

## نماذج واليات مقترحة للدورات التدريبية لمعلمي اللغة العربية قائمة على التنمية البشرية

م.د. آمنة كاظم عليوي الجبوري

وزارة التربية / الكلية التربوية المفتوحة

[amenah.algburi@gmail.com](mailto:amenah.algburi@gmail.com)

### الملخص:

يرمي البحث الحالي الى تعرف أثر الدورات التدريبية القائمة على التنمية البشرية في تحسين الواقع المهني لمعلمي اللغة العربية.

وتكونت عينة البحث من معلمي اللغة العربية ومعلماتها للسنة الدراسية ( ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ ) ، حيث بلغ عدد معلمي اللغة العربية ومعلماتها في المديرية العامة للتربية في بغداد / الرصافة الثالثة ( ٢٨٩ ) معلما ومعلمة تخصص لغة عربية بواقع ( ١٤٨ ) معلما ، و ( ١٤١ ) معلمة.

وقد كافت الباحث بين هذه الأعداد في عدد من المتغيرات، تطلب تحقيق هدف البحث وجود اداتين (مقياسين)، كانت الأداة الأولى نموذج اسك، إذ اعتمدت الباحثة المعايير التي أعدتها بنفسها المكونه من (١٤) فقرة.

بعد التحقق من صدق تلك المعايير عند عرضها على لجنة من المحكمين والخبراء، وبيان تصحيحها بطريقتين. وكانت الأداة الثانية ، انموذج جايكا اذ اعتمدت الباحثة والذي أعدتها بنفسها المكون من (١١) فقرة موزعة على بديلين فرعيين بعد التحقق من صدقه بعرضه على لجنة من المحكمين والخبراء والتحقق من ثباته أيضاً بطريقة إعادة الاختبار .

بعد الانتهاء من إجراءات الصدق والثبات تم إعداد الصيغة النهائية للأداة التي تكونت من ( ٢٠ ) فقرة فقد وضعت الباحثة أمام كل فقرة ( ٢ ) بدائل بعد إن أعطي الأوزان من ( ١-٢ ) فكانت الدرجات ( نعم ٢ ، كلا ١ ) .

وللأجل الحصول على الدرجة الكلية للمقياس تجمع الدرجات التي تحصل عليها الباحثة ، لذا فان أعلى درجة للمقياس هي ( ٦٤ ) واقل درجة ( ٣٢ ) ويشير المعلمون بوضع إشارة ( √ ) في الحقل الذي يناسبها وبذلك توفر للمقياس شروط الثبات بالإضافة إلى الصدق وهكذا فاننا لمقياس صالح للتطبيق .

بعد إن تم إعداد المقياس الأولوالثاني بواسطة نماذج التدريب المستندة للتنمية البشرية لقياس الحاجات التدريبية اللازمة للمعلمين، قامت الباحثة بتطبيقهما على عينة البحث والبالغة ( ٤٠ ) معلما ومعلمة من معلمي اللغة العربية ومعلماتها في المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثالثة للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ في أثناء الدوام الرسمي وجرت العملية بانسيابية من دون مشكلات .

من اجل تحقيق أهداف البحث قامت الباحثة باستخدام الوسط المرجح والوزن المئوي في معالجة البيانات ، واعتبار الفقرات التي تحصل على وسط مرجح اقل من (١) والوزن المئوي اقل من (٥٠،٠) فقرات غير متحققة ، وفيما يأتي عرض ذلك :

• بخصوص الأنموذج الأول (نموذج اسك ASC) لمساعدة واكتشاف هوايات الطلاب وميولهم وأنماط التفكير لديهم أظهرت النتائج الوصول إلى الأدبيات الآتية : تهيئة الجو الدراسي والتغيير في أساليب التدريس وجذب انتباه الطلاب وجذب انتباه الطلاب.

• أما بخصوص الأنموذج الثاني (نموذج جايبكا) الذي يشمل ثلاثة عناصر تدريبية هي : خططُ أفعالُ أنظرُ أظهرت النتائج الوصول إلى الأدبيات الآتية ( ايضاح دور استراتيجيات التدريس في حل مشكلات الادارة الصفية ومساعدة التعلم التعاوني على تكامل شخصية الطالب وإيجاد واحترام وجه النظر البديلة) وفي ضوء نتائج البحث اوصت الباحثة بـ

• تضمين برامج إعداد المعلم بوجه عام ومعلمي اللغة العربية بوجه خاص سواء التربوية أو الأكاديمية أو الثقافية بالمهارات والقدرات والاتجاهات اللازمة لمساعدتها على المساهمة في رفع معدلات التنمية البشرية كمطلب مجتمعي ملح.

• تحويل الأهداف الإنمائية إلى أهداف تربوية يتم تضمينها في جميع برامج إعداد المعلمين على اختلاف تخصصاته.

• إثراء المقررات الحالية للبرنامج التدريبي لمعلمي اللغة العربية بالمفاهيم والمهارات المرتبطة بكيفية رفع معدلات التنمية البشرية ، والمساهمة في تحقيق الأهداف التربوية.

• إنشاء مقررات جديدة تسهم في رفع معدلات التنمية البشرية وتحقيق الأهداف التربوية بشكل مباشر .

• الاهتمام بإنشاء المزيد من البرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين ، وتتناول مختلف جوانب العملية التعليمية.

الكلمات المفتاحية : (النماذج، الآليات التعليمية ، النماذج التعليمية ، الدورات التعليمية ، التنمية البشرية)

## Proposed models and mechanisms for training courses for Arabic language teachers based on human development

Dr. Amna Kazem Aliwi Al-Jubouri

Ministry of Education/Open Educational College

### Abstract:

The present research aims at identifying the impact of training courses based on human development in improving the professional status of Arabic language teachers.

The number of Arabic language teachers and their teachers in the Directorate General of Education in Baghdad / Rasafa III (289) teachers and teachers of Arabic language specialization (148), and (141) Teacher.

The researcher has rewarded these numbers in a number of variables. The first tool was an exponential model. The researcher adopted her own criteria of (14) paragraphs.

After verifying the veracity of those criteria when presented to a panel of arbitrators and experts, and the statement of correction in two ways. The second tool, the model JICA adopted by the researcher and prepared by himself, consisting of (11) paragraph distributed on sub-substitutions after verifying the validity of her presentation to a committee of arbitrators and experts and verify its stability also in the manner of retesting.

After the completion of the procedures of honesty and consistency, the final preparation of the tool, which consisted of (20) paragraphs, the researcher put before each paragraph (2) alternatives after giving the weights of (1-2) were grades (Yes 2, .

In order to obtain the total score of the scale, the scores obtained by the researcher are collected. Therefore, the highest score is 64 and the lowest score is 32. Teachers point to the field in which it fits, thus providing the scale with stability and truthfulness of the application.

After the first and second measurements were prepared by human development training models to measure the training needs of the teachers, the researcher applied them to the sample of (40) teachers and teachers of the Arabic language and its teachers in the Directorate General of Baghdad's third Rusafa education for the academic year 2022/2023 during The official time and the process went smoothly without problems.

In order to achieve the objectives of the research, the researcher used the weighted mean and percentage weight in the processing of data, and to consider the paragraphs that get a weighted mean less than (1) and the percentage weight less than (0,50) paragraphs not achieved, as follows:

- With regard to the first model (ASC model) to help and discover students' hobbies, tendencies and patterns of thinking, the results showed access to the following literature: the creation of the academic atmosphere and change in teaching methods and attract the attention of students and attract the attention of students
- The second model (JICA model), which includes three training elements, is as follows: • More effective plans. The results showed access to the following literature (explaining the role of teaching strategies in solving classroom management problems and helping collaborative learning to integrate students' personality and find and respect alternative viewpoints). Search Results
- Include teacher education programs in general and Arabic language teachers in particular, whether educational, academic or cultural, with the skills, abilities and trends necessary to help them contribute to raising the rates of human development as an urgent community demand.
- Transform development goals into educational goals that are included in all teacher training programs of different specialties.
- enrich the current courses of the training program for teachers of Arabic language with the concepts and skills related to how to raise the rates of human development and contribute to the achievement of educational goals.
- Create new curricula that contribute to raising human development rates and achieving educational goals directly.
- Pay attention to the establishment of more training programs for teachers, and address the various aspects of the educational process.

key words: (Models, Educational mechanisms, Educational Models, educational courses, Human Development).

#### المقدمة :

لم يعد دور المعلم مقتصرًا على توصيل المعلومات فقط بل تعدى ذلك بكثير ، فقد أصبح المعلم الآن هو المسؤول الأول عن بناء شخصية الطالب ( الطالب المفكر، الناقد ، الباحث ، المستقل) ولذلك ظهرت

نظريات تربوية ونماذج عديدة في مجال تدريب المعلمين لإكساب المتعلمين المهارات الصفية والمهاريّة والاجتماعية والحركية التي تتيح الفرصة للمتعلم للوصول إلى المعلومات بنفسه والمشاركة الفعلية العملية التعليمية الكاملة .

وان الدورات التدريبية المستندة إلى التنمية البشرية تعد من أهم الدورات التدريبية التي تأخذ بيدك نحو حياة عملية أكثر نجاحا ، وتساعذك على تخطيط حياتك وعملك ، وتدريب على امتلاك زمام المبادرة ، فهذه النماذج تنقل خبرات عملية تطبيقية في إدارة الوقت وتحديد الأهداف والعمل وزيادة الإنتاج وتكسب أيضا مهارات التفكير والثقة بالنفس.

والتنمية البشرية تعد عملية توسيع القدرات التعليمية للفئات المستهدفة ( المعلمين) وتعني ان يصل المعلم بمجهوده الى مستوى مرتفع من الانتاج ، بجانب تنمية القدرات عند المتعلمين وتوفير فرص ملائمة للتعليم وزيادة الخبرات .

### الفصل الأول

#### التعريف بالبحث

#### مشكلة البحث:

إن قسم الإعداد والتدريب في المديرية العامة للتربية يواجه العديد من المشكلات في مجال تطوير المعلمين وتدريبهم، ومن اجل ان يكون لنظام التدريب والتطوير فاعلية جيدة لابد ان يتكامل مع الجوانب الأخرى لتدريب الموارد البشرية ، ومن هنا تتمثل مشكلة البحث في قياس مدى قابلية الآليات والنماذج في فاعلية التدريب وتطوير المعلمين .

وتعتقد الباحثة ان العملية التعليمية التربوية ليست عملية سهلة إلى الحد الذي يمكن تصوره، فهي عملية تتدرج تحتها العديد من العناصر، ولكل عنصر منها العديد من المشكلات، فالمناهج لها مشكلات، والوسائل والتقنيات لها مشكلات، وطرائق التدريس بأنواعها المختلفة لها مشكلات، وغيرها من العناصر التي من بينها المعلم كعنصر أساسي في تلك العملية التربوية وهو أيضًا له العديد من المشكلات التي تواجهه خلال إعداده كمعلم.

ومن المشكلات التي تواجه معلمي اللغة العربية خلال إعدادهم ما يأتي:

١. تدني مستوى الإعداد في مؤسسات أو كليات ما قبل الخدمة.
٢. غلبة إستراتيجية الكم علي إستراتيجية الكيف، مما جعل المؤسسات لا تهتم باستيعاب النوعيات المختارة للمهنة، فغلب عليها الطابع النظري الأكاديمي، ولم تراع الاحتياجات الفعلية للمعلمين والتغير السريع في عالمننا.(أبو هلال، ١٩٩٨: ١٢٥) (Abu Hilal, 1998: 125)
٣. عدم جدية مرحلة التدريب العملي في اكتساب المهارات الأساسية في كليات ومعاهد ما قبل الخدمة، وعدم الجدية في الإعداد، لذا نجد ضعف فعالية برنامج التربية العملية.

٤. نقص الوسائل التعليمية الحديثة والمختبرات وورش العمل.
٥. انعدام الجدية في البحث التربوي وبخاصة ما له علاقة بالمشكلات التربوية.
٦. انعدام الصلة بين مؤسسات ومعاهد ما قبل الخدمة، وخريجها العاملين في المهنة.
٧. افتقار الإعداد إلى الأسس الفكرية والتوجيهية السليمة، مع وجود فوارق كبيرة في مستويات الإعداد بين المعلمين.
٨. تدني مستوى الطلاب الملحقين بمؤسسات إعداد المعلمين، وتدني فعالية طرائق التدريس المستخدمة في تلك المؤسسات.
٩. ازدحام خطة الدراسة الأكاديمية بالمقررات النظرية التي تفوق المقررات العملية، وتدني مستوى تلك المقررات.
١٠. فقدان التعاون بين مصادر الإعداد والمدارس المجاورة.
١١. نقص الكتب والمراجع الحديثة في المكتبة، ونقص قاعات المحاضرات والمختبرات وعدم ملاءمتها للأغراض التعليمية.
١٢. ضعف مستوى التأهيل الفني للمعلمين ، وحاجتهم إلى التدريب على كفايات معينة، مثل حسن توظيف الوسائل التعليمية، واختيار الأنشطة التعليمية الملائمة، وبناء الاختبارات التحصيلية.
١٣. وجود أعداد كبيرة من غير المؤهلين بين المعلمين في مهنة التدريس ،والافتقار إلى التخطيط المسبق لبرامج تدريب المعلمين، سواء قبل أو أثناء الخدمة، على المدى البعيد والقريب.
١٤. ضعف الأجهزة التي تشرف على تدريب المعلمين، سواء قبل أو أثناء الخدمة، وندرة الكفايات المطلوبة ذات المستوى الرفيع لتدريب المعلمين، وحاجة معظمها إلى تدريب مسبق للقيام بعملها.
١٥. نقص التخطيط لعملية الإنفاق على البرامج التدريبية للمعلمين، وهذه المسؤولية في نقص التخطيط وعدم الوضوح في إعداد برامج تدريبية دون مراعاة كلفتها، تقع بالدرجة الأولى على عاتق القائمين علي الجهاز التربوي، حيث يلزمهم الاتفاق مع الجهات الحكومية الأخرى والقطاع الخاص بالدولة للاستعانة بهم في تمويل تلك البرامج. (سعادة ، ١٩٩٢ : ١٩) (Saada, 1992: 19)
١٦. افتقار التدريب أثناء الخدمة وقبلها إلى التوثيق والبيانات والبرامج الحديثة بهدف تبادل وتوزيع المستحدثات التربوية الجديدة بين المؤسسات المتخصصة داخل الدولة وخارجها، مما أدى إلى التقليل من تبادل الاستفادة وتبادل الخبرات.
١٧. عدم حصول البرامج التدريبية على قدر كاف من التقويم الواسع الشامل، لا على المتابعة المستمرة والتوجيه والإشراف الجدي من قبل المشرفين والمدربين في مجال تدريب المعلمين.
١٨. نقص أجهزة الربط والتنسيق والتعاون في الشؤون الثقافية والتربوية المتخصصة في الدولة الواحدة من جهة، وفيما بين المؤسسات المتخصصة بالاستحداث التربوي الموزعة في الدول المختلفة من جهة أخرى. وإيجاد مشكلات

إعداد المعلم، ووضع الحلول المناسبة لها؛ سوف يساعد على تخريج معلم ناجح في مهنته ذي قدرات ومهارات مميزة، فالإعداد الجيد للمعلم ذو أهمية كبيرة في إنتاج مخرجات جيدة من التعليم، وله دور في تنمية الكوادر الوطنية البشرية التي تعمل على رفع مستوى المجتمع، وهذا ما أكده المجلس التعليمي الأمريكي، حيث أورد: "إن نوعية أي أمة تعتمد على نوعية مواطنيها، وإن نوعية مواطنيها تعتمد على نوعية تعليمهم، وإن نوعية تعليمهم، تعتمد على نوعية معلمهم أكثر مما تعتمد على أي عامل آخر بمفرده". (الطائي، ٢٠٠١ : ١١٣) (Al-Tai, 2001: 113)

#### أهمية البحث :

إن التدريب والتنمية عملية شاملة تشمل جميع المستويات ، بالإضافة لكونها عملية مستمرة ومتراصة . ( مطلوب (Matloub, 2003: 187) (٢٠٠٣ : ١٨٧) ، حيث يعد التدريب أداة التنمية ووسيلتها ، كما انه الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكن من تحقيق الكفاءة في الأداء والكفاية في الإنتاج.

وقد أظهرت نتائج العديد من الأبحاث ان التدريب المستند إلى التنمية البشرية له دور أساسي في نمو ثقافة المعلمين (باسل ، ٢٠٠٠ : ٥٥) (Basil, 2000: 55)

وتبرز أهميته باعتباره أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري وهذا ما حثنا ديننا الحنيف عليه ، وذلك لما للعلم من فوائد جمة، فالمعلم هو الإنسان الذي يحمل على عاتقه رسالة تعليم الأبناء (شباب المستقبل)، ويبدل هذا المعلم الكثير من الوقت والجهد في سبيل تحقيق المنفعة للطلاب وتسهيل وصول المعلومات إليهم؛ فالتدريس هي رسالة قبل أن تكون مهنة بأجر، والأمة التي يكون قوام التعليم لديها قويا فإنها تكون أمة قوية وثابتة وراسخة، بينما الأمة التي تعاني من الجهل فهي أمة ضعيفة ومترعزة وخائفة وسهلة المنال. (السعدي ، ٢٠٠٤ : ٩٠) (Saadi, 2004: 90)

تواجه المعلم الكثير من الصعاب في مسيرته التعليمية؛ ولذلك يجب دعمه والوقوف إلى جانبه من أجل استمراره في تأدية مهمته في العطاء والبذل، وتوفير المتطلبات التي يحتاج إليها في سبيل تطوير العملية التعليمية وتقديمها، لأن النتيجة النهائية ستكون في مصلحة الأمة كاملة. (كوافحة، ٢٠٠٣ : ٦١) (Kawafha, 2003: 61)

إن عملية التدريب لا يمكن أن تخلق الإنسان الواعي ، المتفتح ، ولكنها فرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل ، وترجع أهمية التدريب إلى المزايا العديدة التي نحصل عليها من ورائه ويكتسب التدريب أهمية بالغة في الإدارة المعاصرة ، استجابة لمتغيرات في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية، فمع التقدم التكنولوجي ستظهر وظائف واحتياجات تدريبية جديدة ، تبرز معها أهمية التدريب والتي من بينها :

١. تحقيق الذات وتنمية المسار الوظيفي للموظفين الذين يمتلكون عنصر الطموح.
٢. استخدام التدريب كأسلوب من أساليب التحفيز والترقية والجدارة .

٣. عادة ما تكون الخبرات المتاحة لكثير من العاملين في المنظمات الحكومية ، قد تم اكتسابها منذ زمن بعيد وبالتالي لا بد من إعادة تدريبهم باستمرار .

٤. إحداث تغييرات إيجابية في سلوكهم واتجاهاتهم ، وإكسابهم المعرفة الجديدة ، وتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم ، والتأثير في اتجاهاتهم وتعديل أفكارهم ، وتطوير العادات والأساليب التي يستخدمونها للنجاح والتفوق في العمل . والتأثير المجتمعي الذي يحدثه المعلم . (مقلد ، ١٩٨٦ : ٥٤) (Muqallad, 1986: 54)

يعد التدريب في عالم المجتمعات والمؤسسات المعاصرة هو أداة التنمية ووسيلتها كما أنه الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت من تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج .

وقد أظهرت نتائج العديد من الأبحاث أن للتدريب دوراً أساسياً في نمو الثقافة والحضارة عامة وتبرز أهمية ذلك باعتباره أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه .

وعن طريق التدريب يستمر الإعداد للمهنة طالما أن متطلباتها متغيرة بتأثير عدة كالانفجار المعرفي المتمثل في التقدم التقني في جميع مجالات الحياة وكذلك سهولة تدفق المعلومات من مجتمع إلى آخر ومن حضارة إلى أخرى ، وأن التدريب أثناء الخدمة هو الأساس الذي يحقق تنمية العاملين بصفة مستمرة بشكل يضمن القيام بمهامهم ومسؤولياتهم وواجباتهم بالشكل الذي يتناسب مع مستجدات أعمالهم التي لم تكن موجودة حين الإعداد قبل الخدمة ، فالتدريب يقدم معرفة جديدة ، ويضيف معلومات متنوعة ، ويعطي مهارات وقدرات ويؤثر على الاتجاهات ، ويعدل الأفكار ويغير السلوك ويطور العادات والأساليب .

وتبرز الحاجة إلى التدريب وأهميته في التعليم في النقاط الآتية :

١. أن التدريب أثناء الخدمة يهيئ الفرصة أمام المتدرب لاكتساب المعارف ومهارات جديدة في مجال عمله .
٢. أن التدريب أثناء الخدمة يساعد على تغيير الاتجاهات واكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية في العمل .
٣. إطلاع المتدربين على كل ما هو جديد في مجال أداء المهنة .
٤. زيادة روح الانتماء لدى المتدربين تجاه مؤسساتهم لشعورهم أنهم العنصر الأهم في تطوير إنتاجيتها .
٥. إن التدريب أثناء الخدمة يكسب المتدرب أفاقاً جديدة في مجال ممارسة المهنة وذلك من خلال تبصيره بمشكلات المهنة وتحدياتها وأسبابها أو كيفية التخلص منها ، أو التقليل من آثارها على أداء العمل .

(البياتي ، ٢٠٠٨ : ٢١) (Al-Bayati, 2008: 21)

### **فرضية البحث :**

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال نماذج مقترحة وفاعلية التدريب .



**هدف البحث العام:** ليس هناك دراسات كافية حول الطرق التي يعالج بها المدربون الخبراء المشاكل التي تواجههم داخل قاعة التدريب. إن وجود بعض التقنيات العملية المجربة ستساعد المدربون المبتدئون في التغلب على المشاكل التي تواجههم في التدريب.

**أهداف الدراسة الرئيسية /** تصنف إلى ثلاثة أهداف هي :

- تحديد المشكلات التي يواجهها المدربون المبتدئون عند التدريب.
- جمع تقارير الخبراء حول طريقة تعاملهم مع هذه المواقف.
- الاستفادة من هذه المعلومات في تحديد مشاكل التدريب وإيجاد حلول خاصة بالاستعانة بنماذج التنمية البشرية.

**حدود البحث :**

المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد / الرصافة الثالثة للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ وتشمل :

١. معلمي اللغة العربية .
٢. المدارس التابعة للمديرية على اختلاف مناطقها .
٣. قسم الإعداد والتدريب في المديرية.
٤. المدربون من حملة الشهادات العليا في المديرية.
٥. مشرفوا اللغة العربية ومشرفاتها.

**أهم النماذج التدريبية المستندة الى التنمية البشرية**

١. نموذج اسك ASC لمساعدة واكتشاف هوايات الطلاب وميولهم وانماط التفكير لديهم .
٢. نموذج جايجا : ويشمل ثلاثة عناصر تدريبية هي : خطط . أفعال . أنظر

**المهارات المكتسبة من نتائج هذا البحث :**

١. تهيئة الجو الدراسي .
٢. التغيير في أساليب التدريس .
٣. جذب انتباه الطلاب .
٤. المرونة في التعامل .
٥. تنوع اساليب تحفيز للطلبة .
٦. الالتزام بوقت الدرس .
٧. تنمية روح الفريق بين المتعلمين .
٨. القدرة على قيادة الصف .

٩. تشجيع التفكير الناقد والتفكير الجماعي .

#### مخرجات هذا البحث :

١. تنمية الدافعية عند الطلاب .
٢. تنمية روح العمل الجماعي عند الطلاب .
٣. تنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلاب .
٤. تحسن ملحوظ في القيم والاتجاهات لدى الطلاب .
٥. إيجاد واحترام وجه النظر البديلة .
٦. مساعدة التعلم التعاوني على تكامل شخصية الطالب .
٧. ايضاح دور استراتيجيات التدريس في حل مشكلات الادارة الصفية .

#### المتوقع من البحث بعد مشاركة المعلمين في نماذج التدريب الجديدة المستندة الى التنمية البشرية:

١. يعطي تعريف واضح لمفهوم التنمية البشرية وتطبيقاتها التربوية.
٢. يعرف دور كل من المعلم والمتعلم.
٣. يعرف فوائد التنمية البشرية في تهيئة الجو المناسب لتدريس المتعلمين .
٤. يقارن بين التعليم التقليدي والتعليم المستند الى التنمية البشرية .
٥. يتعرف على نماذج واليات مقترحة للدورات التدريبية قائمة على التنمية البشرية .
٦. تطوير الاستراتيجيات من حين لآخر تبعا للموقف التعليمي .
٧. يحل المشكلات ويتخذ القرارات.

#### تحديد المصطلحات :

#### اولا / الدورات التدريبية:

إن التدريب هو العملية التي يراد بها إحداث معينة لمجموعة من الناس هم في حاجة لها، أو ربما نحن نحتاجها منهم. (السعدي ، ١٩٩٢ : ٧٧) (Al-Saadi, 1992: 77)

والتدريب بصورة عامة (هو عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية. وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان). (اللقاني ، ١٩٩٦ : ٣٢٩) (Al-Laqani, 1996: 329)

كما يعرف بأنه (تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة، فهو نوع من التوجيه الصادر من إنسان إلى إنسان آخر).

ويمكن تعريف التدريب التربوي في من خلال المفاهيم الثلاثة الآتية:

أ . المفهوم العلاجي:

- وهو تدريب مصمم لتصحيح أخطاء في برنامج الإعداد الأساس، وعلاج تلك الأخطاء والتي تكون ناتجة عن :
- إما أن المعلم تخرج منذ فترة، طويلة، فهو يحتاج إلى إعادة تكوين وصقل للمعلومات.
  - . إما أن التربية علم سريع التغير، لا يمكن أن يلاحقه ويضبطه خلال إعداده.

#### ب. المفهوم السلوكي:

وهذا المفهوم يركز على المهارات التدريسية، أي ما يدور في الفصل من تفاعلات وما يحدث فيه من سلوك، لذا يجب أن يدرّب المعلم على كيفية تحليل الموقف التدريسي .

#### ج. المفهوم الإبداعي:

وهذا المفهوم يرفض ضبط سلوك المعلم بعناصر الموقف التعليمي، ويهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي. "و عرف التدريب بأنه "مجموعة أو سلسلة من النشاطات التدريبية التي تنظمها المؤسسات التربوية و وحداتها في المناطق التعليمية، للمعلمين الموجودين فعلاً في المهنة، لتنمية كفاءتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية، عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من مشكلات تربوية.

"والتدريب التربوي هو كل برنامج منظم ومخطط يمكن المديرين والمعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية وكل ما من شأنه أن يرفع من العملية التربوية ويزيد من طاقة الموظف الإنتاجية. (مندور، ١٩٥٦، ٤١: 41) (Mandour, 1956: 41)

وعلى ذلك يمكن تعريف التدريب اجراءاً بأنه : أي برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاية الإنتاجية، عن طريق علاج أوجه القصور، أو تزويد العاملين في مهنة التعليم بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات، بزيادة كفاءتهم الفنية وصقل خبراتهم.

#### ثانياً/ التنمية البشرية :

التنمية البشرية هي عملية زيادة الخيارات المتوفرة للأفراد، وتشمل ثلاثة خيارات رئيسية، وهي توفير حياة صحية وبعيدة عن الأمراض، وزيادة انتشار المعرفة، وتوفير الموارد التي تساهم في وصول الأفراد إلى مستوى حياتي لائق، كما تُعرّف التنمية البشرية بأنها العملية التي تهدف إلى زيادة كمية الخيارات المتاحة للناس وحجمها؛ عن طريق زيادة المهارات والمؤهلات البشرية. (القصيفي ، ١٩٩٥ : ٨٩) (Al-Qasifi, 1995: 89)

وقد عُرّف مفهوم التنمية البشرية بأنها عملية جعل الحريات الفعلية والخيارات المتاحة للنشر أكثر إتساعاً، كما أنها اتباع أسلوب علمي ممنهج لتطوير خطة تتناول مجموعة من العمليات الاقتصادية والاجتماعية للارتقاء بواقع غير مرغوب به إلى آخر مطلوب. (كبة، ٢٠٠٠: ١١) (Kubba, 2000: 11)

ويمكن تعريفها كذلك بأنها تلك العملية التي تهدف إلى سد احتياجات البشر على جميع الأصعدة الإجتماعية والعقلية والمادية والمعنوية من خلال عملية تطوير قدراتهم البشرية. أبعاد التنمية البشرية للتنمية البشرية أبعاد عدة وهي:

#### **التمكين:**

لا بد أن يكون تحقيق التنمية البشرية عن طريق البشر أنفسهم ويتحقق ذلك بتطوير تقبل الناس لوصفهم كأفراد وأعضاء في مجتمعاتهم ليكونوا قادرين على رسم العمليات والقرارات التي تُشكّل نمط حياتهم وهذا ما يُعرف بالتمكين.

#### **الإستدامة:**

من هذا البُعد وُلِدَ ما يسمى بالتنمية المستدامة، ومعناها الأخذ بعين الاعتبار توفير فرص التنمية البشرية للأجيال القادمة عند تلبية احتياجات الجيل الحالي وعدم السماح بتراؤد أعباء قد تُثقل كاهل الأجيال القادمة كالديون الناتجة عن القروض سواء الخارجية منها أم الداخلية.

#### **المشاركة:**

تعني أن يُسهم الناس برسم العمليات التي تُشكّل حياتهم اليومية كالعمليات السياسية والاجتماعية والثقافية وحتّى الاقتصادية ويأتي ذلك عن طريق مشاركتهم في صنع القرارات الخاصة بأي من تلك العمليات.

#### **الإنصاف:**

فلا بد أن تكون الفرص السياسية والاقتصادية والثقافية متاحة بتكافؤ لجميع أفراد المجتمع دون النظر إلى التحدر الطبقي أو القومية أو حتّى النوع الاجتماعي.

#### **الحرية:**

يشكّل هذا البعد أساساً قوياً فلا تقوم التنمية البشرية إلا به، فلا بد من ضمان جميع حريات المرء بكافة أشكالها كالحرية السياسية وحرية التعبير والحصول على عمل والتحرر من الخوف والعوز. (لوفيل ، ١٩٧٦ : ٣٠) (Lovell, 1976: 30)

### **الفصل الثاني**

### **التنمية البشرية**

#### **مقدمة :**

بدأ مفهوم التنمية البشرية يتضح عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية وخروج البلدان التي شاركت في الحرب مصدومة من الدمار البشري والاقتصادي الهائل وخاصة الدول الخاسرة. فبدأ بعدها تطور مفهوم التنمية الاقتصادية

وواكبها ظهور التنمية البشرية لسرعة إنجاز التنمية لتحقيق سرعة الخروج من النفق المظلم والدمار الشامل الذي لحق بالبلاد بسبب الحروب. (خضير ، ٢٠١٥ : ٦٣) (Khudair, 2015: 63)

ومن هذا التاريخ بدأت الأمم المتحدة تنتهج سياسة التنمية البشرية مع الدول الفقيرة لمساعدتها في الخروج من حالة الفقر التي تعاني منها مثل ما قامت به مع كل من: بنغلاديش وباكستان وغانا وكولومبيا وكثير من الدول الأخرى، مستغلة في ذلك خبرات البلاد التي أصبحت متقدمة لاتباعها هذا المنهج. (الشيرازي ، ٢٠٠٥ : ٥٤) (Shirazi, 2005: 54)

وتطور مفهوم التنمية البشرية ليشمل مجالات عديدة منها: التنمية (الإدارية- والسياسية -و التعليمية - والثقافية)، ويكون الإنسان هو القاسم المشترك في جميع المجالات السابقة.

ولهذا فتطور الأبنية الإدارية والسياسية والتعليمية والثقافية له مردود على عملية التنمية الفردية من حيث تطوير أنماط المهارات والعمل الجماعي والمشاركة الفعالة للمواطن في عملية التنمية بغرض الانتفاع بها. (مجدي ، ٢٠١٣ : ٢٧) (Magdy, 2013: 27)

وعلى هذا يمثل منهج التنمية البشرية الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها المخططون وصانعو القرار لتهيئة الظروف الملائمة لإحداث التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتطور بالمجتمع على طريق الرخاء والرفاهية. (عباس ، ٢٠٠٢ : ٨) (Abbas, 2002: 8)

ويمكن إجمال القول أن التنمية البشرية هو المنهج الحكومي في المقام الأول الذي يهتم بتحسين نوعية الموارد البشرية في المجتمع وتحسين النوعية البشرية نفسه، كما تهتم كل مؤسسة وكل شركة بتنمية قدرات العاملين فيها سواء على المستوى الإداري شمولياً لتشمل كل العاملين على جميع مستوياتهم الوظيفية. (صالح ، ١٩٧١ : ٢٦) (Saleh, 1971: 26)

### أهمية التنمية البشرية في مجال التعليم

لا شك أن التعليم ثروة بالنسبة لكل مجتمع أو دولة لأنه يُعنى بالموارد البشرية، حيث يمثل التعليم منظومة رأس المال الفكري والاجتماعي والثقافي. (مجلة المثني للعلوم الاقتصادية ، ٢٠١٣ : ٣٣٢)

(Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences, 2013: 332)

أيضاً ترتبط سياسات التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة بالتعليم وجودته من خلال الاهتمام بالفرد، ونذكر هنا ما قاله سيمون كورنتز بأن العامل البشري يعد من أهم العوامل في تكوين رأس المال في المجتمع. (عباس ، ٢٠٠٢ : ٦١)

والأمم المتحدة صدقت على سبعة عشر هدفاً من أهداف التنمية المستدامة لتكون بمثابة نقاط مرجعية لكل الدول لضمان الرفاه للفرد وحماية كوكبنا والقضاء على الفقر؛ وركز الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة على التعليم وكانت المرة الأولى التي يوضع فيها التعليم كهدف مستقل، أيضاً تحدثت البند الرابع عن جودة التعليم لضمان تعليم

جيد وشامل ومنصف مع تقرير التعليم مدى الحياة. ولا شك أن الأمم المتحدة عندما ركزت على التعليم الجيد ودعت إليه لم تقصد أية نوع من التعليم يمكن الوصول إليه كأن يكون الجميع يقرؤون ويكتبون ويعرفون الحساب. ( شوقي ، ب.ت: ٨٧) (Shawqi, D.t,87)

لكن الهدف أن يكون التعليم في التنمية المستدامة ليس مجرد تلقين محتوى ينحصر في القراءة والكتابة وإنما تعليم يساعد الجميع منذ الطفولة على اكتشاف ملكاتهم الكامنة ومستوى إدراكهم بما يمكنهم من الدخول إلى المجتمع كمواطنين منتجين ومبدعين مستعدون إلى قيادة المستقبل، وبذلك تكتمل العملية التعليمية وتأخذ دورها الكامل في مساعدة المجتمعات في النهوض، وإقامة مجتمعاً أكثر عدلاً وتسامحاً وابداعاً وابتكاراً. ( مصطفى وآخرون : ١٩٩٨ : ٧٦) (Mustafa & others, 1998: 76)

لذلك يجب أن تكون مسائلة المعلم معيارها التي تركز عليه التقييم المرتبط بالإنجاز الأكاديمي للطلاب ولا نعني هنا فقط مستوى الدرجات ولكن نعني درجة التقدم في مستوى كل طالب.

إن معنى التعليم الجيد هو التنمية السليمة التدريجية التي تعلم الطالب كيف يصبح عضواً نشطاً وفعالاً داخل مجتمعه، وإحصاءات وقياسات حول درجات الاختبار وعدد الكلمات المحفوظة او التي يستطيع قراءتها تعتبر قياسات سطحية تضر الطالب والعملية التعليمية. (حسين ، وآخرون ، ١٩٩٢ : ٢٦) (Hussein, & others, 1992: 26)

وبحسب منظمة الاشراف وتطوير المناهج (ASCD) وهيئة التعليم الدولي (EI) أن التعليم الجيد هو الذي يركز على الطالب بصورة متكاملة من خلال تطوره الاجتماعي والعاطفي والبدني والادراكي والحسي وليس فقط نتيجة الاختبار. (الطاهر ، ١٩٨٩ : ٧٦) (Al-Tahir, 1989: 76)

لذلك نجد ان قضية التعليم وجودته يجب الاهتمام بها من خلال جميع مراحل التعليم حيث انه مصدر الطاقة البشرية التي تسهم في التنمية الاجتماعية والبشرية.

إن التنمية البشرية تعتبرها الأمم المتحدة من خلال المجلس الاقتصادي بأنها عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات افراد المجتمعات ومركز تحقق هذه الخصائص هو النظام التربوي والتعليمي، وكلما تحققت هذه الخصائص ارتفع مستوى التنمية البشرية وبالتالي التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهناك دراسات عديدة عن العلاقة بين نوعية التعليم ومؤشرات التنمية حيث بحثت هذه الدراسات الفروق الدولية في نوعية التعليم وعوامله وأثرها على نمو المكاسب الاقتصادية خلال ١٠ الي ٢٠ سنة، واثبتت الدراسات وجود علاقة قوية بين جودة التعليم والتنمية ومكاسبها الاقتصادية، ولابد أن يوفر للتعليم موارد تضمن توفر الصحة ومقوماتها والبيئة الآمنة التي تحفظ الطالب جسدياً ونفسياً، أيضاً يتم دعم التعليم من خلال ثلاثة ركائز هي ضمان وصول المعلمين الي الجودة، وتوفير ادوات التعليم الجيد، والتطوير المهني، واقامة بيئة تعليم آمنة ومساندة تتميز بالجودة . (عبد الرحمن ، ٢٠٠٢ : ٧٠) (Abdel- Rahman, & others, 2002: 70)

### أهمية التنمية البشرية للمعلم

طالب الخبراء والمهتمون بشئون التعليم بضرورة تفعيل التنمية البشرية في مدارسنا لتطوير مهارات التلاميذ واكتشاف ميولهم وتكوين شخصية مستقلة تتمتع بالثقافة الواسعة وكيفية التعايش مع الآخرين وحرية إبداء الرأي والنقد البناء وتربية الوجدان.. وذلك ف ضوء خطط وزارة التربية والتعليم لتطوير البنية التكنولوجية في المدارس بميزانية تصل إلي نصف مليار جنيه لربط التطوير المعلوماتي والتكنولوجي بالتطوير البشري دون أن تنظر إلي العنصر البشري بشكل فعال. (أبو هلال، ١٩٩٨، ١٢٥: ١٢٥) (Abu Hilal, 1998: 125)

أكدوا ان ذلك يتحقق من خلال ربطها بالأنشطة التي يمارسها الطلاب منذ الصغر واكتشاف المواهب داخل المدرسة ورعايتها وتعريف الطلاب بحرية الرأي وتعويدهم علي الاهتمام بالقراءة والتردد علي المكتبات ومن خلال تقدير واحترام الانجازات التي تمت علي أيدي مفكرين وعلماء في الوطن مشيرين إلي امتداد عملية التنمية البشرية لكل الأفراد المشاركين في العملية التعليمية من معلمين وقيادات إدارية بالمدارس. (سعادة ، ١٩٩٢ : ١٩) (Saada, ) (1992: 19)

### اكتشاف المواهب:

وان العملية التعليمية داخل المدرسة لا تقتصر علي عملية التعليم أو التربية فقط انما تعتمد أساسا علي اكتشاف هذه المواهب داخل المدرسة وخارج المدرسة وأقوم بتنمية هذه المواهب ورعايتها وتقديمها إلي الجهات التي تنقلها وترعاها وتقدمها في مجالاتها سواء الرياضية أو الفنية أو الأدبية أو أي مجال تظهر فيه موهبة التلميذ.

### تربية الوجدان:

ان تنمية الموارد البشرية قيمة مهمة في التعليم ولابد من التدريب عليها منذ المرحلة الابتدائية موضحا انه لا يمكن فصل الموارد البشرية عن الأنشطة داخل المدارس ومن خلال جميع المواد الدراسية وتدرس في شكل أنشطة مشيرا إلي ضرورة الاهتمام بالمفاهيم الآتية وهي حسن إدارة الآخر واستغلاله فيما يفيد الطلاب بالقراءة والأنشطة والتردد علي المكتبات ومن خلال تقدير واحترام الانجازات التي تمت علي أيدي مفكرين وعلماء في الوطن.

### حاجة ملحة:

وتؤيد الباحثة ما يرى الدكتور سعد علي زاير ان المدارس في حاجة ملحة لتفعيل عملية التنمية البشرية لتطوير منظومة العمل بها.. مشيرا إلى ان كافة خطط التطوير التي تنظمها الوزارة هي خطط تنفذ علي الورق فقط في مقدمتها الجودة بالمدارس.. علاوة على ان الدورات التدريبية التي يحصل عليها المدرسين يتم إعطاؤها من خلل مفردات غير منتظمة ولا تخضع للحاجة الفعلية للمعلمين ،علاوة علي ان توقيت حصول المدرسين على الدورات المختلفة تتم أثناء اليوم الدراسي وهو ما يؤدي إلى حرمان الطلاب

من الاستفادة من شرح المعلمين خلال اليوم الدراسي حيث ان بعض المعلمين يحصلون على دورات تصل مدتها إلى اسبوعين أثناء الفصل الدراسي وهو ما يؤثر بشكل تلقائي على مستوى التحصيل لدى الطلاب.

### تنمية القدرات:

ترى الباحثة ضرورة تفعيل التنمية البشرية في المدارس لما لها من أهمية قصوى في تنمية قدرات ومهارات الطلاب وتزويدهم بالمعارف الحياتية لأن الموارد البشرية هي الأساس لنهضة أي أمة لذلك لابد من وجود طاقات بشرية مؤهلة ومدربة وقادرة على التكيف والتعامل مع أي جديد بكفاءة وفاعلية. (الطائي ، ٢٠٠١ : ١١٣ ) (Al-Tai, 2001: 113)

وتعتقد الباحثة ان ذلك يجعل لدى الطالب ثقافة واسعة وعمامة تساعده بعد ذلك على التخصص في مجالات عديدة وتجعله يتعايش مع الآخرين ويتعلم ثقافة الحوار والنقد البناء وهذا ما يفتقد اليه الكثير من ابنائنا لتركيز المدرسة فقط على التلقين دون تعويد الطالب على التفكير وأعمال العقل مطالباً بتعاون كليات التربية في هذا الشأن وتخصيص محاضرات للتلاميذ في التنمية البشرية وأهميتها ودورها الفعال في تنمية الأفراد والمجتمع.

واضيف ان ذلك ينمي لدى التلميذ خاصة منذ الصغر المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم الايجابية لذلك لابد من تزويد الطلاب من خلال توفير الدورات التدريبية وبرامج التعليم الفعالة وربطها بالمنهج الدراسي لتعويد الطالب على التفكير السليم والابتكار وتكوين شخصية مستقلة له كما ان من أهداف التنمية البشرية وإتاحة الفرصة لكل فرد في تنمية طاقاته من خلال المؤسسات الثقافية والتعليمية وإشاعة الحرية في المؤسسات الثقافية والتعليمية وترسيخ أسس الحوار الديمقراطي لتطوير العمل وتجديده.

### تنمية مهارات التفكير وفقاً لمهارات التنمية البشرية

تُعد " تنمية مهارات التفكير " من الأهداف الاستراتيجية للعملية التعليمية، إذ أصبح معظم اهتمام التربية الحديثة منصباً على تمكن المتعلم من هذه المهارات؛ لأنه من خلالها يُصبح قادراً على تحصيل المعارف المختلفة. (باسل ، ٢٠٠٠ : ٣٠) (Basil, 2000: 30)

وكما هو معروف، يُعتبر التفكير قابلاً للنمو، كما أنه قابلٌ للضمور أيضاً؛ لذا ينبغي البحث عن الأساليب والأنشطة التي تمكن من تنمية التفكير ومنعه من التراجع أو الضمور. (السعدي ، ٢٠٠٤ : ٢٩) (Al-Saadi, 2004: 29)

ولأن المعلم يؤثر بكل سلوكياته من أقوال وأفعال على تحصيل التلاميذ، ونظراً لأثره البالغ على قدرات التفكير لدى المتعلمين، اخترنا أن نضع بين أيديكم مجموعة من المواقف الصفية المشجعة على التفكير.



## استجابة المعلم الفعالة

إنّ التفاعل - بين المعلم والمتعلم - الذي يُوفر مناخاً تملؤه الثقة ودفء العلاقة والشعور بالأمن النفسي، يحض على التفكير. وتعتبر الاستجابة الفعّالة جزءاً هاماً من هذا التفاعل ونقصد بها: تلك السلوكيات التي يقوم بها المعلم عند الاستماع إلى إجابة المتعلم عن الأسئلة الموجهة إليه، أو كرد فعل على طريقة تفاعل التلميذ مع ما قاله المعلم.

### فما شكل استجابة المعلم الفعّالة المثيرة لتفكير المتعلم؟

يقول : Kahn&Weiss إنّ أسلوب استجابة المعلم يؤثر في سلوك المتعلم أكثر من السؤال الذي وجهه أو التعليمات التي طلب من المتعلم تنفيذها.

بالمقابل وجد: Loweny&Morshall أنّ استجابات المعلم للتلاميذ تؤثر على مفهومهم لذواتهم، وعلى اتجاهاتهم نحو التعلم، وعلى تحصيلهم الدراسي، وعلاقتهم بالفصل بشكل عام. (كوافحة، ٢٠٠٣: ٩٨) (Kawafha, 2003: 98)

### وتصنف استجابة المعلم بحسب تأثيرها على المتعلم إلى نوعين:

- استجابات تمنع وتلغي أي فرصة للتفكير.
- استجابات تحافظ على التفكير وتشجعه وتنميه.
- استجابات تمنع وتلغي أي فرصة للتفكير تشجيع التفكير لدى الطلاب

تتجلى هذه الاستجابات بحسب السلوكيات التي يُبديها المعلم ولها نماذج مختلفة نذكر منها:

### النقد الذي يُقلل من شأن المتعلم

أثبتت الكثير من الأبحاث التربوية النفسية أنّ النقد السلبي يمنع المتعلمين من التعلم، ويُعتبر أحد الأسباب الرئيسية للأداء الضعيف، لأنّه يُشعر المتعلم بالانهزام ويمنعه من التفكير. ومن أمثله :

١. النقد الصريح الذي يحمل في طياته قيمةً سالبةً مثل: خطأ - ضعيف - غير صحيح.
٢. النقد المستتر مثل أن يقول المعلم: إجابتك غير دقيقة، من لديه إجابة أفضل؟
٣. النقد التهكمي مثل قول: ما هذه الأفكار الغريبة؟ أو ما هذه الإجابة السخيفة؟
٤. النقد غير اللفظي والذي يظهر في تعبيرات الوجه أو نبرة الصوت.

(مقلد، ١٩٨٦: ٥٤) (Muqallad, 1986: 54)

## المديح

يعتبر الكثير أنّ المديح عكس النقد كأن نستخدم قيمةً إيجابيةً مثل: عظيم - ممتاز - جيد. ولكن انطلاقاً من الواقع ومن نتائج الأبحاث والدراسات عن المديح يتضح أنّ مفهوم المديح يُعيد العكس

في معظم الحالات، لأنه يجعل المتعلمين يعتمدون على مصدر خارجي للإثابة وليس على أنفسهم. كما أنّ بعض المعلمين قد يستخدم المديح بشكل مستمر دون التمييز بين الأداء المستحق للمديح وآخر لا يستحق المديح أو الذي لا فائدة منه.

لذا ينبغي استخدام المديح بحذر في بداية الأعمال أو المهام حتى يكتسب المتعلم الثقة والمهارة اللازمة، والأفضل أن ينسحب المديح حتى يحل محله الرضا النابع من النجاح.

وقد يعترض معلمو المراحل الأولى على ما تقدم بخصوص المديح، ففي المراحل الأولى تكون الإثابة والمديح مناسبان، ولكننا لا نستطيع في نفس الوقت تحديد السن التي يتوقف أو يتراجع عندها لتبدأ الدافعية الداخلية بالتشكل. إنما المحك هو ملاحظة سلوك التلاميذ أثناء حل المشكلات واتخاذ القرار. (٢) استجابات تحافظ على التفكير وتشجعه وتتمية.

(أ) الصمت (زمن الانتظار).

(ب) تقبل الإجابات.

(ج) طلب التوضيح.

(د) تيسير جمع البيانات.

تشجيع التفكير لدى الطلاب. (مندور، ١٩٥٦: ٩٣) (Mandour, 1956: 93)

**(أ) الصمت:**

لاحظ الباحثون تباين استجابات التلاميذ بحسب صمت المعلم؛ لأنّ صمت المعلم يُشجع على الإبداع والتأمل في الإجابة، فعندما يوجه المعلم سؤالاً ويصمت لمدة ثانية أو ثانيتين يجيب المتعلم إجابة مختصرة ثم يتوقف، أما إذا صمت لأكثر من دقيقة فإنّ المتعلم يسترسل ليقدم إجابة كاملة وربما أفكاراً إضافية.

كما أنّ المتعلمين السلبين يصبحون أكثر تفاعلاً، فالصمت الذي يبديه المعلم يُظهر أنّه على ثقة بقدرة المتعلم على الإجابة، أما ذلك المعلم الذي يتسرع فيجيب عن السؤال بنفسه أو يوجه السؤال لمتعلم آخر، فإنّه يوحي للمتعلم الأول بأنه ليس بالمستوى المطلوب كي يتمكن من الإجابة عن السؤال، مما يصيب المتعلم بالإحباط ويمنعه من التفكير.

درب نفسك وتلاميذك على طريقة الانتظار بالخطوات الآتية:

- أخبر التلاميذ بفترة الانتظار.
- أخبرهم بالهدف من وراء الانتظار.
- اطلب منهم تدوين إجاباتهم بشكل فردي أولاً.
- اطلب من كل مجموعة مناقشة ما توصل إليه أفرادها.
- انتظر حتى يُنهي أكثر من نصف التلاميذ المهمة المطلوبة.

– أطلب من التلاميذ التوقف عند البدء بالإجابة من قبل أحد زملائهم.

(مجدي ، ٢٠١٣ : ٦١) (Magdy, 2013: 61)

### (ب) تقبل الإجابات:

ينبغي على المعلم تقبل إجابات الطلبة مهما كانت طبيعتها ودرجة موافقتها للمعيار المطلوب؛ حتى يوفر مناخاً يشجع على التقييم الذاتي، كي يمنح الطلبة شعوراً بالأمان وعدم الخوف من التهديد، فيصبح المتعلم أكثر قدرة على تقييم أدائه ومقارنته بأداء زملائه، وبالتالي لا يكون المعلم مصدر التقييم الوحيد.

وقد يتساءل معلم يقرأ المقال: كيف السبيل لتصويب إجابات التلاميذ المغلوطة حتى لا يعتقد أحد منهم أنها صواب؟

يُعتبر البديل الأفضل للاستجابة لهذا النوع من الإجابات أن يقوم المعلم بإعادة صياغتها، أو القيام بتطبيقها في موقف جديد، أو أن يُقارن بينها وبين غيرها من الأفكار المطروحة، أو أن يُلخصها... (عباس ، ٢٠٠٢ : ٩) (Abbas, 2002: 9)

### طرائق تقبل الإجابات

#### التقبل الحيادي

يعني أن يستقبل المعلم إجابة التلميذ دون إصدار حكم، مع ضرورة القيام بفعل يوحي بأن المعلم سمع الإجابة مثل القيام بتدوينها على السبورة.

#### التقبل الإيجابي

يعني أن يستقبل المعلم إجابة التلميذ، ومن ثم يقوم بتلخيصها والإضافة عليها أو مقارنتها بغيرها، مع الحفاظ على فكرة التلميذ الأصلية. ويعتبر التقبل الإيجابي ذو فائدة أكبر من التقبل الحيادي لأنه يتجاوز استقبال الرسالة إلى فهمها واستخدامها.

#### التقبل والتعاطف

يعني أن يستقبل المعلم إجابة التلميذ مع المضمون الوجداني المصاحب لها، ويستعين المعلم بخبراته الشخصية في هذا الإطار، مثل أن يقول المعلم: “أنا أفهم مصدر الغموض لديك لأنّ هذا الجزء فعلاً غير واضح...”

### (ج) طلب التوضيح

إنّ طلب التوضيح يُشبه التقبل كونه يعكس اهتمام المعلم بفهم أفكار المتعلم، إلا أنّه يمتاز عن التقبل بأنه يُعبّر عن عدم فهم المعلم لإجابة المتعلم، وبالتالي حاجته لمزيد من المعلومات أو البيانات

حتى يتحقق الفهم الجيد. وهذا بحد ذاته يُعد تشجيعاً للمتعلم وحثاً له على المثابرة ووضوح الهدف في التفكير.

وقد وضح Flanders أن هناك ارتباط بين مستوى تحصيل المتعلمين واستخدام المعلم لاستراتيجيات طلب التوضيح، كأن يطلب مزيداً من الأفكار المرتبطة بالفكرة الأساسية، أو يطلب مزيداً من التوضيح.

ومن الوظائف الهامة التي يحققها طلب التوضيح أنها تساعد على نمو تفكير التلاميذ في التفكير (الميتا معرفة)، وتشير الكثير من الدلائل إلى أن تعبير المتعلم عن استراتيجيات التفكير التي يستخدمها لإنجاز المهام التعليمية قبل أو أثناء القيام بالمهمة يمثل في حد ذاته نشاطاً عملياً هاماً لتنمية التفكير. (حسين، واخرون، ١٩٩٢، ٢٦: (Hussein, & others, 1992: 26)

#### (د) تيسير جمع البيانات

إن أحد أهم أهداف تعليم التفكير للمتعلم قيامه بمعالجة البيانات بنفسه وفق استراتيجيات مختلفة: كالتحليل، التصنيف، المقارنة، الاستنتاج.... لذا ينبغي الحصول على البيانات التي سيقوم بمعالجتها. وحتى يُساعده المعلم في الحصول على البيانات، لا بد أن يضع في حسابه حاجة المتعلم للمعرفة. حيث يوفر مناخاً يشجع المتعلمين على السعي نحو هذه الأخيرة وكذا الحصول على المعلومات، ويمكن تحقيق ذلك بوسائل عدة نذكر منها:

١. تقديم البيانات اللازمة للمهمة التعليمية.
٢. تشجيع المتعلم على تحديد البيانات التي يحتاجها لأداء المهمة.
٣. توفير مصادر متعددة للحصول على البيانات.
٤. إعطاء الوقت الكافي للتوصل إلى النتائج بشكل مستقل.
٥. إن قيام المعلم بتلك الاستجابات له الدور الأكبر في جعل التلاميذ أكثر قدرة على التفكير وأكثر جرأة على التفكير، وأكثر إحساساً بأهمية التفكير. فلا تصنعوا أسقفاً في أذهان تلاميذكم تحد من تفكيرهم وتمنعهم من الوصول إلى المعرفة بأنفسهم. (مجدي، ٢٠١٣ : ٥٩) (Magdy, 2013: 59)

#### تنويه عن الدراسات السابقة :

يضم هذا الفصل عرضاً لعدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة ببعض جوانب هذا البحث ، اذ يفيد الاطلاع عليها بلورة مشكلة البحث و إبراز أهميته وتحديد إجراءاته وانجاز خطته واختيار وسائله الاحصائية وتدعيم او اضعاف نتائجه بالاتفاق معه او الاختلاف عنه . ولما لم تجد الباحثة دراستها مشابهة لهذا البحث عمدت إلى إلغاء هذا الفصل والاعتماد على الباحثة نفسها في إجراءات بحثها واستخدام سياقات الإطار النظري .

### الفصل الثالث

#### ( منهجية البحث و إجراءاته )

##### أولاً / منهج البحث:

استعملت الباحثة منهجية البحث الوصفي الارتباطي كونه مناسب لتحقيق أهداف البحث الحالي ويتضمن هذا الفصل الإجراءات التي اتبعت في البحث - لتحديد مجتمع البحث واختيار العينة وأداتي البحث وتطبيقها والوسائل الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات وفيما يلي تفصيل لذلك .

##### ثانياً / مجتمع البحث :

يتألف مجتمع البحث من معلمي اللغة العربية ومعلماتها للسنة الدراسية ( ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ) ، حيث بلغ عدد معلمي اللغة العربية ومعلماتها في المديرية العامة للتربية في بغداد / الرصافة الثالثة ( ٢٨٩ ) معلماً ومعلمة تخصص لغة عربية بواقع ( ١٤٨ ) معلماً ، و( ١٤١ ) معلمة، والجدول ( ١ ) يوضح ذلك .

##### جدول ( ١ )

ت	الجنس	العدد
١	معلمو اللغة العربية	١٤٨
٢	معلمات اللغة العربية	١٤١

##### ثالثاً /عينة البحث :

اختارت الباحثة عينة عشوائية بسيطة مؤلفة من ( ٤٠ ) معلماً ومعلمة من المدارس التابعة لمديرية تربية الرصافة الثالثة حسب المناطق المقسمة في مدينة الصدر وكما هو مخطط في قسم الاحصاء ،وكما هو مبين في الجدول ( ٢ )

##### جدول ( ٢ )

توزيع أفراد العينة على وفق مناطق مدينة الصدر

ت	المناطق	المعلمون	المعلمات
١	حي جميلة	١٠	١٠
٢	الكيارة	١٠	١٠
٣	الاورفلي	١٠	١٠
٤	شارع الفلاح	١٠	١٠

## رابعاً / تحديد أدوات البحث :

### أداة القياس :

لتحقيق أهداف البحث الحالي قامت الباحثة بتبني أداتين لقياس الحاجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية في ضوء النماذج المستندة للتنمية البشرية وهو نموذج ( اسك ) ونموذج ( جايا ) ويتكونان من :

١- وصف المقياس يتألف مقياس انموذج اسك من ( ١٥ ) فقرة ، بينما انموذج جايا يتكون من ( ١١ ) فقرة ، إذ يختار المفحوص إحدى هذه الفقرات بوضع علامة ( √ ) أمام الفقرة التي يفضلها ويشعر انها تنطبق عليه معظم الوقت اذ وزعت الأوزان على البدائل المقترحة وكالاتي فكانت أوزانها ( نعم ، ٢ ) و ( كلا ، ١ ) وكانت جميع الفقرات ايجابية

٢- صلاحية الفقرات ( التحليل المنطقي للفقرات ) : لغرض التحقق من مدى صلاحية المقياس ومدى ملائمتة لعينة البحث تم عرضة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في التربية وعلم النفس وبعد تحليل آرائهم تبين أن جميع فقرات المقياس حصلت على نسبة ( ١٠٠ % ) ولم يطرأ اي تعديل على صياغة فقرات .

٣- الصدق الظاهري : ثم عرض الأداة على عدد من الخبراء المتخصصين في قسم العلوم التربوية والنفسية لبيان رأيهم بمدى ملائمة وصلاحية كل فقرة من حيث وضوحها في مقياس الخاصة التي وضعت من اجلها وإضافة مايقترح من تعديل وكانت الموافقة على جميع الفقرات .

٤- الثبات : يقصد بثبات المقياس درجة استقراره اذ طبق لأكثر من مرة بفواصل زمني مناسب ، ( داود ، وانور حسين ، ١٩٩٠ : ١٢٢ ) ويعد الثبات إجراء ضروري على الرغم من ان المقياس الصادق هو مقياس ثابت ولكن الصدق صفة نسبية ويمكن ان تكون مطلقة ولأجل التحقق من ثبات المقياس اعتمدت الباحثة على طريقة التجزئة النصفية حيث قامت بتطبيقها على عينة مقدارها ( ٢٠ ) من معلميا اللغة العربية تم اختيارهم بأسلوب عشوائي حيث قسمت فقرات المقياس إلى نصفين تمثل الفقرات الفردية نصفا والفقرات الايجابية نصف آخر واستخرجت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين نصفي المقياس اذ بلغ معامل الثبات ( ٠.٦٩ ) وبعد تصحيحه بقانون سبيرمان براون اذ بلغ معامل الثبات ( ٠,٨١ ) . ( سلام ، ٢٠٠٠ : ٥٩ )

### الصيغة النهائية للمقياس :

بعد الانتهاء من إجراءات الصدق والثبات تم إعداد الصيغة النهائية للأداة التي تكونت من ( ٢٠ ) فقرة فقد وضعت الباحثة أمام كل فقرة ( ٢ ) بدائل بعد إن أعطي الأوزان من ( ١-٢ ) فكانت الدرجات ( نعم ٢ ، كلا ١ ) ولأجل الحصول على الدرجة الكلية للمقياس تجمع الدرجات التي تحصل عليها الباحثة ، لذا فان أعلى درجة للمقياس هي ( ٦٤ ) واقل درجة ( ٣٢ ) ويشير المعلمون بوضع إشارة ( √ ) في الحقل الذي يناسبها وبذلك توفر للمقياس شروط الثبات بالإضافة إلى الصدق وهكذا فانا لمقياس صالح للتطبيق .

## تصحيح المقياس

يقصد بتصحيح المقياس ( الأداة ) الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من افراد العينة وذلك عن طريق جمع الدرجات التي تمثل استجاباتهم على كل فقرة من فقرات المقياس وعلى دقة الأوزان أمام كل بديل من البدائل وبلغ الوسط الفرضي للمقياس ( ٤٨ ) درجة وبلغت اعلى درجة ( ٦٤ ) درجة وبلغت أدنى درجة للمقياس ( ٣٢ ) درجة .

## خامساً / التطبيق النهائي للمقياس :

بعد إن تم إعداد المقياس الأول والثاني بواسطة نماذج التدريب المستتدة للتنمية البشرية لقياس الحاجات التدريبية اللازمة للمعلمين، قامت الباحثة بتطبيقهما على عينة البحث والبالغة ( ٤٠ ) معلما ومعلمة من معلمي اللغة العربية ومعلماتها في المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثالثة للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٢ في أثناء الدوام الرسمي وجرت العملية بانسيابية من دون مشكلات تذكر .

## سادساً / الوسائل الإحصائية :

من اجل تحقيق أهداف البحث الحالي فقد تمت معالجة بياناته بالوسائل الإحصائية التالية :

- ١- الاختبار التائي **t-test** لعينة واحدة للاختبار الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات العينة على مقياسي .
- ٢- معامل ارتباط بيرسون أستعمل في استخراج الثبات بطريقة التجزئة النصفية وكذلك استخراج العلاقة بين متغيري البحث.
- ٣- معادلة سبيرمان - براون استعملت لتصحيح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس
- ٤- الاختبار التائي لدلالة معامل الثبات استعمل لمعرفة دلالة العلاقة الارتباطية بين مقياسي البحث .
- ٥- الانحراف المعياري . ( البياتي ، ٢٠٠٨ : ٣٣ ) (Al-Bayati, 2008: 33)

## الفصل الرابع

### أولاً : عرض النتائج وتفسيرها .

### ثانياً : الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات .

من اجل تحقيق أهداف البحث قامت الباحثة باستخدام الوسط المرجح والوزن المئوي في معالجة البيانات ، واعتبار الفقرات التي تحصل على وسط مرجح اقل من (١) والوزن المئوي اقل من (٥٠،٥٠) فقرات غير متحققة ، وفيما يأتي عرض ذلك :

- بخصوص الأنموذج الأول (نموذج اسك ASC) لمساعدة واكتشاف هوايات الطلاب وميولهم وأنماط التفكير لديهم:

المرتبة	ت	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المثوي
١	٤	تهيئة الجو الدراسي	١,٦٩	٨٤,٩٣
٢	٣	التغيير في أساليب التدريس	١,٤٦	٧٣,٩٣
٣	٥	جذب انتباه الطلاب	١,٤٣	٧١,٧٩
٤	١٥	المرونة في التعامل	١,٣٧	٦٨,١٩
٥	١٠	تنوع أساليب تحفيز للطلبة	١,٣٥	٦٧,٦٢
٦	١٤	الالتزام بوقت الدرس	١,٢٣	٦١,٥٣
٧	٩	تنمية روح الفريق بين المتعلمين	١,١٥	٥٧,٦٢
٨	١٢	القدرة على قيادة الصف	١,١٥	٥٥,٧٦
٩	١٣	تشجيع التفكير الناقد والتفكير الجماعي	١,١١	٤٦,١٥
١٠	٢	تنمية الدافعية عند الطلاب	٠,٩٢	٤٤,٥٥
١١	١	تنمية روح العمل الجماعي عند الطلاب	٠,٨٩	٤١,٦٦
١٢	٧	تنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلاب	٠,٨٣	٣٩,١٠
١٣	٨	تحسن ملحوظ في القيم والاتجاهات لدى الطلاب	٠,٧٨	٣٢,٣٧

• بخصوص الأنموذج الثاني (نموذج جايكا) الذي يشمل ثلاثة عناصر تدريبية هي :  
خطأ أفعل أنظر:

المرتبة	ت	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المثوي
١	٤	ايضاح دور استراتيجيات التدريس في حل مشكلات الادارة الصفية	١,٧٨	٨٩,١٠
٢	٣	مساعدة التعلم التعاوني على تكامل شخصية الطالب	١,٦٢	٨١,٤١
٣	٥	إيجاد واحترام وجه النظر البديلة	١,٥٣	٧٦,٦٠
٤	١٥	التعليمات يصدرها المعلم بإشراك التلاميذ معه	١,٤٩	٧٤,٧٦
٥	١٠	فهم مستويات عليا ابتكارية وجوانب مهارة مختلفة	١,٣٥	٦٧,٦٢
٦	١٤	التنوع في الجلوس وحرية الحركة	١,٣٤	٦٧,٣٠
٧	٩	السماح لكل تلميذ التعلم حسب سرعته	١,٢٥	٦٢,٨٢
٨	١٢	اتباع طرائق التدريس المتمركزة حول التلميذ	١,٢١	٦٠,٥٧
٩	١٣	إحداث التغيير في قدرات التلميذ	١,٢٠	٦٠,٢٥



٥٨,٣٣	١,١٦	تمكين التلميذ من التفكير الإبداعي والابتكاري	٢	١٠
٥٧,٠٥	١,١٤	المساعدة على انتشار المتعة والمرح والمناقشة	١	١١

### توصل البحث الحالي إلى النتائج التالية:

١. تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين المتصلة بتحقيق الأهداف التربوية.
٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين من المعلمين لمصلحة النماذج التدريبية القائمة على التنمية البشرية .
٣. وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متوسطي درجات المعلمين في التطبيق البعدي للمقياس لكل من الامنودجين وملف التقييم التراكمي لمهارات تدريس اللغة العربية.

### النتائج التطبيقية للبحث ، تمثلت في :

- إعداد برنامج لتدريب المعلمين لتنمية مهارات التدريس مقرر اللغة العربية وتحقيق أهداف التنمية البشرية ذات الارتباط لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- تصميم دليل المدرب لتقديم البرنامج التدريبي.
- تصميم دليل مشرف اللقاءات الأسبوعية باللغة العربية بالمدارس .
- إعداد الاختبار التحصيلي للمتدربين لبعض جوانب عملية التنمية البشرية
- إعداد ملف تقييم مهارات معلمي اللغة العربية في تحقيق بعض أهداف التنمية البشرية من خلال تدريسها لمادة تخصصه.
- إعداد اختبار مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار معلمي اللغة العربية.

### توصيات البحث:

- في ضوء ما كشفه البحث عنه من نتائج توصي الباحثة بما يلي:
- تضمين برامج إعداد المعلم بوجه عام ومعلمي اللغة العربية بوجه خاص سواء التربوية أو الأكاديمية أو الثقافية بالمهارات والقدرات والاتجاهات اللازمة لمساعدتها علي المساهمة في رفع معدلات التنمية البشرية كمطلب مجتمعي ملح.
- تحويل الأهداف الإنمائية إلى أهداف تربوية يتم تضمينها في جميع برامج إعداد المعلمين علي اختلاف تخصصاته.
- إثراء المقررات الحالية للبرنامج التدريبي لمعلمي اللغة العربية بالمفاهيم والمهارات المرتبطة بكيفية رفع معدلات التنمية البشرية ، والمساهمة في تحقيق الأهداف التربوية.
- إنشاء مقررات جديدة تسهم في رفع معدلات التنمية البشرية وتحقيق الأهداف التربوية بشكل مباشر .

- الاهتمام بإنشاء المزيد من البرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين ، وتتناول مختلف جوانب العملية التعليمية.
- توجيه الاهتمام نحو إجراء المزيد من البحوث التي تستهدف تطوير برامج إعداد المعلم بمحاورها الثلاثة التربوي والأكاديمي والثقافي ومقرراتها المختلفة بما يسهم في تحقيق الأهداف التربوية.
- توجيه الانتباه نحو دمج تكنولوجيا التعليم التي تعتمد على الكمبيوتر والانترنت في تدريس وتعلم مختلف مقررات برامج إعداد المعلم.

#### مقترحات البحث:

- أثارت مناقشة النتائج التي توصل إليها البحث عددا من التساؤلات التي تصلح كأفكار لبحوث مستقبلية ، وهي:
- تصور مقترح لتطوير برنامج إعداد معلمي اللغة العربية في ضوء الأهداف القائمة على التنمية البشرية .
  - فعالية التصور المقترح لتطوير برنامج إعداد معلمي اللغة العربية في ضوء الأهداف النماذج المستندة الى التنمية البشرية في تحقيق الأهداف.
  - فعالية وحده تدريبية في اللغة العربية قائمة علنا لآخذ بنظام التعليم الفعال .
  - فعالية دمج تكنولوجيا الانترنت في برامج إعداد المعلم في تنمية الأداء التدريسي بالتربية العملية.

#### المصادر

١. أبو هلال وآخرون ،مدى توافق التعليم العالي مع سوق العمل المحلي ،دراسة تحليلية مركز البحوث والدراسات الفلسطينية ،سلسلة تقارير الابحاث ،رقم (٩) ،نابلس ،١٩٩٨
٢. باسل يوسف ، حقوق الإنسان ، كمر جعية ، مفاهيمية للتنمية البشرية ، دراسات في التنمية البشرية المستدامة بغداد / شباط ، ٢٠٠
٣. البياتي ، عبد الجبار توفيق : (٢٠٠٨)، الإحصاء وتطبيقاته في العلوم التربوية والنفسية، ط١، مكتبة الجامعة، الشارقة .
٤. جورج القصيفي . التنمية البشرية / مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، ١٩٩٥ في الوطن العربي
٥. د . خضير عباس عطوان و م . علي سلمان الصايل : (٢٠١٥) ، التعليم العالي في العراق بين متطلبات إدارة الجودة وحاجات سوق العمل والواقع المعاش ( مع الإشارة الى منبع التعليم في العلوم السلوكية )
٦. د. كاظم عبدالحسين عباس ، التربية والتعليم في ظل نظام البعث الجزء الثاني ، جامعة البصرة ، ٢٠٠٢
٧. د. حسين عبدالرحمن ، د. عدنان حقي شهاب زنكة ، دور التعليم العالي ومؤسساته التربوية في التنمية الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية دار الأمل للنشر والتوزيع ، إربد . الأردن ، ١٩٩٢م .

٨. سعادة، جودة أحمد وغازي خليفة. التنظيم الكلي والتنظيم الجزئي للمادة الدراسية وعلاقة ذلك بالتحصيل الدراسي للطلاب واحتفاظهم بالتعلم . مجلة مركز البحوث التربوية العدد (٢) ، السنة الأولى ، جامعة قطر ، ١٩٩٢م .
٩. السعدي ، ساهرة عباس قنبر . مهارات التدريس والتدريب عليها ، ط١ مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان .الأردن ٢٠٠٤م .
١٠. السعدي ، عماد توفيق وأخران . أساليب تدريس اللغة العربية ، ط ١، دار الأمل للنشر والتوزيع ، إربد . الأردن ، ١٩٩٢م .
١١. سلام أبراهيم كبة ، (٢٠٠٠) :التربية والتعليم في عراق التنمية البشرية ، القسم الحادي عشر ، دار الحكمة ، بغداد .
١٢. الشيرازي، حسن. الأدب الموجه، ط ١، مؤسسة البلاغ، دار سلوني للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت . لبنان، ٢٠٠٥م.
١٣. صالح ، أحمد زكي . نظريات التعلم، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة ١٩٧١م.
١٤. الضامن، حاتم صالح. علم اللغة، مطابع التعليم العالي، الموصل، ١٩٨٩م.
١٥. ضيف ، شوقي . الفن ومذاهبه في النثر العربي ، ط ٥ ، دار المعارف، مصر د.ت .
١٦. الطاهر، علي جواد. أصول تدريس اللغة العربية، ط ٢، دار الرائد العربي بيروت . لبنان، ١٩٨٤م.
١٧. الطاهر، علي جواد. تدريس اللغة العربية في المدارس المتوسطة والثانوية ، مطبعة النعمان ، النجف . العراق ، ١٩٦٩م .
١٨. الطائي ، سيف إسماعيل إبراهيم . أثر استخدام طريقتي القياس والاستقراء في تنمية بعض المهارات الأدبية لدى طلبة الصف الخامس الأدبي، ( رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الموصل، كلية التربية، ٢٠٠١م.
١٩. كوافحة ، تيسير مفلق . القياس والتقييم وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة، ط ١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ٢٠٠٣م.
٢٠. اللقاني ، أحمد حسين وعلي الجمل . معجم المصطلحات التربوية المُعرّفة في المناهج وطرق التدريس، ط ١، عالم الكتب، القاهرة . مصر، ١٩٩٦م.
٢١. لوفيل ، ك . وك لوسون . حتى نفهم البحث التربوي ، ترجمة : إبراهيم بسيوني عميرة ، دار المعارف ، مصر ، ١٩٧٦م .
٢٢. مجدي أبراهيم ، تطوير التعليم العالي عصر العولمة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ٢٠٠٠
٢٣. مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية (٣) العدد (٦) لسنة ٢٠١٣

٢٤. مصطفى ، إبراهيم وآخرون . المعجم الوسيط ، ج ١ ، ط ٢ ، دار الدعوة للتأليف والطباعة والنشر والتوزيع ، استانبول ، تركية ، ١٩٨٩م .
٢٥. مطلوب، أحمد. فصول في العربية، دور الهيئة العامة للعناية باللغة العربية في دعم اللغة الفصحى والحفاظ عليها، منشورات المجمع العلمي، ٢٠٠٣م.
٢٦. مقلد، محمد محمود. كيف تصوغ هدفاً تعليمياً سلوكياً؟ تطبيق في مجال اللغة العربية ، مجلة رسالة التربية ، سلطنة عمان ١٩٨٦م .
٢٧. مندور ، محمد. في الأدب والنقد، ط٣، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر القاهرة . مصر، ١٩٥٦م.

### References:

- 1- Abu Hilal and others, The extent of compatibility of higher education with the local labor market, analytical study, Palestinian Research and Studies Center, Research Report Series, No. (9), Nablus, 1998.
- 2- Basil Youssef, Human Rights, Kamar Jiya, Conceptual Human Development, Studies in Sustainable Human Development, Baghdad / February, 200
- 3- Al-Bayati, Abdul-Jabbar Tawfiq: (2008), Statistics and its applications in educational and psychological sciences, 1st edition, University Library, Sharjah.
- 4- Al-Qasifi, George , Human Development / Center for Arab Unity Studies, Beirut, 1995 in the Arab World
- 5- D. Khudair Abbas Atwan and M. Ali Salman Al-Sayel: (2015), Higher education in Iraq between the requirements of quality management, the needs of the labor market, and the living reality (with reference to the source of education in behavioral sciences)
- 6- Dr. Kazem Abdel Hussein Abbas, Education under the Baath Regime, Part Two, University of Basra, 2002
- 7- Hussein Abdel-Rahman, Dr. Adnan Haqqi Shihab Zanka, The Role of Higher Education and Its Educational Institutions in Social, Economic and Cultural Development, Dar Al-Amal for Publishing and Distribution, Irbid - Jordan, 1992 AD.
- 8- Saada, Jouda Ahmed and Ghazi Khalifa. The total and partial organization of the academic subject and its relationship to students' academic achievement and their retention of learning. Journal of the Educational Research Center, Issue (2), First Year, Qatar University, 1992 AD.
- 9- Al-Saadi, Sahira Abbas Qanbar. Teaching Skills and Training, 1st edition, Al-Warraq Publishing and Distribution Foundation, Amman - Jordan, 2004 AD.
- 10- Al-Saadi, Imad Tawfiq and others. Methods of Teaching the Arabic Language, 1st edition, Dar Al-Amal for Publishing and Distribution, Irbid - Jordan, 1992 AD.
- 11- Kubba ,Salam Ibrahim, (2000): Education and Education in Iraq, Human Development, Section Eleven, Dar Al-Hekma, Baghdad.

- 12- Al-Shirazi, Hassan. Directed Literature, 1st edition, Al-Balagh Foundation, Saloni Printing, Publishing and Distribution House, Beirut - Lebanon, 2005 AD.
- 13- Saleh, Ahmed Zaki. Learning Theories, Egyptian Nahda Library, Cairo, 1971 AD.
- 14- Al-Dhamin, Hatem Saleh. Linguistics, Higher Education Press, Mosul, 1989 AD.
- 15- Shawqi , Dhaif, Art and its doctrines in Arabic prose, 5th edition, Dar Al-Maaref, Egypt, D.T.
- 16- Al-Tahir, Ali Jawad. Principles of Teaching the Arabic Language, 2nd edition, Dar Al-Raed Al-Arabi, Beirut - Lebanon, 1984 AD.
- 17- Al-Tahir, Ali Jawad. Teaching the Arabic language in middle and secondary schools, Al-Numan Press, Najaf - Iraq, 1969 AD.
- 18- Al-Tai, Saif Ismail Ibrahim. The effect of using the methods of measurement and induction in developing some literary skills among fifth-grade literary students, (unpublished master's thesis), University of Mosul, College of Education, 2001 AD.
- 19- Kawafha, Tayseer Mufleh. Measurement, evaluation, and methods of measurement and diagnosis in special education, 1st edition, Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution and Printing, Amman, Jordan, 2003 AD.
- 20- Al-Laqani, Ahmed Hussein and Ali Al-Jamal. Dictionary of educational terms defined in curricula and teaching methods, 1st edition, Alam al-Kutub, Cairo, Egypt, 1996 AD.
- 21- Lovell, K. Wk Lawson. So that we can understand educational research, translated by: Ibrahim Bassiouni Amira, Dar Al-Maaref, Egypt, 1976 AD.
- 22- Magdy Ibrahim, Developing Higher Education in the Age of Globalization, Anglo-Egyptian Library, Cairo, 2000.
- 23- Al-Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences (3) Issue (6) for the year 2013
- 24- Mustafa, Ibrahim and others. Al-Mu'jam Al-Wasit, Part 1, 2nd Edition, Dar Al-Da'wa for Writing, Printing, Publishing and Distribution, Istanbul, Turkey, 1989 AD.
- 25- Matloub, Ahmed. Chapters in Arabic, the role of the General Authority for the Care of the Arabic Language in supporting and preserving the classical language, Publications of the Scientific Academy, 2003 AD.
- 26- Muqallad, Muhammad Mahmoud. How do you formulate a behavioral educational goal? Application in the field of the Arabic language, Resalat Al-Tarbiyah Magazine, Sultanate of Oman, 1986 AD.
- 27- Mandour, Muhammad. In Literature and Criticism, 3rd edition, Authorship, Translation and Publishing Committee Press, Cairo - Egypt, 1956 AD.