فاعليّة برنامج تدريبي لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي في مدارس محافظة اللاذقيّة الرّسميّة في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة في تحسين أدائهم المهني*

أ. فاطمة الزهراء يوسف شيخ خميس**
د. هيثم أبو حمود***

*تاريخ التسليم: 2016/4/9م، تاريخ القبول: 2016/5/31م.
**طالبة دكتوراه/ جامعة تشرين/ سوريا.
***أستاذ مساعد/ جامعة طرطوس/ سوريا.

ملخّص:

هدفت الدّراسة إلى تعرّف فاعليّة برنامج تدريبي لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة في تحسين أدائهم المهني. تكوّن مجتمع الدّراسة وعيّنته من جميع معلّمي ومعلّمات مقرّر التّربية المهنيّة في محافظة اللاذقية والبالغ عددهم (15) معلّماً ومعلّمة جرى اختيارهم بطريقة قصديّة خلال الفصل الثاني للعام الدّراسي (2014–2015). ولتحقيق هدف الدارسة قامت الباحثة ببناء برنامج تدريبي لتدريب معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة على تدريس أنشطة المادّة في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة، واختباراً تحصيليّاً من نوع الاختيار من متعدّد تكوّن في صورته النهائية من (38) فقرة، وبطاقة ملاحظة تضمّنت (14) معياراً رئيساً و(82) مؤشّراً يمكن ملاحظتها في أداء معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة، وتحققت من صدق الأداتين وثباتهما. ولتحليل نتائج الدّراسة استخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية كالمتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة واختبار (Wilcoxon Test). وأظهرت النتائج فعاليّة البرنامج المقترح، فقد بلغت قيمة الكسب المعدّل للمتوسّط الكلي للاختبار التّحصيلي (1.61) ولبطاقة الملاحظة (1.20)، وتراوحت قيمها لمجالات بطاقة الملاحظة بين (1.14–1.56). اقترحت الدّراسة تضمين برامج إعداد معلّمي التّربية المهنيّة قبل الخدمة وفي أثنائها لقائمة المعايير المهنيّة الوطنيّة التي اقترحتها الباحثة لما لها من انعكاس إيجابي في تحسين أدائهم المهني، وضرورة الاستمرار بتدريب معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة أثناء الخدمة من خلال برامج تدريبيّة تعمل على تحسين أدائهم المهني.

الكلمات المفتاحيّة: فاعليّة برنامج تدريبي، معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة، المعايير المهنيّة الوطنيّة، الأداء المهني.

The Effectiveness of a Training Program Designed for the Teachers of Prevocational Education Course in Enhancing their Performance at the Basic Educational Level at the Public Schools of Lattakia Governorate in the light of the National Professional Standards

Abstract:

The study aims to identify the effectiveness of a training program designed for the teachers of prevocational education course in enhancing their performance at the basic educational level at the public schools of Lattakia Governorate in the light of the national professional standards. The study sample consists of all the teachers of the prevocational education course with total number of (15) teachers, who were selected intentionally during the second semester of the academic year 20142015-. To achieve the goal of the study, the researcher designed a training program to train teachers of prevocational education course on teaching prevocational educational activities in the light of the National professional standards, in addition to achievement test consisted of 38 items of multiple choice questions, and note card that included (14) main parameters and (82) indicators that can be observed in the performance of prevocational education course teachers. Moreover, these tools were validated and verified. For data analysis section, the researcher used the following Tests like statistical processing, standard deviations, and Wilcoxon Test. The study results shows the effectiveness of the proposed program. The study suggests including the prevocational education teachers preparation programs before and during the service to the list of the National Professional Standards which are suggested by the researcher, due to their positive impact on improving the teachers' professional performance. Moreover, the study suggests the need to continue the training of prevocational education teachers during service through training programs to improve their professional performance.

***Key words**: The Effectiveness of Training Program, Prevocational Education Course Teachers, National Professional Standards, Professional Performance.*

مقدّمة

يؤدّي الاهتمام بالتّعليم إلى تحسين الموارد البشرية وتطوّرها ورفع كفاءتها الإنتاجيّة لتخريج أجيال قادرة على مواكبة متغيّرات العصر للمساهمة في تقدّم المجتمع ورقيّه باعتباره مصدراً مستداماً للتنمية. ويؤكّد التربويّون أنه لا يمكن لأي أمة أن تتقدّم أو تحقّق الرخاء بدون تقديم أفضل تعليم لكل طفل من أبنائها بحيث يقدّمه معلّمون مؤهّلون لأداء هذا الدور، كما وأنّه لا يمكن تفعيل أي إصلاح في منظومة التّعليم بدون معلّمين مؤهّلين تأهيلاً جيداً ومعاصراً. ويؤكّد سامونس (Sammons) (أنّ الهدف الرئيس للمدرسة هو عملية التّعليم والتعلّم الهادف)(Sammons,1999, 11). ولذلك يعطي الكثير من التربويين وزناً أكبر لدور المعلّم وما يقوم به في غرفة الدّراسة في عملية التغيير التربوي (العنزي، 2007).

ويعدّ معلّم التّربية المهنيّة حجر الزاوية في العمليّة التّربويّة والمفتاح الرئيسي فيها، وقد لا تحقّق المناهج والكتب والمقرّرات والبرامج المدرسيّة أهدافها ما لم يكن معلّم مقرّر التّربية المهنيّة جيّد الإعداد ومتميّزاً ذا كفايات عالية يترجمها إلى واقع (أبو شعيرة، 2008). وانطلاقاً من الدّور الحديث للمعلّم باعتباره يشكّل مفتاحاً للعمليّة التّعليميّة وموجّهاً ومرشداً وميسّراً للمتعلّمين وقائداً لأنشطتهم التّعليميّة، فقد ظهرت أدوارٌ جديدةٌ لمعلّم التّربية المهنيّة تركّز على القيام بتنظيم تعلّم التّربية المهنيّة من خلال الاستقصاء، والاكتشاف، والعمل اليدوي، واستخدام مشغل مقرّر التّربية المهنيّة وحديقة المدرسة وحتّى المصنع والمتجر، وليس علي التّلقين المباشر. ومن هنا تصبح مهمّة معلّم التّربية المهنيّة

هي تعليم المتعلّمين كيف يتعلّمون وكيف يفكّرون؟ لا كيف يحفظون المقرّرات والموضوعات الدراسيّة عن ظهر قلب دون فهمها واستيعابها وتوظيفها في الحياة (الأحمد وقسيس، 2005). لذلك كان لزاماً أن يتواكَب ذلك مع تقويم أداء معلّم مقرّر التّربية المهنيّة في ضوء العديد من المداخل والمعايير التي تهدف إلى تطوير أداء المعلّم عموماً. وقد تناولت العديد من الدّراسات أداء المعلّم في ضوء المعايير المهنيّة العالميّة والمعاصرة ومنها ما قدّمه توماس كوركوران (Corcoran, 1995) في بحثه عن مساعدة المعلّمين على التدريس الجيّد ورفع كفاءتهم المهنيّة، إذ أوضح أنه يجب تنظيم الجهود لرفع أداء المعلّمين ليكتسبوا المهارات، ويتعرّفوا المسؤوليّات التي تساعدهم في اكتساب المعارف الجديدة، وتعلّم طرائق التدريس الحديثة. كما يرى هاري هيرتز (Harry S. Hertz, 2001) أنّ استخدام معايير لقياس معدّل الأداء يشمل التّقويم الذّاتي من قبل القائمين على العمليّة التّعليميّة في ضوء المعايير الموجودة وتقويم العمليّة التّعليميّة، وذلك من أجل تحقيق الأهداف التّعليميّة بكفاءة ودون هدر. ويشير كلّ من إدي وشاير (Adey & Sayer,1994) بأنّ نشأة المعايير كانت في الخمسينيات من القرن العشرين عندما ظهرت فكرة الاختبارات المعياريّة من قبل الأكاديميّة المهنيّة لاختبار المتقدّمين إلى مهنة ما. وفي الثمانينات من نفس القرن بدأت حركة عالميّة لتطوير عمليتي التّعليم والتّعلّم في ضوء معايير تُوضع مسبقاً حيث وضعت الولايات المتّحدة الأمريكية الأفكار الأولى حول المعايير التّربويّة عام (Decker,2003)1984 وذلك بعد نشر التّقرير الشّهير بعنوان (أمّة في خطر) (والذي تمّ نشره عام 1983) شهدت الولايات المتّحدة الأمريكيّة حركة إصلاح تربوي اشتملت ظهور حركة المعايير في المجال التّربوي، وتمّت المباشرة بإنشاء مجالس متخصّصة في كثير من الدّول للاهتمام بهذه المعايير، وانسجاماً مع ذلك فقد كان المجلس الوطني لاعتماد مؤسّسات إعداد المعلّمين National Council for Accreditation of Teacher Education NCATE الجهة الرئيسة لاعتماد المؤسّسات التّربويّة في الولايات المتحدة الأمريكية؛ حيث تتمثّل رسالة المجلس في مساعدة الجمهور من خلال التأكّد من اكتساب خريجي المؤسّسات المعتمدة المعرفة والمهارات اللازمة لمساعدة الطّلاب على التعلّم، بالإضافة إلى تحقيق الرّيادة في إصلاح مؤسّسات إعداد المعلّمين (ستيف، 2007). كما عُقدت العديد من الندوات والمؤتمرات خلال العقود الأخيرة للقرن العشرين وحتى الآن نذكر منها مؤتمر (الإصلاح المدرسي خدمات وطموحات) عام (2007) في دولة الإمارات العربية المتّحدة، وقد كان من أهداف المؤتمر تطوير نظم وتدريب المعلّم، وندوة العلاقات التّكامليّة بين التّعليم العالي والتّعليم الأساسي في برامج إعداد وتدريب المعلّمين بفلسطين عام (2007) إذ كان أحد محوريها الرئيسين الاتّجاهات الحديثة في التّطوير والتّنمية المهنيّة للمعلّمين. واللقاء السّنوي الثالث عشر للجمعيّة السّعوديّة للعلوم التّربويّة والنّفسيّة (جستن) حول إعداد المعلّم العربي وتطويره في ضوء المتغيّرات العالميّة المعاصرة عام (2006) (الغامدي، 2012). كما عقدت جامعة الدّول العربية لقاءً في (25–26) تشرين الأول عام (2008) عن المعلّم العربي بحضور خبراء خمس عشرة دولة عربيّة، هدف اللقاء إلى وضع أسس استرشاديه موحّدة لمعايير أداء المعلّم العربي وإجازته للارتقاء به مهنيّاً واقتصاديّاً وبناء قدراته، ووضع أسس لإجازة البرامج التّدريبيّة وخلق آليات لدعم تبادل المعلّمين بين الدّول العربية. (الأمانة العامّة لجامعة الدّول العربيّة، 2009). وقد شرعت وزارة التّربية في الجمهورية العربية السورية بالأخذ بمدخل المعايير الوطنيّة للمناهج بغية ضمان جودة التّعليم؛ وذلك من خلال تحديد الأهداف المتّسقة مع التوقّعات الدوليّة لما ينبغي للمتعلم أن يتعلّمه ويتمكّن من أدائه في كل مراحل التّعليم، وتحديد نواتجه بشكل قابل للملاحظة والقياس (الفريق الوطني لوضع المعايير الوطنيّة للتّعليم العام ما قبل الجامعي، 2012). وفي هذا الصدد أوصت الورشة الوطنيّة لمتطلّبات المناهج وفق مدخل المعايير في الجمهورية العربية السورية بالأخذ بمدخل المعايير في إعداد المعلّم انطلاقاً من أنّ إعداد المعلّم يتمّ قبل الخدمة وفي أثناء الخدمة (سلّوم وآخرون، 2014). وبالتالي فإنّ تحسين كفاءة تدريس أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة يستوجب السعي إلى تأهيل معلّم مقرّر التّربية المهنيّة تأهيلاً مناسباً قبل الخدمة وفي أثنائها للقيام بالمهامّ المنوطة به. وقد جاء هذا البحث استجابةً لتلك الدعوات لتحسين أداء معلّم مقرّر التّربية المهنيّة في الجمهورية العربية السورية في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة.

وتؤدّي التّربية المهنيّة دوراً فعّالاً في تنشئة الأفراد والإسهام في تكامل بناء الشّخصيّة المتكاملة لهم، كما وتسهم في إكساب المتعلّم مهارات مهنيّة ذات مساس بحياته اليوميّة، وتعمل على غرس حبّ العمل اليدوي والمهني تجاه المهن المتنوّعة، وغرس الاتّجاهات الإيجابيّة في نفوس الطّلبة، والكشف عن استعداداتهم وقدراتهم وميولهم، وتعمل على تنمية الاتجاهات الإيجابيّة عند الطّلاب والإسهام في تحقيق تنمية متوازنة للقدرات الجسديّة االعقليّة والوجدانيّة والقيم الأخلاقيّة للفرد (الطويسي، 2004 ;Mo-hAmad & et.al,2012). وتختلف تعريفات التّربية المهنيّة باختلاف طبيعة نظرة المجتمعات والفلسفات للمفهوم الشمولي للتربية التي تعتبر التّربية المهنيّة أحد أشكالها، وكذلك نظرتها للعمل اليدويّ، وهذا ما يذهب إليه الفيلسوف والمربّي جون ديوي حيث يرى أن التّربية ينبغي أن تركّز على التّعلّم من خلال العمل والعمل اليدويّ، إذ أكّد على ضرورة تثبيت العمل اليدويّ في المدارس تحقيقاً لمبدأ النموّ المتكامل للفرد (Dewy,2001).. وقد عرّف الفريق الوطني لوضع المعايير الوطنيّة للمناهج في الجمهورية العربية السورية مقرّر التّربية المهنيّة على أنّها مادّة تعليميّة تطبيقيّة تقدمّ للمتعلّم معارف ومهارات وقيماً في مرحلة التّعليم الأساسي لتمكّنه من اكتشاف ميوله وقدراته الذّاتية، وتبصّره بحقيقة رغباته، وتساعده على فهم محيطه والتّعامل معه، وتنمّي لديه الابتكار والتّفكير العلمي، وتمكّنه من الاطلاع على التطوّرات في مجال التكنولوجيا (المعايير الوطنيّة لمنهاج مقرّر التّربية المهنيّة، 2012).

وعلى الرغم من مرور أكثر من عشر سنوات على تطبيق تجربة تدريس مقرّر التّربية المهنيّة في مدارس التّعليم الأساسي (الحلقتين الأولى، والثانية) ووزارة التّربية السورية لا تزال تقيّمها على أنّها تجربة من المبكّر تعميمها الآن وإدخالها الخطّة الدّراسيّة بسبب عدم توفر العدد الكافي من المشاغل لهذه التجّربة وعدم توفّر مستلزمات العمل فيها، وعدم توفّر أمناء المشاغل (إبراهيم ونيوف، 2007). ويعود الاهتمام بمقرّر التّربية المهنيّة في الجمهورية العربية السورية إلى السبعينات من القرن العشرين حيث تمّ تطبيق تجربة تدريس مقرّر التّربية المهنيّة بعد أن عُقد المؤتمر الثاني لتطوير

التّعليم، و(جرى إدخال مقرّر التّربية المهنيّة في مناهج التّعليم الأساسي في المرحلتين الابتدائية والإعدادية بدءاً من رياض الأطفال وانتهاءً بالصف التاسع) (بندر، 2012،2). وجاء الهدف من تدريس مقرّر التّربية المهنيّة كما هو وارد من المناهج التي وضعتها وزارة التّربية السورية بتنمية وتطوير المهارات والمواهب الفنّيّة والمهنيّة عند المتعلّمين وفق أسلوبٍ علميٍّ حديث. ويتطلّب ذلك مستلزمات تتمثّل في تأمين مشاغل في المدارس التي تطبق فيها، وتجهيز هذه المشاغل بأدوات العمل المطلوبة للمهن المقرّرة، ويجب ألا تقل مساحة المشغل عن مئة متر مربع، أما مجالات العمل المقرّرة حسب المنهاج فهي: الأعمال الكهربائيّة والخشبيّة والتزيين وصناعة الجلديات والتّكنولوجيا والعلوم التّطبيقيّة والأعمال الزراعيّة والرّسم الهندسي والرّسم الصّناعي والأعمال المعدنيّة والأعمال اليدويّة والفنون النّسويّة، وقد وزّعت وزارة التّربية الكتب المقرّرة لهذه المناهج على الطّلبة في المدارس التي تمّ اختيارها لمرحلة التّجريب. وفي إطار جهود وزارة التّربية السورية فيما يتعلّق بتحديث مناهج التّعليم العام– باعتبار المناهج التّربويّة إحدى الرّكائز الأساسيّة للنّهوض بالوطن وأساس التّقدم والتّنمية في المجتمع– فقد تمّ العمل على وضع المعايير الوطنيّة لمنهاج مقرّر التّربية المهنيّة في الجمهورية العربية السورية من قبل فريق من المختصّين وذلك بهدف تطوير منهاج مقرّر التّربية المهنيّة ليواكب التّطور المستمرّ للمناهج التّعليمية، ويراعي المستجدّات العلميّة والتّربويّة (المعايير الوطنيّة لمنهاج مقرّر التّربية المهنيّة في الجمهورية العربية السورية، 2012). وباعتبار أنّ مقرّر التّربية المهنيّة يتمّ تدريسه خارج أوقات الدّوام الرسمي فلا يوجد تقدير له، ويتمّ تحفيز المتعلّمين من خلال إنجاز الأعمال ومن خلال معارض في نهاية السّنة الدّراسيّة، ويتم تدريس المقرّر في المشغل نظرياً وعملياً؛ وذلك من خلال إعطاء فكرة نظرية وشرح للتمرين نظرياً ومن ثمّ تطبيقه عملياً من المعلّم، وتطبق بعض الأعمال من المتعلّمين حسب توافر المواد في المشغل (المعايير الوطنيّة لمنهاج مقرّر التّربية المهنيّة في الجمهورية العربية السورية، 2012؛ بندر، 2012). ويدرّس المقرّر مدرّس مساعد اختصاص عمل يدوي، ويساعد المدرّس في المشغل (أمين المشغل) اختصاص (معلّم حرفة أو أهلية تعليم ابتدائي أو معلّم مُثبّت على الشّهادة الثّانوية الفرع العلمي). وفي ضوء الأهداف التّربويّة المهنيّة التي يُتوقّع بلوغها، يُنتظر من معلّم مقرّر التّربية المهنيّة أن يعي دوره الجديد في إطار المتغيّرات على المناهج التّعليمية خاصة، وعلى العمليّة التّربويّة عامّةً، وأن يلتزم القيام بهذا الدور في ضوء ما أنيط به من مهام نذكر منها ما أورده (الحيلة، 1998): تبنّي الطّرائق الحديثة والفعّالة أثناء تدريس أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة، وتوظيفها في تعليم وتعلّم الموضوعات المهنيّة المختلفة، والتعرّف على المشكلات التي تعترض تطبيق المناهج في المجالات المهنيّة المختلفة، والعمل على حلّها بشكل موضوعي ومنطقي، ومراعاة الفروق الفرديّة بين المتعلّمين ومساعدتهم على إبراز ميولهم وقدراتهم المهنيّة، ومساعدتهم على اكتساب مهارات جديدة تساعدهم على اكتساب اتجاهات إيجابية نحو العمل اليدوي. وقد أكّدت الورشة الوطنيّة لمتطلبات المناهج وفق مدخل المعايير على إعداد المعلّم وفق مدخل المعايير، ومن المعروف أنّ إعداد المعلم يتمّ قبل الخدمة وفي أثناء الخدمة، ويسعى مدخل المعايير في إعداد المعلّم لتحويل التّعليم من وظيفة إلى مهنة، كما ويسعى إلى تمكين المعلّم من التّقويم الذّاتي والارتقاء بأدائه وتجويده. ومعنى المعايير في إعداد المعلم هو (وصف تفصيلي لما ينبغي أن يعرفه المعلم، ويؤمن به، ويستطيع أن يقوم به في أثناء التدريس داخل الصف، كما يشتمل هذا المعنى على توقّعات لمعارف واتّجاهات ومهارات أداء المعلم، وكذلك توجّهات لإيجاد برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم بالإضافة إلى مستوى أداء يؤهّل المعلم للحصول على رخصة مزاولة المهنة) (سلوم وآخرون، 2014، 81). وتعتبر الخبرة الميدانيّة لمعلم مقرّر التّربية المهنيّة، من المتطلّبات الهامّة والأساسيّة التي تسهم في جودة إعداده وفاعليّة تأهيله من خلال رفع كفاءته وتوسيع دائرة تجاربه العمليّة ومداركة التّطبيقيّة بهدف تقليل الحواجز بين عالم العمل وبرامج الإعداد المهني، ونقل بعض أجواء العمل الحقيقيّة إلى مواقع التّعليم والتّدريب. ويتمّ وضع خطّة محدّدة زمنياً لتدريب المعلم داخل المدرسة أو خارجها بحيث تتضمّن الدورة التّدريبيّة الجانبين النّظري والعملي لمقرّر التّربية المهنيّة أو إحداهما، وعلى المشرفين والإدارات في المؤسّسة التعليميّة أن يقدّموا الاهتمام والرّعاية الكافية لبرامج تدريب المعلم، وأن يكون التّدريب متنوّعاً ومستمرّاً، وأن تشتمل الدورة التّدريبيّة على جوانب كالإدارة الصّفيّة، وطرق التّدريس، وتكنولوجيا التّعليم، واستراتيجيّات التّقويم وأدواته (هزايمة وإسماعيل، 2014). وفي الجمهورية العربيّة السّورية وعلى الرّغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها وزارة التّربية السّورية للارتقاء بمستوى الأداء المهني لمعلّمي المواد المختلفة وتجويد برامج إعدادهم قبل الخدمة وفي أثناء الخدمة، لكن يمكن القول، إنّ معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة ما يزال ينقصهم التّدريب الكافي الذي يحقّق الارتقاء بمستوى أدائهم المهني، إذ أشارت (بندر، 2012) إلى أنّ من صعوبات تدريس مقرّر التّربية المهنيّة في الجمهوريّة العربية السوريّة عدم توفّر المعلّم المؤهّل الذي يملك قاعدة عريضة من المهارات الأدائيّة والمعلومات النّظريّة والفنيّة. وتزداد الحاجة إلى تدريب معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة وذلك لأهميّة التّربية المهنيّة وأهميّة تدريب معلّميها ليكونوا قادرين على تحمّل مهام تدريس مقرّر التّربية المهنيّة ومحاولة الارتقاء بتجربة تدريس المقرّر من خلال معلّمين مؤهّلين ومدّربين على القيام بأدوارهم الجديدة في ضوء المستجدّات والمتغيّرات الرّاهنة.

وبالرّغم من حداثة موضوع تحسين الأداء المهني للمعلّم عموماً ومعلّم مقرّر التّربية المهنيّة خصوصاً وفق مدخل المعايير، فقد أجرى رصرص (2013) دراسة هدفت إلى تقويم أداء معلّمي الرّياضيات بغزّة في ضوء المعايير المهنيّة المعاصرة ومن ثمّ وضع تصوّر مقترح لتطوير أداء معلّمي الرياضيات، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث ببناء بطاقة ملاحظة في ضوء المعايير المهنيّة المعاصرة، إذ تضمّنت البطاقة (13) معياراً رئيساً و(65) مؤشّراً يمكن ملاحظتها في أداء معلّم الرياضيات، قام الباحث بتطبيق بطاقة الملاحظة على (60) معلّماً ومعلّمة من مديرية تعليم رفح، وأظهرت النتائج أنّ نسبة الموافقة على مؤشّرات المعايير المهنيّة لأداء معلّمي الرياضيات ما بين العينة تراوحت بنسبة (22.9 % –90 %). وتراوحت نسبة الموافقة على المعايير المهنيّة لأداء معلّمي الرياضيات ما بين العينة بنسبة 48.7 %– 81 %) وقام الباحث بناءً على توافر المؤشّرات الضّعيفة والمتوسّطة بوضع التّصوّر المقترح لتطوير أداء معلّمي الرّياضيات بغزّة.

وأجرت الحسين (2012) دراسة هدفت إلى بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية الأداء المهني لمعلّمي الحلقة الأولى من التّعليم الأساسي في ضوء متطلّبات المناهج المطوّرة، ودراسة فاعليّة البرنامج التّدريبي المقترح، ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بإعداد اختبار تحصيلي وبطاقة ملاحظة لقياس الجانب المعرفي والمهاري وتطبيقهما قبليّاً وبعديّاً على مجموعة البحث، وتطبيق البرنامج التّدريبي على مجموعة البحث المكوّنة من (40) معلمة من معلّمات الحلقة الأولى من التّعليم الأساسي في سورية. أظهرت النّتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة (0.01) بين متوسّطي درجات المعلّمين في مجموعة البحث في التّطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التّحصيلي ولبطاقة الملاحظة لصالح التّطبيق البعدي بالنّسبة للبرنامج التّدريبي ككل ولكل جلسة تدريبيّة على حده، ووجود فاعليّة للبرنامج التّدريبي اتّضحت من خلال ارتفاع قيم مربّع إيتا بالنّسبة للاختبار التّحصيلي وبطاقة الملاحظة.

وأجرى الغامدي (2012) دراسة هدفت إلى بناء برنامج تدريبي مقترح للنموّ المهني لمعلّمي العلوم بالمرحلة المتوسّطة في ضوء بعض المعايير العالميّة ومتطلّبات مناهج العلوم المطوّرة، وبناء حقيبة تدريبيّة (التّقويم في مناهج العلوم المطوّرة) وهي إحدى حقائب البرنامج التّدريبي المقترح. تكوّنت عينة الدّراسة من (27) معلّماً للعلوم بالمرحلة المتوسّطة جرى اختيارهم قصديّاً من مدينة مكّة المكرّمة التّعليميّة، واستخدم الباحث اختباراً تحصيليّاً من إعداده، حيث تمّ تدريب المعلّمين، ثمّ تطبيق الاختبار قبلياً وبعدياً. توصّلت الدّراسة إلى فاعليّة الحقيبة التّدريبيّة في تحسين النموّ المهني لمعلّمي العلوم بالمرحلة المتوسّطة في مجال التّقويم في مناهج العلوم المطوّرة.

وأجرى تشوكيوراه وأكيوت (Chukwurah & Okute 2011) دراسة استهدفت تعرف مدى فعاليّة برامج إعداد معلّم التّربية المهنيّة في ولاية كروس ريفر في نيجيريا، ومدى توافق هذه البرامج مع متطلّبات تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات (ICT)، وكيف يتمّ الاستفادة من التّقنيّات الحديثة في برامج إعداد معلّمي التّربية المهنيّة قبل الخدمة في ولاية كروس ريفر في نيجيريا. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التّحليلي، ولجمع المعلومات صُممتْ استبانة تكوّنت في صورتها النّهائيّة من (20) فقرة مُتضمّنة في ثلاثة مجالات. تكوّن مجتمع الدّراسة وعيّنته من جميع المحاضرين في كليّة التّربية في جامعة كالابار وجامعة كروس ريفر للتّكنولوجيا والبالغ عددهم (45). توصّلت الدراسة إلى أنّ برامج إعداد معلّمي التّربية المهنيّة قبل الخدمة في ولاية كروس ريفر غير متوافقة مع متطلّبات تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات. وأوصى الباحثان بإدماج برامج تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات في مناهج إعداد معلّمي التّربية المهنيّة والتّعليم المهني.

كما استهدفت دراسة روبرت (Robert (2011 التّحقّق من درجة وعي معلّمي الكليّة التّقنيّة في ولاية بينو في نيجيريا بتكنولوجيا المعلومات والاتّصالات، وتحديد مصادر معلّمي الكليّة التّقنيّة من المعلومات لتعليم الحرف التّقنيّة، وتحديد الوسائل التّعليميّة المستخدمة في أثناء عرض الدّرس، وتحديد وسائل التّواصل المستخدمة مع زملاء المهنية في أثناء معالجة المشاكل في التّطبيقات المهنيّة، وتحديد الكليّات التّقنيّة التي لديها مرافق إنترنت. استخدمت الدّراسة المنهج المسحي، ولجمع المعلومات تمّ تصميم استبيان تكوّن في صورته النّهائيّة من (15) فقرة مُتضمّنة في أربعة مجالات. تكوّن مجتمع الدّراسة من جميع معلّمي الكلّيات التّقنيّة في ولاية بينو في نيجيريا والبالغ عددهم (300) معلّماً، اختارت الباحثة عيّنة بلغ عدد أفرادها (106) معلّماً في الكليّة التّقنيّة في بينو. توصّلت الدّراسة إلى عدم وجود شبكة إنترنت في العديد من الكليّات التّقنيّة، وأنّ معظم معلّمي الكليّة التّقنيّة يستخدمون الوسائل التّقليديّة كالطّباشير والتّواصل الشفهي في أثناء شرحهم الدروس المهنيّة والتّقنيّة. كما يتعيّن على المعلّمين تبنّي استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات في تعليم الحرف المهنيّة والتّقنيّة بغية تحقيق أفضل لأهداف التّربية المهنيّة والتّقنيّة.

وقامت اليمني (2011) بدراسة هدفت إلى تحديد معايير الجودة الشاملة التي ينبغي توافرها في تدريس مادّة التّربية الفنيّة بالمرحلة المتوسّطة، وتقويم الأداء التّدريسي لمعلّمات التّربية الفنيّة للمرحلة المتوسّطة في ضوئها، وتقديم تصوّر مقترح للأداء التدريسي لمعلّمات التّربية الفنية في ضوء معايير الجودة الشاملة، ومعرفة فاعليّة هذا التصوّر من وجهة نظر المتخصّصين. بلغت عينة الدّراسة (20) معلّمة من معلّمات التّربية الفنية للمرحلة المتوسّطة بمدينة الرياض. أظهرت النتائج: ارتفاع مستوى أداء معلّمات التّربية الفنية للمرحلة المتوسّطة في تحديد أهداف المنهج والمادّة والتلاميذ يليها في المرتبة الثانية تمكّن المعلّمة من المادّة العلميّة واستخدام أدوات التّربية الفنيّة بمهارة عالية، وفي المرتبة الثالثة مراعاة الفروق الفردية بين التلميذات، وفي المرتبة الرابعة استخدام معلّمات التّربية الفنيّة للمرحلة المتوسّطة استراتيجيات متعدّدة لتقويم التلميذات وبمستوى أداء متوسّط، ثمّ تدنّي مستوى أداء معلّمات التّربية الفنيّة للمرحلة المتوسّطة في ممارسة التّقويم الذّاتي داخل المؤسّسة.

وهدفت دراسة الدهش (2009) إلى تقويم أداء معلّمي الرياضيات بمدارس منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية في ضوء المعايير المهنيّة المعاصرة. تكوّن مجتمع الدّراسة من جميع معلّمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية بالمدارس النهارية الحكومية (بنين) التابعة لوزارة التّربية والتّعليم بمدارس منطقة الرياض للعام الدراسي (2009/2010). ولأغراض الدّراسة تمّ إعداد أداتين: استبيانه لتحديد المعايير المهنيّة لمعلّمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية، وبطاقة ملاحظة لتحديد مدى توافر المعايير المهنيّة في أداء معلّمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية بمدارس منطقة الرياض، احتوت بطاقة الملاحظة في صورتها النهائية على (13) معياراً رئيساً تحتوي على (65) مؤشّراً يمكن ملاحظتها في أداء معلّم الرياضيات بالمرحلة الثانوية داخل الصف. أظهرت النتائج وجود دلالة إحصائية لتوافر (37) مؤشراً من إجمالي (65) مؤشراً بدرجة قليلة، وتوافر (3) مؤشرات من إجمالي (65) مؤشراً بدرجة متوسّطة، وتوافر (3) مؤشرات من إجمالي (65) مؤشراً بدرجة كبيرة، وعدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى (0.001) لتوافر (13) مؤشراً، ووجود (7) مؤشرات ليس لها دلالة إحصائية عند مستوى (0.001) ولكن لها دلالة إحصائية عند مستوى (0.01).

وفي تقويم أداء معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة أجرى الشوبكي (2007) دراسة هدفت إلى تقويم أداء معلّمي ومعلّمات مقرّر التّربية المهنيّة في التّدريس بطريقة العروض العمليّة في مرحلة التّعليم الأساسي في الأردن. قام الباحث بإعداد بطاقة ملاحظة تشتمل على (35) مهارة وموزّة على ثمانية مجالات وجرى التحقّق من صدقها وثباتها. أظهرت النتائج أنّ أداء معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة في التّدريس بطريقة العروض العمليّة كان بمستوى متوسّط، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسّط درجات أداء معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة في التّدريس بطريقة العروض العمليّة تعزى إلى متغير مدّة الخبرة ولصالح ذوي الخبرة العالية، وعدم وجود فروق في متوسّط درجات أداء معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة في التّدريس بطريقة العروض العمليّة تعزى إلى متغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسّط درجات أداء معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة في التّدريس بطريقة العروض العمليّة تعزى إلى متغير المستوى العلمي ولصالح ذوي المستوى العلمي العالي.

وأجرت **السيد (2005)** دراسة هدفت إلى بناء برنامج تدريبي قائم على كفايات معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي في الأردن، وبيان فاعليته في تنميه الكفايات معرفياً وأدائياً. ولتحقيق أهداف الدّراسة أعدّت الباحثة قائمة كفايات معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة واحتوت سبعة مجالات، اختبار معرفي للكفايات من نوع الاختيار من متعدّد، وبطاقة ملاحظة لقياس أداء معلّم مقرّر التّربية المهنيّة في البيئة التّعليمية، ودليل مقابلة احتوى على خمسة عشر سؤالاً. أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالّة إحصائياً في متوسّط درجات المعرفة والأداء للكفايات التّعليمية لدى معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة تعزى لمتغيّرات الجنس، والمؤهّل، والخبرة، والتفاعل بينها. وجود فروق دالّة إحصائياً في متوسّط درجات المعرفة والأداء للكفايات التّعليمية لدى معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة بين القياسين القبلي والبعدي تعزى لأثر البرنامج التّدريبي.

واستهدفت دراسة **جاد (2003)** تقويم معلّم الرّياضيات الذّاتي لأدائه التّدريسي بالمرحلة الإعداديّة وبيان أثر هذا التقويم في تحسين وتنمية مهاراته التدريسية. ولتحقيق أهداف الدّراسة قامت الباحثة بتصميم بطاقة التقويم الذاتي والتي تهدف إلى مساعدة معلّمي الرياضيات بالمرحلة الإعدادية في تقويم أدائهم التدريسي في أثناء سير الدرس، وبعد انتهائه، وبطاقة التقويم الخارجية والتي تهدف إلى مساعدة القائمين على تقويم أداء معلّم الرياضيات بالمرحلة الإعدادية وتمّ تطبيق الدّراسة على عينة من معلّمي الرياضيات في دمياط بلغ عددها (100) معلّماً ومعلّمة. أظهرت النتائج أن اتّباع أفراد العينة من المعلّمين لأسلوب التّقويم الذّاتي في تقويم أدائهم التدريسي داخل الفصل الدراسي من خلال تطبيقهم لبطاقة التقويم الذاتي قد أسهم في حدوث تحسن ملحوظ في أدائهم التدريسي وذلك بنتيجة الفروق بين متوسّط درجاتهم في التّطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة التقويم الخارجية.

وأجرى **لو Lowe 2000** دراسة هدفت تقويم أداء معلّمي بعض المدارس الثانوية في بعض المدارس المختارة بجنوب كاليفورنيا في المجالات الآتية: (صياغة الأهداف، تحليل محتوى الدرس، الإجراءات التدريسية التي يتّبعها المعلّم لتحقيق هذه الأهداف، نتائج عملية تدريسهم). شملت عينة الدارسة (175) معلّماً موزّعين على (14) مدرسة ثانوية خاصة، و(8) مدارس ثانوية عامة، و(41) موجهاً تربوياً. ولأغراض الدّراسة صمّم الباحث استبانتين إحداهما للمعلّمين والأخرى للموجهين. توصّلت الدّراسة أنّ أكثر الأمور التي يجب مراعاتها عند تقويم المعلّم كما يراها المعلّمون والموجّهون هي: الملاحظات والزيارات الصفّية لمديري المدارس، ومدى ضبط المعلّم للفصل في أثناء سير الدرس، وضرورة تعزيز القوة في أداء المعلّم وذلك من خلال التغذية الراجعة.

كما استهدفت دراسة **لوجران ونورث فيلد Laugh ran & North field 1995** بيان أثر المقابلات الشخصية التي تعقد مع المعلّمين في تحسن أدائهم التدريسي وتنميته. اشتملت عينة الدّراسة (50) معلّماً من معلّمي العلوم والرياضيات في المدارس الثانوية في أستراليا. توصّلت الدّراسة إلى وجود أثر دالّ إحصائياً لهذه المقابلات في تحسن أداء المعلّم وتنميته خصوصاً عندما يقوم المعلّم بكتابة وثيقة يومية (Teacher›s portfolio) يسجّل فيها أدائهم وما قابله من مواقف خلال الحصة ثمّ يقوم بقراءتها وعرضها على زملائه.

يتّضح من عرض الدّراسات السّابقة ما يأتي: اهتمّت بعض الدّراسات بتقويم الأداء التّدريسي لمعلّمي المواد المختلفة في ضوء المعايير المهنيّة المعاصرة ومعايير الجودة الشاملة والمناهج المطوّرة كدراسة كلّ من رصرص (2013) ودراسة الحسين (2012) ودراسة الغامدي (2012) ودراسة اليمني (2011) ودراسة الدهش (2009) ودراسة لو Lowe 2000، بينما اهتمّ بعضها الآخر بتقويم الأداء الذاتي للمعلّمين وأثر هذا التقويم في تحسين مهاراتهم التّدريسية كدراسة جاد (2003) و دراسة لوجران ونورث فيلد (Laugh ran & North field 1995)، وعُنيت فئة ثالثة بتقويم الأداء التدريسي لمعلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة بطريقة العروض العمليّة كدراسة الشوبكي (2007)، و دراسة السيد (2005) التي اهتمّت بتدريب معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة على الكفايات المعرفية والأدائية ودراسة تشوكيوراه وأكيوت Chukwurah & Okute 2011 التي استهدفت التّعرّف على مدى فعاليّة برامج إعداد معلّم التّربية المهنيّة في ومدى توافق هذه البرامج مع متطلّبات تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات (ICT) وفي نفس السّياق دراسة روبرت(Robert 2011) التي استهدفت التّحقّق من درجة وعي معلّمي الكليّة التّقنيّة في ولاية بينو في نيجيريا بتكنولوجيا المعلومات والاتّصالات. طُبّقت الدّراسات السّابقة على معلّمي مواد مختلفة ولمراحل مختلفة؛ فبعضها طُبّق على معلّمي الرياضيات ومعلّمي مواد أخرى في المرحلة الثانوية كدراسة الغامدي (2012) ودراسة الدهش (2009) ودراسة لو Lowe (2000) ودراسة لوجران ونورث فيلد Laugh ran & North field (1995)، وطُبّق البعض الآخر على معلّمي الرياضيات في المرحلة الإعدادية كدراسة جاد (2003)، بينما طبقت دراسة كلّ من اليمني (2011) على معلّمي التّربية الفنيّة في المرحلة المتوسّطة، وطُبّقت دراسة كلّ من الشوبكي (2007) و السيد (2005) على معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي والحسين (2012) على معلّمي مرحلة التّعليم الأساسي. في حين طبّق بعضها الآخر على المرحلة الجامعية كما في دراسة كلّ من تشوكيوراه وأكيوت Chukwurah & Okute 2011 التي طُبّقت على معلّمي التّربية المهنيّة في مرحلة الإعداد،

ودراسة Robert (2011) التي طُبّقت على معلّمي الكليّة التّقنية. تلتقي الدّراسة الحاليّة مع الدّراسات آنفة الذّكر في تناولها موضوع تحسين الأداء التدريسي للمعلّم في ضوء المعايير المهنيّة المعاصرة، إلا أنّها تميّزت عنها بأنّها ركّزت على المعايير المهنيّة الوطنيّة للمعلّم في الجمهورية العربية السورية والعمل على الخروج بمعايير مهنيّة وطنيّة لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة. وتميّزت أيضاً بتدريب معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة على البرنامج التّدريبي المقترح والذي تمّ بناؤه في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة، كما أفادت الباحثة من هذه الدّراسات في بلورة مشكلة الدّراسة الحاليّة وإجراءات تناولها.

مشكلة الدّراسة:

انطلاقاً من الدّور الهامّ لمعلّم مقرّر التّربية المهنيّة وتطوّر حركة إعداده وتطويره، وانسجاماً مع الاتّجاهات العالميّة المعاصرة في إعداد معلّم مقرّر التّربية المهنيّة التي تدعو إلى أن يتمّ هذا الإعداد في مستوى الكليّات الجامعيّة بالإضافة إلى متابعة إعداد معلّم مقرّر التّربية المهنيّة من خلال التّدريب في أثناء الخدمة. وفي ضوء الدّراسات التي تنادي بوضع معايير تحدّد وبشكل دقيق الكفايات التي يفترض توافرها في المعلّم في المواد التي شملتها تلك الدّراسات مثل دارسة رصرص (2013) والحسين (2012) والغامدي (2012) واليمني (2011) والدهش (2009) والشوبكي(2007) والسيد (2005) وجاد (2003). وانسجاماً مع الأخذ بمدخل المعايير الذي بدأت به وزارة التّربية في الجمهورية العربية السورية لوضع معايير وطنيّة للمناهج التّربويّة، وعملاً بتوصيات الورشة الوطنيّة لمتطلّبات المناهج وفق مدخل المعايير في الجمهورية العربية السورية، وباعتبار أنّ تقييم الأداء المهني للمعلّم في ضوء المعايير يتميّز بالموضوعية في تحليل هذا الأداء، ولمّا كانت الأدبيّات التّربويّة الذي تمكّنت الباحثة من الوصول إليها أظهرت وجود دراسات تناولت موضوع تقويم أداء المعلّم في مرحلة من مراحل التّعليم، أو لمعلّمي مادّة من المواد الدراسية (غير مقرّر التّربية المهنيّة)، فقد تبيّن للباحثة عدم وجود دراسة تتناول مقرّر التّربية المهنيّة من منظار تكاملي، وإنّ ذلك يؤشّر عل ضرورة القيام بدراسة لتدريب معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة على التّدريس وفق المعايير المهنيّة الوطنيّة، وحتى تكون المشكلة أكثر وضوحاً يمكن تحديدها بالسؤال الآتي:

◄ **ما فاعليّة برنامج تدريبي لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي في مدارس محافظة اللاذقية الرّسميّة في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة في تحسين أدائهم المهني؟**

فرضيات الدّراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسّط درجات أعضاء المجموعة التجريبية من معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في الاختبار التحصيلي القبلي ومتوسّط درجاتهم في الاختبار التّحصيلي البعدي.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسّط درجات أعضاء المجموعة التجريبية من معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في التّطبيق القبلي لبطاقة الملاحظة ومتوسّط درجاتهم في التّطبيق البعدي.

أهمّيّة الدّراسة:

1. تكتسب الدّراسة الحاليّة أهمّيتّها النّظريّة من أهمّيّة تدريب معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في أثناء الخدمة في المحافظة على مستوى متطوّر في تدريس أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة، والإسهام في تنمية قدرة معلّم مقرّر التّربية المهنيّة على تدريس الجوانب النّظرية والعمليّة للمادّة، فضلاً عن ضمان تمكّن معلّم مقرّر التّربية المهنيّة من تدريس المتعلّمين من تخصّصاتٍ أخرى.

2. وتوفّر الدّراسة معلومات وبيانات للمعنيّين بمقرّر التّربية المهنيّة، وعلى وجه الخصوص معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة لتعريفهم بالمعايير المهنيّة الوطنيّة، وتدريبهم عليها، والعمل على ربط أدائهم بها بما يسهم في تطوير أدائهم وتحسينه. كما يُتوقّع أن تفيد نتائج الدّراسة الموجّهين الاختصاصيّين للمادّة من خلال استخدامهم قائمة المعايير المهنيّة الوطنيّة عند تقييم أداء معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة للوقوف على مواطن الضعف والقوّة في أدائهم. ويُتوقّع من هذه الدّراسة أن تلفت أنظار المعنيّين في وزارة التّربية في الجمهورية العربية السورية بالتأكيد على إدراج البرنامج التّدريبي المقترح القائم على المعايير المهنيّة الوطنيّة في برامج إعداد معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة قبل الخدمة وفي أثنائها.

أهداف الدّراسة:

بناءً على ما تمّ عرضه لمشكلة الدّراسة ومبرّراتها يمكن تحديد أهداف الدّراسة بالآتي:

1. بناء برنامج تدريبي لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي في المدارس التي تمّ اختيارها لتجريب تدريس مقرّر التّربية المهنيّة وفق المعايير المهنيّة الوطنيّة.

2. قياس فاعليّة البرنامج التّدريبي المقترح في تحسين الأداء المهني لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة.

حدود الدّراسة:

- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدّراسة على معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في المدارس التي تمّ اختيارها لمرحلة التّجريب في محافظة اللاذقية.

- **الحدود المكانيّة:** اقتصرت الدّراسة على المدارس الرّسميّة التي تُطبّق فيها تجربة تدريس مقرّر التّربية المهنيّة في محافظة اللاذقية.

- **الحدود الزّمنيّة:** اقتصرت الدّراسة على تطبيق البحث خلال الفصل الثاني للعام الدراسي (2014 /2015).

- **الحدود الموضوعيّة:** تتمثّل في تدريب أفراد عيّنة البحث على المعايير المهنيّة الوطنيّة المتضمّنة في البرنامج التّدريبي، ومدى استيعابهم لها وذلك استناداً إلى الأدوات المعتمدة في الدّراسة.

التّعريفات الاصطلاحيّة والإجرائيّة:

الفاعليّة: هي مقدار الأثر الذي يمكن أن تحدثه المعالجة التّجريبيّة باعتبارها متغيّراً مستقلّاً في أحد المتغيّرات التّابعة (سالم ومصطفى، 2006)

البرنامج التّدريبي: هو الجهود المنظّمة والمخطّطة، لتطوير معارف وخبرات واتّجاهات المتدرّبين، وذلك لجعلهم أكثر فاعليّة في أداء مهامّهم (Good,2002,267). ويُعرّف إجرائيّاً بأنّه النّشاط التّدريبي المخطّط الذي قدّمته الباحثة لعيّنة الدّراسة لمساعدتهم على اكتساب المعارف والخبرات والمهارات اللازمة لتدريس أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة بغية تحسين أدائهم المهني.

فاعليّة البرنامج التّدريبي: تُعرّف إجرائياً بأنّها أثر البرنامج التّدريبي المقترح كمتغيّر مستقلّ في تحسين الأداء المهني لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في مدارس محافظة اللاذقية الرّسميّة، ويُحدّد هذا الأثر إحصائيّاً باستخدام معادلة بلاك (Black) للكسب المعدّل، وذلك حسب المعادلة

$$\text{نسبة الكسب المعدّل} = \frac{\text{ص} - \text{س} + \text{ص} - \text{س}}{\text{د} - \text{س د}}$$

ويمكن توضيح رموز المعادلة السابقة حيث ص= متوسط درجات أفراد مجموعة البحث في الاختبار البعدي؛ س= متوسط درجات أفراد مجموعة البحث في الاختبار القبلي؛ د= الدرجة العظمى للاختبار. (السفره جي، 2008)

مقرّر التّربية المهنيّة: هي مادّة تعليميّة تطبيقيّة تقدّم للمتعلّم معارف ومهارات وقيم في مرحلة التّعليم الأساسي لتمكّنه من اكتشاف ميوله وقدراته الذاتية، وتبصّره بحقيقة رغباته، وتساعده على فهم محيطه والتّعامل معه، وتنمّي لديه الابتكار والتّفكير العلمي، وتمكّنه من الاطّلاع على التطوّرات في مجال التّكنولوجيا(المعايير الوطنيّة لمنهاج مقرّر التّربية المهنيّة، 2012). ولأغراض هذا البحث سيعتمد هذا التعريف.

معلّم مقرّر التّربية المهنيّة: هو معلّم مُعدّ إعداداً علميّاً ومهنيّاً وثقافيّاً، يضطلع بالدّور الحديث للمعلّم باعتباره يشكّل مفتاحاً أساسياً للعملية التّعليمية وموجّهاً ومرشداً وميسّراً للمتعلّمين، وقائداً لأنشطتهم التّعليمية فيعمل على تعليم المتعلّمين كيف يتعلّمون وكيف يفكّرون، وهو حجر الزاوية في مقرّر التّربية المهنيّة والتّعليم المهني (الأحمد وقسيس، 2005). وفي الدّراسة الحاليّة معلّمو مقرّر التّربية المهنيّة هم المعلّمون الذين يقومون بتدريس مقرّر التّربية المهنيّة في مدارس محافظة اللاذقية الرّسميّة التي تُطبق فيها التّجربة وهو مدرّس مساعد اختصاص معهد عمل يدوي.

المعايير المهنيّة الوطنيّة: وصف تفصيلي لما ينبغي أن يعرفه المعلّم، ويؤمن به، ويستطيع أن يقوم به في أثناء التّدريس داخل الصّف، كما ويشتمل هذا المعنى على توقّعات لمعارف واتّجاهات ومهارات وأدائهم المعلّم (سلوم وآخرون، 2014). ولأغراض هذا البحث سيتم اعتماد هذا التعريف.

المعايير المهنيّة الوطنيّة لمعلّم مقرّر التّربية المهنيّة: تُعرّف إجرائياً بأنّها مجموعة من المحدّدات الأساسيّة والأداءات الفعّالة التي تستخدم للحكم على جودة أداء معلّم مقرّر التّربية المهنيّة في أثناء تدريسه أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة، ويمكن وصف كلّ منها وقياسه من خلال تحقّق المؤشّرات المتّصلة بكلّ جانب متّصل بأداء معلّم مقرّر التّربية المهنيّة.

الأداء المهني: يُعرّف إجرائيّاً بأنّه قدرة معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة على تحسين ممارساتهم المتعلّقة بدورهم التعليمي والتّربوي بعد حضورهم جلسات البرنامج التّدريبي المقترح والمصمّم في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة.

الطّريقة والإجراءات:

فيما يأتي وصف لمجتمع الدّراسة وعينتها، وأداة الدّراسة، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، والمعالجات الإحصائيّة التي استخدمتها الباحثة للتوصل إلى النتائج.

منهجيّة الدّراسة

اعتمدت الباحثة المنهج شبه التّجريبي ذي المجموعة الواحدة كونه يناسب طبيعة البحث الحالي، وكونه (أكثر المناهج ملاءمة لرصد الحقائق، وصياغة التفسيرات على أساس متكامل من الضّبط والصدق المنهجي) (عبد الحميد، 2005، 312).

مجتمع الدّراسة وعينتها:

بلغ العدد الكلي للمدارس التي تطبّق تجربة تدريس مقرّر التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي في محافظة اللاذقية (15) مدرسة خلال العام الدراسي (2014/2015)، ويقوم على التدريس الفعلي للمادّة في هذه المدارس (15) معلّماً ومعلّمة بعد استبعاد مدرسة (وطى الخان) لخروجها عن الخدمة. اختارت الباحثة عينة قصديّة شملت جميع معلّمي ومعلّمات مقرّر التّربية المهنيّة في المدارس التي تقوم بتنفيذ التّجربة والبالغ عددهم (15) معلّماً.

أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة في الدّراسة الأدوات الآتية:

♦ **أولاً: الاختبار التّحصيلي المعرفي القبلي/البعدي**: تمّ إعداد اختبار قبلي/بعدي للبرنامج التّدريبي المقترح، ويهدف الاختبار القبلي/البعدي في البحث الحالي إلى الحكم على مدى تحقّق الأهداف المعرفية المتعلّقة بمدخل المعايير في إعداد المعلّم والمعايير المهنيّة الوطنيّة لمعلّم مقرّر التّربية المهنيّة، وبالتالي قياس أثر البرنامج التّدريبي في تنمية المكوّن المعرفي للمعايير المهنيّة الوطنيّة لمعلّم مقرّر التّربية المهنيّة، تألّف الاختبار في صورته النهائية من (30) سؤالاً من نوع الاختيار من متعدّد (أربعة خيارات واحد منها صحيح فقط)، وقد راعت الباحثة في إعداد بنود الاختبار الارتباط المباشر بالأهداف العامة والتّعليمية للبرنامج التّدريبي والصياغة اللغوية الواضحة ملحق (1).

♦ **ثانياً: بطاقة ملاحظة أداء معلّم مقرّر التّربية المهنيّة**: حيث هدفت بطاقة الملاحظة إلى الحكم على مدى التحسّن في أداء معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي في مدارس محافظة اللاذقية الرّسميّة التي تمّ اختيارها لمرحلة التّجريب، تمّ تحديد أبعاد بطاقة الملاحظة في ضوء مؤشّرات المعايير الرّئيسيّة لقائمة المعايير المهنيّة الوطنيّة التي اعتمدتها الباحثة وهي الأداءات المطلوب ملاحظتها لدى معلّم مقرّر التّربية المهنيّة، وقد راعت الباحثة في صياغتها أن تكون على شكل أفعال سلوكية، وأداءات يمكن ملاحظتها مع تبسيط عباراتها قدر الإمكان والابتعاد

عن الجمل المنفية، وبذلك فقد أتت بطاقة الملاحظة لتعكس مدى التحسّن في الأداء المهني لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة التي تمّ تدريبهم عليها خلال البرنامج التّدريبي؛ وبالتالي فعالية البرنامج التّدريبي في تحسين الأداء المهني لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة، وبذلك احتوت بطاقة الملاحظة على (14) معياراً رئيساً تحتوي على (82) مؤشّراً يمكن ملاحظتها في أداء معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في المرحلة الأساسية داخل مشغل التّربية المهنيّة ملحق (2).

♦ **ثالثاً: البرنامج التّدريبي المقترح**: بنت الباحثة البرنامج التّدريبي المقترح لتحسين الأداء المهني لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة للمرحلة الأساسيّة في مدارس محافظة اللاذقية الرّسميّة، وذلك باتّباع الخطوات العلميّة لبناء البرامج التّدريبيّة وتصميمها، وكانت على النّحو الآتي:

الاطّلاع على الأدب التّربوي المتعلّق المتمثّل في المعايير الوطنيّة التي أوصت بها الورشة الوطنيّة لمتطلّبات المناهج وفق مدخل المعايير في الجمهورية العربية، والأدبيات المتعلّقة بتدريب المعلّمين وتقويم أدائهم بصفة عامة ومعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة بصفة خاصّة مثل: (Laugh ran North field,1995؛ Lowe,2000؛ جاد، 2003؛ السيّد، 2005؛ الشوبكي، 2007؛ الدّهش، 2009؛ اليمني، 2011؛ تشوكيوراه وأكيوت Chukwurah & Okute (2011)؛ روبرت (Robert 2011)؛ الحسين، 2012؛ الغامدي، 2012؛ رصرص، 2013)

1. تطوير البرنامج التّدريبي بالتّركيز على المعلومات والإجراءات والأنشطة التي تساعد معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة على تحسين أدائهم المهني في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة.

2. حُدّدت موضوعات الجلسات، وعددها، ومدّة كلّ منها، وأهدافها العامّة والتّعليميّة، إضافة إلى أساليب التّدريب والإجراءات والأنشطة والعروض، وحُدّدت سبع جلسات تدريبيّة للبرنامج مدّة كل جلسة ثلاث ساعات بواقع جلستين في الأسبوع ولمدّة ثلاثة أسابيع متتالية، وتمّ التّدريب من خلال أساليب تدريبيّة متنوّعة، تمثّلت في العمل في مجموعات (4،3) أعضاء لكل مجموعة، والمناقشة، وطرح الأسئلة، والنّقد، والتّحليل، والأنشطة الجماعيّة، والتّقييم.

وصف البرنامج:

♦ **أولاً: الهدف العامّ من البرنامج التدريبي**: وهو تعريف معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة على المعايير المهنيّة الوطنيّة، وتدريبهم على التّدريس في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة التي تسهم في تحسين أدائهم المهني. والملحق (3) يوضّح الأهداف العامة والتّعليمية للبرنامج التّدريبي.

♦ **ثانياً: الوسائل التّدريبية المستخدمة لتنفيذ البرنامج التّدريبي**: (الحاسوب وجهاز عرض الوسائط المتعددة، أوراق عمل يحضّرها المتدرّبون (معلّمو مقرّر التّربية المهنيّة).

♦ **ثالثاً: محتوى البرنامج التّدريبي وجلساته**: بعد مراجعة الأدب التربوي المتمثّل في المعايير الوطنيّة التي أوصت بها الورشة الوطنيّة لمتطلّبات المناهج وفق مدخل المعايير في الجمهورية العربية السورية، والأدبيات المتعلّقة بتدريب المعلّمين وتقويم أدائهم بصفة عامة ومعلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة بصفة خاصّة، اعتمدت الباحثة في محتوى البرنامج التّدريبي قائمة المعايير التي أوصت بها الورشة الوطنيّة لمتطلّبات المناهج وفق مدخل المعايير، وقائمة المعايير المهنيّة لمعلّمي الرياضيات التي طُبّقت في دراسة رصرص (2013) على مجموعة من معلّمي الرياضيات في مدارس غزّة، مع إجراء التعديلات في ضوء طبيعة تدريس مقرّر التّربية المهنيّة في الجمهورية العربية السورية وتحديد المناسب منها للتطبيق؛ كون مقرّر التّربية المهنيّة في الجمهورية العربية السورية ما يزال قيد التّجريب و غير مُعمّم على جميع مدارس مرحلة التّعليم الأساسي، وغير مُدرج في الخطّة الدّراسية بل يُطبّق بمعدّل حصّتين أسبوعياً قبل أو بعدَ الدّوام الرّسمي، وقد اختارت الباحثة قائمة المعايير المهنيّة لمعلّمي الرياضيات التي طُبّقت في دراسة رصرص (2013) كون الرياضيات مادّة ذات طبيعة عمليّة تطبيقيّة، ومقرّر التّربية المهنيّة يجمع بين النظري والتّطبيقي؛ وبذلك تكون القائمة احتوت على (6) مجالات رئيسة تتضمّن (14) معياراً تحتوي (82) مؤشّراً يمكن ملاحظتها في أداء معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة. والجدول (1) يوضّح ذلك:

جدول (1)

المجالات والمعايير وعدد المؤشرات لقائمة المعايير المهنيّة الوطنيّة والمعاصرة التي اعتمدتها الباحثة

م	المجال	المعيار	عدد المؤشرات
1	أخلاقيّات مهنة التّعليم	أخلاقيّات المهنة	10
		التّنمية المهنيّة وتحسين الأداء	7
2	المعرفة بالمتعلمين وطبيعة المادّة	فهم طبيعة المتعلّمين وتعزيز تعلمهم	4
		إتقان مادّة مقرّر التّربية المهنيّة وكيفيّة تعليمها	8
3	التخطيط لعملية التدريس	التخطيط لتدريس أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة بطريقة غير تقليدية	6
		تصميم أنشطة إبداعية وداعمة لعملية التعلم	4
		التخطيط لأهداف كبرى وليس لمعلومات تفصيلية	4

م	المجال	المعيار	عدد المؤشرات
		استخدام مداخل تدريسية حديثة	12
4	تنفيذ التدريس	الاهتمام بالأنشطة الإبداعية وحل المشكلات في مقرّر التّربية المهنيّة	4
		توفير بيئة صفية مشجعة على تعلم أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة	5
		تقويم المتعلمين	6
5	التقويم	التقويم الذاتي	4
		توظيف التغذية الراجعة	3
6	التطوير	التطوير وإقامة شراكة مع المجتمع	5
	المجموع	14	82

وبذلك تكون قد تمّت الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدّراسة والذي ينصّ على (ما المعايير المهنيّة الوطنيّة التي تسهم في تحسين الأداء الأكاديمي لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في مدارس محافظة اللاذقية الرّسميّة؟). أمّا جلسات البرنامج التّدريبي فقد توزّعت على النحو الآتي:

جدول (2)

جلسات وأهداف البرنامج التّدريبي المقترح

اليوم	الجلسة	الهدف
الأول	الأولى	التعارف، والتعريف بالبرنامج: من حيث أهداف البرنامج والأسلوب المتّبع في التّدريب، وتوزيع المهمّات على الجلسات.
الثاني	الثانية	التّدريب على المجال الأول (أخلاقيّات مهنة التّعليم)
الثالث	الثالثة	التّدريب على المجال الثاني (المعرفة بالمتعلّمين وطبيعة المادة)
الرابع	الرابعة	التّدريب على المجال الثالث (التّخطيط لعمليّة التّدريس)
الخامس	الخامسة	التّدريب على المجال الرابع (تنفيذ التّدريس)
السادس	السادسة	التّدريب على المجال الخامس (التقويم)
السابع	السّابعة	التّدريب على المجال السّادس (التطوير)

التجريب الاستطلاعي للبرنامج التّدريبي المقترح: تمّ تطبيق البرنامج التّدريبي المقترح القائم على تدريب معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة على المعايير المهنيّة الوطنيّة على عيّنة استطلاعية قصديّة شملت (5) من معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة وذلك خلال شهر شباط من العام الدراسي (2015/2014)، حيث اجتمعت الباحثة مع معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في مشغل مدرسة أسامة بن زيد في محافظة اللاذقية بعد الحصول على إذن مديرية التّربية في المحافظة للاجتماع بالمعملين في مشغل المدرسة المذكورة، كما أبدى مدير المدرسة تعاوناً لتدريب المعلّمين وتقديم التجهيزات التقنية اللازمة للتدريب. جرى إطلاع المعلّمين في هذا الاجتماع على خطوات التجربة وظروفها وأنشطة مقرّر التّربية المهنيّة التي سوف يجري تدريبهم على تدريسها في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة إذ التقت الباحثة مع المعلّمين على مدار أسبوع بحيث تمتد جلسة التّدريب لمدة ثلاث ساعات.

التأكّد من صدق الاختبار التّحصيلي القبلي/البعدي وثباته: تمّ اعتماد الطرق الآتية في حساب صدق الاختبار وثباته:

صدق الاختبار: عُرض الاختبار القبلي/ البعدي مع البرنامج التّدريبي على مجموعة من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعتي دمشق وتشرين، والموجّه الاختصاصي للمادّة في محافظة اللاذقية، وذلك بقصد التأكّد من قدرتها على قياس ما أعدّ لقياسه، وقد أكّد السادة المحكّمون على صدق الاختبار القبلي/ البعدي مع البرنامج المقترح مع إجراء بعض التعديلات اللغوية وزيادة عدد بنود الاختبار وقد تمّ الأخذ بملاحظاتهم.

ثبات الاختبار: جرى التأكّد من ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية؛ إذ جرى تجزئة فقرات كل مجال من مجالات الاختبار إلى جزأين الأسئلة التي تنتمي للنصف الأول والأسئلة التي تنتمي للنصف الثاني، ثم حسب معامل ارتباط بيرسون بين النصف الأول والنصف الثاني، وقد كان معامل الارتباط = 0.969 وهو معامل ثبات عالي يدل إلى ثبات الاختبار وصلاحيته. كما استخرج معامل الاتّساق الداخلي للاختبار ومجالاته باستخدام معادلة كرونباخ ألفا. وبلغ (0.709) للدرجة الكلّيّة، في حين تراوحت معاملاته بين (0.697–0.717) لمجالات الاختبار. وقد تمّ اعتماد هذا النوع من الثبات (التجزئة النصفية والاتّساق الداخلي) لعدم إمكانيّة إجراء ثبات الاستقرار، وذلك لعدم وجود عينة خارج مجتمع الدّراسة يمكن تطبيق الأداة عليها.

تحديد زمن تطبيق الاختبار التّحصيلي القبلي/البعدي: وتمّ حسابه من خلال جمع الزمن الذي استغرقه أول معلّم انتهى من الإجابة عن الاختبار (20) دقيقة مع الزمن الذي استغرقه آخر معلّم (45)، ثمّ قسمة الناتج على اثنين، ووفقاً لذلك تبيّن أنّ الاختبار يحتاج إلى (35) دقيقة للإجابة عن أسئلته. كما استُخرجت معاملات الصعوبة والتمييز لفقرات الاختبار حيث تراوحت معاملات الصعوبة بين (0.77–0.25)، في حين تراوحت معاملات التمييز بين (0.59–0.33).

الجدول (3)

مواصفات الاختبار القبلي/ البعدي للبرنامج المقترح في تدريب معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة في صورته النهائية

المجالات	أرقام الأسئلة في الاختبار ومستوياتها				مجموع عدد الأسئلة	عدد الدرجات المخصصة	معامل ثبات الاختبار	زمن الاختبار
	تذكر	فهم	تحليل	تركيب				
أخلاقيّات مهنة التّعليم		4-3-2-1			4	4	0.96	35
المعرفة بالمتعلّمين وطبيعة المادّة	11-10-9-7	8	6 - 5		7	7		
التخطيط لعمليّة التّدريس	17-15-13-12	20-19		18-16-14	9	8		
تنفيذ التّدريس	26-25-23-21			24-22	6	7		
التقّويم	28			27	2	2		
التّطوير				30-29	2	2		
المجموع	13	7	2	8	30	30		

بطاقة ملاحظة أداء معلّم مقرّر التّربية المهنيّة: اتّبعت الباحثة الخطوات الآتية في إعداد بطاقة الملاحظة:

تحديد الهدف من بطاقة الملاحظة: حيث هدفت إلى قياس مقدار التحسّن في الأداء المهن لمعلّم مقرّر التّربية المهنيّة في المرحلة الأساسية بمدارس محافظة اللاذقية الرّسميّة التي تُطبّق تجربة تدريس المقرّر.

تحديد أبعاد بطاقة الملاحظة: تمّ تحديد أبعاد بطاقة الملاحظة في ضوء المعايير الرئيسة التي أوصت بها الورشة الوطنيّة لمتطلّبات المناهج وفق مدخل المعايير، وقائمة المعايير المهنيّة لمعلّمي الرياضيات التي طُبّقت في دراسة رصرص (2013)، حيث كانت المؤشّرات هي الأداءات المطلوب ملاحظتها لدى معلّم مقرّر التّربية المهنيّة، وقد جرى صياغة المعايير والمؤشّرات في صورة أفعال سلوكية وأداءات يمكن ملاحظتها مع تبسيط عباراتها قدر الإمكان والابتعاد عن الجمل المنفية، وعلى هذا فقد أتت بطاقة الملاحظة لتعكس مقدار التحسّن المهني في أداء معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة بعد تدريبهم على المعايير المهنيّة الوطنيّة، وبذلك تكون بطاقة الملاحظة احتوت على (6) مجالات رئيسة تتضمّن (14) معياراً تحتوي (80) مؤشّراً يمكن ملاحظتها في أداء معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة. انظر الجدول (2).

صدق بطاقة الملاحظة: عرضت الباحثة بطاقة الملاحظة في صورتها الأوّليّة على مجموعة من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعتي دمشق وتشرين، والموجّه الاختصاصي للمادّة في محافظة اللاذقية، وقد أكّد السادة المحكّمون أنّ بعض المؤشّرات تحتاج إلى إعادة صياغة لأنّها تتكوّن من عبارات غامضة، وقد تمّ الأخذ بملاحظاتهم.

ثبات بطاقة الملاحظة: تمّ تطبيق بطاقة الملاحظة استطلاعياً على مجموعة مكوّنة من (5) من معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة في المرحلة الأساسية من خارج عيّنة الدّراسة وتمّ حساب الثبات عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ حيث بلغ الثبات (0.737)، وتشير هذه القيمة إلى تمتّع بطاقة الملاحظة بالقدر الكافي من الثبات، كما قامت الباحثة بالتأكد من الثبات من خلال ثبات التحليل عبر الأفراد، حيث قامت بتقييم المعلّمين بنفسها وبالاستعانة بزميلة أخرى، وتمّ حساب ثبات الملاحظين حسب معادلة كوبر (العجرمي، 2013) في حساب معامل ثبات كل بند من بنود بطاقات الملاحظة (ملحق، 2). والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول(4)

معامل ثبات بطاقة الملاحظة بطريقتي ألفا كرونباخ وثبات التحليل عبر الأفراد

مجالات بطاقة الملاحظة	الثبات بطريقة ألفا كرونباخ معامل الثبات	ثبات التحليل عبر الأفراد معامل الاتفاق
(1)	0.680	80
(2)	0.656	71.42
(3)	0.754	75
(4)	0.761	87.5
(5)	0.758	83.33
(6)	0.747	75
(7)	0.788	75
(8)	0.766	91.66
(9)	0.735	75
(10)	0.769	80
(11)	0.758	66.66
(12)	0.673	75
(13)	0.733	66.66
(14)	0.756	80
الكلي	0.737	79.26

إجراءات الدّراسة:

لتحقيق أهداف الدّراسة قامت الباحثة بإتّباع الخطوات الآتية:

1. الاطّلاع على قائمة المعايير التي أوصت بها الورشة الوطنيّة لمتطلّبات المناهج وفق مدخل المعايير، وقائمة المعايير المهنيّة لمعلّمي الرياضيات التي طُبّقت في دراسة رصرص (2013)

والخروج بقائمة معايير وطنيّة ومعاصرة لأداء معلّم مقرّر التّربية المهنيّة.

2. إعداد البرنامج التّدريبي، والإعلان عنه في بداية الفصل الدّراسي الثاني (2014 /2015).

3. تحديد عيّنة الدّراسة وهي عيّنة قصدية شملت جميع معلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة في المدارس التي تطبّق تجربة تدريس مقرّر التّربية المهنيّة والبالغ عددهم (10)، وقد تطوّعوا لحضور البرنامج التّدريبي باختيارهم، وجميعهم حضروا جلسات البرنامج، وذلك بعد استبعاد عيّنة التّجربة الاستطلاعيّة.

4. التّطبيق القبلي: تطبيق الاختبار التّحصيلي وبطاقة الملاحظة حيث حضرت الباحثة عشرة حصص لكل معلم تربية مهنية خلال الفصل الأول للعام الدّراسي 2014–2015.

5. إجراء التّجربة: تدريب أفراد عيّنة الدّراسة على البرنامج التّدريبي المقترح.

6. التّطبيق البعدي: تطبيق الاختبار التّحصيلي وبطاقة الملاحظة حيث حضرت الباحثة عشرة حصص لكل معلم تربية مهنية خلال الفصل الثاني للعام الدّراسي 2014–2015، وذلك بعد انتهاء جلسات البرنامج التّدريبي.

7. استخلاص النّتائج ومناقشتها وتفسيرها وتقديم المقترحات في ضوئها.

المعالجة الإحصائيّة:

للإجابة عن أسئلة الدّراسة اُستخدمت المعالجات الإحصائيّة الآتية:

1. المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعياريّة للتّطبيق القبلي والبعدي.

2. اختبار (Wilcoxon Test) لدلالة الفروق بين متوسّطي درجات أفراد معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في التّطبيقين القبلي والبعدي.

نتائج الدّراسة:

للإجابة عن سؤال الدّراسة الرئيسي والذي نصه» ما فاعليّة البرنامج التّدريبي المقترح لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي في مدارس محافظة اللاذقية الرّسميّة في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة والمعاصرة في تحسين أدائهم المهني؟ اختبرت الباحثة الفرضيتين الرئيستين الآتيتين:

لاختبار الفرضية الأولى والتي تنص أنه: (لا توجد فروق دالّة إحصائياً عند مستوى (α= 0.05) بين متوسّط درجات أعضاء المجموعة التجريبية من معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في الاختبار التحصيلي القبلي ومتوسّط درجاتهم في الاختبار التّحصيلي البعدي). تمّ حساب المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتطبيق عينة الدّراسة على الاختبار التّحصيلي والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة للتطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التّحصيلي

الاختبار	عدد الأفراد	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري
القبلي	10	11.20	1.398
البعدي	10	35.20	1.619

يتّضح من نتائج الجدول (5) أن متوسّط درجات أفراد العينة التجريبية من معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في التّطبيق القبلي للاختبار التّحصيلي قد بلغ (11.20)، في حين بلغ المتوسّط في التّطبيق البعدي (35.20)، وهذا يدل على وجود فروق في الأداء المهني لدى عينة الدّراسة لصالح درجات التّطبيق البعدي. وللتأكّد من دلالة الفروق بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على التّطبيق القبلي والبعدي للاختبار التّحصيلي تمّ استخدام اختبار (Wilcoxon Test)، وقد لجأت الباحثة إلى هذا النوع من الاختبارات الإحصائية اللامعلّمية نظراً لأنّ إجابات العينة لا تتبع التّوزيع الطبيعي وهذا يرجع لصغر عدد المجتمع الكلي للبحث وعيّنته لكون مقرّر التّربية المهنيّة ما يزال قيد التجريب وغير معمّم على جميع مدارس المحافظة. ويشير الجدول (6) إلى نتائج هذا الاختبار.

الجدول(6)

اختبار (Wilcoxon Test) لدلالة الفروق بين متوسّطي درجات أفراد معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في الاختبار القبلي ومتوسّط درجاتهم في الاختبار البعدي

الاختبار	المجموعات	العدد	متوسّط الرتب	مجموع الرتب	الدرجة المعيارية Z	P.Value	القرار
الاختبار التّحصيلي	البعدي أقل من القبلي	0					
	البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55.00	2.842	0.004	توجد فروق دالّة
	البعدي يساوي القبلي	0					

يتضح من الجدول (6) أنّ القيمة الاحتمالية (P.Value) للدّرجة المعيارية (Z) تساوي (0.004) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05)، مما يشير إلى وجود فرق دال إحصائياً بين متوسّطي درجات معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في الاختبار التّحصيلي لصالح الاختبار البعدي. وبذلك ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: (توجد فروق دالّة إحصائياً عند مستوى (α= 0.05) بين متوسّط درجات أعضاء المجموعة التجريبية من معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في الاختبار التحصيلي القبلي ومتوسّط درجاتهم في الاختبار التّحصيلي البعدي لصالح الاختبار البعدي).

لاختبار الفرضية الثانية والتي تنص أنه: (لا توجد فروق دالّة إحصائياً عند مستوى (α= 0.05) بين متوسّط درجات أعضاء المجموعة التجريبية من معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في الأداء القبلي ومتوسّط درجاتهم في الأداء البعدي وذلك في بطاقة ملاحظة أداء معلّم مقرّر التّربية المهنيّة). جرى حساب المتوسّطات الحسابية

والانحرافات المعيارية لأداء عينة الدّراسة على مجالات بطاقة الملاحظة والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة للتطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة

	مجالات بطاقة الملاحظة		عدد الأفراد	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري
المعيار الأول:	أخلاقيات المهنة	الأداء القبلي	10	15.40	2.271
		الأداء البعدي		26.90	1.912
المعيار الثاني:	التنمية المهنيّة وتحسين الأداء	الأداء القبلي	10	9.60	2.271
		الأداء البعدي		18.20	1.033
المعيار الثالث:	فهم طبيعة المتعلمين	الأداء القبلي	10	5.50	1.434
		الأداء البعدي		10.80	1.229
المعيار الرابع:	إتقان مقرّر التّربية المهنيّة وكيفية تعليمها	الأداء القبلي	10	9.80	1.751
		الأداء البعدي		20.10	1.969
المعيار الخامس:	التخطيط لتدريس أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة بطريقة غير تقليدية	الأداء القبلي	10	8.00	1.155
		الأداء البعدي		15.40	1.506
المعيار السادس:	تصميم أنشطة إبداعية داعمة لعملية تعلم أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة	الأداء القبلي	10	5.60	1.430
		الأداء البعدي		10.70	1.703
المعيار السابع:	التخطيط لأهداف كبرى وليس لمعلومات تفصيلية	الأداء القبلي	10	5.40	1.265
		الأداء البعدي		10.50	1.354
المعيار الثامن:	استخدام مداخل تدريسية حديثة وطرق تعلم نشط	الأداء القبلي	10	15.70	2.791
		الأداء البعدي		31.40	3.438
المعيار التاسع:	الاهتمام بالأنشطة الإبداعية وحل المشكلات في مقرّر التّربية المهنيّة	الأداء القبلي	10	7.10	0.994
		الأداء البعدي		11.10	0.994
المعيار العاشر:	توفير بيئة صفية مشجعة على تعلم أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة	الأداء القبلي	10	7.70	1.160
		الأداء البعدي		13.50	0.707
المعيار الحادي عشر:	تقويم المتعلمين	الأداء القبلي	10	11.00	0.816
		الأداء البعدي		17.00	0.816
المعيار الثاني عشر:	التقويم الذاتي	الأداء القبلي	10	5.50	1.269
		الأداء البعدي		11.00	1.054
المعيار الثالث عشر:	التغذية الراجعة	الأداء القبلي	10	3.60	0.699
		الأداء البعدي		8.90	0.316
المعيار الرابع عشر:	التطوير وإقامة شراكة مع المجتمع	الأداء القبلي	10	7.00	1.700
		الأداء البعدي		14.10	0.994
	المجموع الكلي	الأداء القبلي	10	116.90	13.042
	الأداء البعدي		219.60	219.60	11.257

يتّضح من نتائج الجدول (7) أن متوسّط درجات أفراد العينة التجريبية من معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في الأداء القبلي لبطاقة الملاحظة قد بلغ (116.90)، في حين بلغ متوسّطها على الأداء البعدي (219.60)، وهذا يدل على وجود فروق في الأداء المهني لدى عينة الدّراسة لصالح درجات الأداء البعدي. وللتأكّد من دلالة الفروق بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على الأداء القبلي

والبعدي لبطاقة ملاحظة أداء معلّم مقرّر التّربية المهنيّة في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة والمعاصرة جرى استخدام اختبار (Wilcoxon Test) والجدول(8) يوضّح ذلك.

جدول (8)

اختبار (Wilcoxon Test) لدلالة الفروق بين متوسّطي درجات أفراد معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في الأداء القبلي ومتوسّط درجاتهم في الأداء البعدي لأبعاد بطاقة الملاحظة

	الأبعاد	المجموعات	العدد	متوسّط الرتب	مجموع الرتب	الدرجة المعيارية Z	P.Value	القرار
1	أخلاقيات المهنة	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	2.823	0.005	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					
2	التنمية المهنيّة وتحسين الأداء	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	2.809	0.005	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					
3	فهم طبيعة المتعلّمين	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	2.809	0.005	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					
4	إتقان مقرّر التّربية المهنيّة وكيفيّة تعليمها	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	2.814	0.005	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					
5	التخطيط لتدريس أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة بطريقة غير تقليدية	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	2.825	0.005	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					
6	تصميم أنشطة إبداعية داعمة لعملية تعلم أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	2.871	0.004	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					
7	التخطيط لأهداف كبرى وليس لمعلومات تفصيلية	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	2.842	0.004	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					
8	استخدام مداخل تدريسية حديثة وطرق تعلم نشط	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	2.809	0.005	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					
9	الاهتمام بالأنشطة الإبداعية وحل المشكلات في مقرّر التّربية المهنيّة	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	3.162	0.002	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					
10	توفير بيئة صفية مشجعة على تعلم أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	2.848	0.004	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					

	الأبعاد	المجموعات	العدد	متوسّط الرتب	مجموع الرتب	الدرجة المعيارية Z	P.Value	القرار
11	تقويم المتعلّمين	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	3.162	0.002	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					
12	التقويم الذاتي	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	2.820	0.005	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					
13	التغذية الراجعة	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	2.850	0.004	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					
14	التطوير وإقامة شراكة مع المجتمع	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	2.816	0.005	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
		البعدي أكبر من القبلي	10	5.50	55			
		البعدي يساوي القبلي	0					
	المجموع الكلي	البعدي أقل من القبلي	0	0.00	0.00	2.803	0.005	دالّة عند مستوى دلالة 0.05
	البعدي أكبر من القبلي		10	5.50	55			
	البعدي يساوي القبلي		0					

يتّضح من الجدول (8) أنّ قيمة (Z) لمعايير بطاقة الملاحظة المكوّنة من أربعة عشر معياراً مهنيّاً وطنيّاً للأداء المهني لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة جاءت دالّة عند مستوى دلالة (0.05). كما يظهر الجدول (8) أنّ هناك فروقاً ذات دلالة إحصائيّة بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على معايير بطاقة الملاحظة للأداء المهني لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة، حيث بلغت قيمة متوسّط أبعاد معايير بطاقة الملاحظة (2.803)، وهي دالّة عند مستوى دلالة (0.05)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: (توجد فروق دالّة إحصائياً عند مستوى (α=0.05) بين متوسّط درجات أعضاء المجموعة التجريبية من معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في الأداء القبلي ومتوسّط درجاتهم في الأداء البعدي وذلك في بطاقة ملاحظة أداء معلّم مقرّر التّربية المهنيّة). ولتعرف فعالية البرنامج التّدريبي لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة والمعاصرة في تحسّن أدائهم المهني تعرض الباحثة الجدول الآتي:

جدول (9)

نسبة الكسب المعدّل للاختبار التّحصيلي ولكل مجال من مجالات بطاقة الملاحظة

	الأداة		عدد الأفراد	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة المعيارية Z	P.Value	نسبة الكسب المعدّل	القرار
	الاختبار التّحصيلي البعدي	القبلي	10	11.20	1.398	2.508	0.005	1.61	توجد فروق دالّة
			10	35.20	1.619				
	بطاقة الملاحظة								
1	أخلاقيات المهنة	القبلي	10	15.40	2.271	2.823	0.005	1.16	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	26.90	1.912				
2	التنمية المهنيّة وتحسين الأداء	القبلي	10	9.60	2.271	2.809	0.005	1.15	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	18.20	1.033				
3	فهم طبيعة المتعلّمين	القبلي	10	5.50	1.434	2.809	0.005	1.25	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	10.80	1.229				

	الأداة		عدد الأفراد	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة المعيارية Z	P.Value	نسبة الكسب المعدّل	القرار
4	إتقان مقرّر التّربية المهنيّة وكيفيّة تعليمها	القبلي	10	9.80	1.751	2.814	0.005	1.14	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	20.10	1.969				
5	التخطيط لتدريس أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة بطريقة غير تقليدية	القبلي	10	8.00	1.155	2.825	0.005	1.15	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	15.40	1.506				
6	تصميم أنشطة إبداعية داعمة لعملية تعلم أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة	القبلي	10	5.60	1.430	2.871	0.004	1.21	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	10.70	1.703				
7	التخطيط لأهداف كبرى وليس لمعلومات تفصيلية	القبلي	10	5.40	1.265	2.842	0.004	1.19	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	10.50	1.354				
8	استخدام مداخل تدريسية حديثة وطرق تعلم نشط	القبلي	10	15.70	2.791	2.809	0.005	1.20	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	31.40	3.438				
9	الاهتمام بالأنشطة الإبداعية وحل المشكلات في مقرّر التّربية المهنيّة	القبلي	10	7.10	0.994	3.162	0.002	1.14	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	11.10	0.994				
10	توفير بيئة صفية مشجعة على تعلم أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة	القبلي	10	7.70	1.160	2.848	0.004	1.17	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	13.50	0.707				
11	تقويم المتعلّمين	القبلي	10	11.00	0.816	3.162	0.002.	1.18	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	17.00	0.816				
12	التقويم الذاتي	القبلي	10	5.50	1.269	2.820	0.005	1.29	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	11.00	1.054				
13	لتغذية الراجعة	القبلي	10	3.60	0.699	2.850	0.004	1.56	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	8.90	0.316				
14	التطوير وإقامة شراكة مع المجتمع	القبلي	10	7.00	1.700	2.816	0.005	1.35	توجد فروق دالّة
		البعدي	10	14.10	0.994				
	المجموع الكلي	القبلي	10	116.90	13.042	2.803	0.005	1.20	توجد فروق دالّة
	البعدي		10	219.60	11.257				

يُلاحظ من الجدول (9) بأنّ متوسّط التّحصيل الكلّي لدى أعضاء المجموعة التّجريبيّة قد ازداد بعد التّدريب على تدريس أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة وفق المعايير المهنيّة الوطنيّة من (11.20) في الاختبار القبلي ككل إلى (35.20) في الاختبار البعدي ككل؛ أي أنّ الفرق بين المتوسّطين (24)، وهذا يشكّل (61.3 %) من الدرجة العظمى في الاختبار القبلي/ البعدي، كما وتشير نتائج الجدول إلى أنّ متوسّط الأداء الكلّي لدى أعضاء المجموعة التّجريبيّة قد ازداد بعد التّدريب على تدريس أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة وفق المعايير المهنيّة الوطنيّة من (116.90) في الأداء القبلي لبطاقة الملاحظة ككل إلى (219.60) في الأداء البعدي ككل؛ أي أنّ الفرق بين المتوسّطين (102.7)، وهذا يشكّل (70.5 %) من الدرجة العظمى في الأداء القبلي/ البعدي، وتعدّ هذه النسب مؤشّر التحسّن الفعلي في الأداء المهني لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة النّاتج عن تدريبهم على البرنامج التّدريبي المصمّم في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة. كما استخدمت الباحثة نسبة الكسب المعدّل لقياس فاعليّة البرنامج التّدريبي لمعلّمي مادّة مقرّر التّربية المهنيّة، حيث أوضح بلاك (Black) أنّ الطريقة الفعّالة هي الطريقة التي تحدث فرقاً يزيد عن (1.2) إذا ما استُخدمت معادلة نسبة الكسب المعدّل.(السّفره جي، 2008)، واستناداً إلى ذلك جرى استخدام تلك المعادلة وتبيّن أنّ نسبة الكسب المعدّل كانت أكبر من (1.2) في الاختبار التّحصيلي، وفي كل بعد من أبعاد بطاقة الملاحظة، ممّا يؤكّد فاعليّة التّدريب على المعايير المهنيّة الوطنيّة في تحسين الأداء المهني لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة، وعليه تكون الباحثة قد أجابت عن مشكلة البحث التي تحدّدت في السؤال الآتي: ما فاعليّة برنامج تدريبي لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي في مدارس محافظة اللاذقية الرّسميّة في ضوء

المعايير المهنيّة الوطنيّة والمعاصرة في تحسين أدائهم المهني؟ وقد دلّت النّتائج أنّ البرنامج التّدريبي المقترح في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة ذو فاعليّة كبيرة وهامّة، وهي نتيجة تمّ التحقّق منها تجريبيّاً، وذلك باستخدام كلّ من اختبار (Wilcoxon Test)، ومعادلة نسبة الكسب المعدّل، ويمكن تفسير الفعاليّة الكبيرة للبرنامج التّدريبي في تحسين الأداء المهني لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة أنّ توفّر المعايير المهنيّة يوضّح لمعلّم مقرّر التّربية المهنيّة خطوات تدريس النّشاط بدقّة، كما يحدّد المعارف والمهارات والقيم الأساسية التي تؤدّي إلى ممارسات فعّالة في تدريس أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة وهذا يفسّر نسبة الكسب المعدّل للاختبار التّحصيلي والتي بلغت (1.61) وهي نسبة مرتفعة حسب معادلة بلاك، وتتّفق هذه النّتيجة مع دراسة كلّ من الغامدي (2012) والسيد (2005) والحسين (2012). وتعزو الباحثة الفعاليّة الكبيرة لبطاقة الملاحظة في أبعاد (التغذية الرّاجعة، والتقويم الذاتي، وتقويم المتعلّمين) والتي بلغت (118، 129،156) على التوالي إلى حاجة معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي للتدريب على أنشطة وأساليب التقويم المستخدمة في مقرّر التّربية المهنيّة، وهذا يفسّر ارتفاع نسب المتوسّطات لهذه الأبعاد وبالتالي فعالية المعايير والمؤشّرات التي تقيس تحقّقها لدى معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة، كما تعزو الباحثة هذه النسب المرتفعة لغنى البرنامج التدريبي بأدوات التقويم وتنوّع الأمثلة التقويمية المستخدمة في دروس مقرّر التّربية المهنيّة التي يعرضها البرنامج التدريبي ممّا كان له انعكاس إيجابي على تحسين الأداء المهني لمعلّمي مقرّر التّربية المهنية في الأداء البعدي لبطاقة الملاحظة. وتتّفق هذه النتيجة مع دراسة رصرص (2013) والغامدي (2012) والسيد (2005) وجاد (2003) ولو (Lowe,2000) ولوجران ونورث فيلد (Laugh ran North field,1995). وتختلف مع نتائج دراسة اليمني (2011) والدهش (2009). وبالرجوع إلى الجدول (9) يتّضح الفعالية الكبيرة للبرنامج التدريبي في أبعاد بطاقة الملاحظة المتمثّلة في (التّخطيط لتدريس أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة بطريقة غير تقليديّة/ تصميم أنشطة إبداعية داعمة لعمليّة تعلّم أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة /التخطيط لأهداف كبرى وليس لمعلومات تفصيليّة /استخدام مداخل تدريسيّة حديثة /الاهتمام بالأنشطة الإبداعية وحل المشكلات في مقرّر التّربية المهنيّة) والتي بلغت (1.14،1.20،1.19،1.21،1.15) إلى اعتماد البرنامج التّدريبي أسلوب التدريب المصغّر خلال الجلسات، وتنوّع الأنشطة التدّريبيّة، وهذا ما جعل المتدرّبين من معلّمي التّربية المهنيّة يشعرون بأنّهم محور عمليّة التدريب، الأمر الذي أعطاهم الفرصة للبحث والمشاركة والاكتشاف والتواصل مع بقيّة أفراد المجموعة، وهذا ما جعل العمليّة التّدريبيّة مشوّقة، وزاد من دافعيّة المتدرّبين للتعلّم والمشاركة في أثناء جلسات البرنامج التّدريبي. وتتّفق هذه النتيجة مع دراسة كلّ من رصرص(2013) واليمني (2011) والدهش (2009) والشوبكي (2007) والسيد (2005) وتختلف مع دراسة اليمني (2011) ولو (Lowe,2000) ولوجران ونورث فيلد (Laugh ran North field,1995). كما تعزو الباحثة الفعاليّة الكبيرة للبرنامج التّدريبي في مجال بطاقة الملاحظة المتمثّل في (توفير بيئة صفية مشجعة على تعلم أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة) والتي بلغت (1.17) إلى حاجة معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة إلى معايير تساعدهم على توفير بيئة صفّية مشجّعة على تعلّ أنشطة مقرّر التّربية المهنيّة، وهذا يتمثّل في العمل على تجهيز مشغل التّربية المهنيّة بمصادر تعلّم متنوّعة (كالكتب، والدّوريّات، والصحف، والمجلات،. ....الخ)، وتوفّر معايير خاصّة بهذا المجال يساعد معلّم التّربية المهنيّة أن يدير وقت التّعلّم بكفاءة، ويحّد من الوقت الفاقد، وأن يوفّر مناخاً للتّفاعل الصفي الموجّه نحو تحقيق الأهداف المتوخّاة من أنشطة التّربية المهنيّة. وتتّفق هذه النّتيجة مع دراسة (الحسين، 2012) ودراسة (السيد، 2005). في حين تختلف مع نتائج دراسة تشوكيوراه وأكيوت (Chukwurah & Okute 2011)، ودراسة روبرت (Robert 2011). وتعزو الباحثة الفعاليّة الكبيرة للبرنامج التّدريبي في مجال بطاقة الملاحظة المتمثّل في (التّطوير وإقامة شراكة مع المجتمع المحلّي) والتي بلغت (1.35) وبقية الأبعاد إلى حاجة معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة للتدريب على معايير تساعدهم على التعريف بمقرّر التّربية المهنيّة وتعريف الطلبة وذويهم بأنشطتها وأهدافها وذلك لتفعيل تجربة تدريس مقرّر التّربية المهنيّة وإدخالها في الخطّة الدراسيّة، واهتمامهم بالتحسين والتطوير المستمرّ لأدائهم حتى يضمنوا التميّز أثناء تدريسهم المادّة، وحرصهم على توفير بيئة تعلّم مناسبة لأنشطة مقرّر التّربية المهنيّة من خلال مشغل التّربية المهنيّة والعمل على تلافي نواحي النقص والقصور في التجهيزات والمواد والأدوات والتي قد تحول دون تنفيذ العديد من الأنشطة. وتتّفق هذه النّتيجة مع دراسة الغامدي (2012) والسيد (2005).

التّوصيات:

في ضوء النتائج التي توصّلت إليها الدّراسة، فإنّ الباحثة توصي بالآتي:

1. تضمين برامج إعداد معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة قبل الخدمة وفي أثنائها لقائمة المعايير المهنيّة الوطنيّة والمعاصرة التي اقترحتها الباحثة لما لها من انعكاس إيجابي في تحسين أدائهم المهني.
2. إدراج البرنامج التّدريبي القائم على المعايير المهنيّة الوطنيّة والمعاصرة المقترح في برامج إعداد معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة قبل الخدمة وفي أثنائها.
3. استفادة شعبة التّربية المهنيّة في وزارة التّربية السوريّة من البرنامج التّدريبي المقترح الذي أعدّته الباحثة للمساهمة في تحسين الأداء المهني لمعلّمي مقرّر التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي.
4. الاستمرار بتدريب معلّمي مقرّر التّربية المهنيّة، من وزارة التّربية السورية من خلال برامج تدريبيّة تعمل على تحسين أدائهم المهني، ومراعاة حاجاتهم لهذا النوع من التّدريب في ظل وجود مناهج حديثة قائمة على مدخل المعايير.
5. تفعيل تجربة تدريس مقرّر التّربية المهنيّة وإدخالها في الخطّة الدراسيّة، والاهتمام بمشغل التّربية المهنيّة، والعمل على تلافي نواحي النقص والقصور في التجهيزات والمواد والأدوات والتي قد تحول دون تنفيذ العديد من الأنشطة.

بحوث مقترحة:

تقترح الباحثة إجراء البحوث الآتية:

1. تطوير مناهج التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي في الجمهورية العربية السورية في ضوء معايير عالميّة.
2. توافر المعايير المهنيّة الوطنيّة لدى معلّمي التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي في الجمهوريّة العربيّة السورية دراسة مقارنة مع دول متقدّمة.
3. واقع أداء معلّمي التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي في الجمهورية العربية السورية في ضوء المعايير المهنيّة الوطنيّة وعلاقة ذلك بالتّحصيل.

المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع العربية:

1. إبراهيم، سلمان ونيوف، رفاه.(2007). تجربة التّربية المهنيّة أصبحت عبئاً على الطلاب لعدم توفر مستلزماتها. صحيفة تشرين. تمّ استرجاعه على الرابط:http://tishreen.news.sy/tishreen/public/read/107484 تاريخ الدخول 16 / 7 / 2015.
2. الأحمد، خالد طه وقسيس، جورج مطانيوس. (2005). التّربية المهنيّة. دمشق: منشورات جامعة دمشق،262–265.
3. أبو شعيرة، خالد. (2008). التّربية المهنيّة الفاعلة ومعلّم الصف. ط1، الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 261.
4. الأمانة العامّة لجامعة الدّول العربيّة. (2009). الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلّم العربي. القاهرة: إدارة التّربية والتّعليم، 16.
5. بندر، ملك. (2012). ملخص عن تطبيق التّربية المهنيّة. شعبة التّربية المهينة، وزارة التّربية، الجمهورية العربية السورية، 1–8.
6. توفيق، عبد الجبار. (2006). استراتيجية تطوير التّربية العربية (الاستراتيجية المحدثة). إدارة التّربية، تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 100.
7. جاد، إيناس. (2003). تقويم معلّم الرياضيات لأدائه التدريسي بالمرحلة الإعدادية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التّربية، دمياط، الجمهورية العربية المصرية.
8. الحسين، سمية (2012). بناء برنامج مقترح لتنمية الأداء المهني لدى معلّمي الحلقة الأولى من التّعليم الأساسي في الجمهورية العربية السورية في ضوء متطلبات المناهج المطورة، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم المناهج وطرق التّدريس، معهد الدّراسات التّربويّة، جامعة القاهرة.
9. الحيلة، محمد محمود. (1988). التربية المهنية وأساليب تدريسها، ط1، عمّان: دار المسيرة، 98.
10. الدهش، عبدالله. (2009). تقويم أداء معلّمي الرياضيات بمدارس الرياض بالمملكة العربية السعودية في ضوء المعايير المهنيّة المعاصرة. مجلة الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات، المجلد (12)، القاهرة1–49. تمّ استرجاعه على الرابط http://faculty.mu.edu.sa/dahash/Jurdan تاريخ الدخول:13/12/2015.
11. رصرص، حسن. (2013). تصور مقترح لتطوير أداء معلّمي الرياضيات بمدارس غزة في ضوء المعايير المهنيّة المعاصرة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التّربويّة والنفسية، 21(3)، 353 – 376..
12. سالم، أحمد ومصطفى، السيّد. (2006). فاعليّة برنامج تعليمي مقترح في تنمية مهارات التّقويم التّربوي لدى طلّاب اللغة الفرنسيّة بكليّة التّربية في ضوء المعايير القوميّة لجودة المعلّم في مصر. الجمعية السّعودية للعلوم التّربويّة والنّفسيّة (جستن)، كليّة التّربية جامعة الملك سعود– الرياض، 86–123.
13. السفره جي، فاتن. (2008). اتجاهات المعلمين نحو برنامج حاسوبي لتدريبهم على تعليم وحدتي الماء والغذاء في الصف الثالث الابتدائي وأثرها على تحصيل التلاميذ في هاتين الوحدتين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية، الجمهورية العربية السورية، 88.
14. سلوم، طاهر والمطلق، فرح ويوسف، آصف. (2014). إعداد المعلّم وفق مدخل المعايير. الورشة الوطنيّة لمتطلّبات المناهج وفق مدخل المعايير، دمشق 14–16تشرين الأول، الجمهورية العربية السورية، 70–84.
15. السيد، مريم. (2005). بناء برنامج تدريبي قائم على الكفايات التّعليمية لمعلّمي مادّة التّربية المهنيّة في مرحلة التّعليم الأساسي في الأردن وبيان فاعليته في تنمية الكفايات معرفيّاً وأدائيّاً. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمّان العربية للدراسات العليا، المملكة الأردنية الهاشمية.
16. الشوبكي، أحمد. (2007). تقويم أداء معلّمي ومعلّمات التّربية المهنيّة في التدريس بطريقة العروض العمليّة في مرحلة التّعليم الأساسي في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمّان العربية للدراسات العليا، المملكة الأردنية الهاشمية.
17. الطويسي، أحمد عيسى. (2004). أساسيّات في التّربية المهنيّة. ط2، عمّان: دار الشّروق للنشر والتّوزيع.
18. عبد الحميد، محمد. (2005). البحث العلمي في تكنولوجيا التّعليم. ط2، عالم الكتب، 312.
19. العجرمي، سامح جميل. (2013). فعالية برنامج مقترح قائم على الفصول الافتراضية ellumniate في تنمية بعض مهارات التدريس الفعال لدى الطلبة المعلّمين بجامعة القدس المفتوحة واتجاهاتهم نحوها. المنارة، 19(3)، 313–350.
20. العنزي، بشرى، (2007). تطوير كفايات المعلّم في ضوء معايير الجودة في التّعليم العام. دراسة مقدمة للقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التّربويّة والنفسيّة بعنوان (الجودة في التّعليم)، 16–15مايو، 176.129– تمّ استرجاعه على الرابط: https://drive.google.com/file/d/0B8qkQoAd5CX6RTF3LXUxajlmNE0/view?pref=2&pli=1 تاريخ الدخول: 13/11/2015.
21. الغامدي، حامد. (2012). برنامج تدريبي مقترح للنموّ المهني لمعلّمي العلوم بالمرحلة المتوسّطة في ضوء المعايير العالميّة ومتطلّبات مناهج العلوم المطوّرة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، قسم المناهج وطرق التّدريس، كلية التّربية، المملكة العربيّة السّعوديّة.
22. الفريق الوطني لوضع المعايير الوطنيّة للتعليم العام ما قبل الجامعي. (2012). المعايير الوطنيّة لمنهاج التّربية المهنيّة في الجمهورية العربية السورية. وزارة التّربية، الجمهورية العربية السورية، 13 – 33.
23. ليلي، ستيف. (2007). نحو معايير مهنيّة لاعتماد مؤسّسات إعداد المعلّمين نموذج نكاتي (NCATE)، ترجمة صالح بن عبد العزيز النصار.

ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التّربويّة والنفسية (جستن)، 15-2007/5/16، 741.

24. هزايمة، زيد وإسماعيل، نور. (2014). معلم التّربية المهنيّة في التّعليم العام إعداده، تأهليه، خصاصه، أدواره، دراسة نظرية تحليلية. المجلة الدولية للبحوث الإسلامية والإنسانية المتقدمة، 4 (4)، 50-63.

25. اليمني، مها. (2011). تقويم أداء معلّمات التّربية الفنية في المرحلة المتوسّطة بمدينة الرياض في ضوء معايير الجودة الشاملة. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التّربية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، المملكة العربية السعودية.

ثانياً- المراجع الأجنبيّة:

1. *Ady,P. & Shayer,M.(1994).Really Raisinq Standards:coqnitive Intervention and Academic Achievement. New York: Routedqe, 3.*

2. *Corcoran, T.(1995). Helping Teachers Teach Well: Transforming Professional Development. Retrieved December,3,2015 fromhttp://www2.ed.gov/pubs/CPRE/t61/index.html*

3. *Chukwurah,C.C & Okute,A.(2011). Rethinking teacher-quality in an information age: lmplications for pre-service business teacher production. International Journal of Vocational and Technical Education.3(6).71-74.*

4. *Decker,W.(2003).Fundamentals of Curriculumpassion and Professionalism. New jersey : Lowrence Erlbumassociates, 151.*

5. *Dewy, J.(2001). Democracy and education. The Pennsylvania State University, 330.*

6. *Good, D. (2002). Strategies to Measure Teaching Effectiveness. Journal of Education Research. 78 (22),P256-280.*

7. *Hertz, H.S.(2001).Baldrige National Quality Program , National Institute of and technology , Retrieved December,20,2015 Web site : www.quality.nist-gov.*

8. *Laughran,J.& North field, J.(1995). Research as Teacher: Practical Inquiry and formal research. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Education Research Associayion, San Francisco, CA, April18-22.*

9. *Lowe,A.M.(2000). A study of the Evaluation of Secondary School teachers in selected schools in southern California as perceived by secondary schoolteachers and evaluators. Dissert Abstract International, 61(5), 254-261.*

10. *Mohamad, M.M. &Heong, Y.M.(2012). Vocational Pedagogy A Dimension of Vocational Learning with Workplace Requirement. Journal of Teaching and Training. 4(1), 23-30.*

11. *Robert, O.O.(2011). Information and communication technology awareness among technical college teachers in Benue State, Nigeria. International Journal of Vocational and Technical Education, Vol 3 (6), 75-80.*

12. *Sammons ,P.(1999). School Effectiveness: Coming of Age in The Twenty First Century. The Netherlands: Sweets and weit Linger,11.*