختيار وإستخدام وسائل تكنولوجيا التعليم ، مهارة التعزيز ، حيوية المعلم ، أسلوب التدريس.

٣- مرحلة تقويم التدريس : التقويم عملية تحديد مدى ما تحقق من الأهداف التي خطط لها المنهج، وعملية التقويم عملية مستمرة تصاحب العملية التعليمية التعليمية منذ بدايتها حتى نهايتها. و هناك ثلاثة أنواع للتقويم حسب الوقت الذي يجري فيه التقويم وهي :التقويم القبلي ، التقويم التكويني ، التقويم الختامي (محمد ريان ، ٢٠٠٧)

ثالثاً - أساليب تقويم الأداء التدريسي للمعلم:

هنالك عدة أساليب لتقويم الأداء التدريسي للمعلم ، حيث تندرج جميع الأساليب في ثلاث إتجاهات رئيسية ، هي: تقويم الأداء بناءً علي سلوك المعلم ، تقويم المعلم بناءً علي مخرجات التعليم، تقويم أداء المعلمين بناءً علي سلوك المتعلم. (سعيد الغامدي، ٢٠١٠ : ١٥)

وأشار (عبد المعطي الآغا، ٢٠٠٤: ١٨٦) أن تقويم الأداء التدريسي للمعلم تطور تطوراً كبيراً ، ففي الخمسينات تم التركيز علي الصوت والمظهر والحماس والإستقرار الإنفعااليين ، وفي الستينات كان محور التقويم الفاعلية وإكساب المعلم المهارات الأساسية ، وفي السبعينيات ظهرت أساليب التعلم ، وفي الثمانينيات شمل بحوث فاعلية التدريس عن طريق التوقعات ونماذج الضبط والتعلم التعاوني ، وفي التسعينيات ظهر التركيز الواضح علي التفكير الناقد ومعرفة المحتوي والتعلم التشاركي ، وفي عقد الألفينيات تم التركيز علي أصول التدريس والتعلم وتدرسي المفهوم .

ومن الدراسات التي تناولت مجال مهارات التدريس للمعلمين :

دراسة هارى وهريز (Harry S.Hertz,2001) : حيث هدفت إلى عمل تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي للمعلمين وتقويم العملية التعليمية من أجل تحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة وتوصلت الدراسة الى أن استخدام معايير لقياس معدل الأداء التدريسي من خلال وضع معايير ومؤشرات للجودة في عناصر العملية التعليمية هو صلب موضوع الجودة وتحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة .

، وهدفت دراسة شيرمان (Sherman ، 2004) : الى التحقق من مدى فهم المعلمين للمعايير القومية وتطبيقها من خلال البيانات المتوفرة من ملفات إنجاز المعلم والمقدمة للحصول على إجازة التدريس بولاية كنتيكت الأمريكية . وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معرفة المعلم للإطار النظري لعلم التدريس وتطبيقاته قد أسهمت في تطبيق بعض معايير التدريس وخاصة المعايير المرتبطة بالاستقصاء العلمي ، وهدفت دراسة (محمد النذير، ٢٠٠٤) إلى التحقق ميدانياً من واقع أداء معلمي الرياضيات في الرياض، وبناء معيار لتقويم الأداء التعليمي لمعلمي الرياضيات داخل الحجرة الصفية باستخدام أسلوب (دلفاي) ، وقد توصلت الدراسة الى : مستوى تمكّن معلمي الرياضيات في المجالات التي اهتمت بها الدراسة ، على النحو الآتي :التخطيط لتدريس الرياضيات بنسبة ٨.٤٥% ، وتنفيذ استراتيجيات تدريس الرياضيات بنسبة ٨.٦٧% ، وتقديم المعرفة الرياضية بنسبة ٤.٦٢% ، وهدفت دراسة (صالح الفرهود، ٢٠٠٧) إلى الوقوف على واقع الأداء في تدريس الرياضيات داخل الصف من وجهة نظر الطلاب، ومعوقات تحقيق ذلك من وجهة نظر المعلمين، والتعرف على مدى الاختلاف بين المعلمين باختلاف بعض المتغيرات، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة الأداء في تدريس الرياضيات كانت إيجابية ضعيفة، والى وجود إختلافات في الأداء التدريسي بين المعلمين تبعاً لاختلاف صف التدريس، والنصاب من الحصص،

وهدفت دراسة (أحمد الدرغ ، ٢٠٠٨) إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي يساعد على استخدام تقنيات التعليم الحديثة في تنمية المهارات التدريسية لمعلمي الرياضيات في المملكة العربية السعودية. أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: فاعلية البرنامج في إكساب المعلمين المهارات التدريسية المتعلقة بالأهداف، المهارات التدريسية المتعلقة بتنفيذ التدريس، المهارات التدريسية المتعلقة باستخدام الوسائل والأنشطة، وهدفت دراسة (محمد الزهراني ، ٢٠٠٩) إلى بناء قائمة بالمعايير المهنية لأداء معلمي الرياضيات بالمملكة العربية السعودية ، والتعرف على درجة توافر هذه المعايير في أداء مجموعة من معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية وقد أظهرت النتائج ما يلي : توافر المعايير المهنية في الأداء الكلي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية بنسبة (٣٨.٥٥ %) بتقدير ضعيف.

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة تبين أن :-

- ١- معظم هذه الدراسات تناولت مهارات التدريس بدءاً من التخطيط والتنفيذ ووصولاً إلى التقويم كما في دراسة (محمد الزهراني، ٢٠٠٩) ودراسة (أحمد الدرغ ، ٢٠٠٨) ودراسة (صالح الفرهود، ٢٠٠٧) ودراسة (محمد النذير، ٢٠٠٤).
 - ٢- وتناولت بعض الدراسات مجالاً واحداً من مهارات التدريس كما في دراسة (ابراهيم الأسطل وسمير الرشيد، ٢٠٠٤) حيث تناولت مجال التخطيط فقط ، ودراسة (Lowe ,AM ,2000) حيث تناولت مجال التقويم فقط.
 - ٣- إتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في قياس مهارات التدريس لدى معلم الرياضيات باستخدام إحدى أدوات القياس المختلفة وهو ((مقياس تقدير الاداء)) مثل دراسة (هند الخثيلة ، ٢٠٠٠) ، ودراسة (Lowe ,AM ,2000) ، ودراسة (محمد النذير، ٢٠٠٤) ، ودراسة (محمد الزهراني، ٢٠٠٩) .
 - ٤- يختلف البحث الحالي مع الدراسات السابقة في استخدام مقياس تقدير الاداء المعد مسبقاً وفقاً لمعايير الجودة لمعلمي الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية ومن ثم عمل برنامج تدريبي لتنمية مهارات التدريس وفقاً لهذه المعايير .
- المحور الرابع: اتجاهات المعلمين نحو التنمية المهنية:
أولاً: مفهوم الإتجاه:

يختلف علماء النفس في استخدامهم لمصطلح الإتجاه وتعريفهم له، وعلى الرغم من إختلاف التعريفات، فإن كل تعريف يشير إلى جانب أو سمة من سمات الإتجاه.

عرفت (رجاء محمود أبو علام، ٢٠٠٦ : ٣٨٢) الإتجاه بأنه الإعتقاد أو عدم الإعتقاد فيه، فقد يعتقد الفرد أن شيئاً ما على صواب، وأن شيئاً آخر على خطأ.

وعرفه الباحث إجرائياً : بأنه الإستعداد النفسي والتهيؤ العقلي لدى المتدرب للإستجابة (إستجابة موجبة أو سالبة) نحو التنمية المهنية.

ثانياً : أنواع الاتجاهات : (حامد عبد السلام زهران ، ٢٠٠٠)

توجد عدة أنواع للاتجاه هي :

١-الإتجاه القوي: وهو الاتجاه الذي يتضح في السلوك القوي الفعلي الذي يعبر عن العزم والتصميم، والاتجاه القوي أكثر ثباتاً واستمراراً ويصعب تغييره نسبياً.

٢-الإتجاه الضعيف: وهو الاتجاه الذي يكمن وراء السلوك المتراخي المتردد، والاتجاه الضعيف سهل التغيير والتعديل.

٣-الإتجاه الموجب:هو الاتجاه الذي ينحو بالفرد نحو شيء ما، والذي يعبر عن الحب، والاتجاه الذي يعبر عن التأييد (أي إيجابي).

٤-الإتجاه السالب:هو الاتجاه الذي يجنح بالفرد بعيداً عن شيء آخر، كالاتجاه الذي يعبر عن الكره ، والاتجاه الذي يعبر عن المعارضة (أي سلبي).

ثالثاً : مكونات الإتجاه : (رجاء محمود أبو علام، ٢٠٠٦ : ٣٨٤)

١- المكون المعرفي: يوضح المكون المعرفي للاتجاه إلى الاعتقاد والإدراك والمعلومة التي لدى الفرد عن موضوع الاتجاه سواء كانت (صادقة أم متناقضة).

٢- المكون الوجداني: يوضح هذا المكون المشاعر الانفعالية و تتضمن المشاعر الإيجابية دائماً كالاحترام والحب والتعاطف أما المشاعر السلبية فتشير إلي الدونية والحقد والكرهية.

٣- المكون الإرادي: يوضح هذا المكون الطريقة التي سوف يعامل بها موضوع الاتجاه في موقف اجتماعي معين أي كيف يستجيب الفرد لموضوع الاتجاه.

رابعاً : طرق تعديل وتغيير الاتجاهات: (حامد عبد السلام زهران ، ٢٠٠٠ : ٢٠٣-٢٠٧)

هناك عدة طرق لتعديل وتغيير الاتجاه ومنها ما يلي: الاتصال المباشر بموضوع الإتجاه ، الألفة والخبرة المباشرتين لموضوع الإتجاه ، لعب الأدوار ، تغيير الإطار المرجعي ، أسلوب التعلم.

خامساً : قياس الإتجاهات: هناك عدة مقاييس لقياس الإتجاهات ومنه ما يلي:

Self – Report Measures	• مقياس تقرير الذات:
Scale "Likert"	• مقياس ليكرت:
Scale "Thurstione"	• مقياس ثرستون:
Semantic – Differential Scale	• مقياس التمايز السيمانتي:
Observation of Overt Behavior	• ملاحظة السلوك الظاهرة:

ومن الدراسات التي تناولت مجال إتجاهات المعلمين نحو التنمية المهنية.

دراسة هيوز (Hughes, K. , 2008) حيث تناولت هذه الدراسة فاعلية أحد برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في تدعيم قدرتهم على استخدام التكنولوجيا المتطورة وقد توصلت الدراسة إلى وجود عدة معوقات متنوعة تقف أمام تفعيل سبل الاستفادة من برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة إلى فصولهم الدراسية. وتناولت دراسة "شيرن وإليزابيث (Sherin, M. & Elizabeth A , 2009) عمليات تعلم معلمي مادة الرياضيات في إطار إحدى بيئات التنمية المهنية المرتكزة علي استخدام الفيديو وتوصلت الدراسة إلي أن المشاركة في نوادي الفيديو يؤثر علي نحو فعال علي الرؤى والكفايات المهنية للمعلمين. وتناولت دراسة سانتاجاتا (Santagata, R., 2009) عمل إطار نظري مقترح , وقاعدة بحثية متنوعة, فضلا عن تناول بنية ومحتوي أحد برامج التنمية المهنية على المعلمين وتوصلت الدراسة إلى نجاح برامج التنمية المهنية في تنمية المعلمين , دراسة (سعيد الأكلبي , ٢٠١٢) حيث هدفت الى قياس فاعلية برنامج إلكتروني للتنمية المهنية لمعلم المرحلة الأساسية وأثره على الاتجاه نحو التنمية المهنية وتوصلت الدراسة الى فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الاتجاه نحو التنمية المهنية وظهر ذلك في الفرق متوسطي درجات المعلمين في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية لصالح التطبيق البعدي.

التعليق على الدراسات التي تناولت برامج التنمية المهنية للمعلم:

١. تتفق الدراسات السابقة أن التدريب أثناء الخدمة يمثل أحد أساليب التنمية المهنية وأنه أكثر الأساليب شيوعا وانتشاراً رغم أهمية الأساليب الأخرى للتنمية المهنية.
٢. تتفق الدراسات السابقة على أهمية التدريب المستمر للمعلمين وعلى ضرورة الإهتمام ببرامج التنمية المهنية بشتى صورها.
٣. إتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في الإهتمام بالتنمية المهنية للمعلم .
٤. يختلف هذا البحث عن الدراسات السابقة أنه تناول التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات

غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية بجمهورية مصر العربية .

منهج البحث وإجراءاته:

وفيما يلي عرض مفصل لهذه الإجراءات :

أولاً : منهج البحث:

إستخدم الباحث المنهج التجريبي (ذو التصميم شبه التجريبي) حيث تمثل هدف البحث الحالي فى قياس مدى فاعلية برنامج تدريبي مقترح فى ضوء بعض معايير الجودة على أداء معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية ، وقياس أثره على تنمية الإتجاه نحو التنمية المهنية لديهم ، والمنهج الوصفى من خلال القيام بالدراسة النظرية ومعالجة الأدبيات التي تتناول البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة و معايير الجودة فى التعليم و مهارات التدريس .

ثانياً : مجتمع الدراسة وعينتها :

تم إختيار عينة البحث بطريقة مقصودة ممثلة لمجتمع البحث الأصلي بقدر الإمكان ، وكان عدد أفراد عينة البحث (٢٨) معلماً للرياضيات غير تربويين وتمثل حوالى ٤٠% من عدد معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية على مستوى الجمهورية من كل من المعهد الفنى الصناعى بـ (الزقازيق - بنها - قويسنا) .

ثالثاً: إعداد (مقياس تقدير الأداء) :

تم إعداد مقياس تقدير الأداء وفق الخطوات التالية :

أ - الهدف من مقياس تقدير الأداء : هدف مقياس تقدير الأداء الى تقويم مهارات الأداء التدريسي لمعلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية فى ضوء بعض معايير الجودة .

ب - الصورة الأولية لمقياس تقدير الأداء : إتمد الباحث فى تصميم وبناء مقياس تقدير الأداء على مجموعة من المصادر والخبرات المختلفة منها : الأدبيات التربوية ، الدراسات السابقة ، خبرة الباحث فى مجال تدريس الرياضيات ، معايير الجودة للمعلم (المعايير الأكاديمية المرجعية للهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد) ومما سبق تم التوصل الى : إعداد قائمة مبدئية بمهارات التدريس للمعلمين بالمعاهد الفنية الصناعية القائمين بتدريس الرياضيات وفقاً لمعايير الجودة (٩١) عبارة صنفت الى ثلاثة محاور كما فى جدول (١) :

جدول رقم (١)

عدد العبارات وفقا لكل محور من محاور مهارات التدريس لمقياس تقدير الأداء في صورته الأولية

م	المحور	عدد العبارات
١	تخطيط التدريس	٣٣
٢	تنفيذ التدريس	٣٥
٣	تقويم التدريس	٢٣

ج - تحديد صدق مقياس تقدير الأداء : للتأكد من صدق مقياس تقدير الأداء قام الباحث بعرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المناهج وطرق التدريس ، وقد حظى على موافقة أكثر من (٩٠%) من المحكمين على محاوره وعباراته وكان لديهم العديد من الملاحظات حول محاور مقياس تقدير الأداء وعباراته من حذف أو إضافة أو تعديل بعض العبارات ، وكان الغرض من التحكيم إبداء الرأي حول : مدى مناسبة محاور المقياس لموضوع البحث ، مدى مناسبة كل أداء فرعى للمحور المندرج تحته ، مدى وضوح العبارة المندرجة تحت كل محور .

د-الصورة النهائية لمقياس تقدير الأداء : طبقا لأراء المحكمين أُجريت التعديلات وتم التوصل الى مقياس تقدير الأداء لمعلمي الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية في صورته النهائية ، حيث إحتوى على (٨٢) عبارة مقسمة على ثلاثة محاور وهي : (تخطيط التدريس - تنفيذ التدريس - تقويم التدريس) كما في جدول (٢)

جدول رقم (٢)

عدد العبارات وفقا لكل محور من محاور مهارات التدريس لمقياس تقدير الأداء في صورته النهائية

م	المحور	عدد العبارات
١	تخطيط التدريس	٢٧
٢	تنفيذ التدريس	٣٢
٣	تقويم التدريس	٢١

هـ-حساب ثبات مقياس تقدير الأداء : تم حساب ثبات المقياس بالتطبيق على عينة استطلاعية بلغ عددها (١٠) معلمين ، وبعد تطبيقها على أفراد العينة الإستطلاعية تطبيق أول

ثم تطبيقها مرة ثانية بعد أسبوعين ، ثم حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني ، باستخدام معادلة بيرسون Pearson .

جدول رقم (٣)

حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية

في التطبيق الأول والثاني لمقياس أداء مهارات التدريس

معامل ارتباط بيرسون	الاحتمال	مستوى الدلالة
٠,٩٩٥	٠,٠٠٠	٠,٠١

ويتضح من جدول (٣) أن معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة الإستطلاعية في التطبيقين الأول والثاني لمقياس تقدير الأداء بلغ (٠,٩٩٥) عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، أي أن الارتباط بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني لمقياس الأداء إرتباط موجب جزئي قوي . ويعد ذلك مؤشراً على أن مقياس الأداء على درجة عالية من الثبات.

رابعاً : إعداد (مقياس الإتجاه نحو التنمية المهنية)

وقد مر إعداد المقياس بالخطوات التالية:

١- تحديد الهدف من المقياس : هدف المقياس إلي قياس إتجاه معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية نحو التنمية المهنية ، وذلك قبل التعرض إلي البرنامج التدريبي وبعده .

٢- مصادر بناء المقياس: تم بناء المقياس بالإعتماد على العديد من الدراسات والأدبيات ، التي تناولت كيفية بناء وتصميم مقاييس إتجاهات المعلمين .

٣- صياغة عبارات المقياس: بعد تحديد المصادر السابقة قام الباحث بصياغة عبارات المقياس والتي تكونت من (٢٠) عبارة بعضها عبارات إيجابية والبعض الآخر عبارات سلبية ، وقد روعي عند صياغتها الإعتبارات التالية: استبعاد العبارات التي يمكن تفسيرها بأكثر من طريقة ، خلو العبارات من الغموض، إحتواء العبارات لموضوع الإتجاهات بصورة صريحة أو ضمنية.

٤- تحديد طريقة تقدير عبارات المقياس: بدراسة الأدبيات التي تناولت طرق وأساليب بناء المقاييس، رأى الباحث إتباع طريقة "ليكرت" Likert Type للتقديرات المتجمعة.ومن خلال طريقة ليكرت يتم تقديم العبارات للفرد وأمام كل عبارة ثلاثة بدائل للإستجابة هي (موافق ، محايد ، غير موافق) ، للحصول على تباين محدد من قبل المعلمين في إستجاباتهم. كما فى جدول (٤).

جدول (٤) طريقة ليكرت للحصول على تباين محدد

العبرة الدرجة	موافق	محايد	غير موافق
العبرة الموجبة	٣	٢	١
العبرة السالبة	١	٢	٣

٥- تعليمات المقياس: تم صياغة تعليمات المقياس ووضعها بالصفحة الأولى، بحيث تتضمن تلك التعليمات، توضيح الهدف من المقياس، تقديم وصفاً مختصراً للمقياس وطريقة الإجابة عليه من خلال عرض أحد الأمثلة لتوضيح كيفية استخدام المعلم للمقياس، التنبيه علي المعلمين بأهمية الإجابة علي جميع بنود المقياس، مع عدم وجود إجابة صحيحة وأخري خطأ وبالتالي فإن هذا المقياس ليس إلا مجرد تعبير صادق عن الرأي.

٦- تقدير صدق المقياس:

▪ الصدق الظاهري للمقياس: تم تقدير الصدق الظاهري للمقياس بعرضه علي مجموعة من المحكمين لأخذ آرائهم ، وقد أشار السادة المحكمين إلي بعض التعديلات في الصياغة اللغوية لبعض بنود المقياس، وقد قام الباحث بتعديلها جميعاً.

▪ حساب ثبات المقياس: لحساب الثوابت الإحصائية للمقياس تم تطبيقه علي عينة استطلاعية قوامها عشرة (١٠) من معلمي الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية ، وبعد تصحيح أوراق الإستجابة ورصد الدرجات ، وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وجاء ثبات المقياس (٠,٩٢) وهي قيمة مناسبة للثبات تصلح كأساس للتطبيق.

٧- تحديد زمن الإستجابة للمقياس: علي ضوء ما أسفرت عنه نتائج التجربة الاستطلاعية للمقياس، تم حساب الزمن المناسب له ، وذلك بحساب متوسط الزمن الذي إستغرقه المعلمون في الإجابة علي كل المفردات، واتضح أن زمن تطبيق المقياس لا يتجاوز (١٥) دقيقة.

٨- الصورة النهائية للمقياس: بعد الإنتهاء من المراحل السابقة أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٢٠) عبارة ، منها (١١) عبارة سلبية ، و(٩) عبارات موجبة ، وعليه فإن المقياس في صورته النهائية صالح للتطبيق في التجربة النهائية للبحث.

خامساً : بناء البرنامج التدريبي القائم على بعض معايير الجودة:

في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ومعايير الجودة (المعايير الأكاديمية المرجعية للهيئة

القومية لضمان الجودة والإعتماد) ، تم إعداد البرنامج التدريبي وفقاً للخطوات التالية

١-الهدف العام للبرنامج التدريبي: هدف البرنامج التدريبي للبحث الحالى الى تنمية مهارات التدريس لدى معلمى الرياضيات غير التربويين بالمعاهد الفنية الصناعية فى ضوء بعض معايير الجودة .

٢-الأهداف الخاصة للبرنامج التدريبي : تمثلت الأهداف الخاصة للبرنامج التدريبي فى البحث الحالى فى ثلاثة جوانب هى :

٢-١: التخطيط للتدريس : بعد الانتهاء من دراسة البرنامج التدريبي يكون المعلم قادراً على أن:-

- يصوغ مفهوماً لتخطيط التدريس بأسلوبه الخاص.
- يتعرف على كيفية تحديد الاهداف وانواعها
- يتعرف على مستويات تخطيط التدريس .
- يحلل محتوى موضوع دراسي لمقرر من تخصصه .
- ٢-٢: تنفيذ التدريس: بعد الانتهاء من دراسة البرنامج التدريبي يكون المعلم قادراً على أن:-
- يستخدم استراتيجيات التعلم النشط كالعصف الذهني وخرائط التفكير وحل المشكلات...الخ
- يعمل على إعداد قواعد لدخول حجرة الدراسة والبدء فى الدرس وتطبيقها .
- ينوع من الوسائل التعليمية المستخدمة التى تستهدف مخاطبة العقل والوجدان والجسم معا كالوسائل السمعية والبصرية والعينية...الخ
- يعمل على تنمية مهارات البحث و الاستقصاء لدى المتعلمين
- يوجه المتعلمين للعمل فى مشروعات وأنشطة تعليمية جماعية وفردية
- ٢-٣ : تقويم التدريس: بعد الانتهاء من دراسة البرنامج التدريبي يكون المعلم قادراً على أن:-
- يستخدم أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم
- يستخدم التقويم الذاتي لقياس نواتج التعلم .
- يستخدم تقويم الأقران (تقويم المتعلمين لبعضهم البعض)
- تقويم الجوانب الثلاث لأداء المتعلم والمتمثلة فى الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية.
- ٣- محتوى البرنامج التدريبي : وقد روعي فى إختيار محتوى البرنامج التدريبي وإعداده ما يلي :
- ملائمة محتوى البرنامج للأهداف ، شمولية محتوى البرنامج على جميع جوانب الخبرة والمهارة

المطلوب تنميتها مهنيًا ، التنوع والمرونة بحيث يسمح بالتعديل والتطوير ، التدرج من السهل إلى الصعب ، مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ، بحيث يتعلم كل متدرب وفقاً لإمكاناته وقدراته ، القابلية للتقويم المستمر ، تم تنظيم خبرات المحتوى التدريبي في عدد من الوحدات التدريبية والتي بلغت (٥) خمس وحدات تدريبية على أساس أن يتم التدريب بواقع (٣) ساعات تقريباً في اليوم ، وبذلك بلغ عدد ساعات البرنامج التدريبي (١٥) ساعة تدريبية ، وبناءً على هذا الزمن تم تحديد الزمن المناسب لتطبيق كل نشاط داخل الوحدة التدريبية وفقاً للزمن المستغرق في تطبيقه والزمن المحدد لتطبيق الوحدة التدريبية ككل (١٨٠) دقيقة ، كما هو مبين في جدول (٥) .

جدول رقم (٥) الزمن اللازم لتطبيق البرنامج التدريبي

اليوم	الوحدة التدريبية	الزمن المستغرق
الأول	التخطيط لتدريس	١٧٠ دقيقة
الثاني	التخطيط للتدريس	١٨٠ دقيقة
الثالث	تنفيذ التدريس	١٩٠ دقيقة
الرابع	تنفيذ التدريس	١٨٠ دقيقة
الخامس	تقويم التدريس	١٦٠ دقيقة

٤- طرق وأساليب التدريس في البرنامج التدريبي : في ضوء أهداف البرنامج التدريبي والمحتوى ، تم إختيار طرق وأساليب التدريس التي تناسب المحتوى وتؤدي إلى تحقيق الأهداف العامة والخاصة للبرنامج ، مع مراعاة طبيعة المتدربين وقدرات المدرب ، ومدى تنوع وتوفر الوسائل ، وطبيعة المكان المعد للتدريب ، وتم إستخدام المحاضرة ، والمناقشة الموجهة ، والمناقشة المفتوحة ، والعصف الذهني ، والتعلم التعاوني .

٥- الأنشطة التعليمية: من ألوان النشاط التي وجهت للمتدربين : الأنشطة الفردية (أوراق العمل ، التقرير الفردي و التقويم الذاتي) ، أنشطة عملية يتدرب عليها المتدربون في تحضير دروس الرياضيات لتنمية مهارات التدريس في ضوء بعض معايير الجودة ، إعداد الدروس النموذجية وعرضها على المجموعة التدريبية .

٦- الوسائل المساعدة : أوراق عمل ، سيورة ثابتة وأخرى متحركة للمجموعات التعاونية ، جهاز حاسب آلي ، جهاز عرض البيانات (Data show)

- ٧- تقويم البرنامج التدريبي : تنوعت طرق تقويم البرنامج التدريبي كالتالي :
- تم تطبيق مقياس تقدير الأداء قليلاً للتعرف على خلفية المتدربين حول موضوعات البرنامج التدريبي.
 - تم تطبيق مقياس تقدير الأداء بعدياً للتعرف على مدى استفادة المتدربين من البرنامج التدريبي .
 - تم تقويم المتدربين أثناء البرنامج التدريبي من خلال أوراق العمل الجماعي وورش العمل الجماعية والتفاعل داخل قاعة التدريب ، وأوراق العمل الفردي والتي قام الباحث بتحليلها وتوصل إلى أن
 - البرنامج التدريبي يحقق أهدافه الخاصة ، وأن التدريب يسير وفق خطوات سير منضبطة ومنظمة
 - تم تقويم المتدرب لنفسه في المجموعة التعاونية بعد نهاية كل جلسة ، تقويم المدرب بعد كل جلسة من قبل المتدربين ، تقويم البرنامج التدريبي من قبل المتدربين بعد نهاية كل جلسة ، تقويم المدرب للمتدرب أثناء الجلسة التدريبية . من خلال أربعة نماذج لتقويم البرنامج التدريبي بعد كل جلسة تدريبية .
- ٨- ضبط البرنامج التدريبي : تم عرض البرنامج التدريبي على المختصين في مجال المناهج وطرق التدريس، من أجل التأكد من الآتي : سلامة الأهداف المصاغة وإمكانية تحقيقها وشموله لكل العناصر، ملائمة أساليب التدريس لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، ملائمة تنظيم المحتوى ووحداته للأهداف ، مناسبة الأنشطة والوسائل المقترحة ، مناسبة أدوات التقويم ، وقد تركزت ملاحظات المحكمين وهي :
- محتوى البرنامج ، تم إضافة مادة علمية إضافية في كل جلسة تدريبية على شكل أوراق عمل أو شرائح توضيحية أو دروس نموذجية .
 - وسائل تقويم البرنامج ، تم إضافة أربعة نماذج للتقويم ، حيث لم يكن هناك نماذج خاصة بتقويم البرنامج . وقد تم تنفيذ الملاحظات التي أبدتها المحكمون ، وأصبح البرنامج في صورته النهائية
- نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها :
- أولاً : اختبار الفرض الأول : والذي ينص على أنه :

" يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطى درجات معلمى الرياضيات غير التربويين المتدربين فى التطبيقين القبلى والبعدي على مقياس تقدير الأداء فى مهارات التدريس لصالح التطبيق البعدي "

بعد التأكد من صدق وثبات مقياس تقدير الأداء ، قام الباحث بتطبيقه فى الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧م على عينة البحث التجريبية وتكونت من (٢٨) ثمان وعشرين معلماً للرياضيات من حملة المؤهلات غير التربوية .

وللتحقق من صحة الفرض الأول تم تحليل نتائج تطبيق مقياس تقدير الأداء فى التطبيقين القبلى والبعدي لمعلمى المجموعة التجريبية الأولى إحصائياً ، حيث تم إعداد جدول بالدرجات الخام فى مقياس تقدير الأداء لعينة البحث التجريبية الأولى من المعلمين قبلياً ، وبعدياً وذلك تمهيداً لتحليل النتائج إلى الدلالات الإحصائية التى يمكن من خلالها اختبار صحة الفرض الأول ، تم استخدام أسلوب إختبار (ت) لعينتين غير مستقلتين Paired – Samples T. Test ، للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات معلمى المجموعة التجريبية الأولى فى التطبيقين القبلى والبعدي لمقياس تقدير أداء معلمى المجموعة التجريبية الأولى لمهارات التدريس ، وكانت النتائج كما هو موضح بجدول (٧)

جدول رقم (٦)

نتائج إختبار ت Paired – Samples T. Test للفروق بين متوسطات درجات معلمى المجموعة التجريبية الأولى فى مستوى الأداء المهاري القبلى والبعدي لمهارات التدريس

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	قيمة مستوى المعنوية
قبلي	٢٨	٧٣,٩٦	١٥,٢٣	٢٧	٣٠,٧٧٣	٠,٠١
بعدي	٢٨	٢٢٥,٤٦	١٨,٥٣			

قيمة (ت) الجدولية = ٢,٠٥ عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ ودرجات حرية ٢٧ ويتضح من نتائج جدول (٧) أن :- قيمة (ت) المحسوبة تساوي (٣٠,٧٧٣) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) وهي تساوي (٢,٠٥) ، قيمة مستوى المعنوية تساوي (٠,٠١) وهي أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥) أي أنها دالة إحصائياً .

مما يؤكد وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ بين درجات معلمي المجموعة التجريبية الأولى في مستوى الأداء المهاري القبلي والبعدي لمهارات التدريس ، لصالح التطبيق البعدي ، الأعلى في متوسط الدرجات، وحيث أن متوسط درجات معلمي المجموعة التجريبية الأولى في التطبيق البعدي هو (٢٢٥,٤٦) ، ومتوسط درجاتهم في التطبيق القبلي هو (٧٣,٩٦) ، فهذا يعني أن متوسط مستوى الأداء البعدي لدى معلمي المجموعة التجريبية الأولى ، أكبر من مستوى الأداء القبلي لديهم، وعلى ذلك يمكن قبول الفرض البحثي الأول للبحث الحالي . ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى عدة عوامل أهمها:

أ- أن تدريب عينة البحث الحالي على مهارات التدريس وفقاً لمعايير الجودة قد زودهم بالكثير من الخبرات ، والطرق والأساليب التدريسية السليمة والتي لم تكن متوفرة لديهم قبل دراستهم لمحتوى البرنامج التدريبي .

ب- طريقة تقديم محتوى البرنامج والتي تمت من خلال عدة أساليب منها أسلوب العرض التقديمي للشرائح بواسطة برنامج (Microsoft PowerPoint) مع الدعم والتغذية الراجعة من المدرب ، حيث تسهل للمتدرب تعلم مختلف عناصر المحتوى التدريبي .

ت- تعرض المعلمين خلال تدريبهم للعديد من نماذج التقويم مثل نموذج تقويم المتدرب لنفسه في بعد نهاية كل جلسة ، نموذج تقويم المدرب بعد كل جلسة من قبل .

ثانياً : اختبار الفرض الثاني والذي ينص على أنه:

"يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي الرياضيات غير التربويين المتدربين في التطبيقين القبلي والبعدي على لمقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية لصالح التطبيق البعدي" ، وإختبار هذا الفرض استخدم الباحث اختبار "ت" T-test لتحديد دلالة الفروق بين متوسطي درجات المعلمين في مقياس الاتجاه نحو التنمية في التطبيق (القبلي/ البعدي)، وقد تم التوصل إلى النتائج الموضحة بجدول (٨):

جدول (٧) دلالة "ت" للفرق بين متوسطي درجات المعلمين في مقياس الاتجاه نحو التنمية المهنية

التطبيق	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الفرق بين المتوسطين	قيمة الأثر	قيمة (ت)	مستوي الدلالة
القبلي	٢٨	٣٩,٧١	٢,٧١	١٢,٤٩	٠,٦٤	٩,٢١	دالة عند
البعدي	٢٨	٥٢,٢٠	٦,١٠				مستوى \geq ٠,٠١

ومن الجدول (٨) يتضح أن قيمة "ت" للفرق بين متوسطي درجات المعلمين في مقياس الاتجاه نحو التنمية في التطبيق (القبلي/البعدي) بلغت (٩,٢١)، وبلغ متوسط درجات المعلمين في التطبيق القبلي (٣٩,٧١)، بينما بلغ متوسط درجات المعلمين في التطبيق البعدي (٥٢,٢٠)، وبذلك نجد أن قيمة "ت" دالة إحصائياً، بذلك يتم توجيه الدلالة الإحصائية لصالح التطبيق الأعلى في المتوسط، وهو التطبيق البعدي (بعد دراسة البرنامج التدريبي) ، وعلى ذلك يتم قبول الفرض الثاني للبحث الحالي. و يمكن تفسير هذه النتيجة على ضوء ما يلي:

١- إمكانية الإطلاع على أهداف المحتوى المقدم بالبرنامج ، من خلال إتاحتها عبر البرنامج التدريبي ، وهو ما أدى إلى إدراك المعلم بما هو مطلوب منه قبل دراسة المحتوى .

٢- طريقة تقديم محتوى البرنامج والتي تمت من خلال عدة أساليب منها أسلوب العرض التقديمي للشرائح بواسطة برنامج (Microsoft PowerPoint) مع الدعم والتغذية الراجعة من المدرب حيث تسهل للمتعلم تعلم مختلف عناصر المحتوى التدريبي.

٣ - مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين

ثالثاً : قياس فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات التدريس :

إستخدم الباحث معادلة بلاك لحساب الفاعلية أو نسبة معدل الكسب : (عبد الله المحرزي ، ٢٠٠٣ ، ١٦٩) ، ولما كان متوسط درجات معلمى المجموعة التجريبية الاولى في التطبيق القبلي لمقياس تقدير الأداء = ٧٣,٩٦ ، وفي التطبيق البعدي = ٢٢٥,٤٦ والنهاية العظمى لمقياس تقدير الأداء = ٣٣٢ كما هو موضح بجدول (٩).

جدول رقم (٨) نسب معدل الكسب للأداء المهاري لمهارات التدريس للمجموعة التجريبية الأولى

م	البيان	القيمة
١	النهاية العظمى (د)	٣٣٢
٢	متوسط التطبيق القبلي (ص)	٧٣,٩٦
٣	متوسط التطبيق البعدي (س)	٢٢٥,٤٦
٤	نسبة الكسب المعدل	١,٠٤

وبحساب نسبة الكسب أو الفاعلية للبرنامج التدريبي وجد أنها = ١,٠٤ ، وهذه القيمة تقع في المدى الذي حدده بلاك (١ - ٢) للحكم على فاعلية برنامج ، وعلى ذلك يمكن الحكم على البرنامج التدريبي الذي أعده الباحث أنه قد أسهم بفعالية كبيرة في تنمية مهارات التدريس لدى معلمى المجموعة التجريبية الأولى .

توصيات ومقترحات البحث :

أولاً : التوصيات:

في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن التوصية بما يأتي:

- الإستفادة من أدوات البحث والمواد المستخدمة (مقياس تقدير الأداء ، مقياس الإتجاه نحو التنمية المهنية ، البرنامج التدريبي) بما يفيد في تطوير أداء معلمي الرياضيات بالمعاهد الفنية الصناعية .

- ضرورة تطوير برامج إعداد معلمي الرياضيات بكليات التربية لتنمية مهارات التدريس في ضوء معايير الجودة .

- الأخذ بنظام التدريب باستخدام برامج التنمية المهنية لتدريب معلمي المراحل التعليمية المختلفة

- ضرورة تصميم برامج التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم وفقاً لحاجاتهم.

- ضرورة توسيع نطاق الجامعات والمؤسسات التعليمية لخدمة المجتمع والإهتمام بتوعية المعلمين بأهمية التنمية المهنية ودورها في تحسين وتطوير إمكاناتهم وكفاءتهم.

ثانياً : مقترحات البحث :

على ضوء نتائج البحث الحالي والتوصيات السابقة، يقترح الباحث إجراء البحوث المستقبلية التالية:

- تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتنمية مهارات التدريس والتعلم المتمركز حول الطالب لدى الطلاب المعلمين تخصص الرياضيات بكليات التربية في ضوء معايير الجودة .
- تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي الرياضيات بالمعاهد الفنية الصناعية في ضوء احتياجاتهم التدريبية .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :-

- ١- إبراهيم حامد الأسطل؛ سمير عيسى الرشيد (٢٠٠٤) : "كفاية التخطيط الدراسي لدى معلمي الرياضيات في إمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة" ، دراسة تقييمية ، ص ٧٠- ٧٢ ، ١١٣، *المجلة التربوية* ، العدد ١٨ ، جامعة الكويت .
 - ٢- أحمد حسين اللقاني، وعلي الجمل (٢٠٠٠). *معجم المصطلحات المعرفة في المناهج وطرق التدريس*، ط٢؛ بيروت: عالم الكتب، ص٣٧.
 - ٣- أحمد رداح الخطيب (٢٠٠٨) : " اتجاهات حديثة في التدريب " ، عالم الكتب الحديثة ، ط١ ، الأردن .
 - ٤- أحمد رداح الخطيب و عبد الله زامل العنزي (٢٠٠٨) : " تصميم البرامج التدريبية للقيادات التربوية " ، الأردن ، عالم الكتب الحديثة.
 - ٥- أحمد الزهراني ويحيى ابراهيم (٢٠١٢): " معلم القرن الحادي والعشرين "، *مجلة المعرفة* ، ع (٢١١)، المملكة العربية السعودية.
- http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?cuv=400&submodel138&id.2014
- ٦- أحمد إبراهيم أحمد (٢٠٠٣) : "الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية ، ص ١٨-١٩
 - ٧- أحمد براك الدرغ (٢٠٠٨) : " فاعلية برنامج تدريبي قائم على استخدام تقنيات التعليم الحديثة في تنمية المهارات التدريسية لمعلمي الرياضيات في محافظة دومة الجندل بالمملكة العربية السعودية"، *رسالة ماجستير غير منشورة* ، الجامعة الأردنية .
 - ٨- أحمد علي الفنيش، محمد مصطفى زيدان(٢٠٠٠). *التوجيه الفني والتربوي*، ط٢؛ ليبيا: دارالكتاب الجديد، ص٧٩.
 - ٩- أحمد ماهر (٢٠٠٤) : " إدارة الموارد البشرية " ، ط١، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، ص١٤١
 - ١٠- أحمد محمد مصطفى الشحات (٢٠١٣) : " برنامج تدريبي مقترح باستخدام التدريس التأملي لتنمية بعض الجوانب المهنية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الإعدادية " ، *رسالة ماجستير غير منشورة* ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق .

- ١١- أمل محمد يوسف (٢٠٠٤): "نموذج لإدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي مع التطبيق علي كليات الطب بالجامعات المصرية"، رسالة دكتوراه ، كلية التجارة ، جامعة طنطا.
- ١٢- أمل مصطفى أحمد بيومي (٢٠١٣) : " فعالية برنامج تدريبي قائم على برنامج إنتل التعليمي (INTEL Teach) على أداء معلمي الرياضيات في تدريس الهندسة بالمرحلة الابتدائية بالمنيا وعلى تحصيل وميل تلاميذهم نحوها" ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة المنيا.
- ١٣- الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد التربوي (٢٠١٥) : " معايير جودة مؤسسات التعليم قبل الجامعي " ، جمهورية مصر العربية . <http://www.naqaae.org>.
- ١٤- بشرى خلف العنزي (٢٠٠٧): " تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام" ، ورقة عمل مقدمة للقاء السنوي الرابع عشر للعلوم التربوية والنفسية(جستن) الجودة في التعليم ، القصيم.
- ١٥- جميل عمر نشوان (٢٠٠٤): "تطوير مهارات المشرفين الأكاديميين في التعليم الجامعي في ضوء مفهوم إدارة الجودة في فلسطين" ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني ، برنامج التربية و ضبط النوعية ، جامعة القدس المفتوحة ، رام الله .
- ١٦- حامد بن أحمد حسين الثقفي (٢٠١٣) : " تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة " رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، ص ٢٤
- ١٧- حامد عبد السلام زهران (٢٠٠٠): "علم النفس الاجتماعي، القاهرة" ، عالم الكتب، ط٦، ص ٢٠٣-٢٠٧.
- ١٨- حسن أحمد الطعاني (٢٠٠٧): " التدريب مفهومه وفعالياته بناء البرامج التدريبية وتقويمها" ، عمان ، دارالشروق للنشر والتوزيع .
- ١٩- حسن حسنين (٢٠٠٣): " دليل تخطيط مشروع خطوات ميسرة تعتمد المشاركة الأهلية كأسلوب في تخطيط المشروعات في التركيز علي مشروعات التنمية الاجتماعية غير الربحي " ، عمان: دار مجدلاون . <https://www.slideshare.net/RDC2/ss-5288765>
- ٢٠- خالد ماهر العطواني (٢٠٠٩): " برنامج تدريبي لإكساب مهارات تدريس الرياضيات المعلمين وأثره في أدائهم" ، رسالة ماجستير ، الجامعة المستنصرية، كلية التربية. <http://www.minshawi.com>
- ٢١- خليل إبراهيم شبر ؛ و عبدالرحمن جامل، ؛ و عبدالباقي أبو زيد (٢٠٠٥) : " أساسيات التدريس" ، الطبعة الأولى، دار المناهج ، عمان.

<http://www.noonbooks.dz/reader/pdf/index/bookId/9760/hash/923c1a52f5>

٢٢- ساهرة عباس قنبي السعدى (٢٠٠٤) : " مهارات التدريس والتدريب عليها (نماذج رئيسية على المهارات) " ، مطبعة الوراق ، ط ٢ ، عمان عمان
[https://abjjadst.blob.core.windows.net/pub/769da36d-ed9c-4223-](https://abjjadst.blob.core.windows.net/pub/769da36d-ed9c-4223-8-2b36ff3ffebd.p)

٢٣- رجاء محمود أبو علام (٢٠٠٦): " مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية " ، القاهرة: دار النشر للجامعات، ط٥، ص ص ٣٨٢-٣٨٤
٢٤- رشدي أحمد طعيمة وآخرون (٢٠٠٦): " الجودة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد " ، ط١، دار المسيرة ، عمان .

٢٥- زاهر بن عواض الخديدي العتيبي (٢٠١٤) : " الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات التربية الفنية بمدينة الطائف " رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
٢٦- سعيد بن عبد الله الغامدي (٢٠١٠): " تقويم أداء معلمي العلوم الطبيعية بالمرحلة المتوسطة في ضوء المعايير العالمية للتربية العلمية " ، رسالة دكتوراه غير منشورة، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، كلية التربية.

٢٧- سعيد سعد فايز الأكلبي (٢٠١٢) : " فاعلية برنامج إلكتروني للتنمية المهنية لمعلم اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء حاجاته وأثره على التحصيل والمهارات والاتجاه نحو التنمية المهنية بالمملكة العربية السعودية ، رسالة دكتوراه ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة .
٢٨- صالح يوسف الفرهود (٢٠٠٧) : " تدريس الرياضيات، الواقع والمعوقات، اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية " ، الجودة في التعليم العام، الرياض، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.

٢٩- عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٦) : " تحديد الإحتياجات التدريبية " ، القاهرة ، مركز الخبرات المهنية للإدارة - بميك ، ص ١٤ .

٣٠- عبد الله عباس المحرزي (٢٠٠٣) " أثر استخدام ثلاث طرق علاجية في اطار استراتيجية اتقان التعلم على تحصيل طلبة المرحلة الاساسية في مادة الرياضيات واتجاهاتهم نحوها" ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية (ابن الهيثم) ، جامعة بغداد .

<http://www.minshawi.com>

٣١- عبد الله بن عيسى الكيومي (٢٠٠٢): " تقدير درجة إمكانية تطبيق بعض مفاهيم إدارة الجودة في كليات التربية في سلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين والمعلمين فيها " ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة السلطان قابوس .

<http://thesis.mandumah.com/Record/170391>

٣٢- عبد المعطي رمضان الآغا (٢٠٠٤): " اتجاهات معاصرة في تقييم المعلم " ، المؤتمر العلمي السادس عشر "تكوين المعلم" ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، القاهرة ، جامعة عين شمس ، ص ص ٩٨٣-١٠٠٠ .

٣٣- عصام الدين نوفل عبدالجواد (٢٠٠٠) : " ضبط الجودة : المفهوم ، المنتج ، الأليات ، والتطبيقات التربوية" ، مجلة التربية ، قطاع البحوث التربوية والمناهج بوزارة التربية بدولة الكويت ، العدد (٣٣) ، ص ٧٥ - ٨٠ .

٣٤- عمر وصفي عقيلى (٢٠٠١): " المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة " ، ط٢ ، دار وائل ، عمان .

٣٥- علي بن محمد زهيد الغامدي (٢٠٠٦) : " تصور مقترح لتطبيق نظام الجودة في المؤسسات التربوية والتعليمية السعودية في ضوء المواصفة الدولية للجودة (الأيزو ٩٠٠٢)" ، مجلة الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) ، جامعة الملك سعود ، اللقاء السنوي الرابع عشر ، ص ص ٣٤٥-٣٧٨ .

٣٦- فتحي أحمد يحيى العالم (٢٠١٠) : " نظام إدارة الجودة الشاملة والمواصفات العالمية " ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .

٣٧- فريد كامل أبو زينة ، و عبدالله يوسف عبابنة (٢٠١٠) : " مناهج تدريس الرياضيات للصفوف الأولى" ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان .

<http://www.massira.jo/content>

٣٨- كمال عبد الحميد زيتون (٢٠٠٤): " تحليل نقدي لمعايير إعداد المعلم المتضمنة في المعايير القومية للتعليم مصر" ، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السادس عشر ، - (تكوين لمعلم) المنعقد في ٢١ - ٢٢ يوليو ٢٠٠٤ ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، المجلد الأول ، دار الضيافة ، جامعة عين شمس .

- ٣٩- محمد بن شحات الخطيب (٢٠٠٧) : " مدخل لتطبيق معايير ونظم الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية " ، ورقة عمل مقدمة إلي اللقاء السنوي الرابع عشر، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) (الجودة في التعليم العام) القصيم، ع ٩٨ ، ص ١٥ : ١٦ .
- ٤٠- محمد بن راشد الزهراني (٢٠٠٨): "تصور مقترح لتطوير أدوات قياس تحصيل الطلاب وفق معايير الجودة بوزارة التربية والتعليم"، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.
- ٤١- محمد خليل عباس و محمد مصطفى العبسي (٢٠٠٩) : " مناهج وأساليب تدريس الرياضيات للمرحلة الأساسية الدنيا " ، ط ٢ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان .
<http://www.massira.jo/content>
- ٤٢- محمد عبدالله النذير (٢٠٠٤) : " برنامج مقترح لتطوير تدريس الرياضيات في المرحلة المتوسطة" ، رسالة دكتوراه ، جامعة الملك سعود بالرياض.
- ٤٣- محمد مفرح الزهراني (٢٠٠٩) : " واقع أداء معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية المعاصرة وعلاقة ذلك بتحصيل طلابهم " ، رسالة دكتوراه ، جامعة أم القرى.
- ٤٤- محمد هاشم ريان (٢٠٠٧) : " تصميم التدريس منظومة تربوية ونماذج تطبيقية " ، ط ١ ، دار حنين ، عمان .
- ٤٥- محمود عبد الحافظ خلف الله (٢٠٠٥): " فعالية برنامج مقترح لتنمية مهارات التدريس للإبداع في اللغة العربية لدي معلمي المرحلة الابتدائية " ، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس ، كلية البنات.
- ٤٦- مصطفى عبد الجليل أبو عطوان (٢٠٠٨) : " معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- ٤٧- معتز أحمد إبراهيم ؛ برهان نمر بلعوي (٢٠٠٧) : " فن التدريس وطرائقه العامة " ، الطبعة الأولى، عمان، دار حنين.
- ٤٨ - مراد هارون سليمان الأغا (٢٠٠٩) : " أثر استخدام إستراتيجية العصف الذهني في تنمية بعض مهارات التفكير الرياضي في جانبي الدماغ لدى طلاب الصف الحادي عشر"، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة
- ٤٩ - نادية أمال شرقي (٢٠١٠): " التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة " ، ورقة بحثية قدمت خلال المؤتمر العلمي حول المعلم وتحديات العصر، كلية اعداد المعلمين، قارينوس

ليبيا ، ، متاح

على http://edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.thtml?id=710

٥٠- نبيل عبد الهادي (٢٠٠٢) : المدخل إلى القياس والتقييم واستخدامه في مجال التدريس
الصفحي " ، ط٢ ، عمان: دار وائل، الأردن.

٥١- نعيم يوسف محمد أبو علوة (٢٠١٤) : " فاعلية برنامج تدريبي قائم على استراتيجية
التعلم النشط والمهارات الرياضية المتضمنة بالدراسة الدولية TIMSS فى تنمية الأداء
التدريسي للمعلمين ومستوى طلاب الصف الثامن الاساسى بفلسطين فى الرياضيات " رسالة
دكتوراه غير منشورة ، كلية البنات ، جامعة عين شمس .

٥٢- هاني عبدالله البلوي (٢٠١١) : " مدى تطبيق معلمي الرياضيات لمهارات تدريس
الرياضيات المطور في المرحلة الابتدائية في محافظة الوجه في المملكة العربية السعودية " رسالة
ماجستير ، كلية التربية ، جامعة مؤتة.

٥٣- هشام بركات بشر حسين (٢٠٠٥) : " برنامج مقترح لتدريب معلمي المرحلة الابتدائية في
ضوء الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب معلمي الرياضيات " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ،
كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس .

٥٤- هند ماجد الخثيلة (٢٠٠٠) : " المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في
جامعة الملك سعود " ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية ، مكة المكرمة
ع ٢ ، المجلد (١٢) .

٥٥- هيئة الإعتماد الدولي وعبر الأقاليم (٢٠١٤) : " معايير ومؤشرات جودة المؤسسات
التعليمية ، متاح على " . <http://www.citaschools.org/index.php>

٥٦- وفيق حلمي الاغا (٢٠٠٥) : " البرامج التدريبية وعلاقتها بكفاءة العاملين " ، جامعة
الأزهر، غزة .

unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/arado/unpan024140.pdf

ثانياً : المراجع الأجنبية

57- Aguilar, M. (2004) : " Teachers, training needs and professional development activities: *Proposed action program*",vol. 75(6),November 2004 . Available on:

[http:// www.hnu.edu.ph/ publication/ 0320061724.pdf# search \(9/5/2017\)](http://www.hnu.edu.ph/publication/0320061724.pdf#search(9/5/2017))

58- Beaudoin, M. (2004): " The instructors changing role in distance education" , The American. *Journal of Distance Education*, 4(2).21-29. Available on:

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08923649009526701>

59- Clyton, T. (2006) : " *Education and child Psychology* ", New York: Houghton Mifflin Company. (Eric Document Reproduction service No:EJ'743738)

60- Decker, A . (2003) : " *strategic teaching and learning , standards – based instruction to promote content*, us, CDE press . ch4. Bloomington, IN: National Education Services

61- Douglas N. Harris , Tim R. Sass (2008) : " Teacher training, teacher quality and student achievement , *Working paper for National center for Analysis of longitudinal Data in Education Research*, Florida State University, march .12

62- European Training Foundation (ETF), (1998) : " *Quality assurance in higher Education*, Manual of Quality Assurance in Higher Education: Procedures and Procedures (Turin: European Training Foundation)

63- Hughes, K.(2008) : " A Mixed Methods Case study of the Influence of Teacher Professional development for technology integration on subsequent student achievement. *Ph.D. dissertation*, The University of Oklahoma, United States – Oklahoma. Retrieved, from Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3304229

64- Harry S.Hertz (2001) : " *Baldrige National Quality Program*, National Institute of and technology, web site. Available on:

[http://www.quality.nis-gov. \(6/2016\)](http://www.quality.nis-gov. (6/2016))

65- Join , M(2007) : " *Education Technology standards and performance Indicators for All Teachers.* (Eric Document Reproduction service No:EJ' 643788)

66- Loizos S, Eleni R, and Michalis M (2012) : " An Evaluation of In-Service Training on Teacher-Parent Communication " *School Community Journal*, Vol. 22, No. 1

67- Lowe, A M. (2000) : " A study of the evaluation of secondary school Teachers in selected schools in Southern California as Perceived by secondary *school teachers and evaluators* ,Dissertation Abstract International, vol. 61(5),November 2000 .

68- Pascarella, Ernest T. and Terenzina, Patrick T (2009) : " *How College Affects Students.* San Francisco: Jossey- Bass Publishers. Available on:

http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.thtml?id=75

69- Sherin,M.& Elizabeth A.(2009):" Effects of Video Club Participation on Teachers' Professional Vision,*Journal of Teacher Education*, Vol. 60, No. 1, 20-37.

70- Santagata, R.(2009):" Designing Video-Based Professional Development for Mathematics Teachers in Low-Performing Schools. *Journal of Teacher Education*, Vol. 60, No. 1, 38-51.

71- Sherman, J.R. (2004) : "Implementation of Aspects of the National Science Education Standards by Beginning Science Teachers during Their Participation in a Statewide Teachers Support and Assessment Program". *Doctoral Dissertations.* The University of Connecticut,USA. Available on:

<http://digitalcommons.uconn.edu/dissertations/AAI3166017>

72- Ulf Fredriksson (2004) : " Quality Education The Key Role of Teachers" *Education International Working* , Papers no. 14 , September .