



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بغداد

كلية التربية للعلوم الصرفة/ ابن الهيثم

قسم العلوم التربوية والنفسية

بناء برنامج تدريبي وفقاً لإبعاد التنمية البشرية لمُدربي علم الأحياء وأثره في كفاءتهم المُدركة وتنمية القيم عند طلبتهم

أطروحة مقدمة الى

مجلس كلية التربية للعلوم الصرفة- ابن الهيثم- جامعة بغداد

وهي جزء من متطلبات نيل درجة دكتوراه فلسفة في التربية

طرائق تدريس علوم الحياة

من

يسرى قاسم طالب الربيعي

بإشراف

الأستاذ المساعد الدكتور

رعد محمود نصيف

الأستاذ المساعد الدكتور

أحمد عبيد حسن

٢٠١٨م

بغداد

١٤٣٩هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
﴿فَأَمَّا الزَّبَدُ فَيَذْهَبُ جُفَاءً ۗ وَأَمَّا مَا يَنْفَعُ النَّاسَ
فَيَمْكُتْ فِي الْأَرْضِ ۗ﴾ (الرعد/١٧)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ

إقرار المشرفان

نشهد أن إعداد هذه الأطروحة (بناء برنامج تدريبي وفقاً لإبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الأحياء وأثره في كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند طلبتهم) والمقدمة من الطالبة (يسرى قاسم طالب الربيعي) جرت تحت إشرافنا في جامعة بغداد - كلية التربية للعلوم الصرفة/ ابن الهيثم ، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة دكتوراه فلسفة في التربية (طرائق تدريس علوم الحياة).

التوقيع :

المشرف: أ.م. د. رعد محمود نصيف

التاريخ : / / ٢٠١٨

التوقيع :

المشرف: أ.م. د. أحمد عبيد حسن

التاريخ : / / ٢٠١٨

توصية رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية .
بناءً على التوصيات المتوافرة، أرشح هذه الأطروحة للمناقشة .

التوقيع :

أ. د. إسماعيل إبراهيم علي

التاريخ : / / ٢٠١٨

إقرار الخبير اللغوي

أشهد ان هذه الأطروحة الموسومة بـ (بناء برنامج تدريبي وفقاً لإبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الأحياء وأثره في كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند طلبتهم) للطالبة (يسرى قاسم طالب الربيعي) المقدمة الى جامعة بغداد، كلية التربية للعلوم الصرفة/ ابن الهيثم، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه فلسفة في التربية، طرائق تدريس علوم الحياة، قد جرت مراجعتها من الناحية اللغوية بإشرافي إذ إنها أصبحت بإسلوب علمي سليم خالٍ من الأغلط .

التوقيع:

الخبير اللغوي:

اللقب العلمي:

التاريخ:

إقرار الخبير العلمي

أشهد ان هذه الأطروحة الموسومة بـ (بناء برنامج تدريبي وفقاً لإبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الأحياء وأثره في كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند طلبتهم) للطالبة (يسرى قاسم طالب الربيعي) المقدمة الى جامعة بغداد، كلية التربية للعلوم الصرفة/ ابن الهيثم، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه فلسفة في التربية، طرائق تدريس علوم الحياة، قد جرت تقييمها من الناحية العلمية.

التوقيع:

الخبير العلمي:

اللقب العلمي:

التاريخ:

إقرار لجنة المناقشة

نحن أعضاء لجنة المناقشة، نشهد إننا إطلعنا على الأطروحة الموسومة (بناء برنامج تدريبي وفقاً لإبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الأحياء وأثره في كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند طلبتهم) التي قدمتها الطالبة (يسرى قاسم طالب الربيعي) الى جامعة بغداد، كلية التربية للعلوم الصرفة/ ابن الهيثم، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه فلسفة في التربية، (طرائق تدريس علوم الحياة) وبعد اجراء المناقشة العلنية في محتوياتها ومايتعلق بها، وجدنا إنها مستوفية لمتطلبات الشهادة، وعليه نوصي بقبول الاطروحة بتقدير (إمتياز).

توقيع رئيس اللجنة:

أ.د.فاطمة عبد الأمير الفتلاوي

توقيع عضو اللجنة:

أ.د.حيدر مسير حمد الله

التاريخ /٢٠١٨/٧

توقيع عضو اللجنة:

أ.د. يوسف فالح محمد

التاريخ /٢٠١٨/٧

توقيع عضو اللجنة:

أ.د. نادية حسين يونس

التاريخ /٢٠١٨/٧

توقيع عضو اللجنة:

أ.م.د.علي رحيم محمد

التاريخ /٢٠١٨/٧

توقيع عضو ومشرف اللجنة:

أ.م.د.أحمد عبيد حسن

التاريخ /٢٠١٨/٧

توقيع عضو ومشرف اللجنة:

أ.م.د.رعد محمود نصيف

التاريخ /٢٠١٨/٧

صدقت الأطروحة من مجلس كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم- جامعة بغداد.

التوقيع:

عميد كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم

أ.د. خالد فهد علي حسين

الإهداء

الى كل مَنْ:

- ❖ يَطْمَحُ أَنْ يَرْتَقِيَ بِنَفْسِهِ وَمِنْ حَوْلِهِ نَحْوَ الْعُلَا.....
- ❖ يُحِبُّ أَنْ يَعْيشَ هُوَ وَأُسْرَتُهُ حَيَاةً سَعِيدَةً.....
- ❖ يَمُدُّ يَدَ الْعَوْنِ لِإِخِيهِ الْإِنْسَانَ مُسَهِّمًا فِي سَعَادَتِهِ وَرَاحَتِهِ....
- ❖ وَالِى كُلِّ الْمُهْتَمِينَ بِتَمَكِينِ الْإِنْسَانِ مِنْ إِنْسَانِيَّتِهِ....

وأخيراً

❖ الى الذين لم يولدوا بعد....

أُهدِي ثَمَرَةَ هَذَا الْجَهْدِ الْمَتَوَاضِعِ سَائِلَةً الْعَلِيِّ الْقَدِيرِ أَنْ يَقْبَلَهُ مِنِّي بِقَبُولِ حَسَنٍ
وَيَجْعَلَهُ فِي مِيزَانِ حَسَنَاتِي وَحَسَنَاتِ مَنْ وَقَفَ بِجَانِبِي لِإِنْجَاحِ هَذَا الْجَهْدِ.

يسرى

شكر وامتنان

الشكر لله أولاً وأخيراً، فهو صاحب كل فضل وولي كل نعمة... فاللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، ثم جزيل الشكر ووافر التقدير لكل من ساهم في إتمام هذا العمل وأخص بالشكر أستاذي ومشرفي الفاضل الأستاذ المساعد الدكتور (أحمد عبيد حسن) إذ كان لمتابعته وتوجيهاته وملاحظاته العلمية أثر بالغ في إنجاز متطلبات هذه الأطروحة، كما واتقدم بالشكر الجزيل الى الأستاذ المساعد الدكتور (رعد محمود نصيف) مشرفاً علمياً على الاطروحة، فجزاهم الله عني خير الجزاء وأسأل الله (عز وجل) أن يجعله في ميزان حسناتهم.

كما اتقدم بالشكر الجزيل الى كل من أسهم بإغناء أطروحتي بملاحظاته وتوجيهاته من قسم العلوم التربوية والنفسية وعلى رأسهم رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية الأستاذ الدكتور إسماعيل إبراهيم علي، وأعضاء لجنة الحلقة الدراسية كل من الأستاذة الدكتورة فاطمة عبد الامير الفتلاوي، والأستاذ الدكتور حيدر مسير، والأستاذة الدكتورة نادية حسين العفون، والأستاذ المساعد الدكتور سالم عبدالله الموسوي، والى جميع الأساتذة والمحكمين الذين عُرضت عليهم مفردات البحث، وشكر خاص الى مديرية تربية بغداد/ الرصافة (٢) قسم الإشراف الإختصاص والى (إدارة إعدادية الهدى للبنات) على تعاونهم وتسهيلهم إجراءات تدريب المدرسين، وأخيراً أقدم شكري وامتناني الى كل من مدّ لي يد العون والمساعدة وبالأخص أفراد عائلتي الذين تحملوا معي المشقة طوال مدة دراستي.

الباحثة

مستخلص البحث

يهدف هذا البحث الى بناء برنامج تدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الأحياء وأثره في كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند طلبتهم.

وللتحقق من أهداف البحث صيغت الفرضيات التالية:

١- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات مدرسي علم الاحياء (المجموعة التجريبية)الذين اشتركوا في البرنامج التدريبي المُعد وفقاً لأبعاد التنمية البشرية ومتوسط درجات مدرسي علم الاحياء (المجموعة الضابطة) الذين لم يشتركوا في البرنامج التدريبي وفقاً لمقياس الكفاءة المدركة.

٢- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط الفروق لدرجات طلبة مدرسي علم الاحياء (المجموعة التجريبية) الذين اشتركوا في البرنامج التدريبي المُعد وفقاً لأبعاد التنمية البشرية ومتوسط الفروق لدرجات طلبة مدرسي علم الأحياء(المجموعة الضابطة)الذين لم يشتركوا في البرنامج التدريبي وفقاً لمقياس القيم القبلي - البعدي.

اعتمدت الباحثة التصميم التجريبي ذي الضبط الجزئي للمجموعتين التجريبية والضابطة ذات الأختبار البعدي للكفاءة المدركة لمدرسي علم الأحياء والأختبار القبلي- البعدي وفقاً لمقياس القيم.

تمثل مجتمع البحث بمدرسي ومدرسات علم الاحياء للصف الرابع العلمي التابعين لمديرية تربية بغداد/ الرصافة (٢) للعام الدراسي ٢٠١٧- ٢٠١٨، أما مجتمع الطلبة فتمثل بجميع طلبة الصف الرابع العلمي في المدارس الأعدادية والثانوية في مركز محافظة بغداد التابعين لمديرية تربية بغداد/ الرصافة (٢) لنفس العام.

تم اختيار عينة البحث عشوائياً البالغ عددهم (٤٨) مدرساً ومدرسة من مدرسي علم الأحياء للصف الرابع العلمي من المدارس الثانوية والاعدادية التابعة لمديرية تربية بغداد/ الرصافة (٢) وزعوا عشوائياً بين مجموعتين أحدهما تجريبية بواقع (٢٤) مدرساً ومدرسة الذين اشتركوا في البرنامج التدريبي والاخرى ضابطة بواقع (٢٤) مدرساً ومدرسة الذين لم يشتركوا في البرنامج التدريبي وتمت مكافئتهم بمتغيرات (الجنس، الشهادة، سنوات الخدمة، الخبرة السابقة، الكفاءة المدركة)، وأختيرت عينة عشوائية من طلبة المدرسين أعلاه وحددت شعبة واحدة لكل

مدرس ومدرسة وبقواع (٢٥-٣٨) طالباً وطالبة في كل شعبة لمدرسي المجموعة التجريبية و(٣٠-٤٢) طالباً وطالبة في كل شعبة لمدرسي المجموعة الضابطة، وتمت مكافئتهم في متغيرات(العمر الزمني ، التحصيل السابق، مقياس القيم).

تم بناء البرنامج التدريبي وفق منحنى النظم(المدخلات- العمليات - المخرجات) ، وتم عرض نموذج منه على عدد من المحكمين للتحقق منه قبل البدء بتطبيقه للإفادة من ملاحظاتهم وإجراء التعديلات اللازمة.

طبق البرنامج في الفصل الدراسي الأول من السنة الدراسية (٢٠١٧-٢٠١٨) وأستغرقت التجربة أسبوعين مكثفة، وقامت الباحثة بتدريب المدرسين بنفسها، تم أعداد الوحدات التدريبية البالغ عددها(١٠) وحدات تدريبية للمجموعة التجريبية بواقع (جلستان) لكل وحدة بزمن (٤) ساعات في اليوم الواحد، بينهما فترة إستراحة (١٥ دقيقة).

تم بناء مقياس الكفاءة المدركة لمدرسي علم الاحياء للصف الرابع العلمي، واستناداً الى نظرية بندورا حددت مجالات المقياس الاربعة(المعرفي،الإجتماعي، الإصرار والجهد المبذول، الإنفعالي) اذ بلغ عدد فقراته (٧٦) فقرة رباعية البدائل: (تطبق علي دائماً، تتطبق علي أحياناً، تتطبق علي نادراً، لاتتطبق علي أبداً) على التوالي.

وتم بناء مقياس القيم لطلبة مدرسي علم الاحياء للصف الرابع العلمي، الذي يتكون من أربعة انواع من القيم (العلمية الثقافية، الإجتماعية الأخلاقية، الإقتصادية البيئية، الوطنية الأمنية)، و بلغ عدد فقراته (٥٦) فقرة ثلاثية البدائل (موافق بشدة، موافق، غير موافق) على التوالي.

واستخدمت الوسائل الإحصائية الاتية: مربع كاي، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، و (t- test) لعينتين مستقلتين متساويتين وإعتماد الحزمة الاحصائية (SPSS)، ومعادلة الفا - كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون، وتصحيح سبيرمان براون.

وأظهرت النتائج تفوق مدرسي المجموعة التجريبية التي شاركت في البرنامج التدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية على مدرسي المجموعة الضابطة التي لم تُشارك في البرنامج التدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية في متغير الكفاءة المدركة.

كما أظهرت النتائج تفوق طلبة مدرسي المجموعة التجريبية التي شاركت في البرنامج التدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية على طلبة مدرسي المجموعة الضابطة التي لم تُشارك في البرنامج التدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية في متغير القيم.

وفي ضوء نتائج البحث وضعت الباحثة عدد من التوصيات والمقترحات منها:

- إعتقاد البرنامج التدريبي المقترح وفق ابعاد التنمية البشرية في برامج تدريب مدرسي علم الاحياء في اثناء الخدمة لتطويرهم مهنيأ.
- اجراء دراسة مماثلة لمراحل دراسية أخرى، ولاختصاصات مختلفة.

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	شكر وامتنان
ت	مستخلص البحث
ح	ثبتت المحتويات
د	ثبتت الجداول
ذ	ثبتت المخططات
ذ	ثبتت الأشكال
ر	ثبت الملاحق
١٥ - ١	الفصل الأول : التعريف بالبحث
٢	أولاً : مشكلة البحث
٣	ثانياً : أهمية البحث
١١	ثالثاً : هدف البحث
١١	رابعاً : فرضيتا البحث
١٢	خامساً : حدود البحث
١٢	سادساً : تحديد المصطلحات
٧٠ - ١٦	الفصل الثاني : خلفية نظرية
١٧	أولاً : التدريب والبرامج التدريبية
٢٦	ثانياً : مفهوم التنمية البشرية، مراحل تطورها، اهدافها وعلاقتها بالتنمية المستدامة
٣٤	ثالثاً : سمات التنمية البشرية
٣٥	رابعاً : أبعاد التنمية البشرية
٥٨	رابعاً : الكفاءة المدركة

٦٣	خامساً: القيم
٩٦-٧١	الفصل الثالث: إجراءات البحث
٧٢	أولاً: اختيار التصميم التجريبي
٧٣	ثانياً: مجتمع البحث والعينة
٧٤	ثالثاً: تكافؤ مجموعتي البحث وضبط المتغيرات الدخيلة
٧٨	رابعاً: مستلزمات البحث ١- بناء البرنامج التدريبي
٨٧	٢- إعداد أدوات البحث
٩٥	خامساً: تطبيق التجربة
١٠٩-٩٧	الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها
٩٨	أولاً: عرض النتائج
١٠٥	ثانياً: تفسير النتائج
١٠٨	ثالثاً: الإستنتاجات
١٠٨	رابعاً: التوصيات
١٠٩	خامساً: المقترحات
١٢٥ - ١١٠	المصادر
١١١	المصادر العربية
١٢٣	المصادر الأجنبية
٢٢٩ - ١٢٦	الملاحق
A - c	ملخص البحث باللغة الإنكليزية

ثبت الجداول

الصفحة	العنوان	ت
٧٤	عدد افراد عينتي المجموعة التجريبية والضابطة للمدرسين وطلبتهم	١
٧٥	قيمة مربع كاي للاستقلالية لمتغير سنوات الخدمة	٢
٧٦	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمتغير الكفاءة المدركة	٣
٧٦	تكافؤ عينة الطلبة في العمر الزمني	٤
٧٧	تكافؤ عينة الطلبة في التحصيل السابق	٥
٧٨	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمتغير القيم	٦
٩١	قيم ثبات مقياس الكفاءة المدركة	٧
٩٤	قيم ثبات مقياس القيم	٨
٩٩	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة المحسوبة والجدولية لدرجات المجموعتين التجريبية والضابطة في مقياس الكفاءة المدركة البعدي	٩
١٠٠	قيمة حجم الأثر ومؤشر كوهن	١٠-أ
١٠٠	قيم حجم الأثر (d) حسب معيار كوهن (Cohen)	١٠-ب
١٠١	مقارنة بين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات مقياس الكفاءة المدركة البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة	١١
١٠٢	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة المحسوبة والجدولية لدرجات المجموعتين التجريبية والضابطة في مقياس القيم (قبلي -بعدي)	١٢
١٠٤	قيمة حجم الأثر ومؤشر كوهن بالنسبة للقيم	١٣
١٠٤	مقارنة بين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لانواع القيم(قبلي -بعدي) للمجموعة التجريبية	١٤

ثبت المخططات

الصفحة	العنوان	ت
٣٠	مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية	١
٣٦	ابعاد وتداخلات التنمية البشرية	٢
٦٥	الفرق بين القيم والمفاهيم التربوية والنفسية الاخرى	٣
٦٧	مكونات القيم	٤
٦٨	معايير تصنيف القيم	٥
٦٩	تصنيف القيم على وفق محتوى القيم	٦
٧٢	التصميم التجريبي	٧
٧٩	تصميم البرنامج التدريبي	٨
٨٥	توزيع مفردات البرنامج التدريبي بين المدة التدريبية	٩
١٥٤-١٣٧	ملخص جلسات البرنامج التدريبي	١٠

ثبت الأشكال

الصفحة	العنوان	ت
٢٦	مكونات النظام التدريبي	١
٣٢	اهداف التنمية البشرية	٢
٣٥	سمات التنمية البشرية	٣
٤٤	خطوات الكايزن	٤
٤٥	أنواع الهدر في العملية التعليمية	٥
٥٣	مكونات الحوكمة	٦
٥٤	حقوق الانسان البعد المؤسساتي	٧
٥٩	التفاعلية التبادلية الثلاثية	٨

٩٩	مقارنة بين متوسط المجموعتين التجريبية والضابطة في مقياس الكفاءة المدركة البعدي	٩
١٠١	مقارنة بين متوسط المجموعتين التجريبية والضابطة في مجالات مقياس الكفاءة المدركة البعدي	١٠
١٠٣	مقارنة بين متوسط الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في مقياس القيم (قبلي - بعدي)	١١
١٠٥	مقارنة بين متوسط المجموعة التجريبية لأنواع القيم في مقياس القيم القبلي - البعدي	١٢

ثبت الملاحق

الصفحة	العنوان	ت
١٢٧	كتاب تسهيل المهمة والشكر	١
١٢٩	أسماء السادة المحكمين	٢
١٣٠	استبانة تحديد المشكلة	٣
١٣١	أستبانة تحديد الحاجات التدريبية لمدرسي علم الاحياء	٤
١٣٢	استبانة خصائص مدرسي الأحياء	٥
١٣٣	البرنامج التدريبي	٦-أ
١٣٧	ملخص جلسات البرنامج التدريبي	٦-ب
١٥٥	نموذج لوحدة تدريبية	٦-ت
١٧١	درجات تكافؤ طلبة المجموعتين التجريبية والضابطة في العمر والتحصيل السابق في مادة علم الأحياء	٧
١٨١	أسماء مدرسي مجموعتي عينة البحث	٨
١٨٤	أسماء مشرفي ومدرسي علم الأحياء الذين تم الإستعانة بهم/المديرية العامة لتربية بغداد	٩

١٨٥	إستبانة رأي حول صلاحية فقرات مقياس الكفاءة المدركة	أ-١٠
١٩٢	مقياس الكفاءة المدركة بصورته النهائية	ب-١٠
١٩٧	أستبانة رأي حول صلاحية فقرات مقياس القيم	أ-١١
٢٠٤	مقياس القيم بصورته النهائية	ب-١١
٢٠٨	القيمة التائية لفقرات مقياس الكفاءة المدركة لمدرسي الأحياء	أ-١٢
٢١٦	معامل الارتباط/ علاقة فقرة مقياس الكفاءة بالمجال والدرجة الكلية	ب-١٢
٢١٧	القيمة التائية لفقرات مقياس القيم لطلبة لمدرسي الأحياء	أ-١٣
٢٢٣	معامل الارتباط /علاقة فقرة مقياس القيم بالمجال والدرجة الكلية	ب-١٣
٢٢٤	متوسط الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في مقياس القيم(القبلي - البعدي)	١٤

الفصل الاول

التعريف بالبحث

مشكلة البحث

أهمية البحث

أهداف البحث

فرضيتا البحث

حدود البحث

تحديد المصطلحات

أولاً: مشكلة البحث

يُواجه عالمنا اليوم الكثير من التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة في شتى مجالات الحياة من حيث ظهور مفاهيم حديثة تستهدف العنصر البشري وقد جعله في تطور ورقي مُستدام، ومن هذه المفاهيم هو مفهوم التنمية البشرية، وإذ إن التربية هي الأداة الأساس للتنمية و المُدرس له دور مهم في إرساء قواعد التنمية لاسيما مُدرسي علم الأحياء للصف الرابع العلمي (لكون المنهج يتضمن مواضيع ممكن ان نركز فيها على التنمية البشرية) لذا ترى الباحثة ان على المُدرس ان يكون ملماً بمفهوم التنمية البشرية من حيث أبعادها وكيفية توظيفها في منهج علم الاحياء للصف الرابع العلمي عن طريق تدريبه على وفق البرامج التدريبية لمواكبة التطور، والتي قد ترفع من كفاءته المُدرّكة التي تتأثر بذلك التطور، إذ ان الباحثة ناقشت عدد من مدرسي علم الاحياء للمدارس الاعدادية والثانوية وجدت قلة اطلاعهم على مفهوم التنمية البشرية وأبعادها وان أغلبهم ليس لديهم فهم واضح لمصطلح الكفاءة المدركة ومجالاته المعرفية، الإجتماعية، الإنفعالية ومجال الإصرار وبذل الجهد، اذ ان الكفاءة المدركة لاتعني فقط ان يمتلك المدرسين المعلومات والمهارات اللازمة لتنفيذ الاهداف المرغوبة، بل ان يكون لديه إعتقاد او الحكم بقدرته على توظيف هذه المعلومات والمهارات في تنفيذ تلك الأهداف تحت الظروف والتحديات الصعبة التي تعيشها أغلب مدارسنا في العراق، وإذ إن هذه المعتقدات توجه سلوك المدرس لذا قد تؤثر سلباً على تنمية القيم عند الطلبة لكونها أحد المحددات الهامة لذلك السلوك والتي بدأت تضعف ممارستها وتراجع في الآونة الاخيرة حتى أصبحت مدارسنا غير قادرة على مواجهتها بسبب تركيز المدرس على الجانب المعرفي وإهمال الجانب الوجداني في تدريس منهج علم الأحياء الذي يساعد على تنمية القيم بانواعها لاسيما في هذه المرحلة العمرية التي يمر بها طلبتنا (مرحلة المراهقة) وهي مرحلة حرجة التي تتطلب وعياً وإدراكاً بالمسؤولية تجاه طلبتنا الذين هم أمانة في أعناقنا، ومن وجهة نظر الباحثة إن التربية لايمكن ان تؤدي وظيفتها وأهدافها بمعزل عن القيم فهي مرافقة للعلم.

وعززت الباحثة مشكلة بحثها بتوجيه إستبانة إستطلاعية الى (١٥) مُدرّس ومُدرّسة من مدرسي علم الاحياء للصف الرابع العلمي لعدد من المدارس التابعة لمديرية تربية بغداد /الرصافة (٢) ملحق (٣) وبعد مناقشتهم تبين أن:

- (٨٧%) من المُدرّسين ليس لديهم اطلاع على مصطلح التنمية البشرية .
- (١٠٠%) من المُدرّسين لايمتلك معلومات عن أبعاد التنمية البشرية.
- (٧٣%) من المدرسين ليس لديهم فهم واضح بمصطلح الكفاءة المدركة للمدرس .
- (٨٠%) من المدرسين لم يعيروا أهمية في تنمية القيم بأنواعها عند الطلبة عن طريق تدريسهم لمادة علم الاحياء.
- (١٠٠%) من المدرسين بحاجة للتدريب على برامج تدريبية وفقاً لأبعاد التنمية البشرية والتي قد ترفع من كفاءتهم المدركة وتنمي القيم عند طلبتهم.

وبناء على ماسبق إرتأت الباحثة بضرورة تدريب مدرسي علم الأحياء للصف الرابع العلمي على برامج تدريبية أثناء الخدمة وفقاً لأبعاد التنمية البشرية لرفع كفاءتهم المدركة وللحاجة الماسة الى تنمية القيم عند طلبتنا، عن طريق الإجابة على السؤال الآتي:

ماثر برنامج تدريبي وفقاً لإبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الأحياء في كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند طلبتهم؟

ثانياً: أهمية البحث

إن التربية بمفهومها الحديث عملية تنموية تُستثمر في تنمية القوى البشرية وبذلك فهي لم تُعد مجرد خدمة تقدم لمن يحتاجها، إنما أصبحت إستثماراً بشرياً له دور كبير في تكوين المجتمعات الإنسانية وبنائها. (عطية، ٢٠١٠: ٢٣٧)، وهي ضرورة إجتماعية تتمتع بقيمة وأهمية لما لها من أثر فاعل في كل المجتمعات وجميع المؤسسات التربوية، في إعداد الفرد عقلياً ونفسياً وإجتماعياً وإقتصادياً، بما يكفل بناء شخصيته (مادياً ومعنوياً) بشكل متكامل، حتى يستطيع أن

يعيش بسعادة مع الآخرين من خلال إسهاماته وتفاعلاته ونشاطاته بالتعاون مع مجتمعه وبيئته. (الطيبي وآخرون، ٢٠١٣: ١١) والمُدرس له دور حيوي ومهم في العملية التعليمية، وهو العنصر الأكثر تأثيراً بين عناصر العملية التعليمية في المتعلمين نظراً لإحتكاكه المباشر وقضاء الوقت الأطول معهم، ونتيجة للتطورات والتغيرات التي يشهدها عالم اليوم لذا فقد تنوعت أدواره ووظائفه، مما أدى الى ضرورة إعداده إعداداً يلائم هذه التطورات والتغيرات. (عبد العظيم وحمد، ٢٠١٥: ٧١)

إن المدرس في القرن الواحد والعشرين مطالب بأن يسعى الى ترقية ذاته ومهنته فهو لم يُعد مجرد ناقل للمعرفة، بل هو مبتكر ومُبدع يجدد وينوع ويجرب، وهو متفتح يستجيب لكل فكرة جديدة ويعمل على استثمارها وتوظيفها لتطوير العملية التعليمية. (الصيفي، ٢٠٠٩: ٢٤٨) وان تدريب المدرسين أثناء الخدمة له أثر كبير في إثراءهم بالمعلومات الجديدة، بما يدفعه الى تطوير نفسه عن طريق التعرف على الأساليب المتطورة في العمل التربوي، فالعاملون في مجال التربية في حاجة دائمة الى تطوير أنفسهم ومعارفهم اثناء الخدمة، وذلك لتحقيق النمو في المهارات المهنية والأكاديمية، ومواكبة الأنماط المتجددة من التعليم والتطور التقني بشكل يضمن القيام بالواجبات والمسؤوليات والمهام بالشكل الذي يتناسب مع المستجدات التي لم تكن موجودة في فترة الاعداد قبل الخدمة. (سيد وعباس، ٢٠١٢: ٢٩٦).

وهناك دراسات محلية وعربية وأجنبية أثبتت أهمية التدريب والبرامج التدريبية للمدرسين أثناء الخدمة منها دراسة (حمودي، ٢٠١٥)، (الخيلائي، ٢٠١٥)، (سعيد، ٢٠١٦)، (الجمال، ٢٠١٧)، ودراسة (chalmers, 2013) و (Subedi,2015) لذا فإن إعداد المدرس وتدريبه في الوقت الحاضر من أكثر الوسائل فاعلية في عملية الإصلاح التربوي المنشودة تلك العملية التي تسهم بدورها إسهاماً فاعلاً في عملية أكثر إتساعاً وشمولاً وأكثر أهمية وقدسية وهي عملية التنمية البشرية، ذلك إن الإنسان هو "الصانع" الاوّل للتنمية بجميع مجالاتها والتربية هي فن "صناعة" المواطن الصالح المهياً للمعيشة في ظروف معينة هي الآن ظروف بالغة الصعوبة (العيسوي، ٢٠٠٧: ٢٦)، ويؤكد مركز اليونسكو الدولي ان التعليم والتدريب في المجال المهني يجب ان يكون بمثابة السبيل الرئيس للتخفيف من حدة الفقر، وتعزيز السلام، والحفاظ على

البيئة، وتحسين نوعية الحياة للجميع. (اليونسكو، ٢٠١٣: ٢) وأوضح التقرير الوطني للتنمية البشرية (٢٠١٤) إن النظام التعليمي في العراق لم يحقق الاهداف التي يطمح اليها الشباب فالمشكلات والنواقص الكمية والنوعية التي يعاني منها لم تمكنه من الإستجابة لإحتياجات الشباب، وبات قلة من الطلبة تُتاح لهم فرص إكتساب المعرفة او المهارات اللازمة لتأمين الحصول على عمل لائق، وإن أعداداً متزايدة من الخريجين كانت تدخل في دائرة البطالة والفقر (البرنامج الإنمائي، ٢٠١٤: ١٤) و حسب آخر إحصائية متوفرة (٢٠١٥) إن العراق من البلدان العشرة التي سجلت أدنى نسبة حرمان في التعليم وكذلك الصحة والدخل، إذ يقع العراق في المرتبة ١٢١ من أصل ١٨٧ دولة أي تنمية بشرية متوسطة. (البرنامج الإنمائي ٢٠١٦، ٣٢)، اما عن علاقة التنمية البشرية بالتربية فأشار محمد (٢٠١٤) إن النظام التربوي هو مفتاح التنمية البشرية والعكس صحيح، إذ إن التنمية البشرية والتربية عمليات مجتمعية متداخلة مترابطة، تتفاعل فيما بينها بحيث إذا ضعفت أحدهما، فإن ذلك يضر بالأخرى، وقد يشل قدرتها أو يفشلها في تحقيق الأهداف المناط بها وذلك لإن مخرجات كل منها يعد مدخلا رئيساً للأخرى، فإذا كانت التنمية الاقتصادية هي نتاج جهود البشر، وتهدف الى زيادة الإنتاج والثروة في المجتمع فان هذا يتوقف على ما تقوم به التربية من تنمية معارف ومهارات اولئك البشر والعمل على تراكم رأس المال البشري، وإذا ما وظفت طاقات ومهارات هؤلاء البشر بكفاءة في أنشطة المجتمع أرتفعت معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأُنفتحت الآفاق أمام إطراد نموها، ومن جهة أخرى اذا أرتفعت نفقات التربية وما يسبقها ويصاحبها من زيادة الانفاق على الصحة والتغذية والسكن وأسعت منافع التنمية الاقتصادية على سكان المجتمع ووزعت بعدل ومكنتهم من تحسين مستوى معيشتهم وإنماء معارفهم وقدراتهم، ووسعت الخيارات امامهم؛ فهذا يعني إن التربية وفرت المدخلات الاساسية لدفع عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ووفرت طاقاتها المحركة، فهدف التنمية البشرية أن يكون الفرد متعلم مزود بالمعرفة والمهارات اللازمة للحياه والعمل والانتاج يكون أكثر وعيا للعناية بصحته وصحة اسرته وأكثر قدرة على توفير الغذاء والسكن المناسب، كما تتسع أمامه فرصة الحصول على عمل، ورفع دخله، وتحسين مستوى

معيشته، وبالتالي يتمكن من تعليم أفراد أسرته، والتأثير إيجابياً في الأفراد المحيطين به.

(محمد، ٢٠١٤: ٢٦٥-٢٦٨)

وهناك مؤتمرات إهتمت بموضوع التنمية البشرية في مجال التعليم منها المؤتمر العالمي حول "التربية للجميع" لتأمين حاجات التعلم الأساسية الذي انعقد في مدينة (جومتين، تايلند) خلال الفترة مارس/ آذار ١٩٩٠ ويشكل هذا المؤتمر علامة هامة وأساسية في الحوار الدولي بشأن مكانة التربية في السياسات المعنية بالتنمية البشرية وأدى التوافق في الآراء على تجديد الزخم من أجل توفير التعليم للجميع والقضاء على أمية الكبار، وان التربية يمكن ان تعين على ضمان إيجاد عالم أكثر أمان وصحة ورخاء وسلامة بيئية وان تساهم في الوقت نفسه في تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي وفي إحلال التسامح والتعاون الدولي وان التربية هي شرط أساسي لتحسين حالة الفرد والمجتمع ، وانه يمكن الإعتماد على المعرفة التقليدية والتراث الثقافي في تعريف التنمية البشرية والنهوض بها. (اليونسكو، ١٩٩٥: ١-٢) ومؤتمر الأمم المتحدة "للبيئة والتنمية" الذي عقد في مدينة (ريو دي جانيرو البرازيل) من (٣-١٤ يونيو عام ١٩٩٢) والذي يعرف أيضاً بـ"قمة الارض" ويعالج هذا المؤتمر تحولا رئيساً في فهم مشاكل التنمية البشرية الطويلة الاجل، اذ أكد مؤتمر ريو على إستراتيجيات متكاملة لتعزيز التنمية البشرية عن طريق النمو الاقتصادي المستند الى الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية وبذلك اكد المؤتمر المسماة (جدول اعمال القرن ٢١) إن التنمية الاجتماعية والاقتصادية وحماية البيئة وثيقا الصلة، ولا بد لصنع السياسة الفاعلة من معالجهما معاً وعلى الرغم من إن هذا المؤتمر زاد الوعي بالقضايا البيئية وتم تحقيق تقدم في مجالات معينة مثل طاقة الرياح والزراعة العضوية إلا أن النتائج الملموسة كانت جدا قليلة لذا انعقد مؤتمر (جوهانسبرغ ٢٠٠٢) او ما يعرف بـ(قمة الارض الثانية) ليؤكد على تنفيذ (جدول اعمال القرن ٢١) فضلاً عن تحديد بعض الأهداف الجديدة، مثل تقليص نسبة اولئك الذين لا يتمتعون بالمرافق الصحية الاساسية الى النصف بحلول عام (٢٠١٥) و انتاج واستخدام المواد الكيميائية بحلول عام (٢٠٢٠) بواسطة سبل لاتعود بالضرر على صحة البشر والبيئة وخفض كبير في المعدل الحالي للفقر في التنوع البيولوجي عام ٢٠١٠. (التيمي، ٢٠٠٨: ٥١) أما المؤتمر العالمي للتربية من أجل التنمية البشرية المستدامة الذي انعقد في

اليابان طوكيو من ١٠ إلى ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤ فقد سلط الضوء على أهمية إدراج التعليم من أجل التنمية المستدامة في جدول أعمال التنمية لما بعد عام ٢٠١٥. (اليونسكو، ٢٠١٥: ٥١) وقادت اليونسكو برنامج لتطوير تعليم المعلمين تحت عنوان "التعلم والتعليم لمستقبل مستدام" ويشمل عن مايزيد عن ١٠٠ ساعة من النماذج التدريبية التنموية المخصصة للمعلمين ولمطوري المناهج وواضعي السياسات التعليمية ومؤلفي المواد التعليمية، إذ يقدم لمحة عن مفهوم الإستدامة وكيفية دمج أبعادها في المناهج الدراسية وتم اصداره في (٢٠٠٥) في سان (جوس - كوستاريكا) ويعد كدليل للمعلمين للعمل كمصدر تعليمي يشجع الطلبة ليكونوا أكثر وعياً بالعالم المحيط بهم ويتحملوا مسؤولية الدور الذي سيؤدونه في المستقبل ولم يكن المقصود من هذا الدليل أن يكون ميثاق الارض هو الاداة الوحيدة في مجال الخبرات التعليمية من اجل التنمية المستدامة. (الأمانة الدولية لميثاق الأرض، ٢٠٠٥: ٣٥)

إن منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم أصدرت كتاباً بعنوان "التربية من أجل التنمية المستدامة" (٢٠١٢) تضمن إعادة توجيه المناهج لدمج مفهوم الاستدامة عن طريق تمارين تنموية واساليب تدريس ومشاريع تنموية استخدمت بدرجة كبيرة لدمج التنمية المستدامة في الخطط والمناهج الدراسية (اليونسكو، ٢٠١٣ : بلا) ولأهمية هذا الموضوع هناك دراسات تجريبية اهتمت بالتنمية المستدامة تناولت متغيرات مختلفة، منها دراسة (حمودي، ٢٠١٥) التي هدفت الى بناء برنامج تدريبي للتربية من اجل التنمية المستدامة لمدرسي علم الاحياء للمدارس المتوسطة والتعرف على اثره في ثقافتهم العلمية والوعي البيئي لطلبتهم، وتوصلت الدراسة الى تفوق مدرسي المجموعة التجريبية التي دُرِّب على وفق البرنامج التدريبي للتربية من اجل التنمية المستدامة على مدرسي المجموعة الضابطة التي لم تدرب على وفق البرنامج التدريبي للتربية من اجل التنمية المستدامة في متغير الثقافة العلمية، كما أظهرت الدراسة تفوق طلبة مدرسي المجموعة التجريبية التي دُرِّب على وفق البرنامج التدريبي للتربية من اجل التنمية المستدامة على طلبة مدرسي المجموعة الضابطة التي لم تدرب على وفق البرنامج التدريبي للتربية من اجل التنمية المستدامة في متغير الوعي البيئي لطلبتهم، أما دراسة (العبيدي، ٢٠١٧) قد هدفت الى التعرف على أثر توظيف استراتيجية الانشطة المتدرجة وفقاً لابعاد التنمية المستدامة في تحصيل طالبات الصف الرابع

العلمي واتخاذهم القرار، وأظهرت النتائج وجود فرق ذا دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسط درجات المجموعة التجريبية والضابطة ولصالح المجموعة التجريبية في اختبار التحصيل، ووجود فرق ذا دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسط درجات المجموعة التجريبية والضابطة ولصالح المجموعة التجريبية في مقياس اتخاذ القرار.

لقد أدت العلوم دورا بارزا في عملية الابتكار والابداع والتطوير الاقتصادي وساهمت في بلوغ هذا المستوى من التقدم العلمي الذي نحن عليه اليوم، في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، الى ثورة في علم الجينات، الى غزو الفضاء الى الاكتشافات الطبية، الى مقاومة الجوع والفقر... الى هذا المستوى من الأمان والإستقرار الإجتماعي الذين تحققا لمصلحة الانسان على أيدي اهل العلم والمعرفة، فهي أيضا لها دورها المركزي في التنمية البشرية وتحقيق الأمن القومي (الحسيني، ٢٠٠٨: ١)؛ والتنمية البشرية تبدأ بتطوير تعليم العلوم في المرحلتين الابتدائية والثانوية ونعني بتطوير تعليم العلوم حسن اختيار ووضع المناهج والمدرسين انفسهم وتدريبهم تدريب جيد في هذا المجال. (عطا الله، ٢٠٠٧: ٢٠)

إن العالم العربي اليوم بحاجة ماسة الى برامج إعداد مدرسي العلوم عن طريق تدريب المُدرّس وتأهيله لإبراز محتوى المنهج بطريقة مشوقة وفعالة ومحاولة إستثارة تفكير كل من المدرس والمتعلم فيما يتم عرضه وابدازه في محتوى هذا المنهاج . (أبو سعدي وآخرون، ٢٠٠٩: ٧٥) وكذلك لرفع كفاءة المدرس ومستوى الاداء كما وكيفاً، فهناك دراسات أجريت في مجتمعات مختلفة اهتمت بمتغير الكفاءة المُدرّكة لمعلم العلوم أثناء الخدمة عن طريق برامج التدريبية كدراسة (أبو لطيفة ٢٠١١) التي هدفت الى بناء برنامج تدريبي في العلوم الحياتية مستنداً الى معايير الثقافة العلمية المعاصرة وإختبار فاعليته في تنمية المعتقدات التربوية ومعتقدات الكفاءة الذاتية للمعلمين، وتوصلت الدراسة الى إن البرامج التدريبية لها أثر في تنمية معتقدات الكفاءة الذاتية للمعلمين، ودراسة (Rocca & Washburn, 2006) التي سعت الى بحث دور سنوات الخبرة، والجنوسة، وعمر المعلم والمؤهل العلمي وبرامج اعداد المعلمين في تكوين الكفاءة الذاتية لديهم وأثبتت وجود علاقة ايجابية ودالة احصائية بين خبرة المعلمين وكفاءتهم المُدرّكة، ولاتوجد دلالة احصائية لنوعية اعداد برامج المعلمين والمؤهل العلمي و

جنوستهم و عمر المعلم في تكوين كفاءتهم المدركة، اي ان البرامج التدريبية ليس لها دور في تكوين الكفاءة المدركة، وتتفق الباحثة مع هذه الدراسات لان المدرس الأمريكي يختلف عن المدرس العربي من حيث ثقافته، ومؤهلاته العلمية وأسلوبه، وطريقة تدريسه وإحترامه للإنسان وحقوقه، ومواكبته لكل ما هو جديد في العملية التعليمية، كما وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (Blackburn & Robinson, 2007) التي هدفت الى بحث العلاقة بين الكفاءة الذاتية للمعلمين والرضا الوظيفي وتقصي أثر عوامل الجنوسة والخبرة والمؤهل العلمي للمعلم في تحديده لمستوى كفاءته الذاتية وتوصلت الدراسة الى وجود ارتباط بين الكفاءة الذاتية للمعلمين وارتفاع شعورهم ب الرضا الوظيفي لديهم وانه لا يوجد ارتباط دال احصائياً بين الكفاءة والمؤهل العلمي و متغير الجنوسة، بينما كان لمتغير الخبرة أثر قي تحديد الكفاءة الذاتية للمعلمين.

إن الطلبة يتأثرون بسهولة بكفاءة مدرسيهم عن طريق سلوكهم لانه قدوة لطلبته ومثالاً يحتذى به، وإذ إن وراء كل سلوك مجموعة من القيم تضبط سلوك الطلبة وتقوم المعوج منه، لذا يرى (العتوم، ٢٠٠٩) إن الإهتمام بالقيم وغرسها وتوجيهها في نفوس طلبتنا هي إحدى المهمات والأهداف الرئيسية للتربية والتنشئة في مراحل الحياة؛ فالقيم هي بمثابة اعمدة البناء للمجتمع، ان صلحت وسارت في الإتجاه الصحيح صلح النشء وسادت معاني الثبات والاستقرار والإعتدال والإستقامه في المجتمع بمعناه الواسع . (العتوم، ٢٠٠٩: ٢١٥)

لقد أثبتت العديد من الدراسات إن للمعلمين ومنهم معلمي العلوم لهم دور في تنمية القيم عند طلبتهم منها دراسة (الحري، ٢٠١٠) التي سعت الى التعرف على دور معلمي العلوم الطبيعية في تنمية القيم العلمية لدى طلاب الصف الثالث الثانوي بالمملكة العربية السعودية لطلاب الصف الثالث الثانوي، وتوصلت الدراسة الى إن معلمي علم الاحياء اكثر تاثير في طلبتهم بتنمية القيم لدى طلاب الصف الثالث الثانوي وارتباط وثيق بين القيم العلمية لدى معلمي العلوم الطبيعية بالمرحلة الثانوية، اما عن دراسة (جودت، ٢٠١٣) قدهدفت الى التعرف على القيم العلمية المصاحبة للتفكير العلمي لدى طلاب كلية التربية الاساسية وعلاقتها ببعض المتغيرات وتوصلت الدراسة الى توافر بعض القيم العلمية الذاتية والقيم العلمية مع الغير لدى طلاب كلية التربية الاساسية، ووجود بعض المشكلات المسؤولة عن اعاقه نمو القيم العلمية

لديهم التي تصاحب التفكير العلمي ، أما عن دراسة (العمرى، ٢٠١٥) قد هدفت الى الكشف عن درجة ممارسة القيم لدى طلبة الجامعات الأردنية وجامعة عمان الأهلية من مختلف الكليات العلمية والإنسانية وأثبتت إن درجة ممارسة الطلبة لأنواع القيم كانت مرتفعة وجاءت حسب الترتيب الآتي: القيم الفكرية، القيم الاجتماعية، القيم السياسية، القيم الجمالية والقيم الاقتصادية، كما إن دراسة (Burkhardt, 2006) سعت الى التعرف على الطرائق المستخدمة في تعليم القيم العلمية لدى طلبة الجامعة عن طريق مناهج العلوم وتوصلت الدراسة الى ان أساندة الجامعة لهم دور في تنمية القيم عند طلبتهم عن طريق الأنشطة والإستراتيجيات التدريسية المناسبة للتدريس، لأكسابهم أخلاقيات العلم كالتأدب مع المعلم والآخريين، والفتنة لما حوله، والمعرفة بقضايا المجتمع العلمي والمجتمع الكبير، وتعريفهم بحقائق عن شخصية الطالب واهتماماته الآنية والمستقبلية.

لقد إختارت الباحثة المرحلة الثانوية وذلك لخطورة هذه المرحلة في تشكيل شخصية الطلبة ونظرتهم للحياة والكون، فضلاً عن كونها نقطة إنطلاق نحو التعليم الجامعي ومتطلبات الدخول الى سوق العمل لذا فطلبتنا في هذه المرحلة هم بأشد الحاجة الى المدرس المثالي والقودة الذي يأخذ بأيديهم ويوجههم التوجيه السليم.

وبناء على ماتقدم يمكن للباحثة ان توجز أهمية البحث بالنقاط الآتية:

- ١- يؤكد على أهمية تدريب المدرسين أثناء الخدمة عن طريق البرامج التدريبية.
- ٢- يسعى البحث الى تدريب مدرسي علم الاحياء وفقاً لإبعاد التنمية البشرية إذ يتماشى هذا المفهوم مع توجهات المنظمة العالمية لليونسكو والمنظمات والمؤتمرات الدولية ومع كثير من الدول المتقدمة.
- ٣- قد يحتاج بلدنا هذا النوع من البحوث لما مر به من ازمات وانتكاسات لا زالت مستمرة لحد الان.
- ٤- يمكن ان يستفاد منه المسؤولون والمختصون في مديرية المناهج في تطوير كتاب علم الاحياء للصف الرابع العلمي بتضمينها أبعاد التنمية البشرية.

- ٥- ضرورة إهتمام المدرسين بتنمية القيم عن طريق منهج علم الأحياء وهي الدراسة الأولى في العراق التي تناولت القيم بأنواعها في علم الأحياء على حد علم الباحثة.
- ٦- تناول البحث الحالي المرحلة الثانوية وذلك لخطورة هذه المرحلة في تشكيل شخصية الطلبة ونظرتهم للحياة والكون .
- ٧- تأمل الباحثة ان يكون هذا البحث بوابة الى بحوث ودراسات تربوية اخرى تهتم بأبعاد التنمية البشرية.

ثالثاً: هدف البحث

يهدف البحث الى:

- ١- بناء برنامج تدريبي وفقاً لإبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الاحياء للصف الرابع العلمي .
- ٢- تعرف أثر تدريب مدرسي علم الاحياء على وفق البرنامج التدريبي :
 - أ- في كفاءتهم المدركة.
 - ب- تنمية القيم عند طلبتهم.

رابعاً: فرضيتا البحث

لإجل تحقيق الهدف الثاني والثالث صاغت الباحثة الفرضيتين الصفريتين الاتيتين:

- ١- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات مدرسي علم الاحياء (المجموعة التجريبية)الذين اشتركوا في البرنامج التدريبي المُعد وفقاً لأبعاد التنمية البشرية ومتوسط درجات مدرسي علم الاحياء (المجموعة الضابطة) الذين لم يشتركوا في البرنامج التدريبي وفقاً لمقياس الكفاءة المدركة.
- ٢- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط الفروق لدرجات طلبة مدرسي علم الاحياء (المجموعة التجريبية) الذين اشتركوا في البرنامج التدريبي المُعد وفقاً لأبعاد التنمية البشرية ومتوسط الفروق لدرجات طلبة مدرسي علم الأحياء(المجموعة الضابطة)الذين لم يشتركوا في البرنامج التدريبي وفقاً لمقياس القيم القبلي- البعدي.

خامساً: حدود البحث**١- الحدود البشرية:**

أ-مدرسوا ومدرسات علم الأحياء في المدارس الاعدادية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الرصافة (٢).

ب-طلبة الصف الرابع العلمي الذين يقوم بتدريسهم مدرسوا علم الاحياء في حدود تجربة البحث الحالي

ح-الحدود الزمانية:الفصلان الدراسيان الاول والثاني للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨)

سادساً: تحديد المصطلحات**١- البرنامج التدريبي :عرفه كل من:**

- (ابو النصر، ٢٠٠٩) بأنه:"عملية تهدف الى إكساب المتدربين الخبرات والمهارات التي يحتاجون اليها لأداء أعمالهم بشكل أفضل، أو لتجهيزهم لوظائف أعلى، أو لتحسين قدراتهم على مواجهة مشكلات تواجه المنظمة التي يعملون بها". (ابو النصر، ٢٠٠٩: ١٢٩)

- (السكرانة، ٢٠١١) : "عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف الى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته كما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة عالية". (السكرانة، ٢٠١١: ١٦-١٧)

- (سيد وعباس، ٢٠١٢) "نشاط يهدف لإحداث تغيير في الفرد والجماعة بقصد تعديل اتجاهاتهم وسلوكياتهم بشكل يساعدهم على أن يكونوا أكثر كفاءة ومقدرة على القيام بمسؤولياتهم الإدارية وبذلك فهو وسيلة لتحديث المعلومات العلمية والتربوية للمتدرب وتقديم خبرات جديدة في مختلف المجالات". (سيد وعباس، ٢٠١٢: ١٠٣-١٠٤)

التعريف النظري: تتبنى الباحثة تعريف (السكرانة، ٢٠١١ : ١٦-١٧).

التعريف الإجرائي: وهو مجموعة من الأنشطة التعليمية والمعارف والمهارات التي تم تنظيمها وتخطيطها وفقاً لابعاد التنمية البشرية وقد تم تصميمه على وفق منحى النظم (المدخلات - العمليات - المخرجات) والتي تم تطبيقها على مدرسي علم الاحياء من خلال عدد من الجلسات التدريبية ولمدة أسبوعين لرفع كفاءتهم المدركة ومما قد ينعكس على تنمية القيم عند طلبتهم .

٢- التنمية البشرية: عرفها كل من:

- (الحسيني، ٢٠٠٨): بأنها: مجموعة الآليات والوسائل التي تجعل من الفرد مواطناً منتجاً، قادر على تحقيق أكبر قدر ممكن من الرفاهية والاكتفاء الذاتي على صعيد الغذاء والسكن والعمل والصحة ويستطيع المساهمة في بناء المجتمع وتطويره والمشاركة في عملية بناء الدولة وتعزيز الأمن القومي في إطار من المنافسة الديمقراطية والمساواة من الفرص المتاحة.

(الحسيني، ٢٠٠٨، ١٧)

- (البرنامج الإنمائي، ٢٠١١): "توسيع لحيات البشر فيعيشوا حياة مديدة ملؤها الصحة والابداع، ويسعون الى تحقيق الاهداف التي ينشدونها، ويشاركوا في رسم مسارات التنمية في إطار من الإنصاف والإستدامة على كوكب يعيش عليه الجميع فالبشر أفرادا وجماعات هم المحرك لعملية التنمية البشرية وهو المستفيد به". (البرنامج الإنمائي، ٢٠١١، ١٤)

- (الدعمة، ٢٠١٤): عملية تنموية مستدامة تهدف الى الإستثمار في قدرات البشر من خلال تحسين مستواهم (التعليمي والصحي والغذائي) بهدف تحسين قدراتهم ومهاراتهم وزيادة الانتاجية وتحقيق النمو الاقتصادي وتوزيع عوائده على افراد المجتمع بشكل عادل يضمن رفع مستوى رفايتهم وتمكينهم من المشاركة في هذه العملية التنموية المستدامة في إطار الموارد الاقتصادية المتاحة وفي ظل السياسات المعتمدة في هذا الشأن. (الدعمة، ٢٠١٤، ١٦)

التعريف النظري: تتبنى الباحثة تعريف (الدعمة، ٢٠١٤، ١٦)

ونظراً لعدم توفر تعريف لإبعاد التنمية البشرية، تعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها مجموعة من الأبعاد الأساسية (الإجتماعية- الإقتصادية- البيئية) والثانوية(الثقافية- المؤسساتية) والتي تم تدريب مدرسي علم الأحياء للصف الرابع العلمي لعينة البحث التجريبية عليها ضمن البرنامج التدريبي الذي أعد لأغراض هذا البحث.

٣- الكفاءة المدركة: عرفها كل من:

- (Bandura,1977) أحكام الفرد وتوقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض وتتعكس هذه التوقعات على إختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء ومدى الإصرار والجهد المبذول لمواجهة الصعوبات وانجاز السلوك. (Bandura,1977 : 191)

- (Pajares, 1999): أنها اعتقاد الفرد في إمكاناته الذاتية وثقته في قدرته ومعلوماته، وأنه يملك من المقومات مايمكنه من تحقيق المستوى الذي يرتضيه او يحقق له التوازن محدداً جهوده وطاقاته في هذا المستوى. (Pajares, 1999: 52)
- (الزيات ٢٠٠١): انها إعتقاد الفرد او إدراكه لمستوى كفاءة امكاناته او قدراته الذاتية، وما تنطوي عليه من مقومات عقلية معرفية، انفعالية وحسية فسيولوجية عصبية، ومدى الإصرار وبذل الجهد لمعالجة المواقف والمهام او المشكلات لتحقيق انجاز في ظل المحددات البيئية القائمة (الزيات، ٢٠٠١: ٥٠١) .

التعريف النظري: بالإستناد الى نظرية "باندورا Bandura " تعرفها الباحثة نظرياً: أحكام الفرد وتوقعاته بمايملكه من مقومات عقلية معرفية، إنفعالية، إجتماعية في معالجة المواقف والمهام ومدى الإصرار وبذل الجهد في ظل المحددات البيئية القائمة.

التعريف الإجرائي : هي درجة إستجابات المتدرب على مقياس الكفاءة المدركة المُعد إستناداً لنظرية بندورا والمكون من أربع مجالات (المعرفي، الإجتماعي، الإصرار والجهد المبذول، الإجتماعي، الإنفعالي) والمُعد لأغراض هذا البحث.

٤- القيم: عرفها كل من:

- (زهران، ١٩٧٧): تنظيمات لإحكام عقلية إنفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط، والقيم موضوع الإتجاهات، والقيم تعبير عن دوافع الانسان وتمثل الأشياء التي نوجه رغباتنا واتجاهاتنا نحوها. (زهران، ١٩٧٧: ١٣٢)
- (الجلاد، ٢٠٠٧): "مجموعة من المعتقدات والتصورات المعرفية والوجدانية والسلوكية الراسخة يختارها الانسان بحرية بعد تفكر وتامل ويعتقد بها اعتقاداً جازماً تشكل لديه منظومة من المعايير يحكم بها على الاشياء بالحسن او القبح ، وبالقبول او الرفض ، ويصدر عنها سلوك منتظم يتميز بالثبات والتكرار والاعتزاز". (الجلاد، ٢٠٠٧: ٣٧٥)

- (العتوم، ٢٠٠٩): تنظيمات لإحكام عقلية مجردة يصدرها الفرد على الاشياء او المواقف او الاشخاص لتحدد علاقته وطريقة تعامله مع موضوع القيمة كقيم النظافة والريح والديمقراطية والتعاون والسلام والحقيقة وغيرها. (العتوم، ٢٠٠٩: ٢٢٠)
- (Smith2004) كما جاء في(رزوقي وضمياء، ٢٠١٧):كل ما هو جدير بإهتمام المتعلم لإعتبرات عقلية او إجتماعية او أخلاقية او جمالية او ديمقراطية وهي معايير تتسم بالثبات والاستقرار وتتفق مع التوجهات العقلية والاخلاقية والتي يسعى المربون الى غرسها في وجدان المتعلمين من خلال محتوى الكتب المدرسية . (رزوقي وضمياء، ٢٠١٧: ٢٣١)
- **التعريف النظري:** تتبنى الباحثة تعريف (الجلاد، ٢٠٠٧: ٣٧٥)
- التعريف الاجرائي:**الدرجة التي يحصل عليها الطلبة من مقياس القيم المتكون من أربع أنواع (العلمية الثقافية، الاجتماعية الأخلاقية، الاقتصادية البيئية، والوطنية الأمنية) بعد إجابتهم عليه.

الفصل الثاني

خلفية نظرية

1- التدريب والبرامج التدريبية

2- ثانياً: التنمية البشرية

3- ثالثاً: سمات التنمية البشرية

4- رابعاً: أبعاد التنمية البشرية

5- خامساً: الكفاءة المدركة

6- سادساً: القيم

أولاً- أ- التدريب والبرامج التدريبية

شغلت قضية التدريب وإعداد التدريب والتنمية الذاتية للموارد البشرية مكان الصدارة عند بناء المنظومات المتطورة، لأن الفرد يُمثل الوسيلة، والهدف لإنجاز وأداء الأعمال والمهام المطلوبة وقد أخذت الكثير من المنظمات في التفكير في إعادة تنمية مهارات العاملين الفنية والعلمية والفكرية والثقافية من خلال إستخدام أساليب التدريب المتعددة والمتنوعة لمواكبة التطورات المختلفة و إكتساب المعارف والخبرات الجديدة، مما دفع بيوت الخبرة البشرية في مجال تنمية الموارد البشرية الى محاولة وضع الأسلوب الأمثل في تقديم وتصميم وإعداد البناء الجيد للموارد البشرية لذا فان عملية التدريب المستمر وما تتضمنه من القيام بعمليات التخطيط المنظومي، وتوجيه كافة الامكانيات والأساليب التقنية، والنظم التعليمية لإعداد البرامج التدريبية داخل منظومة متكاملة الأبعاد (المدرّب الجيد- المادة العلمية- أساليب التغذية الراجعة) تهدف الى صقل خبرات ومهارات، ومعارف المتدرب بما يتلائم مع تطور العصر، وإحتياجات الفرد، ومتطلبات العمل المستقبلي، ورفع كفاءته الإنتاجية وهو الهدف الاساسي للتدريب.(عبد السميع وسهير، ٢٠٠٥ :١٥٢)

إن التدريب سلوك إنساني بدأ منذ القدم وتطور عبر الزمن، وقد إعتدته المجتمعات المتقدمة والنامية وجعلته حاضرها ومستقبلها، فهو وسيلة لتطوير وتحسين أداء كوادرها البشرية، وذلك بتوظيف أساليب مختلفة تُناسب طبيعة العصر الذي نعيش فيه وفق التوجهات العالمية المعاصرة، كما و يعد التدريب في عالم المجتمعات والمنظمات المعاصرة هو أداة التنمية ووسيلتها، كما أنه الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها، تمكنت من تحقيق الكفاءة في الأداء، ولقد أظهرت نتائج العديد من الأبحاث أن للتدريب دورا أساسيا في نمو الثقافة والحضارة عامة، وتبرز أهمية ذلك لكونه أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري، ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه. (السكرانة، ٢٠٠٩: ١١) كما ان التدريب هو العملية التي من خلالها يتم تطوير المهارات، وتأمين المعلومات وتعزيز المواقف، لمساعدة العاملين في المنظمه ليصبحوا أكثر كفاءة في إداء عملهم (شحاته وزينب، ٢٠٠٣: ٩٤)، اما (ابراهيم ٢٠٠٩) فيرى إن التدريب هو الوسيلة التي يستطيع بها المدرسون إكتساب معارف وخبرات جديدة، تعمل على تنشيط أدائهم، وتدفعهم الى الإبداع، وتسهم

في تعديل سلوكهم الوظيفي نحو الافضل. (ابراهيم، ٢٠٠٩ : ٢٤٨) والتدريب بصفة عامة يعد صيغة من التربية إذ يؤدي الى تكوين أو تحديث مهارات سلوكية للفرد ويستند على أساليب وطرائق علمية وعملية، فهو أشمل من التعليم لانه لايقف عند التحصيل المبدئي للسلوكيات والمعارف، وهو يوفر فرص لممارسة مايتعلمه الفرد، ويمكن أن نفرق بين التدريب والتعليم في إن التدريب لايمكن أن يحدث الا بالتعليم فالتعليم يسبقه فالفرد يجب ان يتعلم شيء حتى يمكن ان يتدرب عليه، والتدريب لايمكن إكتماله الا بالتطبيق، بينما التعليم يمكن أن يتم نظرياً أو عملياً حسب موقف التعلم، والتدريب يعد من أكثر أنواع السلوك مباشرة بينما التعليم اقل عمومية منه.

(سيد وعباس، ٢٠١٢ : ٨)

١-ب- أسس التدريب

هناك مجموعة من الأسس التي تقوم عليها برامج التدريب وهي:

- يؤسس التدريب على اطار او نموذج نظري يستمد مبادئه من الحقائق التجريبية.
- تكون اهداف البرنامج التدريبي واضحة وواقعية.
- يلي التدريب حاجات تدريبية حقيقية.
- تتوافر المرونة في برامج التدريب.
- تتسم عملية التدريب بالاستمرارية.
- يستثمر التدريب معطيات التقنيات التربوية.
- يعتمد التدريب وسائل محددة لتحقيق اهدافه.

(زاير وآخرون، ٢٠١٦ : ١١٩)

١-ت- النظريات الأساسية التي يستند عليها التدريب

هناك عدة نظريات أستندت عليها الباحثة في تصميم البرنامج التدريبي إذ تُعد دراسة هذه النظريات مطلباً اساسياً لانه تشكل الأسس والقواعد التي ينطلق منها مصمم البرنامج ومن النظريات التي اعتمدت عليها الباحثة في تصميم البرنامج التدريبي:

• النظرية السلوكية:

- ومن روادها بافلوف، ثورندايك، واطسن، هل، جنري، سكرن... وغيرهم ومن افتراضاتها:
- إن التعلم هو تغير في سلوك المتعلم نتيجة تكرار الإرتباطات بين الإستجابات والمثيرات في البيئة الخارجية بإستخدام التعزيز سواء أكانت الإستجابات شرطية كلاسيكية مثير- إستجابة أو إجرائية (أي حدوث الإستجابة دون مثير في البيئة) ويمكن تمثيل التعلم في هذه النظريات بالنموذج الآتي: مثير+إستجابة = تكوين عادة سلوكية (تعلم). (دعمس، ٢٠١٠: ١١٦)
 - ان العنصر البشري يمكن أن يؤثر بشكل كبير في الإنتاج إذ يمكن زيادة الإنتاج عن طريق فهم طبيعة الأفراد والتعزيز وتحقيق تكيفهم مع المنظمة.
 - يحدد السلوك الإنساني متغيرين رئيسيين هما: التكوين الداخلي للفرد المتمثل في شخصيته وقيمه واتجاهاته ودوافعه... الخ، وأيضاً ظروف الموقف والبيئة المحيطة والمتمثلة في المؤثرات المادية والطبيعية والاجتماعية.
 - إن السلوك الإنساني مسبب وهادف ومدفوع.
- (رزق، ٢٠١٠: ٣٩١)

• النظرية المعرفية:

إن "الثورة المعرفية" في البحوث النفسية كان لها أثر كبير على نظرية التدريب ويركز اختصاصيو علم النفس المعرفي (جانيه، برونر، اوزيل، بياجيه) على العمليات العقلية الضرورية لفهم عملية التعلم، فهم لايركزون كثيراً على السلوك الظاهري قدر تركيزهم على عمليات معالجة المعلومات. الانتباه، الادراك، الذاكرة، اتخاذ القرارات، وحل المشكلات) وتحدث هذه العمليات العقلية داخل الدماغ ولكنها ايضاً توجه سلوكاً نحو أهداف وغايات محددة، يمكن عده الانسان كائناً حالاً للمشكلات، وجامعاً للمعلومات، لذا فهو يتطلب باستمرار خطوات موجهة وبيانات ملائمة لتساعده على تعديل سلوكه بما يتناسب وغاياته و اهدافه المتغيرة باستمرار.

(الختاتنة، ٢٠١١ : ٢٠٤)

• النظرية البنائية:

من أبرز رواد هذه النظرية (بياجيه) الذي يعد مؤسس الفكر البنائي، وإن التعلم من وجهة النظر البنائية عملية فردية تتطلب تفاعل المعرفة السابقة مع الأفكار الحالية في سياق بيئة محيطة مناسبة تساعد المتدرب على بناء المعرفة بنفسه. (خطايبه، ٢٠٠٨: ١١٨)

تستند البنائية على عدد من المبادئ الأساسية كما يأتي:

- ١- معرفة المتدرب السابقة هي محور الإرتكاز في عملية التعلم وذلك كون المتدرب يبني معرفته في ضوء خبراته السابقة.
 - ٢- ان المتدرب يبني معنى لما يتعلمه بنفسه بناءً ذاتياً، إذ يتشكل المعنى داخل بنيته المعرفية من خلال تفاعل حواسه مع العالم الخارجي من خلال تزويده بمعلومات وخبرات تمكنه من ربط المعلومات الجديدة بما لديه وبشكل يتفق مع المعنى العلمي الصحيح.
 - ٣- لا يحدث تعلم مالم يحدث تغيير في بنية المتدرب المعرفية، إذ يعاد تنظيم الأفكار والخبرات الموجودة بها عند دخول معلومات جديدة.
 - ٤- ان التعلم يحدث على أفضل وجه عندما يواجه المتدرب مشكلة أو موقف او مهمة حقيقية واقعية.
 - ٥- لا يبني المتدرب معرفته بمعزل عن الآخرين بل بينها من خلال التفاوض الاجتماعي معهم.
 - ٦- كما تركز البنائية على المهارات العقلية العليا بشكل اكبر كما في الابداع، والتفكير الناقد، والتفكير التأملي، والعمليات العقلية الإستقصائية.
- (زيتون، ٢٠٠٧: ٤٤)

• النظرية الانسانية:

تنظر المدرسة الإنسانية الى الإنسان بقدر أكبر من الإحترام والود وتدعو الى عدم التقليل من شأن هامش حرية الإرادة التي يمتلكها الفرد الى الإهتمام بالتجربة الفردية لكونهم أهم مصادر معرفتنا للإنسان، ومن علماء المدرسة الانسانية (ماسلو)، (بيزلز)، (روجرز).

مبادئ المدرسة الانسانية:

- ١- التجربة الشعورية للفرد اي التجربة التي يعيها الفرد ويستطيع وصفها يجب ان تكون المصدر الاساسي لمعلوماتنا.
- ٢- الانسان وحدة متكاملة لاينبغي تقسيمه بين أجزاء فالكل أكبر من مجموع أجزاءه ثم ان كل جزء لايمكن معرفته معرفة دقيقة في موقعه في الكل وفي علاقاته مع بقية الاجزاء.
- ٣- لدى كل فرد دافع رئيس للنمو والإبداع اذ لم تقف امامه العوائق فانه يستطيع تحقيق ذاته.

(محمد، ٢٠٠٧: ٣٦-٣٧)

لقد أولت نظرية تدرج الحاجات لـ (ماسلو) اهمية بالغة لعنصر التدريب لكونه عاملاً أساسياً يساعد في إشباع حاجات المورد البشري وهذا على كل المستويات، فرغبة الفرد في الحصول على أجر كاف او تحقيق الأمان لديه على منصبه يكون من خلال أداءه لعمله بشكل متقن او من خلال شغله لوظيفة في مستوى أعلى، ويتحقق له ذلك اذا استفاد من دورات تدريبية تسمح له برفع مستوى أداءه، وقدرته على الانجاز بكفاءة فضلا عن إسهامه في إشباع الحاجات الفسيولوجية وحاجات الامان، فان التدريب يعد عاملاً ضرورياً لتحقيق الحاجات في المستوى الاعلى من هرم تدرج الحاجات، فحاجات التقدير والمتمثلة في رغبة المورد البشري في تكوين سمعه طيبة والرغبة في التمتع بالاستقلالية تجاه الاخرين، يمكن اشباعها من خلال تحسين المستوى وتمكين الافراد من رفع مهاراتهم، وكذا الحصول على الكم الازم من المعلومات والمعارف المختلفة التي تساهم على الارتقاء في سلم الوظائف وعليه فدورات التدريب تعد عملاً مساعداً على اشباع الحاجات البشرية في المنظمة وهي بالتالي تحرك القوى الموجهة لتصرفاته، من أجل ان يقوم بتأدية عمله بكفاءة، وهذا من شأنه أن ينعكس بايجاب على الأداء الكلي للمنظمة. (نقلاً عن الصالح، ٢٠٠٥: ١٦-١٧)

١-ث-المبادئ الأساسية لتصميم وبناء البرامج التدريبية:

- ١- تنمية دوافع الأفراد للتعلم، إذ إنه من الضروري تنمية رغبة الأفراد على التعلم بحيث ان هذه الرغبة تؤدي الى زيادة مستويات الجهود المبذولة .

٢- الربط بين برنامج التعلم وأداء الأفراد فالخبرات التي يتعلمها الأفراد المتدربون لا بد وأن ترتبط بصورة مباشرة بحاجاتهم في تطوير أدائهم، مما يجعل الأفراد المتدربين يشاركون بصورة فعالة في العملية، ونتيجة لهذه المشاركة تترسخ المعارف والمهارات التي يتعلمها .

٣- تطبيق ونقل ماتعلمه الفرد الى الواقع الفعلي مما يؤدي الى زيادة ثقة الفرد في نفسه وفيما تعلمه إضافة لذلك فان التطبيق العملي يؤدي الى تقليل الأخطاء أو نسيان ماتعلمه الفرد اثناء البرنامج التدريبي .

٤- التغذية العكسية: تمثل نتائج ما تعلمه واكتسابه من معارف وهي ضرورية للتعلم في كل مرحلة من مراحل التعلم إذ تساعده على تصحيح أخطاءه، ولغرض زيادة فاعلية المعلومات حول الأداء في البرنامج التدريبي من الضروري السرعة في إيصال هذه المعلومات الى المتدرب لتصحيح سلوكياته غير الصحيحة.

٥- إختيار المتدربين : يتم الإختيار بشكل دقيق وموضوعي ،وتوفر الرغبة لدى المتدرب تتناسب هذه الرغبة مع مستوى المتدرب ومضمون البرنامج أن يكون الترشيح مناسب لمستوى المتدرب الوظيفي.

٦- الحوافز: تثير الحوافز دوافع المتدرب وتخلق الرغبة لديه فيقبل على البرامج التدريبية (وهو يسعى الى زيادة الدخل، او الترقية، او التقدير والاحترام.. الخ) وهذا يساعده على إكتساب المهارات وتعلمها وإدراك الوسائل والأساليب التي هي الأفضل في تحسين الأداء.

(عباس وعلي، ٢٠٠٣: ١٠٨)

يمكن تقسيم التدريب الى نوعين :

١- التدريب النظري: وتضمن المحاضرات والنقاشات قبل الأداء العملي او في أثناءه أو بعده بهدف إيصال المعلومات الى المتدربين أو تفسير بعض جوانب العمل المهني .

٢- التدريب العملي: وهو التدريب الذي أما ان يكون فردياً كالتعليم المبرمج، وأما تدريب جمعي كالعمل في مجموعات و تطبيق لنموذج تدريس او حل مشكلة مطروحة، وذلك بحسب نوع البرنامج التدريبي

ويتداخل التدريب النظري والعملي في معظم البرامج التدريبية اذا لم يكن جميعها ويكمل احدهما الاخرى ضمن خطوات تصميم البرنامج التدريبي. (العفون وحسين، ٢٠١٢: ١٧)

١-ج-التدريب اثناء الخدمة واهميته

هناك تطور مستمر في العلوم والمعارف، اذ لا تقتصر أهمية التدريب على المدرسين الجدد، بل تشمل القدامى والمؤسسة ومجموعة العمل من أجل إحداث تطور مستمر في نظم وأساليب العمل، ومساعدتهم على رفع كفاءتهم النوعية في مجال الإهتمام التربوي والتخصصي.(محمد، ٢٠١٤: ٢١)

ويمكن إيجاز أهمية التدريب أثناء الخدمة كالاتي:

- ١- يزيد من قدرة المدرس على التفكير المُبدع بما يُمكنه من التكيف مع عمله من ناحية، ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى.
- ٢- تحقيق التكامل بين أدوار المدرسين في المدرسة لتحسين نوعية التعليم.
- ٣- فهم وأستيعاب فلسفة التطوير التربوي وتعميق الإتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم.
- ٤- تهيئة الفرص أمام المتدرب لإكتساب معارف ومهارات جديدة في مجال عمله.
- ٥- إيجاد فرص للإفتتاح على الآخرين من خلال زملاء المهنة.

(عبد الهادي، ٢٠٠٢: ٢٤)

وذكر(فرناز وذكرى، ٢٠١٠) عن اهمية التدريب:

- ١- التنمية وتطوير قدرات المتعلمين في المستويات التنفيذية، لتشغيل وظائف ذات مستوى أعلى يُرقون اليها، أي إعداد مدرسين لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من الصعوبة والمسؤولية، ومن ثم تتطلب مستوى أعلى من المهارات والقدرات لتحسين أدائهم لإعمالهم ومن ثم تطوير وتحسين إنتاجية مؤسساتهم بصفة عامة.
- ٢- زيادة الكفاءة الإنتاجية للمدرس، ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل وبجهد أقل، وفي وقت أقصر.
- ٣- إتاحة فرصة للمدرسين على تعرف الطرائق والأساليب والإستراتيجيات والمهارات المتطورة في التربية.
- ٤- تحسين نوعية التعليم بحيث يؤثر التدريس الجيد في سلوك الطلبة ونموهم.

٥- تحسين مهارات المدرسين بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، فيكون عملهم هادفاً ومنظماً وفاعلاً.

٦- تأهيل المدرسين للإسهام في البرامج التدريبية وخلق جو من التعاون بين المؤسسات التي يعملون فيها.

(فرناز وذكري، ٢٠١٠: ١٥٨-١٦٠)

١-ح- مكونات النظام التدريبي

يتكون أي نظام من مجموعة من النظم الفرعية، أي هناك ما يسمى بالنظم الكبيرة التي تتكون بدورها من نظم صغيرة، فالنظام يمكن عده نظاماً أساسياً وفرعياً لنظام أكبر منه، والعلاقة بين مكونات النظام هي الروابط نفسها، وإذا حدث التفاعل بين مكونات النظام كان النظام ديناميكياً، وتتمثل مكونات النظام التدريبي من (مدخلات- عمليات - مخرجات- تغذية مرتدة).

(سيد وعباس، ٢٠١٢: ١٢٣)

أولاً: المدخلات: وهي مجموعة من العناصر التي تدخل بداية في النظام ولها دورها في تحقيق النتائج، وتقسم إلى ثلاثة أقسام:

أ. مدخلات بشرية: وتتمثل في العنصر البشري الذي يعد أهم مدخلات النظام بقدراته ورغباته وإتجاهاته وأنماطه السلوكية ذات العلاقة بنشاط النظام وأهدافه.

ب- مدخلات مادية: وتشمل جميع الموارد المادية من أموال ومعدات وتجهيزات ومواد تصل جميعها إلى النظام لتوظيفها في العمليات.

ج- مدخلات معنوية: وتضم مجموعة من المعلومات والمعارف والأفكار التي يتفاعل معها العنصر البشري، وقد توجه حركته ونشاطه داخل النظام نحو تحقيق النتائج.

ثانياً: العمليات: وهي الأنشطة الهادفة التي تحوّل المدخلات وتغير من صيغتها إلى شكل آخر يتناسب مع أهداف النظام، وتُعرف أيضاً بأنها طريقة تفاعل المدخلات من أجل الوصول إلى المخرجات، وعادة يتوقف نجاح النظام على قدرة وكفاءة العمليات، أما العوامل المؤثرة في العمليات فهي:

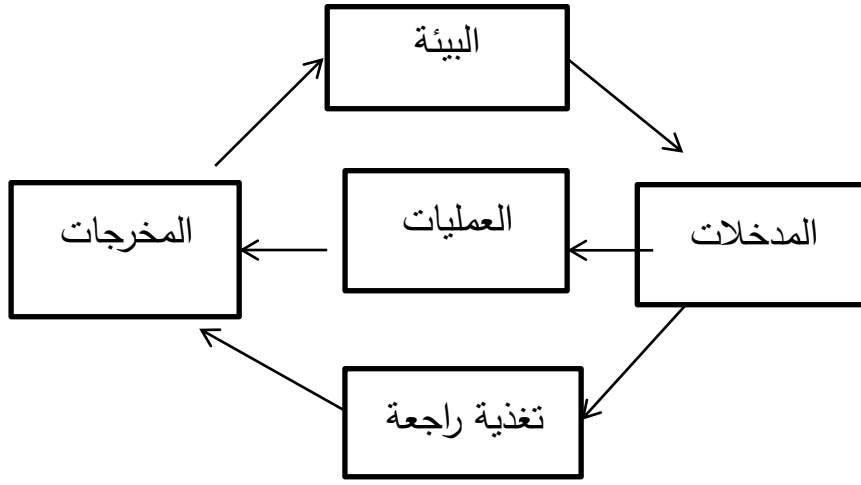
- ١- مدى الدافعية التي تتوافر لدى العنصر البشري في النظام نحو العمل.
- ٢- مدى الإنسجام بين عناصر المدخلات في النظام.
- ٣- قوة الترابط بين عناصر النظام.

ثالثاً: المخرجات: وهي مجموعة النواتج التي تتم نتيجة لعمليات التفاعل بين عناصر النظام وترتبط بأهدافها، وتتأثر المخرجات بمجموعة من العوامل هي:

- ١- اختيار المدخلات المناسبة.
 - ٢- مستوى التفاعل بين عناصر النظام.
 - ٣- الظروف التي تمكن العناصر من أداء دورها بأعلى كفاءة ممكنة
 - ٤- وقد يترتب على عمليات النظام مخرجات بشرية أو مادية أو معنوية أو مزدوجة.
- رابعاً: البيئة:** وهي مجموعة الظروف التي تؤثر في عناصر النظام إيجاباً أو سلباً، فتؤدي إلى زيادة أو نقص في ناتج النظام. وللبيئة نوعان هما:

- أ- الداخلية: وهي مجموعة الظروف التي تتحرك فيها عناصر النظام أثناء قيامها بعملياتها ومهامها سواء أكانت هذه الظروف طبيعية من درجة حرارة وتهوية وإضاءة وغيرها، أو نفسية تتعلق بمدى ارتياح العناصر البشرية أثناء عمل النظام ورضاهم عن كل ما يتعلق بمجال عملهم.
- ب- الخارجية: لا نستطيع أن نفصل نشاط أي نظام عن الوسط المحيط به، لان العناصر البشرية التي تعمل ضمن هذا النظام قادمة من البيئة الخارجية بكل ظروفها النفسية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها .

خامساً: التغذية الراجعة: هي المعلومات العائدة من المخرجات الى المدخلات والعمليات وتشير الى مستوى تحقق الأهداف فتؤدي الى إعادة النظر في كافة عناصر النظام من أجل الوقوف على جوانب القصور فيها ومن ثم تعديلها. (الرواضية وآخرون، ٢٠١٢: ١٤٥-١٤٦)



شكل (١)

مكونات النظام التدريبي

ثانياً : أ- مفهوم التنمية البشرية، مراحل تطورها، أهدافها وعلاقتها بالتنمية
المستدامة:

الجذور التاريخية لمفهوم التنمية البشرية

أول ما برز مفهوم التنمية البشرية هو في القرآن الكريم والسنة الطاهرة بمفاهيم عدة تدل عليه كعمارة الأرض مثلاً قال تعالى ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ ۝٣٠﴾ سورة البقرة إذ يقوم هذا المفهوم على شرط الخلافة في الأرض والتي فيها تسخير الموارد الطبيعية للإنسان والتي فيها إنتاج السلع والخدمات لخدمة الخلق ولقد حثت نصوص الإسلام على العمل بالإنتماء في الأرض وقصدت بذلك ترسيخ المبادئ والقيم التي تخدم المورد البشري، وتعمل على رعايته وتطوره جاعلة منه أساس برامج التنمية البشرية، وغايتها والقائم بها ولأجل هذه المعالم أعلى الإنسان قيمته وأهتم به وبتنمية قدراته. (الأحمد، ٢٠١٢ : بلا)

فلم يخلقه الباري (عز وجل) ويتركه، بل ألهمه المعرفة ﴿وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ۗ ۝٣١﴾ سورة البقرة وهياً له المستلزمات المادية كافة للنهوض بمهمته هذه ﴿وَسَخَّرَ لَكُمْ مِمَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ۗ ۝١٣﴾ سورة الجاثية ، ونتيجة لذلك فإن عليه أن

ينظر ويتأمل الى ما حوله ليجد آيات الله ماثورة في كل ناحية، وقوانينه ظاهرة على مختلف وجوه الحياة والكائنات فيتحرك للبحث عنها واكتشافها وتسخيرها لإسعاد نفسه في إنشاء الحضارة وبناء الحياة ودمج الطاقات المفردة بعضها في بعض للقيام بذلك التسخير لذا فعليه أن يغير ويبدل ويتحرك ويبني ولا ينتظر المفاجآت الكونية، لانه هو نفسه بطل التغييرات والانتاج في الحياة إذ:

﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ﴾ ١١ سورة الرعد. (العاني، ٢٠٠٢: ٢٩)

فمفهوم التنمية البشرية ينطوي على إحداث التغيير، وهي بهذا المعنى تتسم بدينامية وتتضمن اهتماماً ملزماً بالتقدم بحيث تتحرك الأمور الى الأمام من موضعها السابق. (عطوي، ٢٠٠٤: ٦٨٥)

لذا فان الإهتمام بمفهوم التنمية البشرية ليس جديداً، فالعودة المتأخرة اليوم الى التنمية البشرية معناها المطالبة من جديد بتراث قديم وثابت وليس إستيراد أو زرع او تحول جديد.

(التابعي، ٢٠٠٦: ٢٤)

٢-ب-مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية

يعتقد البعض إن مصطلح التنمية البشرية يختلف عن مصطلح التنمية، تجدر الإشارة الى انه شاع التركيز في العقود الثلاثة الاخيرة على إستخدام مصطلح التنمية البشرية بدلاً من التنمية وذلك للإشارة الى تطور البعد البشري في التنمية... فبعدما كان الانسان وسيلة للتنمية أصبح بعد ذلك وسيلتها وغايتها، وعليه فان المصطلحان يشيران الى نفس المفهوم. (التميمي، ٢٠٠٨: ٤٣) وذكر (محمود، ٢٠١٣) إن مفهوم التنمية البشرية ومفهوم التنمية المتمحورة حول البشر كلاهما يكاد يتطابق مع المفهوم الموسع للتنمية. (محمود، ٢٠١٣: ٩٩).

وفيما يلي مراحل تطور هذا المفهوم:

١- برز مفهوم التنمية بصورة أساسية منذ الحرب العالمية الثانية ١٩٤٥م في علم الاقتصاد إذ أستخدم للدلالة علي عملية إحداث مجموعة من التغييرات الجذرية في مجتمع معين، بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على التطور الذاتي المستمر بمعدل يحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفراد.

٢- أنتقل بعد ذلك مفهوم التنمية إلى حقل السياسة منذ ستينيات القرن العشرين إذ ظهر كحقل منفرد يهتم بتطوير البلدان غير الأوروبية تجاه الديمقراطية ويشير وإن قضايا الديمقراطية والمشاركة السياسية وحقوق الانسان لم يتم التطرق لها بصورة جدية تجعل منها عملية للتغيير المجتمعي في إطار نموذج اجتماعي - سياسي متماسك.

(الوكيل، ٢٠٠٦ : ١٠)

٣- أكد مؤتمر ستوكهولم المنعقد عام ١٩٧٢ على التنمية البيئية من خلال تناول قضايا النمو الاقتصادي والتنمية البشرية وحماية البيئة وتأكيدا التهديد الذي يشكله النمو الاقتصادي والتلوث الصناعي بالنسبة للبيئة الطبيعية، وإن الفقر يشكل تهديداً كبيراً لكلا الرفاه البشري والبيئة وهو ما دفع الى التأكيد على قضايا الفقر من خلال ولادة منهج تنموي جديد هو (منهج الحاجات الاساسية) الذي طرحه مؤتمر (منظمة العمل الدولية) عن الاستخدام في العالم المنعقد عام ١٩٧٦ إذ رأى المؤتمر إن هذا المنهج بديلاً تنموي يهدف الى إعادة توجيه الاستراتيجيات التنموية الى توفير فرص الاستخدام الدائم المرضي مجتمعياً والمجزي عائداً وتوجيه الناتج المحلي الاجمالي لصالح اشباع الحاجات الاساسية من الخدمات والسلع والاهتمام بحاجات الفئات الاقفر من السكان بين أطراف المجتمع.

٤- نتج في الثمانينات المزيد من التركيز على الجوانب غير الاقتصادية للتنمية كالتنمية الثقافية والتنمية الاجتماعية ليس على شكل وسائل لتحقيق النمو الاقتصادي بل كأهداف هامة في حد ذاتها قادت الى تطور مفهوم التنمية ليضاف له مفهوم شامل وأصبح هناك ما يعرف بالتنمية الشاملة وكأن لفظة تنمية بدون اضافة شاملة لم تكن تدل على الشمول، وعلى العموم كان يقصد بمفهوم التنمية الشاملة تلك العملية التي تشمل جميع أبعاد حياة الانسان والمجتمع وتغطي مختلف المجالات والتخصصات.

(التميمي، ٢٠٠٨ : ٤٥-٤٨)

إن إعلان الأمم المتحدة للألفية العالمي الذي أعتمد ونشر في عام ١٩٨٦، يشير الى إن التنمية هي عملية اقتصادية وبيئية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة تستهدف التحسين المستمر

لرفاهية السكان بأسرهم والافراد جميعهم على أساس مشاركتهم النشطة والحررة والهادفة في التنمية وفي التوزيع العادل للفوائد الناجمة عنها. (الأمم المتحدة، ٢٠١١: ٣)

٥- لقد ظهر مصطلح التنمية المستدامة بعد ظهور تقرير لجنة Brudtland "مستقبلنا مشترك" الذي أعدته اللجنة العالمية للبيئة والتنمية في عام ١٩٨٧م إذ صيغ أول تعريف للتنمية المستدامة على انها "التنمية التي تلبي الاحتياجات الحالية الراهنة دون المساومة على قدرة الاجيال المقبلة في تلبية حاجاتهم". (مهنا، ٢٠٠٩: ٤٨٨)

٦- إن مصطلح التنمية البشرية ظهر كمفهوم تنموي منذ بداية التسعينات من القرن العشرين واصدرت الأمم المتحدة تقريرها الاول عام ١٩٩٠ بعنوان (مفهوم التنمية البشرية) من أكثر الدراسات توضيحاً لهذا المفهوم إذ يقول:

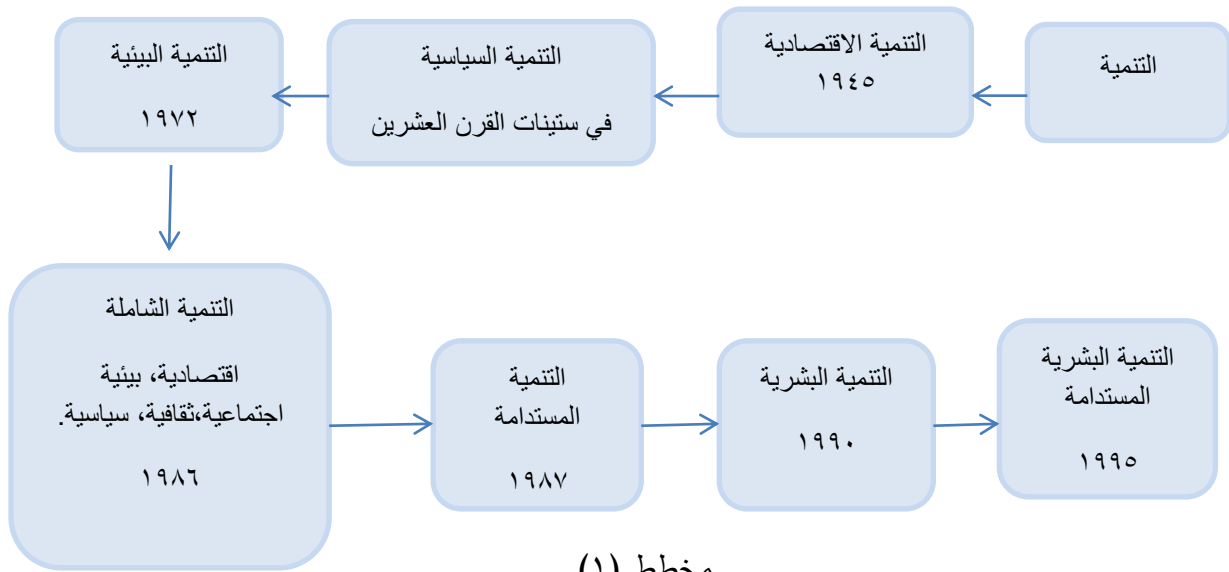
إن المقصود بالتنمية البشرية هي عملية "توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس فيعيشوا حياة مديدة ملؤها الصحة ويكتسبوا المعرفة ويتمتعوا بمعيشة كريمة فضلا عن ممارسة الحرية السياسية وضمنان حقوق الانسان، واحترام الذات"، وهو بذلك يعد مفهوم واسع وعام ينطبق على جميع البلدان. (البرنامج الإنمائي، ٢٠١٠: ١٢)، وذكر (Alkire 2002) إن التنمية البشرية لاتعني زيادة في الثروة او الدخل للمجتمع او حتى الأفراد وإنما توسيع قدراتهم وطاقاتهم وتوظيفها لخدمة أنفسهم. (Alkire 2002:4) يتضح من ذلك ان التنمية اليوم لم تعد مجرد نمو اقتصادي فحسب كما كان ينظر لها من قبل وانما أصبحت تنمية محورها الانسان تتم بهم ومن أجلهم اي إن الانسان وسيلتها وغايتها في نفس الوقت، ولما كان الإقرار بما لجميع أعضاء الاسرة البشرية من كرامه أصيله فيهم ومن حقوق متساوية وثابته، يشكل أساس الحرية والعدل والسلام في العالم، كان من الأساسي أن تتمتع حقوق الإنسان بحماية النظام القانوني إذا اريد للبشر ألا يضطروا آخر الامر الى اللياذ بالتمرد على الطغيان والاضطهاد.

(الزبيدي، ٢٠١٣: ١٩٩-٢٠٠)

٧- لقد تطور هذا المفهوم عبر تقارير التنمية البشرية الصادرة عن البرنامج الإنمائي للامم المتحدة منها بعنوان (التنمية البشرية والمساواة بين الجنسين) وذلك بتفصيل المعنى السابق فضلاً عن إضافة بُعد جديد للمفهوم وهو بُعد الإستدامة . (UNDP, 1995:12)

إن التنمية البشرية تقوم على أربعة أعمدة اساسية هي: الانتاجية، والانصاف، والقابلية للاستدامة، والتمكين، فهي تعد النمو الاقتصادي اساساً ولكنها تؤكد على الحاجة الى ايلاء الاهتمام لنوعيته وتوزيعه، وتحلل استفاضة صلته بحياة البشر، كما انها تعالج الخيارات القابلة للاستدامة من جيل لآخر.(عطوي، ٢٠٠٤ : ٢٦)، وبناء على ماسبق يمكننا صياغة مفهوم التنمية البشرية بالقول بان التنمية البشرية: هي "عملية تنموية مستدامة تهدف الى الإستثمار في قدرات البشر من خلال تحسين مستواهم (التعليمي والصحي والغذائي) بهدف تحسين قدراتهم ومهاراتهم لزيادة الانتاجية، وتحقيق النمو الاقتصادي وتوزيع عوائده على أفراد المجتمع بشكل عادل يضمن رفع مستوى رفاھيتهم وتمكينهم من المشاركة في هذه العملية التنموية المستدامة في إطار الموارد الاقتصادية المتاحة وفي ظل السياسات المعتمدة في هذا الشأن".

(الدعوة، ٢٠١٤ : ١٦)



مخطط (١)

مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية

إن الإستدامة هي بعد هام من أبعاد التنمية البشرية أو جانب من جوانبها، فالتنمية البشرية عملية توسيع لخيارات الناس ولكن هذا التعزيز للخيارات يجب أن يكون لصالح الاجيال الحالية

والمقبلة على السواء دون التضحية بأحدهما في سبيل الآخر. (البرنامج الإنمائي، ١٩٩٧: ٧-٨) و (جميل، ٢٠١٧: ٩)

إن مهمة عملية التنمية البشرية تنصب على خلق البيئة الملائمة للناس لتطوير وإطلاق كل قدراتهم، ولكي يمتلك الفرص المعقولة لإن يعيشوا حياة خلقة بما يتلائم وحاجاتهم وإهتماماتهم انه التحام عضوي بين التنمية والبشر : فتعاضد القدرات البشرية يوسعها، والاستخدام الأوسع لهذه القدرات يغذيها، والإستدامة بالإستمرارية تروبوها ، وانه في هذا السياق يصبح الإنتاج والدخول والثروة مجرد وسائل، بينما ترقى التنمية البشرية الى مستوى الهدف، ومن إذ المبدأ يصعب تحديد أطر الخيارات للتنمية البشرية لإن حدودها تبقى مفتوحة غير انه في الوقت ذاته فان تلك الحدود يمكن ان تتوسع وتضيق عملياً بتأثير عاملين ذاتي وظرفي:

الاول تحكمه القدرات البشرية الذاتية ونوعيتها وزخمها، والآخر: تقررر البيئة المحيطة ولكي يتناسق هذان البعدان فانه ينبغي ان تكون التنمية موالية للناس، وموالية لفرص العمل وموالية للطبيعة هذه الاعتبارات تفرض أن ياتي التقدم البشري عادلاً في توزيع منافعه، وقابلاً للإستدامة، إذ إن الإستدامة تعني تحقيق الإنصاف داخل كل جيل، وكذلك بين الأجيال في إمتدادها الزمني الذي يربط الحاضر بالمستقبل وإذ ان في ذلك النطاق تمتحن قدرة الطبيعة على الحمل والتحمل فان مسؤولية الجيل القائم هي الاخطر في هذا السياق، لإن الحركة الديناميكية تبدأ منه حينما يبقى الجيل القادم في موقع المتلقي الذي لايمكك مساومة، ماخلا مواجهة تركة جيله الذي سبقه.

(البستاني، ٢٠٠٩ : ٨٦)

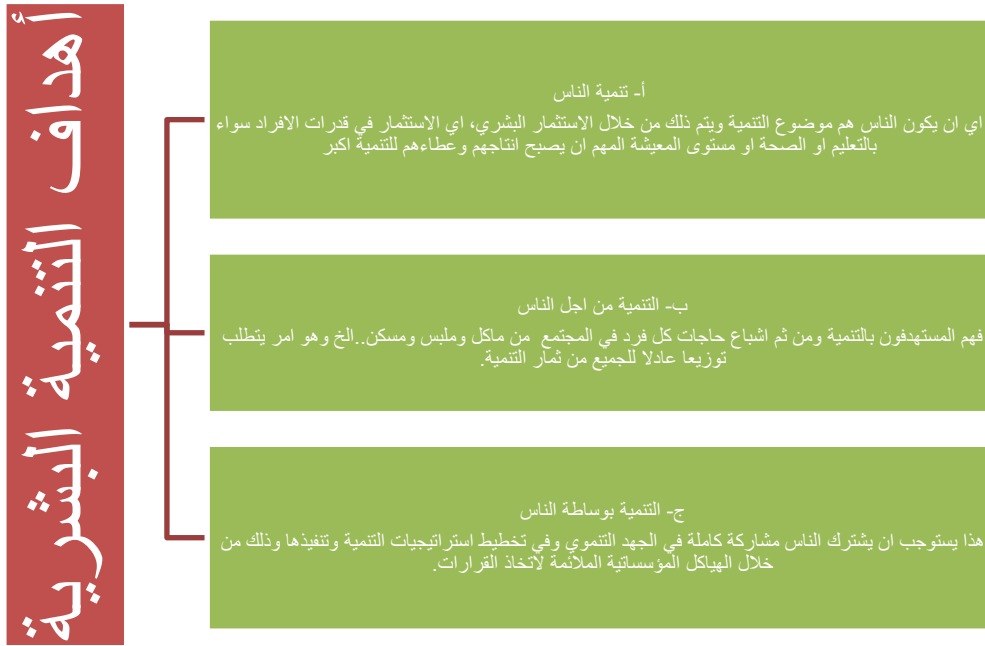
٢-ج- أهداف التنمية البشرية

حسب ماجاء في البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ١٩٩٣ بعنوان (مشاركة الناس) يؤكد إن التنمية البشرية هدفها الأساس تنمية الناس، من أجل الناس، بواسطة الناس ويمكن توضيحها كالاتي:

- تنمية الناس: اي ان يكون الناس هم موضوع التنمية ويتم ذلك من خلال الاستثمار البشري، اي الاستثمار في قدرات الافراد سواء بالتعليم او الصحة او مستوى المعيشة المهم ان يصبح انتاجهم وعطاءهم للتنمية اكبر.

- التنمية من اجل الناس فهم المستهدفون بالتنمية ومن ثم اشباع حاجات كل فرد في المجتمع من ماكل وملبس ومسكن..الخ وهو امر يتطلب توزيعا عادلا للجميع من ثمار التنمية.
- التنمية بوساطة الناس هذا يستوجب ان يشترك الناس مشاركة كاملة في الجهد التنموي وفي تخطيط استراتيجيات التنمية وتنفيذها وذلك من خلال الهياكل المؤسسية الملائمة لاتخاذ القرارات.

ويمكن توضيحها بالشكل الآتي:



شكل (٢)

اهداف التنمية البشرية

(العذاري وهدي، ٢٠١٠: ٢٣-٢٤)

أما الأهداف الثانوية للتنمية البشرية فيمكن إيجازها بالآتي:

- إزالة جميع صور التخلف وآثاره وعواقبه.
- تحقيق العدالة، بتأمين حاجات الأجيال الحاضرة دون الإضرار بالأجيال القادمة.
- فرض فكرة الأبتعاد عن العنف بكل أشكاله في منظومة المجتمع الواحد والمجتمعات الأخرى.

- تطوير ظروف الإنسان والسير به نحو الإرتقاء به صحياً وتعليمياً وأقتصادياً وبيئياً ومؤسسانياً.
- تطوير الجانب الفكري والعقلي للإنسان لكونه العامل المؤثر في رفع مستواه الثقافي والنفسي.
- تأمين كرامة الإنسان وحماية حقوقه العامة والخاصة وذلك بتأمين حياة مستقرة له.
- تعزيز الجانب الروحي والأخلاقي بوصفهما ركنين أساسيين في عملية التنمية البشرية.
- المساواة بين الجنسين وبين الجنس الواحد في مشاركتها الفاعلة في بناء حياة أفضل.
- توسيع خيارات الإنسان المشروعة ضمن موروث ومعتقد كل مجتمع من المجتمعات.
- سيطرة الإنسان على بيئته على وفق الإمكانيات المتاحة في بناء حاضره ومستقبله.
- توسيع فرص الحريات والقدرات الموضوعية لتوليد تغيير سريع في بناء إنسان جديد.
- إحداث سلسلة من التغيرات الوظيفية وهيكلتها لإستغلال طاقة الإنسان المتاحة الى أقصى حد ممكن لتوفير الحرية والرفاهية له.

(الكمالي، ٢٠١٤: ١٦٩-١٧٠)

٢-ح- العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة:

يؤكد (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ١٩٩٤) كما ورد في (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٢٠١٠) انه ما من تعارض بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة فكل منهما راسخ في الحقوق الاساسية لكل إنسان فكلاهما قائم على الطابع العالمي لمطالب الحياة، فالتنمية البشرية والتنمية المستدامة هما قضيتان متلازمتان ومفهوم العالمية الذي يرقى الى زمن ايمانويل كانت (Kant Emanuel) (وهو فيلسوف الماني كتب في نظرية المعرفة) هو في صلب مفهوم التنمية البشرية ويقضي بإيلاء اجيال الغد الاهتمام الذي تحضى به اجيال الحاضر، والتنمية البشرية تعني افساح المجال أمام الإنسان ليعيش حياة مديدة يتمتع فيها بالصحة، ويحصل على التعليم، ويحقق ذاته، اما التنمية المستدامة فتعني الحرص على افساح المجال ذاته امام اجيال الغد، فالتنمية البشرية لاتكون تنمية بشرية حقا ما لم تكن مستدامة. (البرنامج الإنمائي، ٢٠١٠: ١٩)

وذكر(الكمالي ٢٠١٤) ان مفهوم التنمية المستدامة لا يختلف عن نظيره - التنمية البشرية- إلا بثلاث محاور بحسب وجهة نظر المهتمين بالإستدامة وهي: محور البيئة والإهتمام بها، ومحور ضرورة النظر للمستقبل وحقوق الأجيال القادمة، والمحور الاخير هو العمل على إستمرارية حركة

التطور وديمومتها، وإن إضافة هذه المنطلقات الجوهرية عُد الفارق بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة، والحق إن التنمية البشرية لاتخرج هذه المحاور عن دائرتها، فهي تسع خيارات الإنسان عموماً بغض النظر عن كونه في هذه الحقبة الزمنية أو التي بعدها، أو في هذه البقعة المكانية أم تلك، فضلاً عن حتمية إهتمامها بالبيئة بوصفها ساحة الإنسان ومنطلقه الى تحقيق طموحاته ورؤاه، وإنما مستمرة في الإنماء والتطور طبيعياً لإقترانها بمفردات متطورة بذاتها، بحيث يُعد التطور من ماهية متمنياها لإعتقادها إن الإنسان لم يُخلق لتنتهي خياراته وطموحاته لحد معين، وبهذا سنجد ان التطور والإنماء مستمر حتماً في التنمية البشرية من دون حاجتنا لتسمية التنمية البشرية بالتنمية البشرية المستدامة، كون غاية الأولى هي غاية الاخرى نفسها.(الكماي، ٢٠١٤: ١٣٨-١٣٩)، ويضيف (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٦) إن في خطة عام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة خطوات حاسمة نحو تعميم التنمية البشرية فأهداف التنمية المستدامة بالغة الأهمية ليس فقط في حد ذاتها بل ايضاً للتنمية البشرية الشاملة فالتنمية البشرية نهج شامل نظراً للتآزر بين خطة عام ٢٠٣٠ ونهج التنمية البشرية،(البرنامج الإنمائي، ٢٠١٦: ١٩) .

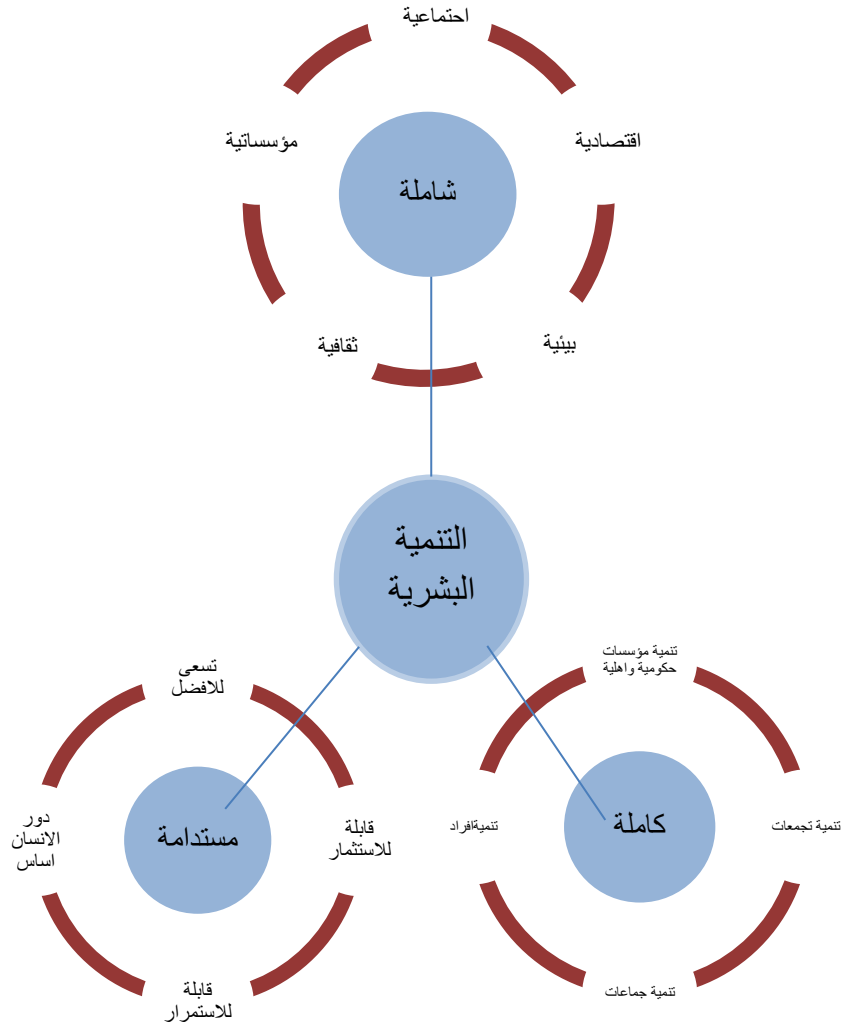
ثالثاً: سمات التنمية البشرية

إستناداً الى المفاهيم السابقة لمفهوم التنمية البشرية نرى إن هذا المفهوم مركب يستند الى الإنسان بوصفه أساس التنمية ووسيلتها وغايتها، وليس مجرد مستفيد بمنتجات التنمية دون مشاركة نشطة وفاعلة فيها، هادفة الى تنمية الإنسان من جميع النواحي، ولكي تكون التنمية البشرية كذلك يجب ان تكون سماتها:

- ١- شاملة بحيث تشمل الأبعاد: الاجتماعية، والاقتصادية، والبيئية، والثقافية، والمؤسسية، وتشمل جميع المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية الموجودة فيه وتشمل كذلك جميع السكان مهما اختلف جنسهم او لونهم او معتقداتهم، وتشمل أيضاً كل فرد بذاته جسدياً ونفسياً وروحياً فهي لاتترك اي ناحية إلا وتعمل على تطويرها وتحسينها.
- ٢- كاملة: تهتم بجميع الأفراد والجماعات والتجمعات والمجالات المختلفة والمؤسسات الحكومية والأهلية من ناحية تفاعلها مع بعضها، بحيث تكون غير متنافرة ولامتناقضة، ولا يمنع نمو أحدها نمو الآخر أو يعرقله.
- ٣- مستدامة : تسعى دائماً في عملية التنمية وليس مجرد مستفيد بمنتجات التنمية دون مشاركة نشيطة فاعلة للافضل وتكون قابلة للإستثمار والإستمرار ودور الإنسان فاعل أساس.

(محمد، ٢٠١٤: ٢٤٨-٢٤٩)

ويمكن توضيحها بالشكل الآتي:



شكل (٣)

سمات التنمية البشرية

رابعاً: أبعاد التنمية البشرية

أستندت الباحثة الى سمات التنمية البشرية (الشاملة) في تحديد أبعادها وهي الأبعاد:

أبعاد أساس



- الاجتماعية
- الاقتصادية
- البيئية

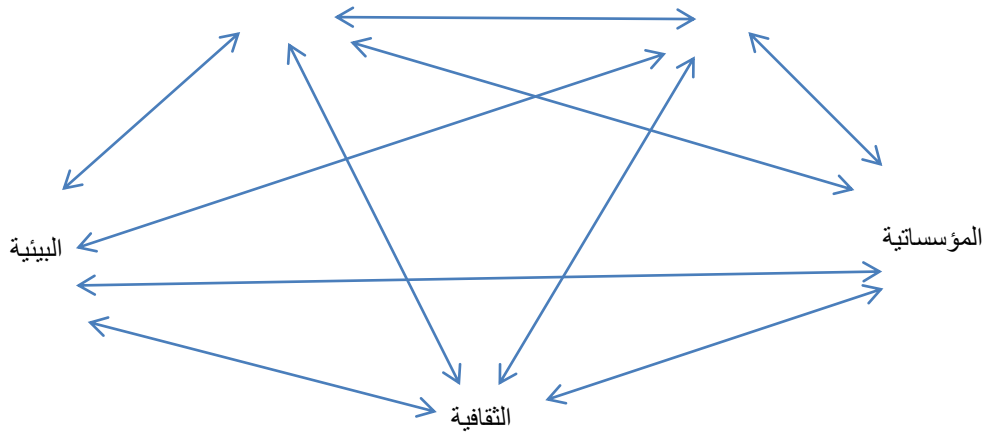
- الثقافية
- المؤسساتية

أبعاد إضافية (ثانوية)

(Alkire , 2010 :11)

إن التحديات التي يواجهها العراق فرضت الإهتمام بتوسيع أبعاد التنمية البشرية بالبعدين الثقافي والمؤسساتي، لكونهما مكونين أساسيين في الأطار المعرفي والتحليلي وإن تقارير التنمية البشرية السابقة كان فيها إلتباس بشأن أهمية الأبعاد الثقافية والمؤسساتية فقد ركزت على الأبعاد الإجتماعية، الإقتصادية، البيئية فيما كان الإهتمام أقل بالبعدين الثقافي والمؤسساتي الأمر الذي عزز الإلتباس المفهومي بين ما هو أساس في التنمية وهي الأبعاد: الإجتماعية، الإقتصادية، البيئية وبين ما هو ثانوي وهي الأبعاد: الثقافية والمؤسساتية. (البرنامج الإنمائي، ٢٠١٤ : ١٨)

وبما إن التنمية البشرية نهج شامل لذا ترى الباحثة يمكن إضافة أبعاد التنمية البشرية فهي خيارات متاحة وحسب ماتقتضيه متطلبات العنصر البشري، لكن الباحثة ركزت على الأبعاد الخمس التي سنتناولها بالتفصيل علماً ان هذه الأبعاد متداخلة فلايمكن التعامل مع هذه الابعاد بمعزل عن بعضها البعض وكما هو واضح في المخطط (٢)



مخطط (٢)

ابعاد وتداخلات التنمية البشرية

(الامانة الدولية لمبادرة ميثاق الارض، ٢٠٠٥ : ٤)

١- البعد الاجتماعي ويشمل التعليم، الصحة

١- أ- التعليم وأهميته للمجتمع

يُعد التعليم أحد أهم عناصر التنمية البشرية ومن أهم ركائز بناء مجتمع المعرفة، وهو الوسيلة الفعالة لمحاربة الفقر والجهل والتطرف والحد من الأزمات الاجتماعية والإضطرابات السياسية وتأمين الاستقرار، وبواسطة التعليم يمكن تزويد الفرد بالمعرفة التي تؤمن له العيش الكريم وتمنحه القدرة على استنباط الحلول والتفكير المنطقي لمعالجة اموره اليومية؛ وفي مواجهة التعليم تنتشر الأمية ويعم السلوك العشوائي للفرد وعدم القدرة على مقارنة الأمور بشكل منطقي واستنباط الحلول لها، لذلك ركز معظم علماء الاجتماع وخبراء التنمية على التعليم كوسيلة لمحاربة الفقر والجهل، وكعنصر أساس في التنمية البشرية والاقتصادية. (الحسيني، ٢٠٠٨: ٦٩)

إن الحاجة الى التعلم ضرورة من ضرورات البقاء والنماء للإنسان في أي مجتمع من المجتمعات، وفي أي زمان ومكان، ومع تطور الحضارة الإنسانية وتعقيداتها أصبح حق الإنسان في أن يتزود بقسط معلوم من التعليم والتعلم، والتعليم في مجمل عملياته يتحول فيها الوليد البشري من جسم وكائن حي بيولوجي الى كائن إجتماعي، وبه يتميز الإنسان عن بقية الكائنات الحية الأخرى ففاعليته سلوك الإنسان، يتشكل من خلال عمليات التعليم والتعلم في دائرة مجتمع الكبار، وأرتبط نوع التعليم بنوع العمل، وأرتبطت فرص التعليم بالمكانة الإجتماعية وبالسلطة، ولهذا غدا التعليم رمزاً من رموز تقسيم العمل ووسيلة من وسائل التباين الإجتماعي، ولذلك جاء مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية كقاعدة ديمقراطية في إشباع الحاجات التعليمية لدى الفرد بما يعنيه هذا المبدأ من تنمية كل الطاقات البشرية، ولكل إنسان، الى أقصى مايمكن أن نبلغه من المعرفة والخبرة والمهارة والوعي. (الجوارنة وديمية، ٢٠١٧: بلا)

- محو الأمية وتعليم الكبار

الأمية وهي التي تشكل خطراً داهماً على شعوب الدول النامية فمع قصور الموارد وترتيب الأولويات على أساس توفير الإحتياجات الاساسية اولا من مأكلاً ومشرب وملبس، فان الموارد المتبقية التي من المفترض أن يوجه جزء منها الى التعليم تكاد تكون معدومة بالنسبة لإحتياجاتها الفعلية. (عبد الخالق، ٢٠١٤: ٤٠)

يعد محو الامية يعد ركناً مهماً وأحد المشتملات الأساس لبرامج تعليم الكبار وهو الذي يهمننا في هذه الدراسة ويعني: تعليم يُعد لمن فاتهم التعليم المدرسي أو أنقطعوا عنه وتُنظم برامج هذا

التعليم وطرائقه بما يتناسب مع إحتياجات هؤلاء الكبار، وتتمى قدراتهم على تحصيل المعلومات والمهارات والخبرات الضرورية للحياة في المجتمع الحديث. (اللقاني وعلي، ٢٠٠١: ١١٨)

يحظى تعليم وتعلم الكبار باهتمام دولي كبير ليس فقط من كونه حق اساس من حقوق الافراد بل كونه عنصر ضروري للمشاركة الإجتماعية والمواطنة والتنمية الإقتصادية للإفراد وللمجتمع، من هذا المنطلق تولي منظمة اليونسكو إهتمام خاص لبرامج تعليم الكبار فلم تُعد برامج محو الامية جهود تقنية بسيطة منعزلة لإكتساب المهارات الاساس(القراءة- الكتابة) وإنما تحولت الى عملية تستخدم فيها المهارات في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتمنية القدرات لتكوين وعي إجتماعي وفكر ناقد ولقد نص الهدف الثالث من اهداف التعليم للجميع التي تم الاتفاق عليها في المنتدى العالمي للتعليم للجميع (داكار، ٢٠٠٠) على ان تعمل جميع الدول على تلبية حاجات التعلم لكافة الصغار والراشدين من خلال الانتفاع المتكافىء ببرامج ملائمة للتعليم وإكتساب المهارات اللازمة للحياة فغاية تعليم الكبار هو تنمية قدرات الانسان نفسه ومن ثم تنمية المجتمعات التي ينتمي اليها فكيف لمن لايملك مهارات الحياة الاساسية ان تتوفر لديه الفرص للتواصل مع الاخرين في محيطه ومجتمعه. (رياح، ٢٠١٢: ٥-٦)

ومن مظاهر محو الأمية ظاهرة:

-التسرب المدرسي

تعد مشكلة التسرب هدراً مباشراً للطاقة البشرية والمادية، وهي تزيد من العبء على الدولة لوجوب تقديم الخدمات والرعاية المناسبة لها بجميع أشكالها وأنواعها، وإن لهذه الظاهرة آثار سلبية تؤثر في تقدم المجتمع الواحد وتطوره وتقف حجر صلب أمامه، ولا سيما أنها تساهم بشكل كبير وأساس في تفشي الأمية وعدم إدماج الأفراد في التنمية ومن الممكن النظر الى مشكلة التسرب على انها قضية متوارثة من جيل الى آخر فالشخص لايبترع تسريه من التعليم من تلقاء نفسه بل يكون له قدوة معينة قد أفتدى به وسار على خطاه وفي النهاية يتشكل مجتمع من أشباه المتعلمين مما يؤذن بعواقب وخيمة على النسيج الاخلاقي المجتمعي.

يعرف التسرب المدرسي:الانقطاع عن المدرسة قبل اتمامها (لاي سبب باستثناء الوفاة) وعدم الالتحاق بأي مدرسة أخرى. (الناصر، ٢٠١٤: ١٦-١٧)

وحسب آخر احصائية لوزارة التربية/ دائرة التخطيط التربوي ٢٠١٥-٢٠١٦ بلغ معدل الالتحاق الصافي في الصف الرابع العلمي والادبي من المرحلة الاعدادية بنسبة

٣١.٨% من اجمالي الطلبة المقبولين في التعليم الثانوي في المدارس الصباحية والمسائية(الحكومية والاهلية والدينية) في القطاع التربوي في العراق البالغ عددهم (٧٨٩.٣٩٧) طالب وطالبة (عدا اقليم كردستان) من العام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦. (وزارة التخطيط العراقية)

ويبلغ عدد المتسربين (حسب آخر احصائية للمديرية العامة لتربية بغداد الرصافة (٢)) حوالي ١٩٤٨ متسرب من أصل ٥٨٨٣٢ من المسجلين للعام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧.

(مديرية التربية الرصافة ٢)

من أسباب التسرب المدرسي:

الاسباب التربوية تتعلق بـ:

- **النظام التعليمي:** يتمثل بعدم متابعة المتغيبين من الطلبة يؤدي الى تسربهم، والمناهج الهابطة لعدم مراعاتها لميول الطلبة واهتماماتهم وتركيزها على النواحي النظرية دون التطبيق، وطرائق التدريس التقنيّة، وقسوة بعض المدرسين ونقص تأهيلهم وإعدادهم من الناحية العلمية والمسلكية وتكرار الرسوب تؤدي جميعاً الى تزايد فرص التسرب من المدارس.

- **البيئة المدرسية الغير ملائمة:** بسبب قدم أبنيتها وعدم ملائمتها للتدريس ونقص الوسائل والتجهيزات الضرورية وإزدحام الصفوف بالطلبة ، وإهمال المدرسين واللامبالاة، مما ينفّر الطلبة من التعليم والبقاء في المدرسة ومغادرتها عند أول فرصة تُصادفه. (الرشدان، ٢٠٠٨: ٢٥٣)

ويمكن أن تضيف الباحثة جملة من أسباب التسرب المدرسي:

- عدم مقدرة المدرس على ضبط الصف وإدارته بالشكل السليم وبالتالي يرى الطالب وجوده في الصف مضيعة للوقت.

- عدم تجديد المدرس لمعلوماته العلمية أضعف المدرس في مادته العلمية وبالتالي ضعف ثقة طلابه فيه فينصرفون عنه.

- غياب التفاعل بين المعلم والمتعلم.

- التركيز على الدرجات بدل من الافكار وخلق التدريس من الاستكشافات والابتكارات.

- تعليم المرأة ودورها في عملية التنمية الشاملة

يقول برنارد شو "المرأة نصف المجتمع وهي تلد وتربي النصف الاخر"

ان للمرأة دور في عملية التنمية الشاملة لذا فهناك أسباب التي تعرقل تفعيل دور المرأة في تلك العملية ترى الباحثة انه يجب ازلتها أو الحد منها على الأقل نذكر منها:

-ظاهرة الزواج المبكر:

ان ظاهرة الزواج المبكر، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقيم المجتمع وعاداته، وينجم عن إنتشار هذه الظاهرة في المجتمع جملة من العوامل والأسباب التي تحول دون المشاركة الفعالة للمرأة في عملية الإنتاج الاجتماعي، وتطوير المجتمع، فلو أخذنا تعليم المرأة كمثال على ذلك لوجدنا أن ظاهرة الزواج المبكر للفتاة تقف حائلاً بينها وبين إكمال تعليمها، وقد تحول دون إدماجها في سوق العمل، بسبب ما ترتب عليها من مسؤوليات كبيرة في تربية الأطفال، وإدارة شؤون المنزل، وفي حال تمكنها من المشاركة في العمل، فلن تكون مشاركتها في التنمية الشاملة لمجتمعها فعالة؛ وذلك لعدم تزودها بالمعرفة النظرية والمهارات العملية التطبيقية اللازمة لسوق العمل التي تحصل عليها من خلال تعليمها في المؤسسات التعليمية المتنوعة؛ وهذا الأمر سينعكس بالتأكيد على مقدار الأجر الذي ستقاضاه وعلى المستوى المعيشي لأسرتها. (أبو حمدان، ٢٠١٤: ٢٢٩-٢٣٠)

١-ب-الصحة:

عرفت منظمة الصحة العالمية WHO الصحة بأنها" حالة من المعافاة الكاملة، بدنياً ونفسياً واجتماعياً، لا مجرد إنتفاء المرض أو العجز". ولكن هذه الحالة لا يبلغها الا قلة من الناس.

(المعهد البيلوغرافي، ٢٠٠٦، ٦٣)

أما الصحة العامة: هي أحد فروع العلوم الذي يدرس كيفية تطوير وترقية الحياة الصحية للإنسان سواء من ناحية دراسة الامراض ومسبباتها وطرائق انتقالها وكيفية الوقاية منها أو ما يتعلق بنشر الوعي الصحي والإهتمام بصحة البيئة ومكافحة الأخطار الصحية ومعالجتها.

(شكر، ٢٠٠٧: ١٩)

- التنقيف الصحي

التنقيف الصحي او التربية الصحية(هو عملية تربية لنتقيف الشعب وفتاته صحياً عن طريق اشتراكه ايجابياً في حل مشاكله الصحية) او(هو ترجمة ماهو معروف عن الصحة الى إطار في السلوك الضروري والاجتماعي من خلال عملية التربية والتعليم) وهو جزء لا يتجزء من الرعاية الصحية الاساسية، ويهدف التنقيف الصحي الى غرس وتغيير مفاهيم الناس وإتجاهاتهم

وسلوكلهم الى أنواع من السلوك تساعد على الوقاية من الأمراض والمحافظة على الصحة ويشمل التنقيف الصحي المجالات الآتية:

- ١- النظافة الشخصية وتشمل الإستحمام وقص الاظافر ونظافة الملابس والأعتناء بالشعر...الخ.
- ٢- خلق عادات صحية سليمة كعدم البصق على الارض او عدم العطس او السعال في وجه الآخرين او عدم غسل الايدي قبل تناول الطعام...الى غير ذلك.
- ٣- تعليم طرائق الحياة السليمة وتعليم الطلبة فيما يختص بالوقاية من الحوادث عند عبور الطرقات
- ٤- الثقافة الغذائية وما للتغذية من اثر على النمو ومقاومة الجسم للمرض من حيث تناول الوجبة الغذائية الكاملة.

٥- اسس الصحة العامة مثل صحة البيئة من مياه صالحة للشرب والتخلص من الفضلات ..الخ. ومن وجهة نظر الباحثة ان هناك كثير من المشاكل الصحية الخطيرة التي يعاني منها بلدنا في المدارس الثانوية تتطلب التنقيف الصحي ومنها مشكلة الإدمان على التدخين والمخدرات وقد تناولتها الباحثة في هذا البعد لاهميتها القصوى منها:

- **مرض الأيدز HIV**(متلازمة العوز المناعي المكتسب) :وهو فايروس يهاجم خلايا الجهاز المناعي المسؤولة عن الدفاع عن الجسم ضد انواع العدوى المختلفة وانواع معينة من السرطان وبالتالي يفقد الانسان قدرته على مقاومة الجراثيم المعدية والسرطانات(نكاوي،٢٠١٠: ٤١٧).

- **التدخين** يعد التدخين من أكثر العادات السيئة والضارة إنتشاراً بين الأفراد وتكمن خطورته من تأثيره على الفرد المدخن نفسه وعلى المحيطين به ايضاً، وهو مسؤول عن واحدة من كل خمس حالات وفاة أيضاً في جميع انحاء العالم وان تدخين السكائر يسبب الكثير من الأمراض والوفيات المبكرة، ويؤثر على جميع أجهزة الجسم فجميع الأحصاءات والأبحاث أجمعت على ان التدخين له علاقة بالأمراض التالية:

- سرطان الرئتين والحلق والشفيتين.
- تصلب الشرايين بشكل عام وشرايين القلب بوجه خاص.
- التهاب القصبات الهوائية المزمن.
- قرحة المعدة والأثنى عشر.

- يؤثر على الجهاز العصبي ويؤدي أحياناً الى الشعور بالدوخة والإرهاق الذهني وعدم التركيز والتوتر العصبي والصداع نتيجة تقلص الأوعية الدموية في الدماغ وكذلك يؤدي التدخين الى إضعاف التوتر والبصر. (النمر، ٢٠١٦ : ١٦٠)

- اما المخدرات

فهي مادة تسبب في الإنسان والحيوان فقدان الوعي بدرجات متفاوتة كالبنج والحشيش والافيون وهي مادة كيميائية تحدث تغييراً في المزاج او الإدراك أو الشعور، ويُساء إستخدامها بحيث تلحق أضرار واضحة في المجتمع. (رستم، ٢٠١٢ : ٦)

ورغم إن خطر المخدرات يحيط بجميع فئات المجتمع إلا إن فئة طلبة المدارس من أكثر الشرائح إستهدفا لتعاطي المُخدرات فلم تعد هناك مدرسة أو كلية إلا وهي مستهدفة من قبل مروجي المخدرات وقد نجحت مافيا المخدرات في إقتحام بعض المدارس من الداخل وإستخدام بعض الطلبة احياناً في المدارس الثانوية في بيع المخدرات لزملائهم كما نجحت في ترويج شائعات مغرضة على قدرة المخدرات في إحداث حالة من الإنتعاش والتنبيه والقدرة الجسمية و..الخ

(المصدر السابق: ١٣٢)

- الغذاء الصحي المتوازن

هو الغذاء القادر على إعطاء الجسم النمو والتطور والطاقة اللازمة لحفظ خلايا الجسم والانسجة، والذي يحتوي على جميع العناصر الغذائية الأساسية الخمسة كالبروتينات والنشويات والدهون والاملاح المعدنية فضلا عن كمية كافية من الماء لضمان استمرار الحياة بشكل سليم.

(معهد الابحاث التطبيقية، ٢٠١٠ : ٢)

-الرياضة البدنية

يُعرف النشاط البدني بأنه حركة الجسم بواسطة العضلات مما يؤدي الى صرف طاقة تتجاوز ما يُصرف من طاقة أثناء الراحة ويدخل ضمن هذا التعريف جميعا الأنشطة البدنية الحياتية كالقيام بالاعمال البدنية الحياتية من مشي وحركة وتنقل وصعود درج او العمل البدني في المنزل او الحديقة او القيام باي نشاط بدني رياضي او حركي ترويجي فاذن هو سلوك يقوم به الفرد لغرض العمل او الترويح او العلاج او الوقاية سواء كان عفويّاً او مخطط له. (زعبلاوي، ٢٠١٥ : ٥)

٢- **البعد الإقتصادي:** ويشمل التنمية بصورتها العامة التي تهدف الى توفير حل لإشكالية التخلف الإقتصادي خلال الزمن، ومن ثم فهي تهتم بالاستخدام الاشمل والاكفأ للموارد الاقتصادية المتاحة بهدف الاعداد والنهوض بمستوى الانسان بغية تحسين نوعية الحياة البشرية. (مركز الانتاج الاعلامي، ٢٠٠٨: ١٥) فالأمم لاتقارن بثروتها المادية بل بثروتها البشرية التي تعمل على إستثمارها وتوجيهها لرفعة المجتمع وازدهاره فطلبة المدارس هم أهل الأمة وثروتها البشرية إذا ما أحسن تعليمهم وتوجيههم، وهم عناصر التطور والنموي المجتمع، اما إذا اسيء تعليمهم وتوجيههم أصبحوا عاملا من عوامل الهدر والضياع وتعمل المدارس عن طريق العملية التعليمية على رعاية قدرات الطلبة وتنميتها والكشف عن استعداداتهم وميولهم وتوجيهها حتى تزداد فاعليتهم وقدراتهم على الإبداع والابتكار في المستقبل فقد دلت البحوث النفسية والتربوية إن الكفاءة التعليمية لاي مدرسة في مجتمع ما انما تقاس اساساً بنوعية الطلبة الذين يتخرجون منها وبقدرتهم على التفاعل مع بيئتهم وتطويره. (الرشدان ٢٠٠٨، ٢٤٧) فالعلاقة بين التربية والتنمية الاقتصادية علاقة تتسم بالتبادلية والاستمرار بحيث يحتاج كل منهما الاخر. (عطية، ٢٠١٠: ٢٣٨)

وهناك العديد من الاستراتيجيات المهمة لتنمية البعد الاقتصادي منها:

٢-أ- إستراتيجية جيمبا الكايزن اليابانية Gemba Kaizen

- مفهوم الكايزن

ظهر مفهوم جيمبا الكايزن على يد الخبير الياباني ماساكي إمامي ١٩٨٦ وكلمة جيمبا Gemba هي كلمة يابانية تعني موقع العمل الفعلي وكلمة كايزن Kaizen تتكون من كلمتين يابانية :

Kai وتعني التغيير و zen تعني الاحسن او للأفضل تترجم اجمالاً الى:

Improvement Continual أي التحسين المستمر وقد طبقها ماساكي امامي لتحسين الكفاءة والانتاجية والقدرة التنافسية في تويوتا وهي شركة صناعة السيارات اليابانية في اعقاب زيادة المنافسة وضغوط العولمة ومنذ ذلك الحين اصبح الكايزن جزء من نظام التصنيع الياباني وساهم بشكل كبير في نجاح التصنيع والان تشكل المظلة التي تغطي العديد من التقنيات الحديثة.

ما نحتاجه هو زرع مفاهيم مثل مفهوم الكايزن في عقولنا و عقول أبناءنا **زرع فكرة تحصد فعلاً** ← **زرع فعلاً تحصد عادة** ← **زرع عادة تحصد شخصية** ← **زرع شخصية تحصد مصيراً**

- قواعد تطبيق الكايزن

- ١- اترك الماضي ولا تترك به.
 - ٢- كن ايجابيا فكر كيف يمكن عمل هذا الشيء ولماذا لا تستطيع عمله؟
 - ٣- اعتمد الحقائق والبيانات ولا تصنع النظريات
 - ٤- استخدم العقل والحكمة وليس المال
 - ٥- اشتغل بطريقة اذكى وليس بجهد اكبر
 - ٦- اجعل لك معايير ومواصفات عالية
 - ٧- كن قدوة في العمل وليس في الكلام
 - ٨- اشرك الاخرين معك لتصل الى افضل الحلول المناسبة للمشكلة
 - ٩- أبحث عن الجذور الرئيسية للمشكلة
- ومن خلال هذه القواعد يمكن لفريق العمل الواحد التوصل الى حلول سريعة للمشكلات من خلال التعاون بين الجميع.

- خطوات الكايزن

- ١- خطط
- ٢- طبق
- ٣- راجع
- ٤- طور

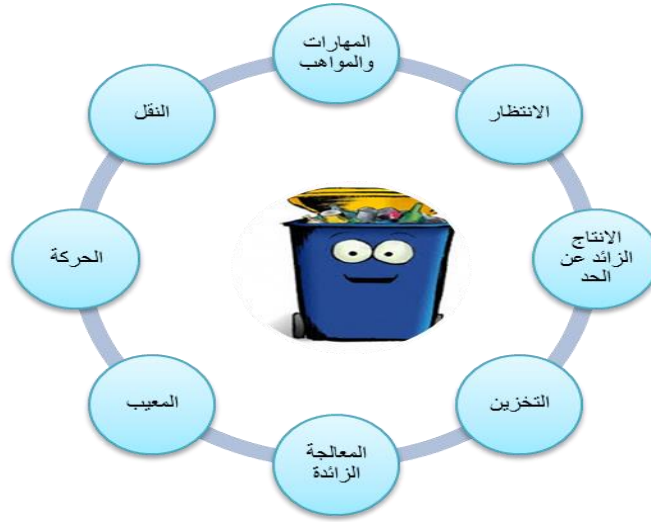


شكل (٤)

خطوات الكايزن

-الهدر (مودا): وهي أشياء غير ضرورية ولاتضيف شيئاً حقيقياً لنتائج العمل ويطلق عليها باليابانية (مودا) الأنواع الثمانية للهدر في المؤسسات هي:

الإنتاج الزائد، والانتظار، المهارات والمواهب، والنقل، الحركة، المعيب، لمعالجة الزائدة، التخزين (Dolcemascolo,2006:133-134) (Pereira,2009:1)



شكل (٥)

أنواع الهدر في العملية التعليمية

- ترى الباحثة انه يمكن تضمينها في العملية التعليمية وكالاتي:
- الإنتاج الزائد عن الحد: مثال عندما نبالغ في الشرح للطلبة في الوقت الذي يتطلب الموضوع شرح موجز فقط.
 - الانتظار: عندما ينتظر الطلبة في بداية الدرس لتبدأ بالشرح وقد يأخذ هذا من ١٠-١٥ د من وقت المحاضرة، غياب المدرس او تأخره عن الحصة.
 - النقل: قد يكون مكان العمل بعيد عن البيت.
 - الحركة: اي الحركة في موقع العمل ليس لها قيمة مثل حركة المدرس في الفصل ذهابا وايابا او عندما تضطر الى التنقل من صف الى آخر فيضيع وقت طويل.
 - التخزين: شراء بضائع اكثر من اللازم وتخزينها.
 - المعالجة الزائدة: عمل خطوات مطولة لحل مسألة لسنا بحاجة لها، عمل ملخصات للطلبة والكتاب المدرسي موجود.

- **المعيب:** مخرجات معيبة غير مطابقة للمواصفات نسبة رسوب مرتفعة، ضعف الاداء الوظيفي، اخطاء في الكتاب المدرسين مخالفة الموظفين للوائح والقوانين، اخطاء في الاختبارات.

- **المهارات والمواهب:** عدم الاستفادة من قدرات ومواهب المدرسين، وجود موظفين ليسوا على مستوى المسؤولية والمهارة المطلوبة، النقاد المبكر للمدرسين ذوو الكفاءة، الطريقة التقليدية للمدرس في التدريس التي لا تتيح اكتشاف مواهب وقدرات الطلبة، طريقة المدرس ليس فيها ابداع ولا توجد وسائل تعليمية جديدة.

٢-ب- **الابداع ومجالاته في الكايزن:** هو الإتيان بشيء جديد مفيد للمجتمع ويمكن ان يكون الابداع ابداع منتج او ابداع بالعمليات وبالحالتين يكون ذلك من خلال منتج او عملية جديدة او تطوير او تحسين لهما ومجالاته:

١- تغذية المنظمة بالقدرات التي تسمح مواجهة المشكلات والتغلب عليها مستقبلا من خلال اعادة ترتيب المعلومات والافكار باساليب جديدة.

٢- تقديم أساليب أفضل أو تعديلها لتكون أكثر كفاءة في الأداء من السابق.

٣- التوصل الى طرائق جديدة في العمل تسهم في خفض التكاليف.

٤- تقديم أفكار أو منتجات جديدة مع مواكبة التطورات التكنولوجية

٣- **البعد البيئي - الأخلاقي:** البيئة: لفظ شائع الاستخدام يرتبط مدلوله بنمط العلاقة بينها وبين

مستخدميها فنقول البيئة الزراعية، والبيئة الصناعية، والبيئة الصحية، والبيئة الاجتماعية والبيئة الثقافية،، والمؤسساتية... وكذلك الحال بالنسبة للبيئة العمرانية ويعني ذلك علاقات النشاطات

البشرية المتعلقة بهذه المجالات فالحديث عن مفهوم البيئة اذن هو الحديث عن مكونات الطبيعه وعن الظروف والعوامل التي تعيش فيها الكائنات الحية، وهكذا يمكن أن نقول أن البعد البيئي هو

الاهتمام بإدارة المصادر الطبيعية وهو العمود الفقري للتنمية البشرية حيث ان كل تحركاتنا وبصورة رئيسية تركز على كمية ونوعية المصادر الطبيعية على الكرة الارضية ، وعامل الاستنزاف البيئي

هو أحد العوامل التي تتعارض مع التنمية البشرية، لذلك نحن بحاجة الى معرفة علمية لإدارة المصادر الطبيعية لسنوات قادمة عديدة من أجل الحصول على طرائق منهجية تشجيعية ومترابطة

مع نظام البيئه للحيلولة دون زيادة الضغوطات عليه. (اليونسكو، ٢٠٠٨: ٤٩٠)

-إهتمام العراق المبكر بالبيئة

إهتم العراقيون منذ فجر التاريخ بوضع قواعد قانونية لتنظيم بيئتهم والاستغلال الأمثل لمواردها الطبيعية وهم أول من استخدم العمارة البيئية للتأقلم والتعايش مع بيئتها، وتباينت ضرورة هذا التأقلم من استخدام الموارد المتاحة في البيئة المحلية في العمران مروراً بطرائق استخدامها وانتهاءً بالأساليب التي إتبعوها للتعامل مع عناصر البيئة ومحدداتها، كما إهتموا بوضعه الأسس لتخطيط المدن وتوزيع الفعاليات فيها، ولعل من أبرز الأمثلة على إهتمام العراقيين بالبُعد البيئي إختيار موقع مدينة بغداد، الأنقى هواءً والأكثر إصحاحاً بيئياً، كما إن قانون حمورابي هو أول قانون مكتوب في التاريخ البشري، ويعد مثالا بارزاً على إهتمام العراقيين المبكر بالبيئة ، اذ وضع حمورابي عقوبات على كل من يهمل صيانة فروع نهري دجلة والفرات التي تُستخدم للزراعة، كما إشتطت إحدى قواعد القانون المذكور أن تزرع الارض سنة وتترك سنة اخرى إذا مازرعت بالبقوليات كي تبقى الارض محتفظة بقدرتها الإنتاجية، اما وضع البيئة العراقية اليوم فقد اهتمت البيئة العراقية لفترة طويلة والقيت في ارجاءها الملوثات بمختلف انواعها، واصبحت في كثير من مواقعها تشكل خطراً على الإنسان ورفاهيته، كما أسيء استعمال الموارد الطبيعية المتجددة من مياه وأراضي وغطاء نباتي وما تكتنفه البيئات العراقية من تنوع بايولوجي، وكذا الحال بالنسبة للموارد الطبيعية غير المتجددة اذا لم تراعى الابعاد البيئية في استخراجها واستغلالها وفي ظل ما هو قادم من تغيرات في المناخ العالمي يكون الخطر اكبر اذا ما ترافق مع الزيادة السكانية بمعدلاتها الحالية والطلب المتزايد على السكن الذي يؤدي في الغالب الى التجاوز على البيئات الطبيعية المحاذية للمدن وانماط الاستهلاك غير الرشيد للموارد، ويعد شح الموارد المائية العراقية وعدم انتاج اساليب الادارة المتكاملة لموارد المياه، وتوسع الاستخدام العشوائي للموارد المائية في القطاعات الزراعية والصناعية والقطاع المنزلي، فضلاً عن ضعف في المنظومات المؤسساتية والتشريعية لادارة الموارد المائية نفسها، فضلاً عن انتشار ظاهرة التصحر وهي مشكلة اخرى لاتقل في اهميتها عن شح الموارد المائية وتدهور نوعيتها. (وزارة البيئة، ٢٠١٣ : ١٥٠-١٥٢).

-أخلاقيات البيئة:

وهي أخلاقيات إنسانية سامية حديثة هدفها حماية بيئة الإنسان والتنوع البيولوجي وترسيخ مسؤوليات البيئة لكل بلد تجاه جيرانه وكل جيل تجاه الجيل الذي يليه وكذلك الزام الدول الغنية بتحمل تكلفة ما تستهلكه من موارد البيئة. (عبد الكافي، ٢٠٠٧: ١٣)

٤- البعد الفكري - الثقافي:

ويعني زيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يتمتع به مجتمعه من تراث ثقافي ولغة وآداب وأزياد درجة الوعي الاجتماعي والإقتصادي لديه بما يؤهله لتحمل الدور المنوط به في تحقيق الأهداف البشرية الانمائية. (عبد الخالق، ٢٠١٤: ٢٩)

-علاقة الثقافة بالتنمية البشرية

لكي تتحقق اهم شروط التنمية البشرية فان على الثقافة أن تحتضن الناس في منازلهم ونواديبهم ومدارسهم وجامعاتهم وأعمالهم ، وان تكون غايتها الألتحام مع حياتهم ومشكلاتهم وهمومهم والرقي بوعيمهم وعطاءهم؛ ليتناغم كل ذلك مع ظروف زمانهم وتحديات عصرهم فتتحول بذلك الثقافة الى جهود ملازمة لمختلف متطلبات الحياة، ونشاط دؤوب ينحت في قوام الوطن لتشكيل الرؤى، وتحفيز القدرات، وتطوير السلوكيات، وتعميق الإنتماء.(الشيباني، ٢٠١٦: ٢٠٣)

-أهداف التنمية الثقافية

تسعى التنمية الثقافية إلى تحقيق جملة من الأهداف و الغايات و من ضمنها:

- ١- نقل الموروث الثقافي عبر الأجيال للمحافظة على المجتمع العربي و توسيع ثقافته و تأمين استمرارها.
- ٢- تخليص و تنقية الثقافة المحلية ما لصق بها من شوائب و بدع و العادات السلبية، التي تعمل على ترسيخ التخلف والقيام بغربة هذه الثقافة و تحسينها، وإرساء دعائم الصالح منها، و المحافظة على ذاتيتها و شخصيتها المتميزة.
- ٣- تجديد الثقافة المحلية بتغيير تطوير العناصر القابلة لذلك و تحسينها و توفير الوسائل و السبل الممكنة لتحقيق ذلك.

- ٤- تأصيل جذور التنقيف الذاتي بين الافراد و تسهيل طرائق ذلك و توفير كافة الوسائل المساعدة عليه، و تهيئة البيئه والمناخ الفكري والفني و نشر الوعي الثقافي بين الفئات العامة و الخاصة، وبناء مواطن واعٍ و مثقف قادر على مواجهة كافة التيارات و العقبات التي يمكن أن تواجهه.
- ٥- تكوين الفكر المبدع القادر على التقدم العلمي والتقني والإهتمام بالموهب العلمية و تشجيعها و توفير كافة الإمكانيات لها و توفير الجو المناسب لنموها.

(زموري، ٢٠١٤: ١٥٢)

- لنجعل من القراءة عادة لكل متعلم

إن المستوى المعرفي للناس يميل الى الإنخفاض؛ فقلة قليلة أولئك الذين يقرؤون كتاباً كل شهر وأقل منهم الذين يقرؤون كتاباً كل إسبوع، والسواد الأعظم لا يقرؤون اصلاً أو يقرؤون بشكل منقطع، وغير منظم، وهذا الوضع هو البوابة الرئيسية للتمزق الاجتماعي، إذ يكون من العسير تعميم المفاهيم الإسلامية والإجتماعية والحضارية عامة على أبناء المجتمع الواحد، إن اول كلمة في الرسالة الخاتمة كلمة (اقرأ)، وما ذاك إلا لإن القراءة هي مفتاح التعلم والدرجة الاولى في الرقي الفكري والشعوري... الإهتمام بالكتاب والوله به وإحترامه والحرص عليه عادات تتكون لدى الطفل في المنزل غالباً فالطفل الذي في منزل والديه مكتبه يفتح عينيه على الكتاب والحديث عنه ويجد نفسه محاصراً بالكتب حيثما تجول في البيت، كل كتاب جديد يثير موجه من القراءة والتلخيص والنقاش والنقد انه ضيف مثير وطريف. (بكار، ١٩٩٩: ١٤٢)

- مهارة القراءة

هي نشاط أساسي لأنها غذاء العقل وهي متاحة لأي شخص بعكس كثير من المهارات الاخرى ولكنها صعبة في نفس الوقت لأنها تتطلب قدرة من صاحبها من السعي وراءها وطلبها والمداومة عليها لتكون ثقافته الخاصة به طيلة حياته. (كوندليرا، ٢٠١٠: ٧)

- فوائد القراءة

- ١- وسيلة لتحصيل العلم.
- ٢- لتوسيع المدارك والقدرات.
- ٣- لإستثمار الوقت والمرء محاسب على وقته ومسؤول عنه وسيسأل يوم القيامة عن عمره فيما أفناه، وعن شبابه فيما ابلاه، ولا يزال كثير من الشباب يتسائلون كثيراً فيم يقضون وقتهم، ولا يزال

الفراغ يمثل هاجسا امام الشباب يبحثون فيه عما يقضون به اوقاتهم فالقراءة خير معين لقضاء وقت الفراغ فيما يفيد.

٤- القراءة وسيلة للتعويد على البحث عندما تواجهنا مشكلة او يطرق في بالنا سؤال.

٥- وسيلة للفادة من تجارب الاخرين.

٦- وسيلة تربوية فالكثير قد علّت همتهم من خلال القراءة.

- القراءة السريعة

ان الكثير من الناس يتطلعون الى تحسين مهاراتهم في القراءة من خلال تعلم سرعة القراءة، وان عملية تعلم القراءة السريعة تتطلب تطبيق تقنيات خاصة تتعلمها وتمارسها باستمرار من اجل توسع قاعدة المعرفة للقارئ وزيادة قوته الثقافية في المنافسة واستيعاب المعلومات بسرعة (٣)أضعاف سرعة القراءة عند اي شخص آخر. (Diamond, 2015:w.p)

وهناك طرائق عديدة يمكن تنميتها في البعد الثقافي منها:

- طريقة sq3r للقراءة السريعة(أمسح - إسال - إقرأ - سمع - راجع)

ملاحظة هذه الطريقة لا تنطبق على الكتب التي تقرأ للمتعة او القراءة الخاشعة

١- (Survey) الاستطلاع او المسح: بالقاء نظرة شاملة سريعة على الكتاب (العنوان - مؤلف الكتاب - الفهرس بالتفصيل-المقدمة، تصفح الكتاب) من اجل تكوين فكرة عامة عن الكتاب لدى القارئ ومعرفة الموضوع الذي يدور حول النص.

٢- (Question): طرح التساؤلات على هامش الكتاب او هامش العناوين عن ما يريد معرفته عن الموضوع المقروء وما يتوقع ان الموضوع يمكن ان يجيب عنه والغرض من هذا التساؤل هو ان تكون القراءة عملية هادفة وتأخذ مسار يؤدي الى اهداف محددة.

٣- الحرف R الاول ماخوذ من كلمة Read التي تعني القراءة وتعني ان القارئ في هذه الخطوة يقرأ النص قراءة موجهة للبحث عن اجابة للإسئلة التي طرحها في الخطوة الثانية وتحقيق الاهداف المنشودة.

٤- الحرف R الثاني ماخوذ من كلمة سمع او التسميع (Revite) او كلمة Recall استرجع او استذكر بمعنى إن القارئ في هذه الخطوة يجيب عن الاسئلة التي طرحها في ضوء قرائته

وما استوعبه وتكون اجابته بصوت عال مسموع ويمكن كتابة تلك الاجابة مسترجعاً او مستذكراً المعلومات التي توصل اليها.

٥- (Review) راجع اي مراجعة ماتم قراءته وكتابته او استرجاعه بمعنى ان القارئ في هذه الخطوة يعيد النظر فيما تم تحصيله من معلومات ويتأكد من صحة الاجابات التي توصل اليها ويتأكد من انه استوعب وتذكر ما يجب استيعابه وتذكره في النص القرآني ويحدد جوانب النجاح وجوانب الاخفاق في تحقيق الاهداف ويعرف اين اصاب واين اخطأ.

(عطية، ٢٠٠٩: ١٥٥)

٦- ويمكن اضافة كلمة (Relate أربط) لتكتمل عملية القراءة برباعي جميل يربط بين ماتمت قراءته سابقا مع افكار شخصية ومعلومات يعرفها القارئ ومطالعات سابقة.

(كوندليرا، ٢٠١٠: ١٦٤-١٦٥)

-تأثير سوء استغلال وقت الفراغ على تدهور القيم

لكل طالب حق الاستمتاع بوقت الفراغ Free Time بشرط الإستفادة منه وحسن استغلاله، وإذا كان وقت الفراغ والإستفادة منه كسباً كبيراً لهم فإن عدم تنظيمه وسوء إستخدامه يخلق لهم من المشاكل ما يضيع معه هذا المكسب ويحوله الى خسارة، لذلك اصبح وقت الفراغ وحسن إستغلاله من الموضوعات التي نلفت انتباه طلبتنا بها لأن سوء استغلاله سوف يؤدي الى تدهور القيم وانتشار الفساد والانحراف ويدفع الى الانضمام لاصدقاء السوء ورفقاء الإنحراف وتضييع الوقت مع القنوات الفضائية المنحلة والافلام الاباحية الفاسدة حتى تسيطر المبادئ الهدامة والافكار الخاطئة على عقولهم فيفسلوا في دراستهم وفي حياتهم.

-العوامل المسببة لسوء استغلال وقت الفراغ:

- ١- اغراء وجاذبية القنوات الفضائية الفاسدة ، والافلام الاباحية المنحلة.
- ٢- الدخول للننت من خلال الكمبيوتر بما يحتويه من شات وابعاحيات ومغريات وشتى الوان الفساد والانحلال والانحراف.
- ٣- اصدقاء السوء ورفقاء الانحراف.
- ٤- عصابات الاحداث المنحرفين وتجار وموزعي المخدرات.

٥- الاجهزة الحديثة التي تقتل الوقت مثل البلي ستيشن وجميع انواع الالعاب الاخرى.

٦- الاماكن الجذابة للانحراف مثل المقاهي والكاзиноهات ...الخ من هذه الاماكن.

٧- وسائل اللهو التجارية الرخيصة .

٨- التسكع في الشوارع دون هدى او هدف.

٩- المسارح ودور السينما الرخيصة

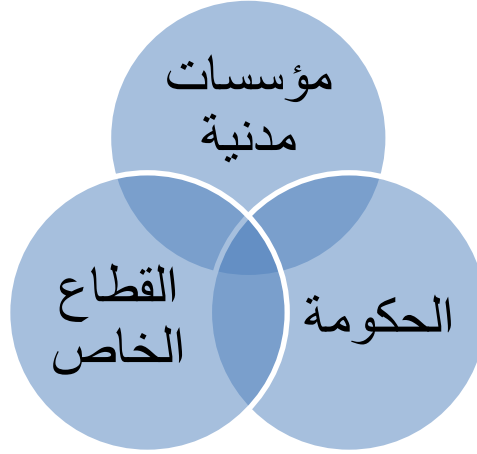
(غبارى، ٢٠١١ : ١٤٨ - ١٥٠)

٥- البعد المؤسساتي (الحوكمة الرشيدة):

يُعد مصطلح الحوكمة التّرجمة المختصرة التي راجت للمصطلح

(Governance Corporate) اما التّرجمة العلمية لهذا المفهوم هي " أسلوب ممارسات سلطات الإدارة الرشيدة" ويفتقر مصطلح الحوكمة (Governance) إلى التّرجمة الدّقيقة إلى اللّغة العربية، إلا أنّ مجمع اللغة العربية اعتمد لفظ (الحوكمة) بعد عدة محاولات لتعريبه مثل : الحاكمية، الحكم، الحوكمة، الحكمانية، الإدارة الرشيدة، الإدارة الجيدة، الضّبط المؤسّسي.

-الحوكمة الرشيدة عبارة عن حكم يُقصد فيه ممارسة السّلطة السّياسيّة والاقتصاديّة والإدارية لتسيير شئون الدولة، وتشمل جميع المؤسّسات الحكومية والقطاع الخاص ومؤسّسات المجتمع المدني وتعمل على تفعيل مفهوم المشاركة بينها. (العريني، ٢٠١٤ : ١١٨) اي اعتماد الحوار الديمقراطي الدائم بين صانع القرار من جهة والفئات المختلفة في المجتمع من جهة اخرى وذلك ضمن اطار مؤسسي واضح يؤمن اساليب التعبير عما تراه تلك الفئات من مشاكل في حياتهم وفي ممارسة عمل منتج ذي مردود لائق.



شكل (٦)

مكونات الحوكمة

-علاقة البعد المؤسسي بالتنمية البشرية: هو ذلك البعد الذي يعزز ويدعم ويصون حقوق الانسان ويقوم على توسيع قدرات البشر وخياراتهم وفرصهم وحياتهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ولاسيما اكثر فئات المجتمع فقراً وتهميشاً. (الجابري، ٢٠١٢: ٧٢) ومن هذه الحقوق:

التمكين او المشاركة، المساواة، مكافحة الفساد الوظيفي، الإنصاف، وحفظ حقوق الإنسان ومنها(الكرامة، التسامح، الأمن)

(العريني، ٢٠١٤: ١١٨)، (خضري، ٢٠١٤: ٧)، (المجلس الوطني لحقوق الانسان، ٢٠١٥:

٨)، (البرنامج الانمائي، ٢٠٠٩: ٦) ويمكن توضيحها بالشكل الآتي:



شكل (٧)

حقوق الانسان في البعد المؤسساتي

❖ **التمكين او المشاركة** اي ان الناس يجب ان يكونوا في وضع يتيح لهم المشاركة الكاملة في القرارات والآليات التي توجه حياتهم ومصيرهم، وان هذه القرارات يجب ان لاتصاغ في غيابهم ومن دون ان يتمكنوا من التعبير عن حاجاتهم ومشاكلهم الفعلية وطموحاتهم، وهذه المشاركة تتيح لهم الوصول الى خيارات اوسع في توجيه مصيرهم وفتح مجالات عمل جديدة ، اذ ليس من الانصاف ان تتخذ قرارات سياسية او اقتصادية او اجتماعية او بيئية من دون سماع وجهة نظر المعنيين بمثل هذه القرارات ومشاركتهم في صياغتها لكي تعبر عن مصالحهم. وان استخدام مبدأ الشورى من القواعد التي تقوم عليها النظم الحرة واكد عليها القرآن الكريم قال تعالى ﴿وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ﴾ سورة الشورى: ٣٨ . (الجابري، ٢٠١٢: ٧٢)

❖ **المساءلة:** وتعني الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لإصحاب المصلحة حول كيفية استخدام صلاحياتهم وتصريف واجباتهم والاخذ بالانتقادات التي توجه لهم وتلبية المتطلبات المطلوبة منهم وقبول بعض المسؤولية عن الفشل وعدم الكفاءة او عن الخداع او الغش، وترتبط المساءلة بالشفافية اذ انهما مفهومان مرتبطان يعزز كل منهما الاخر، ففي غياب الشفافية لايمكن وجود المساءلة، وعند غياب المساءلة فلن يكون للشفافية اي قيمة بعبارة اخرى ان الشفافية والمساءلة هما مفهومان أساسيان من مقومات الحكم الصالح الذي يضل شرطاً أساسياً من شروط تحقيق التنمية البشرية. (التميمي، ٢٠٠٨: ٥٤-٥٦)

وتعني الشفافية: سهولة الحصول على المعلومات، والانفتاح في العلاقة بين الحكومات والمواطنين. (خضري، ٢٠١٤: ٧)

- ❖ **مكافحة الفساد الوظيفي** الفساد الوظيفي هو إنتهاك الموظف في واجباته الوظيفية التي تجعل المنفعة الشخصية هي الأساس على حساب المصلحة العامة. (الزبيدي، ٢٠١٧: ٣١)
- ❖ **الإنصاف:** إن الإنصاف يحتل مركز الصدارة في منظور التنمية البشرية وفي الاغلب تنطبق فكرة الانصاف على الثروة او الدخل ولكن التنمية البشرية تؤكد على الإنصاف في القدرات والفرص الاساسية للجميع - الانصاف في الحصول على التعليم، وفي الصحة، وفي الحقوق الاساسية(عطوي، ٢٠٠٤: ٢٧)، وتشير تقارير التنمية البشرية المستدامة الى ان الإنصاف يتميز عن مفهومي العدالة والمساواة بكونه يركز على تكافؤ الفرص، على الوسائل والمدخلات، لا على النتائج والمخرجات، ويلتزم بتحميل الفرد مسؤولية الافادة منها (العبيدي، ٢٠١٢: ١٩٦).
- ❖ **الكرامة:** يولد جميع الناس احراراً متساوون في الكرامة و الحقوق، وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم ان يعامل بعضهم بعضا بروح الآخاء.

وكرامة الإنسان حق من حقوق الانسان الاساسية، مهما كان لونه اوجنسه او دينه واوصى على ضرورة الحفاظ عليها وعدم اهدارها ايا كان الانسان ، حراً ام عبداً، رجلاً ام امرأة، غنياً أم فقيراً، حاكماً أو محكوماً. (السيد، ٢٠١٠: ٩)

قال تعالى ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ

كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾ الإسراء آية ٧٠

❖ التسامح

- التسامح ويعني التساهل واللين والعمو والجود والكرم، أما التسامح في مفهومه الاصطلاحي في التربية فهو يعبر عن أنماط السلوك التي تصدر عن الفرد أو الأفراد في مواقف التنازع والاختلاف والاعتداء التي تحدث بين الأفراد والمجموعات بحيث يتصف هذا السلوك بما يلي:
 - ١- العفو والتجاوز عن أخطاء الآخرين.
 - ٢- السهولة واللين والبعد عن التعصب في التعامل.
 - ٣- تقبل الاختلاف مع الآخرين على نحو يؤثر في تغيير سلوك الآخرين وتعديله إلى الأفضل.
 - ٤- الاستجابة الإيجابية البناءة للمثيرات السلبية الناجمة عن الآخرين.
 - ٥- تحمل مصادر وأشكال السلوك المؤلم ومظاهر الكراهية تحملاً يعبر عن الصبر والقدرة على ضبط النفس والسيطرة على مشاعر الغضب ليستبدل بها العفو والصفح.(حياصات، ٢٠٠٥: ٦)

- وهناك بعض طرائق تدريس حقوق الإنسان:

- ١- الحوار والنقاش
- ٢- حل المشكلات
- ٣- التعلم التعاوني
- ٤- لعب الادوار
- ٥- النمذجة (المحاكاة)
- ٦- العصف الذهني.

(الامم المتحدة، ٢٠٠٤: ٢١ - ٢٤)

وعلى الرغم من ان حقوق الانسان اعلنت بعد الحرب العالمية الثانية في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٨ في باريس عبر وثيقة حقوق الانسان الصادرة من الأمم المتحدة الا ان القرآن الكريم اعلن عنها قبل أكثر من ١٤٠٠ سنة، لذا ترى الباحثة انه يمكن **توظيف الآيات القرآنية** في منهج علم الاحياء للاشارة الى بعض هذه الحقوق.

❖ **الأمن البشري**

وهو حق الانسان في ان يعيش في طمأنينة وعدم خوف، ويعد العلم الحديث الأمن من أهم حاجات النفس البشرية ، فهي حاجة تلي مباشرة الحاجة الى القوت وقد جاء في القرآن حق الناس في الحياة الآمنة المطمئنة المستقرة في قوله تعالى ﴿ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِّنْ جُوعٍ وَعَآمَنَهُمْ مِّنْ خَوْفٍ ﴾ سورة قريش ٤ (السيد، ٢٠١٠: ٧-١٣)

وقد وضع (إبراهام ماسلو) هرما للحاجات في تدرج معين حسب ضرورة الحاجة وأهميتها، إذ تأتي الحاجات المادية او الفسيولوجية من مأكّل، وملبس ، ومأوى اولا في قاعدة الهرم ، ثم تليها حاجات الامن ، ثم الحاجات الاجتماعية وبعدها حاجات احترام وتقدير الذات الى ان يصل الفرد الى تحقيق اعلى درجة في الهرم وهي حاجة تحقيق الذات. (الأزيرجاوي، ١٩٩١: ٥٤-٥٥)

استنتجت الباحثة: إن العلاقة بين الأمن وأبعاد التنمية السابقة الذكر(الاجتماعية، الاقتصادية، البيئية، الثقافية، السياسية) عنصران متلازمان والعلاقة بينهما عكسية اذ لاتتمية بدون أمن ولا أمن بدون تنمية .

إن الأمن في التنمية البشرية هو **الأمن البشري**: و يتحدث البعض عن الأمن البشري بكونه مرادفاً للتنمية البشرية ، إذ يتضمن المفهوم أبعاداً للإرتقاء بأمن البشر تتشابه مع الأبعاد الخاصة بتحقيق التنمية البشرية الا ان المفهومين مختلفين، إذ ان التنمية البشرية مفهوم أوسع وأشمل من الأمن البشري لانه عملية توسيع نطاق خيارات الناس أما الأمن البشري فمعناه إستطاعه الناس ان

يمارسوا هذه الخيارات المتاحة في أمان وحرية واستطاعتهم ان يكونوا واثقين بدرجة معقولة من ان الفرص المتاحة لهم اليوم لن يفقدوها غدا. (عطوي، ٢٠٠٤: ٣٥)

والامن البشري مفهوم متعدد الأبعاد وعلى ضوء تقرير التنمية البشرية ١٩٩٤ فان هذه الابعاد هي:

- **الامن الاقتصادي:** الذي يتحقق من خلال تأمين فرص عمل للأفراد تؤمن لهم دخلاً أساسياً.
- **الامن الغذائي:** بتأمين الحاجات الأساسية من الغذاء وضمان ما يكفل ذلك سواء من ناحية المال أم من حيث الوصول إلى مصادر الغذاء.
- **الامن الصحي:** من خلال تأمين الحماية من الأمراض وضمان نظام رعاية صحية فعالة .
- **الامن البيئي:** الذي يتم بالحماية من المخاطر البيئية بأنماطها كلها.
- **الامن الشخصي:** ويتضمن الحماية من التعرض للايذاء و العنف البدني وهو اكثر الابعاد
- أهمية فهو يتعلق بسلامته بشكل مباشر من التهديدات التي تتعرض لها حياة الانسان.
- **الامن الاجتماعي:** هو شعور الفرد بانتمائه للجماعة والمجتمع وهو مرتبط بالاخلاق والقيم، ويمكن أن يندرج إلى جانب ذلك ضمان الأمن الثقافي للمجتمع .
- **الامن المؤسسي:** وذلك باحترام حقوق الانسان الاساسية.

(يوسف، ٢٠١٢: ٥٣٣)

ويمثل الطالب العنصر الرئيس والمحرك الأساس في العملية التربوية، تسخر له جميع معطيات عناصر العمل التربوي من بيئة تربوية، ومنهج دراسي، ومعلمين، وخدمات ارشادية ونشاط... وغيرها من الاعمال والخدمات التربوية الاخرى ولكونه محور العملية التربوية والتعليمية ويؤثر ويتفاعل مع من حوله من عاملين وعمليات تربوية متعددة فان من المهم ابراز ماله من الحقوق تحفظ له ليحقق توافقه النفسي والتربوي مع بيئته التربوية والاجتماعية مكرماً، ومعززاً، ومقدراً في ضوء التعاليم والقيم التي تحث عليها شريعتنا الاسلامية الغراء من قيم العدل والمساواة والمحبة والعطف والتراحم والتعاون مع الاخرين واحترام حقوقهم ورفع الظلم عنهم داعية الى تربية الناشئ على هذه الاخلاقيات والمفاهيم والقيم، وفي ضوء ذلك فان على جميع التربويين التعامل مع الطالب وفقاً لما له من حقوق نفسية واجتماعية وتربوية لما يعزز تحقيق توافقه مع نفسه ومجتمعه التربوي. (وزارة التعليم، ٢٠١٥: ١٨)

خامساً: الكفاءة المدركة Perceived efficiency

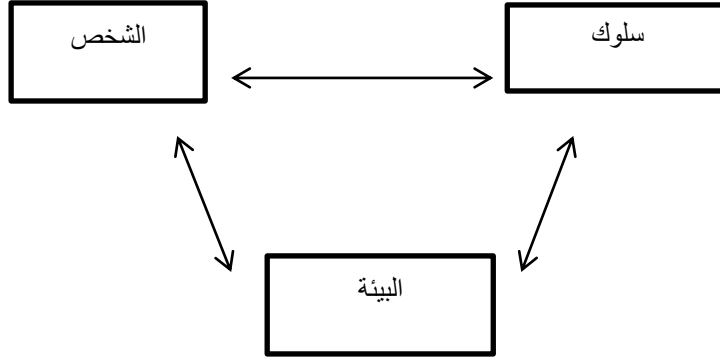
يُشكل مفهوم الكفاءة المدركة أو فعالية الذات محور رئيساً من محاور النظرية المعرفية الاجتماعية "لبندورا" التي تشير إلى اعتقادات الفرد الافتراضية حول القدرات والمهارات التي يمتلكها أو هي أحكام عامة يطلقها الفرد على ما يمتلك من قدرات فنحن عندما نشغل بتنظيم سلوكنا نقوم بالتأمل في أنفسنا ونقيم قدراتنا وبالتالي نتوصل إلى أحكام وتقييمات تعكس هذا الشعور بالكفاءة المدركة. (ابو غزال، ٢٠٠٦ : ١٢٦)

إن كفاءة الذات ليست سمة ثابتة في السلوك الشخصي بل هي مجموعة من الأحكام لا تتصل بما أنجزه الفرد فقط، ولكن أيضاً بالحكم على ما يستطيع انجازه وانه نتاج المقدرة الشخصية، ويتصف مفهوم كفاءة الذات كما يشير (باندورا) بأنه ذو طبيعة تأثيرية وقادر على تفسير السلوك الضروري لفهم تعامل الأفراد مع بيئاتهم. (Grusec, 1992:126) وأشار (Bandura) إلى مفهوم الكفاءة المدركة بأنها الثقة في قدرة الفرد على التنظيم الذاتي وتنفيذ المهارات المعرفية والسلوكية والاجتماعية اللازمة للأداء الناجح للمهمة. (Shell, 1995: 386)

ويمكن القول ان الكفاءة المدركة تعتمد في جزء منها على إدراك الذات أو الصورة التي يصورها الفرد عن نفسه، كما تشير إلى أفكار الفرد الشخصية عن قدراته للأداء في مواقف معينة، وهي ليست مشابهة لفكرة معرفة الفرد لما يريد عمله، بل في هذه الأفكار يقدر الفرد إدراكياً مهاراته وقدراته لكي يترجمها إلى أدوات وأفعال. (قطامي، ٢٠٠٤ : ١٦) ومن وجهة نظر الباحث (Yong 2010) ان الكفاءة المدركة تعمل كمساعدات ذاتية أو كمعوقات في مواجهة المشكلات، فالأفراد الذين لديهم كفاءة ذاتية مرتفعة يتميزوا بالقدرة على التنبؤ بالأحداث ويظهروا التزام عالي في تحقيق الأهداف الصعبة، اما الأفراد الذين لديهم كفاءة ذاتية منخفضة يظهروا التزام منخفض وبدلاً من محاولة التغلب على المشاكل يتجه تفكيرهم نحو الداخل وبالتالي توقع الفشل (Yong: 2010, 514)، ووفقاً لذلك فإن الكيفية التي يفكر ويعتقد ويشعر بها الفرد تؤثر في الكيفية التي يتصرف بها؛ إذ تشكل هذه المعتقدات المفتاح الرئيس للقوى المحركة لسلوك الفرد؛ فالفرد يعمل على تفسير إنجازاته بالإعتماد على القدرات التي يعتقد أنه يمتلكها، مما يجعله يبذل قصارى جهده لتحقيق النجاح. (العلوان ورندة، ٢٠١١ : ٣٩٩)

إن السلوك الانساني يحدث داخل تفاعلية تبادلية ثلاثية هي السلوك، والمتغيرات البيئية، والعوامل الشخصية، ويتضح مفهوم التفاعلية التبادلية الثلاثية في مصطلح الكفاءة المدركة فيما

يتعلق بالتفاعل بين الكفاءة الذاتية (عوامل الشخصية) والسلوك فقد بينت الدراسات ان الكفاءة المدركة تؤثر في سلوكيات الاداء، مثل اختيار المهمة والمواظبة والجهد المبذول واكتساب المهارات وبدورها تقوم هذه السلوكيات بتكبير الكفاءة المدركة للفرد:



شكل (٨)

التفاعلية التبادلية الثلاثية

(الخرزاعلة، ٢٠١١: ٢٦٨)

إن الكفاءة المدركة تساعد في إكتساب المعرفة والأحتفاظ بها لكونها المحرك والموجه التي بدونها لا يمكن ان تتم عملية التعلم، أما عن الإستثارة الإنفعالية فالكفاءة المدركة تتأثر بمستوى الإثارة الإنفعالية، فقد تعمل هذه الإستثارة على إعاقة هذه الكفاءة خاصة عندما تكون مصحوبة بالخوف والقلق، وقد تعمل على إستثارتها بصورة إيجابية ومتوازنة مع قدرات الفرد وتحقيق أهدافه، ويرى "باندورا ١٩٧٧" إن الكفاءة المدركة تؤثر في أنماط التفكير وفي الإثارة الإنفعالية(المجال المعرفي والمجال الانفعالي) وكلما أرتفع مستوى الكفاءة المدركة ارتفع بالتالي الإنجاز وأنخفضت الإستثارة الإنفعالية كما إن الأفراد ذوي الكفاءة المدركة العالية يعتقدون إنهم قادرين على عمل أشياء إيجابية يمكن من خلالها تغيير واقع البيئة التي يعيشون فيها اما ذوي الكفاءة المدركة المنخفضة فانهم يرون أنفسهم عاجزين عن إحداث سلوك له اثاره ونتائجه، وفي مجال الإصرار والجهد المبذول يؤكد (Beethe, 1984 & Harris, 1990) كما جاء في (المخلافي، ٢٠٠٦) إن الكفاءة المدركة تؤثر في إستمرار الجهد المبذول والمثابرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق أهداف يسعى إليها وبالتالي فان الأفراد الذين يمتلكون كفاءة مدركة منخفضة لايفضلون المواقف الصعبة ويسعون الى تجنب الفشل. (المخلافي، ٢٠٠٦: ٤٨٦-٤٨٧)

لقد اشار ادلر Adler الى المجال الاجتماعي في الكفاءة المدركة لدى الفرد من خلال القدرة على الاهتمام الاجتماعي، فالعلاقات الاجتماعية هي الضمان الوحيد لبقاء الجنس البشري ووجوده من خلال التفكير والعقل والمنطق والاخلاق والجماليات فجميعها امور لا تنشأ الا في المجتمع فهي مسالك بين الافراد القصد منها حفظ الحضارة من التحلل ان قدرة الفرد على مواجهة مغريات الحياة الاجتماعية وتمثله السمات والانفعالات الشخصية المقبولة كالاهتمام الاجتماعي واحترام قيم المجتمع باحترام افردته والتعاطف معهم والتسامح وتقبل النقد والتواضع الحقيقي كله يؤدي الى علاقات اجتماعية افضل، وهنا ياتي دور الكفاءة في التبصر بالقيم والمعايير وارساء جذور الأمن الاجتماعي وحفظ الكرامة الشخصية عن طريق الانتماء للآخرين في علاقة طبيعية وناضجة

(علوان، ٢٠١٢: ٢٢٨)

تعتمد الباحثة ان مجالات الكفاءة المدركة (المعرفية، الاجتماعية، الانفعالية، مجال الاصرار وبذل الجهد) تتوافق مع ابعاد التنمية البشرية، فأعتقد الفرد بكفاءته الذاتية المتمثل في اكتساب المعرفة وضبط الذات والاهتمام بالعلاقات الاجتماعية، تجعله أكثر اهتماماً بالأعمال والأنشطة المختلفة، والاستغراق فيها، ويضع لنفسه أهدافاً بعيدة المدى، وببذل الجهد لتحقيق الهدف ومواجهة الفشل وينظر إلى المهام الصعبة على أنها مصدر للتحدي، وأكثر مرونة في تعاملاته وينسب نجاحه لذاته، بينما ينسب الفشل إلى عدم كفاية المعلومات أو المجهود المبذول، بينما التنمية البشرية تتيح الفرصة امامه لتنمية قدراته واستثمارها في مختلف المجالات وتوظيف هذه القدرات، وبالتالي يتولد لديه شعور ايجابي بكفاءة المدركة، وهذا ما تحاول الباحثة التأكد منه.

لقد ميز الكثير من علماء النفس والباحثين بين مفهوم الكفاءة الذاتية ومفهومي الذات وتقدير الذات فمفهوم الذات مفهوم عام يتعلق بالاعتقاد الكلي للشخص بقدراته، بينما تتحدد الكفاءة الذاتية بمجال معين وتؤثر بمفهوم الفرد عن ذاته اما تقدير الذات فيشير الى تقييم الفرد وشعوره عن نفسه بينما تمثل الكفاءة الذاتية شعور الفرد نحو انجاز مهمة ما، ولكن تأثير الكفاءة الذاتية على اداء الفرد اكثر مقارنة بمفهوم تقدير الذات، وقد تم استخدام مفهوم ضبط الذات كمفهوم مشابه للكفاءة الذاتية ليشير الى كيفية تجاوب الفرد مع مثيرات بيئية معينة (العلوان ورندة، ٢٠١١: ٤٠٠)

إن الكفاءة المدركة للمدرس تتعلق بحكمه وتقييمه لقدراته في تحقيق الناتج المرغوب فيه، فيما يتعلق بتفاعل ومشاركة كافة الطلبة، بما فيهم منخفضي الدافعية وغير المتجاوبين؛ فكفاءة المدرس ترتبط مع اتصافه بالمثابرة والحماس والالتزام، ومع سلوكه التدريسي، وتؤثر على تحصيل طلبته وعلى أنشطتهم التعليمية، وعلى اتجاههم نحو العملية التربوية، فمثلا المدرسون ذوو الكفاءة

المنخفضة يميلون لتبني سلوكيات متشددة، ويشددون على السيطرة والحزم في إدارة الصف، ويعتمدون على الحوافز الخارجية وفرض العقوبات لدفع الطلبة نحو الدراسة، فالطلبة يتأثرون بسهولة بكفاءة مدرسيهم، ، وكان الكفاءة المدركة معدية، لذا من يثق بنفسه ينمي الثقة لدى طلبته والعكس صحيح، ويعد إحساس المدرس بكفاءته المدركة فكرة بسيطة ولكنها ذات أثر كبير، لأن تقييم المدرس لقدرته في التأثير على مخرجات الطلبة يؤثر على سلوكه، وعلى اتجاهات الطلبة وعلى الرضا الوظيفي وطول فترة الخدمة في مهنة التدريس. (حسونه، ٢٠٠٩: ١٢٨-١٢٩)

إن الكفاءة المدركة تتطور عند الفرد عن طريق اربعة مصادر للمعلومات هي:

إجتياز خبرات منقنة، الخبرات الابدالية، الاقناع اللفظي، الحالات الانفعالية الفسيولوجية .

(Maddux, 1995: 9)

١- **اجتياز خبرات منقنة:** يكتسب الفرد معلومات شخصية مؤثرة من خلال ما يقوم به من اعمال وخبرات ويتعلم من خلال خبرته الاولى معنى النجاح والسيطرة على البيئة اي ان الإنجاز الشخصي مصدر مهم لشعورنا بالكفاءة المدركة وبمعنى آخر فأداءنا الفعلي هو مصدر أساس لشعورنا بالكفاءة المدركة فاذا تكرر نجاحنا في اعمال معينة ازداد هذا الشعور، وعند تكرار الفشل يقل هذا الشعور، فعندما ينمو لدينا الشعور بالكفاءة، لاتترعنا العقبات التي تعيق انجازاتنا لاهداف معينة، فنحن عندما نفشل قد نراجع انفسنا وقد نعزو هذا الفشل الى نقص الجهد وسوء التخطيط لذلك نحاول انجاز هذه الاهداف مرة اخرى.

٢- **الخبرات الابدالية:** يقنع الفرد نفسه بامكانية القيام باعمال وسلوكيات متعددة، عندما يلاحظ ان من يشبهونه قادرين على القيام بها والعكس صحيح، ويصدق هذا الامر في المواقف التي نعتقد فيها انه لدينا نفس مالدى الاخرين من قدرات.

٣- **الاقناع اللفظي:** يؤدي الاقناع دورا هاما وحيويا من حيث جعل الافراد يعتقدون ان بإمكانهم التغلب على الصعوبات التي تواجههم وتحسن مستوى اداءهم، فعندما يقنعنا بعض الاشخاص بقدرتنا على اداء مهمة فان اداءنا يكون غالبا افضل مما كان عليه قبل حصولنا على مثل هذا الاقناع.

٤- **الحالات الانفعالية الفسيولوجية:** تعد الحالة الانفعالية التي يختبرها الفرد عند اداءه لبعض المهمات مصدرا رئيسيا لشعوره بالكفاءة الذاتية فنحن نفسر القلق والاحباط الذي يصيبنا على انهما مؤثران على صعوبة المهمة التي ننوي انجازها، ومع ذلك فإن ردود افعالنا تجاه هذه

المؤشرات قد تختلف من فرد لآخر (ابوغازال، ٢٠٠٦: ١٢٥-١٢٦) لقد اشار باندورا الى ان هناك ثلاثة ابعاد لتوقعات كفاءة الذات:

▪ **قدر الكفاءة الذاتية: Magnitude** وهو يختلف طبعاً لطبيعة وصعوبة الموقف، ويتضح قدر الكفاءة عندما تكون المهام مرتبة وفق مستوى الصعوبة، والاختلافات بين الافراد في توقعات الكفاءة ويتحدد هذا البعد كما يشير "باندورا" من خلال صعوبة الموقف، ويظهر هذا القدر بوضوح عندما تكون المهام مرتبة من السهل للصعب لذلك يطلق على هذا البعد مستوى صعوبة المهمة (بوقصارة ورشيد، ٢٠١٥: ٢٩).

أن قدر الكفاءة المدركة لدى الأفراد يتباين بتباين عوامل عديدة أهمها : مستوى الإبداع أو المهارة، ومدى تحمل الإجهاد ، ومستوى الدقة ، والإنتاجية ، ومدى تحمل الضغوط ، والضبط الذاتي المطلوب ، ومن المهم هنا أن تعكس اعتقادات الفرد تقديره لذاته بأن لديه قدرًا من الكفاءة تمكنه من أداء ما يوكل إليه أو يكلف به دائماً وليس أحياناً. (الزيات، ٢٠٠١: ٥٠٩)

▪ **العمومية Generality** : وهو البعد الذي يشير الى انتقال الكفاءة المدركة من موقف ما إلى مواقف مشابهة، فالفرد يمكنه النجاح في أداء مهام مقارنة بنجاحه في أداء أعمال ومهام مشابهة. (قطامي، ٢٠٠٤: ١٨٠)

▪ **القوة أو الشدة Strength** : إن قوة الكفاءة المدركة لدى الفرد تتحدد في ضوء خبراته السابقة، ومدى ملاءمتها للموقف، وهذا البعد يشير أيضاً الى عمق الإحساس بالكفاءة المدركة، بمعنى قدرة أو شدة أو عمق اعتقاد أو إدراك الفرد أن بإمكانه أداء المهام أو الأنشطة موضوع القياس ويتدرج بعد القوة على متصل ما بين قوي جداً إلى ضعيف جداً . (قطامي واليوسف، ٢٠١٠: ١٨٥).

- كيف تؤثر الكفاءة المدركة على السلوك:

ان مشاعر الناس بالكفاءة المدركة تؤثر على مظاهر متعددة من سلوكهم بما في ذلك اختيارهم للانشطة التي يقومون بها واختيارهم لاهدافهم وقيامهم بالعمل في جهد واصرار حتى يحققوا في النهاية تعلمهم ومنجزاتهم:

- **اختيار الانشطة**: ينزع الناس الى اختيار الاعمال والانشطة التي يعتقدون بانهم يمكن ان ينجحوا في ادائها. ويتجنبون المهمات والنشاطات التي تزداد احتمالية فشلهم بها.

- **الاهداف:** يضع الناس اهدافاً عالية لانفسهم عندما يكون لديهم كفاءة مدركة عالية في مجال معين.

- **الجهد والمثابرة:** الافراد الذين لديهم احساس عالي بالكفاءة المدركة اكثر احتمالاً لبذل الجهد في محاولاتهم لانجاز عمل ما وهم غالباً اكثر اصرار على التغلب على ماقد يصادفهم من عقبات اما الافراد ذوي الاحساس المنخفض بالكفاءة المدركة لانجاز مهمات محددة والنجاح بها فسوف يبذلون جهوداً اقل ويتوقفون بسرعة عن الاستمرار بالعمل عندما يواجهون عقبات تعيق انجاز المهمات.

(أبو علام، ٢٠٠٤: ١٧٩)

- تطبيق مبادئ الكفاءة المدركة:

١- وضع أهداف واضحة ومحددة، إذ أثبتت الدراسات إن الأفراد الذين يضعون أهداف معقولة هم أكثر دافع للاداء من الذين لايعطون أي هدف، لأن ذلك يجعلهم يلتزمون ويبذلون قصارى جهدهم في اختيار الأنشطة التي تساعدهم في تحقيق الهدف.

٢- التشجيع في اختيار الأهداف الصعبة (ولكن ليس خارج نطاق القدرات وإنما قابلة للتحقيق) إذ إن الأهداف التي تتجاوز مستوى المهارة تؤدي الى الإحباط.

٣- تقديم المكافأة، تشجع التحرك نحو الامام في تحقيق الهدف.

٤- استخدام النماذج من مراقبة نجاح الآخرين.

(Bandura,1997:2-3)

سادساً: القيم values

تُورد المعاجم اللغوية مجموعة من الدلالات لكلمة "قيمة" وجمعها "قيم"، وتظهر الأصول اللغوية إن كلمة القيمة مشتقة من الفعل "قوم" الذي تعدد موارده ومعانيه فقد استخدمت العرب هذا الفعل ومشتقاته للدلالة على معان عدة يعينها منها:

١- **الديمومة والثبات:** وهو مايشير اليه أصل الفعل "قوم" لأنه يدل على القيام مقام الشيء يقال "ماله قيمة" اذا لم يدل على الشيء ولم يثبت ليه ومنه قوله عز وجل (عذاب مقيم) الشورى ٤٥، أي دائم، وقوله ﴿ إِنَّ الْمُتَّقِينَ فِي مَقَامٍ أَمِينٍ ٥١﴾ الدخان ٥١ "أي في مكان تدوم إقامتهم فيه"

٢- **السياسة والرعاية:** ومنه ما قالته العرب عن الذي يرعى القوم ويسوسهم "فالقيّم: السيد وسائس الأمر، والرجل قيم أهل بيته وقيامهم يقوم بأمرهم"

٣- **الصلاح والإستقامة:** فالشيء القيم ماله قيمة بصلاحه وإستقامته ومنه قوله عز وجل ﴿دينياً قيماً﴾ الانعام أي مستقيماً، وتتفق هذه المعاني اللغوية الثلاث مع المدلول العام الذي تحمله مفردة "قيمة" فالقيم تتسم بالثبات، وفيها معاني الرعاية والصلاح والإستقامة، الا انه ومن ناحية ثانية نلاحظ ان المدلول اللغوي لايحمل مضامين وأبعاد ماتعنيه مفردة "القيم" في القاموس التربوي المعاصر من معان تخصصية دقيقة.

(الجلاد، ٢٠٠٧: ١٩-٢٠)

تعد القيم من المفهومات المُجددة اللازمة للجنس البشري والتي يتعلمها و يكتسبها الفرد عن طريق الآخرين ذوي الشأن في حياة الفرد (الاسرة- المدرسة - وسائل الاعلام) وعن طريق المجتمع وتقوم القيم بتوجيه سلوكيه وتعمل على توازنه وتستعمل كوسيلة للحكم على سلوكه كما انها تساعد الفرد على التمكن من ضبط نفسه ومعرفة توقعاته من الآخرين وتزوده بالشعور اللازم لمعرفة الصواب من الخطا والمرغوب من المرفوض، كما إن القيم تساعد الفرد على التفكير فيما ينبغي ان يفعله وعلى التفكير في الوسائل والاساليب التي يختارها في الموقف المشكل وبذلك يمكن ان ننظر للقيم كدعامة للتفكير، ولقد وضعت عدة تعريفات للقيم يؤكد بعضها الناحية العقلية وبعضها الناحية الوجدانية وبعضها الناحية الاجتماعية... الخ ولكنها جميعها تؤكد إنها أحكام يصدرها الفرد على العالم الانساني والاجتماعي والمادي الذي يحيط به والقيم بهذا المعنى تعني الإهتمام بشيء او إستحسانه او الميل اليه والرغبة فيه. (الجبالي، ٢٠٠٣: ٣١٦)

إن القيم يمكن أن ننظر اليها على إنها إهتمام او اختيار أو تقضيل او حكم يصدره الانسان على شيء ما مهتديا بمجموعة المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه، والذي يحدد المرغوب فيه والمرغوب منه، ويتعلم الفرد القيم ويكتسبها ويتشربها ويستدخلها تدريجيا ويضيفها الى اطاره المرجعي للسلوك، ويتم ذلك من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، وعن طريق التفاعل الاجتماعي يتعلم الفرد ان بعض الدوافع والاهداف تفضل غيرها ويفضلها على غير اي ان يقيّمها اكثر من غيرها (زهران، ١٩٧٧: ١٢٤)

إن النظام الاسلامي ينظر الى القيم على انها مطلقة وان القيم هي التي تصلح لكل زمان ومكان وان القيمة نفسها لاتتغير وإنما يتغير الناس أنفسهم في تفسيرها وتطبيقاتها فقيم الخير والصدق والامانة والاخلاص وغيرها من القيم هي موجودة في الأصل وقد دعا اليها الاسلام وطلب من المسلمين ان تكون أعمالهم وأقوالهم منسجمة ومرتبطة بهذه القيم ولا يوجد إلا تفسيراً

واحدا لها فالصدق يبقى صدقاً ويظل مفهومه واحد لا يتغير على مر العصور وفي كل المجتمعات فاذا حوّرت هذه القيم في معناها وأصبحت نسبية في المجتمعات التي تطبق هذه القيم فليس معنى ذلك إن المجتمعات هي التي أفرزت هذه القيم وإنما لان هذه المجتمعات بدأت تفسر هذه القيم حسب مفهومها وحسب نوع العلاقات السائدة بين أفرادها ولو تفهموا الإسلام بشكل واعٍ صحيح، لما احتاجوا ان يفسروا القيم تفسيرات مختلفة وفي ضوء ذلك فإن أي قيمة تدعو الى الخير والصالح هي قيمة اسلامية أصلاً دعا اليها الاسلام وطلب من المسلمين الإلتزام بها.

(الرشدان، ١٩٩٩: ١٥٣)

٦-أ- أهم خصائص القيم

- القيمة تهيء الأساس للعمل الفردي والجماعي إذ يحس كل واحد منا بالقيم على نحو خاص سواء كان فرداً أو جماعة.
- القيمة تتخذ أساساً للحكم على سلوك الآخرين.
- القيم نسبية وخاصة بالفرد، بمعنى انها تختلف من شخص الى آخر ومن زمن الى زمن ومن مكان الى مكان ومن ثقافة الى ثقافة.
- الفرد يتعلم القيمة ويكتسبها من المجتمع من خلال عملية التنشئة الاجتماعية وعن طريق التفاعل الاجتماعي.

الكندي، ١٩٩٢: ٨٥)

٦-ب- الفرق بين القيمة والمفاهيم التربوية والنفسية الأخرى:

الحاجة	القيمة
توجد الحاجات لدى جميع الكائنات الحية من انسان وحيوان.	تحتوي او تتضمن تمثيلات معرفية لحاجات الفرد او المجتمع لذلك هي تختص بالإنسان وحده دون سائر الكائنات.
الإهتمام	القيمة
١- ميل نحو أشياء يشعر الفرد تجاهها بجاذبية خاصة.	١- آراء وتفضيلات تتصل بموضوعات اجتماعية.
٢- يتعلق دائماً بالتفضيلات المهنية.	٢- تتعلق بالموضوعات الاجتماعية والسياسية والدينية والاخلاقية.
٣- هو أحد مظاهر القيمة ، وعليه	٣- مفهومها اوسع من مفهوم الاهتمام

فمفهومه أضيق من مفهومها ، وهو لا يتضمن نوعاً من انواع السلوك المثالية او لايشكل غاية من الغايات ولايمثل معياراً له صفة الوجوب كما في القيمة.	
الاتجاه	القيمة
١- اقل عمومية. ٢- اقل ثباتاً. ٣- يمكن ان تكون الإتجاهات سلبية.	١- أكثر عمومية وتجريدا وشمولاً. ٢- اكثر ثباتاً واقل قابلية للتغيير. ٣- تتطوي القيم عادة على جانب تفضيلي واخلاقي.
المعتقد	القيمة
١ تشير الى الحقيقة مقابل الزيف. ٢ يعد قاعدة للقيمة.	١- تشير الى الحسن مقابل السيء. ٢- ليست مرادفة للمعتقدات وانما تدور حول المعتقدات التي يتبناها الفرد.

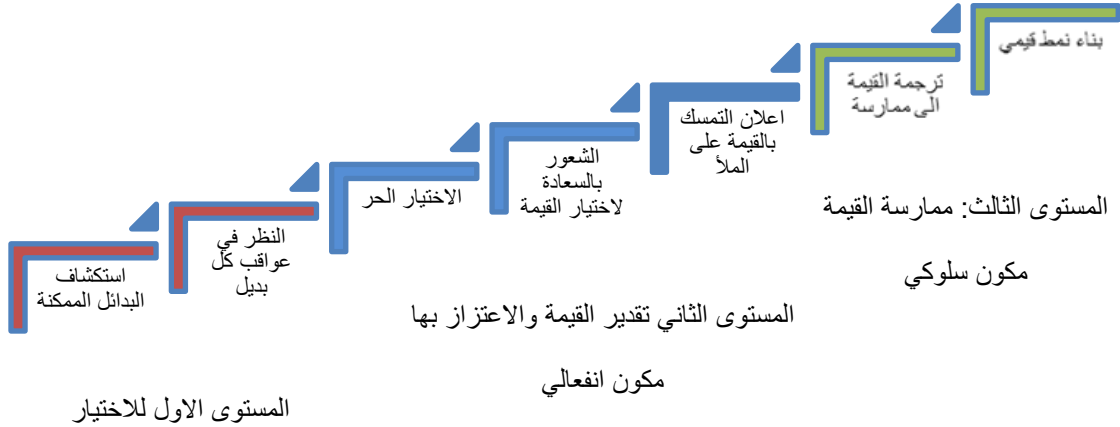
مخطط (٣)

الفرق بين القيم والمفاهيم التربوية والنفسية الاخرى

(الجلاد، ٢٠٠٧: ٢٤ - ٣٠)

٦-ت- مكونات القيم:

يرى كثيرون بان مكونات القيم ثلاثة مثلما كانت مكونات الإتجاه وهذه المكونات الثلاث
مكون عقلي، مكون إنفعالي، مكون سلوكي وترتبط المكونات الثلاثة بعلاقات تفاعلية مستمرة
ومتداخلة بتأثر من المجتمع وثقافته، ويوضح الشكل التالي العلاقات القائمة بين هذه المكونات
والطريقة التي تتفاعل فيها معا:



مخطط (٤)

مكونات القيم

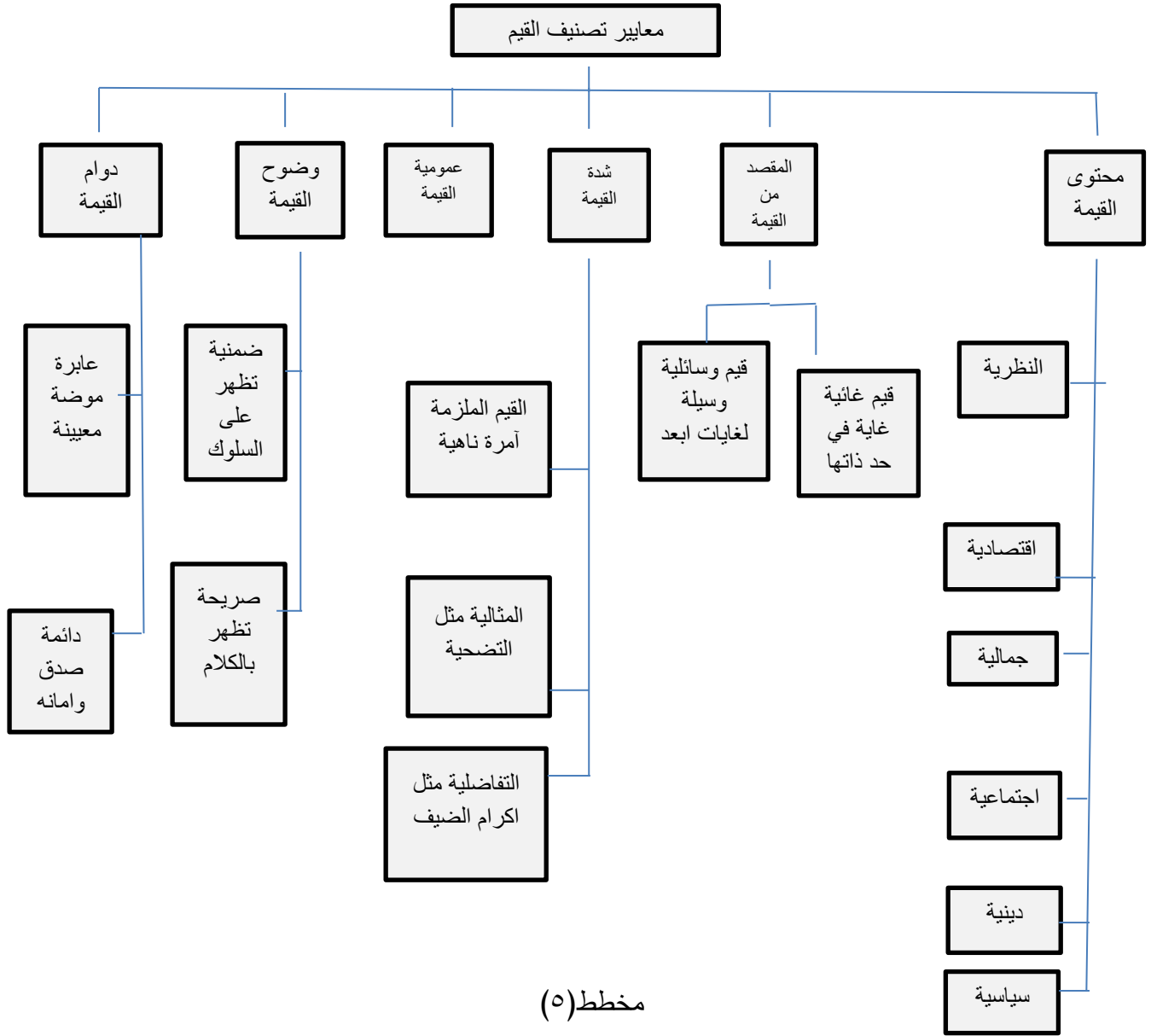
(السليتي، ٢٠٠٨: ٢٦٤-٢٦٥)

٦-ث- أهمية تدريس القيم:

تعد التربية أداة رئيسه في كل تغيير واصلاح لمسيرة تقدم الحياة ومستجداتها وهي بحاجة الى متابعة التطوير والتعديل لتنظيم التعليم واساليبه وطرائقه وادواته المختلفة اذ ان التربية بناء الفرد للحياة، كما وتهتم التربية ببناء انسان متكامل في كافة الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية ولكن يشهد الواقع اهتمام بتنمية عقل الانسان وجسده بالدرجة الاولى ثم قد يلتفت الى تربية الروح والوجدان من طرف خفي، وقد لايهتم الا القليل من المدرسين ببناء القيم عند المتعلمين، واول ماينبغي على المدرس الانتباه اليه هو الادراك التام للاهداف الوجدانية من حيث طبيعتها وصياغتها وضرورة تضمينها في التخطيط اليومي والسنوي وتعرف الاهداف الوجدانية بانها تلك الاهداف التي تصف التغيير الذي يحدث على اهتمامات وميول واتجاهات وقيم المتعلم والذي يؤثر في سلوكه وحكمه على الافعال والاشياء وتتميز بكونها اهداف ذاتية تتأثر بذاتية المتعلم وبناءه المعرفي والنفسي والاجتماعي وهي بعيدة المدى تحتاج وقت طويل لتحقيقها كما انها صعبة القياس اذا ما قورنت بالاهداف المعرفية. (نقلا عن العفون، ٢٠١٢: ٣٢٢)

٦-ج- معايير تصنيف القيم: لايوجد تصنيف موحد يعتمد عليه في تحديد أنواع القيم، فهناك

العديد من التصنيفات التي وضعها الباحثون في هذا المجال بناءً على معايير مختلفة ويذكر(العنوم، ٢٠٠٩: ٢٢٥) الأسس التي أعتمد عليها في تصنيف القيم على النحو التالي:

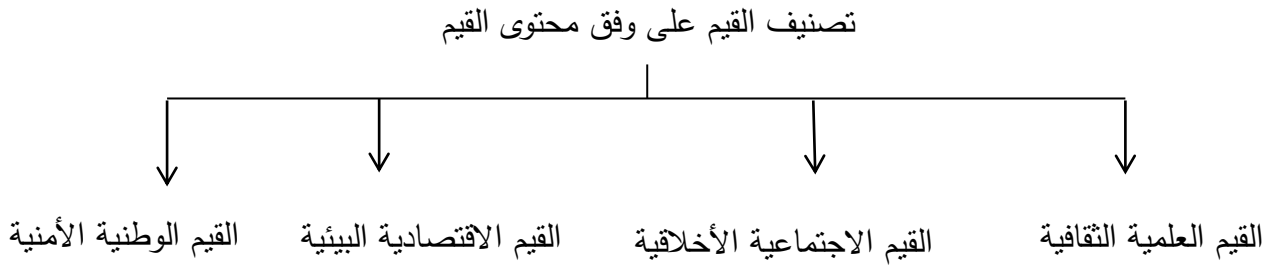


(العفون، ٢٠١٢: ٣١٨)

وأشار الجراد (٢٠٠٧) الى ان أبرز التصنيفات هي على اساس (محتوى القيمة) وهو ما أطلقه سبرانجر (Springer) في كتابه "أنماط الرجال" بعد دراسته لسلوكيات الناس في الحياة اليومية وحمل التقسيم ستة انماط بناءً على القيم الاساسية التي يعتقدون بها وهي:

- ١- القيم النظرية ٢- القيم الإقتصادية ٣- القيم الجمالية ٤- القيم الإجتماعية ٥- القيم الدينية ٦-
- القيم السياسية. (الجراد، ٢٠٠٧: ٤٧)

وأرتأت الباحثة تناول تصنيف القيم على وفق محتوى القيم كما هو واضح في المخطط الآتي:



مخطط (٦)

تصنيف القيم على وفق محتوى القيم

١- القيم العلمية الثقافية Scientific cultural values

هي الأحكام العقلية الانفعالية المتعلقة بقضايا العلم ومواقفه وموضوعاته، التي تعد موجّهات لسلوك الإنسان بإيجابية نحو تلك القضايا، وتجعله قادراً على مواجهة المواقف العلمية والتكنولوجية والاجتماعية والثقافية باقتدار، إذ يأخذ بقيمة العقلانية في المواقف التي تتطلب التصرف الواعي، ويأخذ بالمثابرة العلمية في حالة تحصيل العلم من مدرسيه.

(خزعلي، ٢٠٠٩: ١١٨) و(الشباب، ٢٠١٤: ٥٥٦)

٢- القيم الاجتماعية الأخلاقية Social moral values

وهي تعكس إهتمام الفرد وميله الى غيره من الناس فهو يحبهم ويميل الى مساعدتهم ويعد ذلك اشباعاً له وينظر الى غيره على انهم وسائل لغايات اخرى، ويتميز حاملوا هذه القيم بالعطف، الحنان، وخدمة الاخرين وينظر اليهم كغايات وليسوا وسائل لغايات اخرى (رزوقي وضمياء، ٢٠١٧: ٢٤٨) وكذلك العدل، الاحسان، الاحترام، الصدق، التواضع، الوفاء وغيرها.

(السليتي، ٢٠٠٨: ٢٦٣)

٣- القيم الاقتصادية البيئية Environmental economic values

ويقصد بها إهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع (مادي)، ومن أجل تحقيق هذا الهدف يتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق العمل والإنتاج والسعي. (العمرى ٢٠١٥، ١٠٦٥) كما انها تنظم حياة الانسان في الجوانب الفكرية والسلوكية والمهارية والمتمثلة

بالاهتمام بالبيئة والمحافظة عليها وإيجاد الحلول لمشكلاتها وتحديد الاختيارات الصحية والسليمة التي تسهل حياة المتعلم والمجتمع على حد سواء. (رزوقي وضمياء، ٢٠١٧: ٢٨٨)

٤- القيم الوطنية الأمنية National security values

وهي مجموعة الاهتمامات والأفكار لدى الفرد والتي تعبر عن علاقته بوطنه الذي يعيش فيه والذي يؤمن حقوقه وواجباته (العبادي وريما، ٢٠١١: ٧) وتعكس الهوية الوطنية والانتماء للوطن والمشاركة والجهاد والتضحية في سبيله والألتزام الأمني والبعد عن الانحراف بكل أشكاله.

(ابراهيم، ٢٠٠٩: ٨٠٨)

إن تعدد القيم لايعني إن الفرد يعمل في ظل قيمة واحدة فقط، فكل هذه القيم موجودة لدى الفرد، غير إن هناك نوعاً من الصراع الداخلي بين هذه القيم يؤدي الى سيطرة بعض القيم بدرجة أكبر من القيم الأخرى على الفرد في موقف معين وحالة خاصة، ويمكن أن تختلف نتيجة هذا الصراع طبقاً لشدة الحاجة وقوة القيمة. (العاني، ٢٠١٤: ٢٦)

ترى الباحثة إن تربية الطلبة ليست مجرد تزويدهم بكم من المعرفة، ولكنها بالدرجة الأولى التعرف على منظومة القيم للطلبة التي تسهم في تشكيل الوازع الذي يضبط السلوك، فتقترن المعرفة النظرية بالممارسة والعمل، وترجم المفهومات إلى سلوكيات، كما ان علينا ان نضع آلية جديدة لتعزيز القيم، فهناك قيم سلبية في المجتمع مثل: اهدار قيمة العلم والتفوق الدراسي، وعدم احترام الآخرين والفساد وعدم الاحساس بالمسؤولية... الخ ممكن ان نحددها ونُعززها بقيم اخرى ايجابية، وهذا يتم عن طريق المدرس فهو القدوة في الصف، والذي يستطيع تعزيز هذه القيم عن طريق المنهج وباستخدام وسائل جديدة، لكي نرتقي ونصل الى مستوى الخلافة والاصلاح في الارض، فالدول المتقدمة كاليابان وماليزيا وغيرها حددت القيم المتدنية في مجتمعها ووضعت آلية جديدة اساسها الارتقاء الحضاري بالقيم وليس على اساس وراثته القيم من الالباء والاجداد.

الفصل الثالث

منهج البحث واجراءاته

التصميم التجريبي

مجتمع البحث وأختيار العينة

تكافؤ مجموعتي البحث

مستلزمات البحث

تطبيق التجربة

الوسائل الإحصائية

يتضمن هذا الفصل عرضاً لأهم الإجراءات التي قامت بها الباحثة لتنفيذ البحث والتي شملت ما يأتي:

أولاً: اختيار التصميم التجريبي Experimental Design Selection :

يقصد بالتصميم التجريبي مخطط وبرنامج عمل لكيفية تنفيذ التجربة، ونعني بالتجربة تخطيط الظروف والعوامل المحيطة بالظاهرة التي ندرسها بطريقة معينة ثم ملاحظة ما يحدث. (عبد الرحمن وعدنان، ٢٠٠٧: ٤٨٧)، ويستهدف التصميم التجريبي تحديد الأثر الذي يحدثه متغير مستقل على متغير تابع في ظرف زمنية ومكانية محددة. (فرحاتي، ٢٠١٢: ٦٠) وإذ إن هذا البحث يتكون من المتغير المستقل (البرنامج التدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية) والمتغير التابع (الكفاءة المدركة لمدرسي علم الاحياء وتنمية القيم عند طلبتهم) لذا اختارت الباحثة التصميم التجريبي ذا الضبط الجزئي لمجموعتين احدهما تجريبية (خضعت للبرنامج التدريبي) والاخرى ضابطة (لم تخضع للبرنامج التدريبي) والمخطط التالي يوضحه :-

المتغير التابع (الاختبار البعدي)	المتغير المستقل	التكافؤ		المجموعة
مقياس الكفاءة المدركة للمدرسين	البرنامج التدريبي	الطلبة:		التجريبية
	لاتخضع لاي برنامج تدريبي	١- العمر الزمني	المدرسون:	الضابطة
مقياس القيم للطلبة		٢- التحصيل السابق	١- الجنس	
		٣- مقياس القيم	٢- الشهادة	
			٣- سنوات الخدمة	
			٤- الخبرة السابقة	
			٥- مقياس الكفاءة المدركة	

مخطط (٧)

التصميم التجريبي

ثانياً: تحديد مجتمع البحث والعينة: Research Population & Sample

مجتمع البحث Research Population

- **مجتمع المدرسين:** يتكون مجتمع البحث من مدرسي ومدرسات مادة علم الاحياء للصف الرابع العلمي للمدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد/ الرصافة (٢) للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨) البالغ عددهم (٢٧٦) مدرس ومدرسة اختصاص علوم حياة من الذين يُدرسون الصف الرابع العلمي، بواقع (٦٩) ذكور و(٢٠٧) إناث، حسب احصائية مديرية تربية بغداد/ الرصافة (٢).
- **مجتمع الطلبة:** يتكون من جميع طلبة الصف الرابع العلمي في المدارس الاعدادية والثانوية في مركز محافظة بغداد التابعين للمديرية العامة لتربية بغداد/ الرصافة (٢) للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨) البالغ عددهم (١٠٥٢٢) طالباً وطالبة، بواقع (٤٩٧٦) ذكور و (٥٥٤٦) إناث، حسب إحصائية مديرية تربية بغداد/ الرصافة (٢).

عينة البحث Research Sample

تطلب البحث اختيار عينتين:

- **عينة مدرسي علم الأحياء** تمثل مدرسي علم الأحياء للصف الرابع العلمي التي تم اختيارها عشوائياً من قبل المديرية العامة لتربية بغداد/ الرصافة (٢) حسب الكتاب الرسمي (ملحق ١- أ) وفي ضوء التبليغ حضر (٤٨) مدرساً ومدرسة، منهم (٢٤) مدرساً ومدرسة تم اختيارهم عشوائياً وبطريقة القرعة كمجموعة تجريبية أشتركت في البرنامج التدريبي والباقي (٢٤) مدرساً ومدرسة كمجموعة ضابطة لم تشترك في البرنامج التدريبي. كما موضح في جدول (١).
- **عينة الطلبة:** تم اختيار عينة الطلبة عشوائياً على أساس الشعب التي يقوم المدرس بتدريسها، إذ تم اختيار شعبة واحدة لكل مدرس ومدرسة بواقع (٢٤) شعبة للمجموعة التجريبية بواقع (٢٥-٣٨) طالباً وطالبة لكل شعبة و(٢٤) شعبة للمجموعة الضابطة بواقع (٣٠-٤٢) طالباً وطالبة لكل شعبة وتم اختيار (١٠) طالباً وطالبة عشوائياً من تلك الشعب المختارة من غير الراسبين في صفهم لغرض التكافؤ وتطبيق مقياس القيم بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج

التدريبي، وبذلك بلغ حجم عينة الطلبة للمجموعة التجريبية (٢٤٠) طالباً وطالبة، وللمجموعة الضابطة (٢٤٠) طالباً وطالبة، كما موضح في الجدول ادناه:

جدول (١)

عدد افراد عينتي المجموعة التجريبية والضابطة للمدرسين وطلبتهم

المجموعة	عينة المدرسين	عينة الطلبة
التجريبية	٢٤	٢٤٠
الضابطة	٢٤	٢٤٠
المجموع	٤٨	٤٨٠

ثالثاً: تكافؤ مجموعتي البحث وضبط المتغيرات الدخيلة

لغرض التحقق من تكافؤ مجموعتي البحث أحصائياً في عدد من المتغيرات التي قد تؤثر في سلامة البحث بالرغم من الأختيار العشوائي لأفراد كل مجموعة قامت الباحثة بالاجراءات الآتية:

أ- تكافؤ مدرسي علم الأحياء (عينة البحث)

تم توزيع استبانة تحديد خصائص المدرسين ملحق (٥) في اليوم الاول قبل البدء بالبرنامج التدريبي وبعد جمع المعلومات تبين الآتي:

١- **الجنس:** بما ان أغلب الذين حضروا الى البرنامج التدريبي من العنصر النسوي فقد كان عددهم (٤٨) مُدرس ومدرسة منهم (٤٢) من الاناث و (٦) من الذكور لذا تم توزيعهم بالتساوي بين المجموعتين التجريبية والضابطة.

٢- **الشهادة:** إن أغلب المدرسين حاصلين على شهادة بكالوريوس من الكليات التربوية قسم علوم الحياة.

٣- **سنوات الخدمة:** تم إيجاد قيمة مربع كاي للإستقلالية بين المجموعتين التجريبية والضابطة إذ تبين عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في سنوات الخدمة، وان قيمة (كا) ٢ المحسوبة (٠,١٥٨) وهي أقل من القيمة الجدولية (٧,٨١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يدل على التكافؤ بين المجموعتين وكما مبين في

الجدول (٢):

جدول (٢)

قيمة مربع كاي للاستقلالية لمتغير سنوات الخدمة

مستوى الدلالة	قيمة (كا) ٢		المجموع	تكرارات الخدمة				المجموعة
	الجدولية	المحسوبة		20 فما فوق	15-20	10-15	5-10	
غير دالة	7.81	0.158	24	6	5	7	6	التجريبية
			24	6	5	8	5	الضابطة
			48	12	10	15	11	المجموع

٤- الخبرة السابقة : تمثلت بسؤالهم عن إشتراكهم سابقاً لبرامج تدريبية وفقاً لأبعاد التنمية البشرية، ودورات تدريبية أخرى ملحق (٥)، وتبين عدم إشتراكهم في اي دورات تدريبية في هذا المجال.

٥- مقياس الكفاءة المدركة: تم توزيع مقياس الكفاءة المدركة ملحق (١٠- ب) على المدرسين لكلا المجموعتين (التجريبية والضابطة) في اليوم الأول قبل البدء بتنفيذ البرنامج التدريبي، بعد ان تم بناءه واستخراج خصائصه السايكومترية، وطلب منهم قراءته بدقة والاجابة عن فقراته (٧٥ فقرة)، وبعدها تم حساب الفرق بين متوسط درجات مقياس الكفاءة المدركة بين المجموعتين التجريبية والضابطة تبين عدم وجود فرق ذو دلالة احصائية بين المجموعتين، وان القيمة التائية المحسوبة (٠,٠٣٠) وهي أصغر من القيمة الجدولية (٢,٠٢١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبهذا حصل التكافؤ بين مجموعتي البحث في مقياس الكفاءة المدركة كما في الجدول (٣):

جدول (٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمتغير الكفاءة المدركة

الدالة الإحصائية	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	الكفاءة المدركة
	الجدولية	المحسوبة						
غير دالة	2.021	0.030	46	16.75	232.38	24	تجريبية	القبلي
				11.28	232.50	24	ضابطة	

٦- شعور المتدربين انهم تحت التجربة: حافظت الباحثة على سرية التجربة باعلام المتدربين بانهم يتدربون ضمن مشروع تقيمه وزارة التعليم العالي ووزارة البيئة(دائرة التوعية والاعلام البيئي) بالتنسيق مع وزارة التربية.

٧-الاهدار التجريبي: في هذا البحث لم تحصل اي حالة انقطاع عن الجلسات التدريبية لأي من المتدربين طوال مدة تنفيذ البرنامج التدريبي.

ب-تكافؤ الطلبة (عينة البحث)

١-العمر الزمني: تم الحصول على بيانات العمر الزمني لأفراد العينة من البطاقة المدرسية الخاصة بالطلبة من مدارسهم، اذ تراوحت أعمارهم بين(١٤ و١٥) سنة، و تم حساب الفرق بين متوسط أعمار طلبة المجموعة التجريبية والضابطة وتبين عدم وجود فرق ذو دلالة احصائية بين المجموعتين، وان القيمة التائية المحسوبة (٠,٢١٦) أصغر من القيمة الجدولية (١,٩٦) وبهذا حصل التكافؤ بين مجموعتي البحث في متغير العمر الزمني كما في الجدول أدناه:

جدول (٤)

تكافؤ عينة الطلبة في العمر الزمني

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المحسوبة	الجدولية	الدالة الإحصائية
العمر	ت	240	185.07	3.72	478	0.216	1.96	غير دالة
	ض	240	185.15	3.87				

٢-التحصيل السابق: تم اعتماد الدرجات النهائية لمادة الأحياء التي حصل عليها أفراد عينة البحث في الصف الرابع العلمي للعام الدراسي (٢٠١٦- ٢٠١٧) ملحق (٧) والتي تم الحصول عليها من السجلات المدرسية و تم حساب الفرق بين متوسط درجات طلبة المجموعة التجريبية والضابطة وتبين عدم وجود فرق ذو دلالة احصائية بين المجموعتين، وان القيمة التائية المحسوبة (١,٣٧٣) أصغر من القيمة الجدولية (١,٩٦) وبهذا حصل التكافؤ بين مجموعتي البحث في التحصيل السابق وكما مبين في الجدول أدناه:

جدول(٥)

تكافؤ عينة الطلبة في التحصيل السابق

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المحسوبة	الجدولية	الدلالة الإحصائية
التحصيل السابق	ت	240	66.36	18.85	478	1.373	1.96	غير دالة
	ض	240	68.77	19.51				

٣-مقياس القيم: لغرض حصول التكافؤ بين طلبة مجموعتي البحث في مقياس القيم المُعد من قبل الباحثة والمتكون من (٥٣) فقرة ملحق (١١- ب) تم توزيع نسخاً من المقياس على الطلبة بمساعدة مدرسيهم من مجموعتي البحث التجريبية والضابطة (بعد ان حصلوا مدرسيهم على نسخاً من المقياس من الباحثة التي قامت بتوزيعها في اليوم الأخير من البرنامج التدريبي) وتم تطبيقه على طلبة عينة البحث ابتداء من يوم الاحد الموافق ١١/١٠/٢٠١٧- ٢٠١٨ ولغاية يوم الأربعاء ١٦/١١/٢٠١٧- ٢٠١٨ وتم تصحيحه وحساب متوسط درجاتهم في مقياس القيم بين المجموعتين (التجريبية والضابطة) وتبين عدم وجود فرق ذو دلالة احصائية بين المجموعتين وان القيمة التائية المحسوبة (١,٤٠٠) وهي اصغر من القيمة الجدولية (١,٩٦٠) وبهذا حصل التكافؤ بين مجموعتي البحث في مقياس القيم.

جدول (٦)

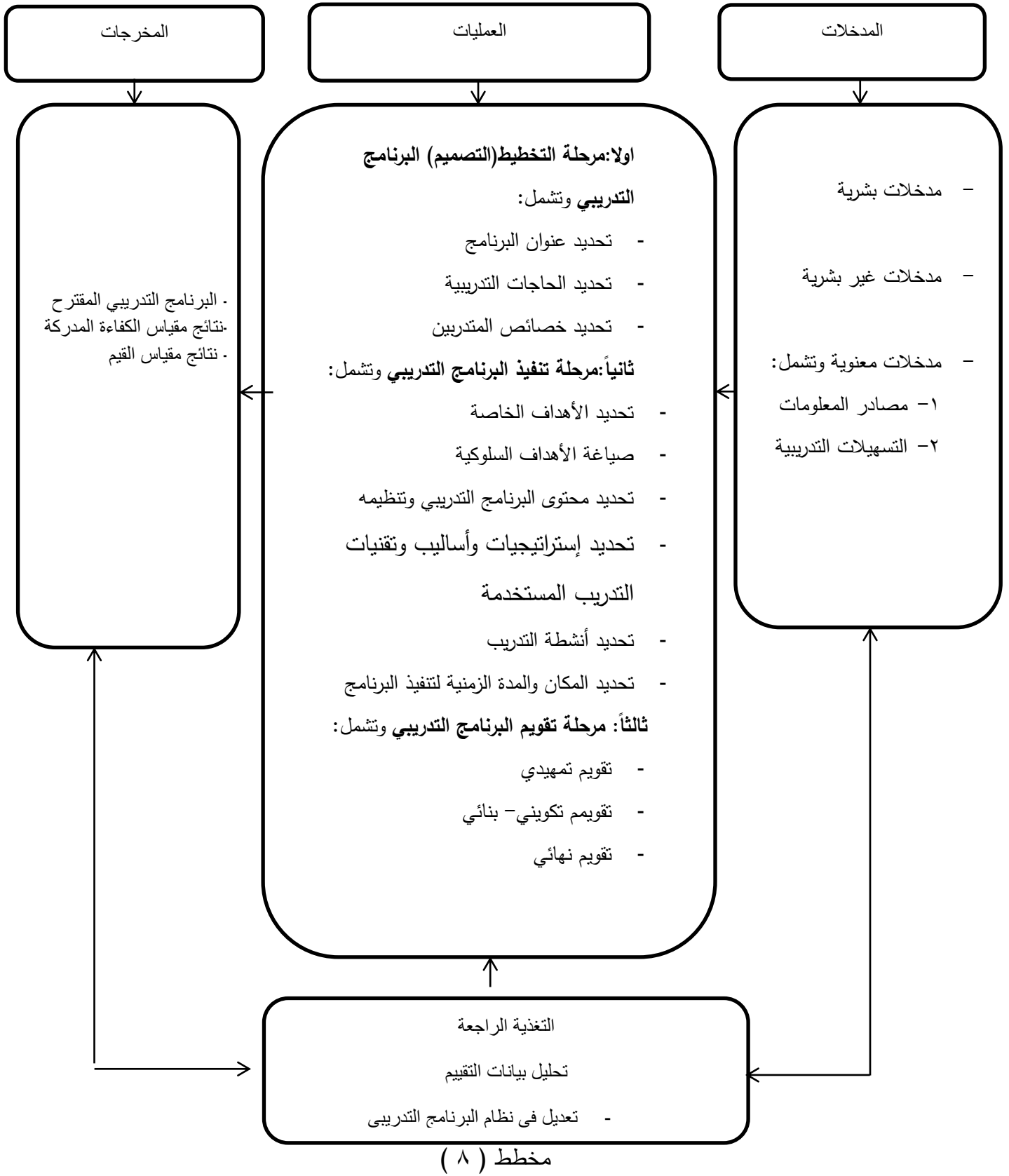
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمتغير القيم

المتغير	المجموعة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	الاختبار التائي		الدلالة الإحصائية
						المحسوبة	الجدولية	
مقياس القيم القبلي	تجريبية	240	131.90	11.73	478	1.400	1.960	غير دالة
	ضابطة	240	130.40	11.73				

رابعاً: مستلزمات البحث

١- بناء البرنامج التدريبي:

بعد الأطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة الحديثة التي تناولت إعداد البرامج التدريبية الحديثة للمدرسين وفي حدود ما أتاحت للباحثة منها دراسة (الزيبيدي، ٢٠١٢)، (الشهراني، ٢٠١٣)، (حمودي، ٢٠١٥)، (الخيلاوي، ٢٠١٥)، (سعيد، ٢٠١٦)، (الجمل، ٢٠١٧)، ودراسة (chalmers, 2015) أرشأت الباحثة بناء البرنامج التدريبي على وفق منحى النظم أو أسلوب النظم (System Approach) في منهجية هذا البحث وكما هو واضح في المخطط التالي:



تصميم البرنامج التدريبي

أولاً: المدخلات: تتضمن مدخلات هذا البحث الآتي:

- أ- مدخلات بشرية: تكونت من:
- المشرفين على هذا البحث أحدهما تخصص طرائق تدريس علوم الحياة ، والآخر تخصص جيوكيمياء البيئة.
 - المدربة: تمثلت بالباحثة اذ قامت بنفسها بعملية التدريب.
 - المتدربين: مدرسي الاحياء للصف الرابع العلمي التابعين للمديرية العامة لتربية بغداد الرصافة (٢) لقاطعي المركز والكرادة الشرقية.
 - الطلبة: ممتثلين بطلبة المدرسين للصف الرابع العلمي للعام الدراسي(٢٠١٧-٢٠١٨) التابعين للمديرية العامة لتربية بغداد /الرصافة (٢) لقاطعي المركز والكرادة الشرقية.
- ب- مدخلات غير بشرية: وتشمل النفقات التي تم صرفها على البرنامج التدريبي هي نفقات خاصة من الباحثة ولم تساهم اي مؤسسة اخرى في التمويل متمثلة باجور النقل والاقراص الليزرية والضيافة وجهاز الحاسوب، جهاز العرض (Data Show) بالإضافة الى جهاز شحن للكهرباء (UPS) كما هيأت الباحثة بعض القرطاسية وكتيبات واوراق عمل تخصص جلسات البرنامج التدريبي والخطط التدريسية والاستبانات الخاصة بتحديد الحاجات التدريبية ومقياس الكفاءة المدركة للمدرسين ومقياس القيم للطلبة، والاستبانات الخاصة لغرض تكافؤ الطلبة بالذكاء ، حقائب صديقة للبيئة تم شرائها من جمعية معا لحماية الانسان والبيئة ، لعرضها على المتدربين، وقد قامت الباحثة بتنفيذ البرنامج بنفسها.
- ت- مدخلات معنوية : وتمثلت بالمعلومات والمعارف والأفكار التي يتفاعل معها العنصر البشري تمثلت ب:

- ١- مصادر المعلومات: بعد مراجعة الباحثة الادبيات التي تخص موضوع التنمية البشرية وأبعادها تم تحديد الجهات التي يمكن ان تحصل عليها الباحثة على معلومات بهذا اذ تمثلت ب:
- مؤسسات محلية شملت:

- وزارة التخطيط العراقية : اذ حصلت الباحثة على مصادر تمثلت بكتب وتقارير وطنية عن التنمية البشرية بشكل اقرص ليزرية كذلك تمت مقابلة مديرة قسم التنمية البشرية ومدير قسم التنمية المستدامة بموجب الكتاب الرسمي ملحق (١- ب) وتمت مناقشتها من قبل الباحثة

حول العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة، والتعرف على طبيعة العمل بين البرنامج الانمائي للأمم المتحدة (UNDP) وبين وزارة التخطيط لتحقيق التأثير الأفضل لمسار التنمية والانعاش الاقتصادي والاجتماعي.

- وزارة البيئة العراقية: اذ حصلت الباحثة على مصادر تمثلت بكتب وكتيبات وتقارير عن توقعات حالة البيئة في العراق والاستراتيجية الوطنية لحماية البيئة في العراق وملصقات ونشرات عن البيئة من دائرة التخطيط والمتابعة / دائرة التوعية والاعلام البيئي قسم البيئة المدرسية .

- وزارة التربية العراقية/قسم محو الامية: أستفادت الباحثة من المعلومات المقدمة من البحوث والدراسات الخاصة بالقسم فيما يخص التسرب الدراسي من الشباب والنساء والبالغين.

٢- التسهيلات التدريبية

تمثلت بالتسهيلات التي تساعد على إنجاح البرنامج التدريبي من مديرية تربية بغداد الرصافة الثانية ، اذ شملت الاتي:

- تهيئة قاعة تدريبية مناسبة تتسع للمشاركين بالبرنامج على قاعة إعدادية الهدى للبنات تحوي كل المستلزمات من كراسي، مناخذ، اضاءة مناسبة، اجهزة تكييف.
- السماح للباحثة باقامة البرنامج التدريبي وزيارة المدارس الثانوية والإعدادية لاكمال متطلبات البحث وتطبيق مقياس الكفاءة المدركة للمدرسين والقيم للطلبة .
- تعاون مشرفي الإختصاص في استدعاء المدرسين إختصاص علم الاحياء للصف الرابع العلمي حصراً، للحضور والالتزام بالبرنامج التدريبي .

ثانياً:العمليات: وتتمثل بالتفاعلات التي تحدث بين المدخلات لانتاج المخرجات تبدأ من التخطيط وأنتهاء بالتنفيذ والتقويم والمراجعة وهذا ما يطلق عليه هندسة المنهج.

(إسماعيل، ٢٠١٤: ٨١-٨٢)

٢-١ - مرحلة التخطيط للبرنامج التدريبي:

ويقصد به عملية التصميم التي تمر بخطوات متلاحقة ومن اهمها مايلي:

٢-١-أ **تحديد عنوان البرنامج:** وهو الذي يعبر بدقة عن مضمون البرنامج من حيث المتغيرات التي سنتناولها الباحثة ومن شروطه ان تكون الفاظه العلمية واضحة الدلالة، لذا صاغت الباحثة العنوان بالشكل الاتي (بناء برنامج تدريبي وفقا لأبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الاحياء وأثره في كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند طلبتهم) .

٢-١-ب- **تحديد الحاجات التدريبية:** وهي المؤشر الذي يوجه التدريب في الاتجاه الصحيح بحيث يمكن تحقيق الكفاءة وتحسين أداء المتدربين والأرتقاء بمهاراتهم وسلوكهم وتوجيه تفكيرهم وعقائدهم بما يتفق وأحتياجات المجتمع وتطلعاته. (سيد وعباس ٢٠١٢: ١٣٥)

لذا قامت الباحثة بعرض البرنامج للمشرفين الإختصاص لمادة الاحياء في مديرية تربية بغداد/ الرصافة (٢) وسؤالهم عن عنوان البرنامج ومدى الحاجة الى هذا النوع من البرامج ملحق (٩) فقد أيدوا حاجة المدرسين الى هكذا برنامج تدريبي لرفع كفاءتهم الذاتية وتحسين العملية التعليمية. كما قامت الباحثة بتوجيه إستبانة استطلاعية لمدرسي علم الاحياء تحوي (٥) اسئلة تم توزيعها بين (١٥) مدرس ومدرسة تابعين للمديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثانية ومن غير عينة البحث، ملحق (٤) فظهرت نسبة إجابة المدرسين كالآتي:

- (١٠٠%) من المدرسين لايمتلكوا معلومات عن أبعاد التنمية البشرية وكيفية توظيفها في منهج كتاب علم الاحياء للصف الرابع العلمي.
- (١٠٠%) من المدرسين بحاجة الى برامج تدريبية وفق أبعاد التنمية البشرية والتي قد تسهم في رفع كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند طلبتهم.
- بالاضافة الى خبرة الباحثة لانها مدرسة في احدى المدارس التابعة لمديرية تربية بغداد الرصافة (٢) ولديها خبرة لا بأس بها في اختصاص علم الاحياء

٢-١-ت- **خصائص المتدربين:** إن من بين مايقدر أثر البرنامج التدريبي هو تحديد خصائص المتدربين، وذلك لوجود إختلاف في القدرات والقيم والاتجاهات والميول والسمات الشخصية، فعلى واضعي البرامج التدريبية الاخذ بهذه العوامل؛ (منسي، ١٩٩٧: ١٩) لذا تم توزيع إستبانة تحديد خصائص المتدربين ملحق (٥) قبل البدء بتنفيذ البرنامج التدريبي وبعد عرضها على السادة المحكمين ملحق (٢)، لجمع معلومات عن الخصائص العامة (المشتركة) للمتدربين والخصائص

النوعية ، تضمنت (الجنس، الشهادة، سنوات الخدمة، عدد الدورات التي شارك بها المدرس والخاصة بأبعاد التنمية البشرية).

٢-٢ - مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي

٢-٢-٢ أ- تحديد الأهداف الخاصة للبرنامج: وهي المفاهيم والمبادئ والمهارات التي يتطلبها تحقيق الهدف العام (أسعد، ٢٠١٦: ١٩٣) وقد أشتقت من الأهداف العامة للبرنامج وعددها (٣٢) هدف.

٢-٢-٢ ب- صياغة الأهداف السلوكية: وهي الأهداف التي يشترط فيها ان تكون محددة ، قابلة للقياس، ملائمة وواقعية ومحددة زمنيا ومتناسبة مع العنوان وقابلة للتطبيق خلال الفترة الزمنية المحددة (المعاينة، ٢٠٠٨: ٣٥) وقد تم صياغة الأهداف السلوكية لكل جلسة تدريبية في ضوء الأهداف الخاصة والعامة للبرنامج والتي بلغ عددها (١٦٢) هدفاً على ثلاث مجالات، منها (٩٦) هدفاً في المجال المعرفي و (٤٩) هدفاً في المجال الوجداني و (١٧) هدفاً في المجال المهاري وتم توزيع هذه الأهداف حسب الجلسات التدريبية .

٢-٢-٢ ت- تحديد محتوى البرنامج التدريبي وتنظيمه:

حددت الباحثة مفردات المحتوى في ضوء الأهداف السلوكية للبرنامج التدريبي وحاجات مدرسي علم الاحياء، وتضمن البرنامج التدريبي (عشر وحدات تدريبية) ملحق (٦-أ) بواقع (٢٠) جلسة تدريبية بضمنها الجلستين الاولى التحضيرية، وكل وحدة تدريبية تتضمن: عنوان الوحدة والزمن المخصص لها ، واهداف الوحدة ، مفردات المحتوى، استراتيجيات وأساليب وتقنيات التدريب ، والانشطة التدريبية، والتقييم.

٢-٢-٢ ث- تحديد إستراتيجيات وأساليب وتقنيات التدريب المستخدمة:

تتوزع إستراتيجيات وأساليب التدريب المستخدمة في هذا البرنامج لتحقيق الاهداف التي يسعى اليها وكالاتي:

- إستراتيجيات وأساليب التدريب:المحاضرة، المناقشة الجماعية ،العصف الذهني، العمل في مجموعات، حل المشكلات .

- شكل الجلسة: صف مدرسي، شكل (٧)، مجموعات متعاونة، نصف حلقي.
- وسائل التدريب : السبورة، الأقلام الملونة، البوسترات، المصورات.
- تقنيات التدريب : جهاز العرض (Data Show) .
- جهاز الحاسوب الشخصي والاقراص الليزرية.
- تصميم عروض البوربوينت.

٢-٢-ج-أنشطة التدريب المستخدمة: صممت الباحثة أنشطة تدريبية لتلائم محتوى البرنامج وتحقق الأهداف المطلوبة، ولكي تحافظ المدربة على المتدربين في حالة من الانتباه والنشاط الدائم خلال فترة التدريب، وتناسب مستوى المتدربين وخبراتهم السابقة، وتنوعت هذه الأنشطة ما بين أنشطة فردية (ينفذها المتدرب داخل القاعة التدريبية او بشكل واجب بيئي) وأنشطة تعاونية ومسابقات علمية وثقافية.

٢-٢-ح- تحديد المكان والمدة الزمنية لتنفيذ البرنامج :تم التنسيق مع مديرية تربية بغداد/ الرصافة (٢) بتحديد مكان لتنفيذ البرنامج التدريبي في منطقة معلومة (قاعة اعدادية الهدى للبنات) لدى المتدربين المشمولين بالبرنامج ليتمكنوا من الوصول اليها بسهولة وذلك بتوزيع كتاب رسمي عن طريق المشرفين الاختصاص وتم تبليغ إدارات المدارس للحضور الى البرنامج وتحمل إدارات المدارس عدم التحاق مدرسيهم بالبرنامج.

اما المدة الزمنية التي سمح بها المشرفين الاختصاص لاقامة البرنامج التدريبي فكانت (عشرة ايام) بمعدل جلستان تدريبيتان لكل يوم زمنها اربع ساعات لكل يوم تدريبي تتخللها إستراحة لمدة (١٥ دقيقة)، وتم توزيع مفردات البرنامج بين المدة الزمنية المخصصة لتنفيذ البرنامج كما هو موضح في المخطط(٩):

الجلسة	الوحدة وعنوانها	تاريخها
الاولى الثانية	تحضيرية - تعريف التدريب والفرق بينه وبين التعليم. - مهارة التخطيط للتدريس واهميتها. - تزويد المتدربين معلومات عن مكونات الخطة الدراسية اليومية	الاحد: ٢٠١٧/٩/١٠ من الساعة ٨,٣٠ صباحاً وحتى الساعة ١٢,٣٠ ظهراً
الثالثة/الرابعة	الاولى : مفهوم التنمية البشرية، مراحل تطورها، اهدافها.	الاثنين: ٢٠١٧/٩/١١ من الساعة ٨,٣٠ صباحاً وحتى الساعة ١٢,٣٠ ظهراً
الخامسة السادسة	الثانية: علاقة التنمية البشرية بالنظام التربوي البعد الاجتماعي في التنمية البشرية ويشمل: ١- التعليم، الامية والتسرب المدرسي	الثلاثاء ٢٠١٧/٩/١٢ من الساعة ٨,٣٠ صباحاً وحتى الساعة ٢,٠٠ ظهراً
السابعة الثامنة	الثالثة: تعليم المرأة ودورها في عملية التنمية الشاملة. ٢-الصحة، التفقيف الصحي	الاربعاء ٢٠١٧/٩/١٣ من الساعة ٨,٣٠ صباحاً وحتى الساعة ١٢,٣٠ ظهراً
التاسعة/ العاشرة	الرابعة: البعد الاقتصادي في التنمية البشرية.	الخميس ٢٠١٧/٩/١٤ من الساعة ٨,٣٠ صباحاً وحتى الساعة ١٢,٣٠ ظهراً
الحادية عشر/ الثانية عشر	الخامسة: البعد البيئي في التنمية البشرية	الاحد ٢٠١٧/٩/١٧ من الساعة ٨,٣٠ صباحاً وحتى الساعة ١٢,٣٠ ظهراً
الثالثة عشر/ الرابعة عشر	السادسة: البعد الثقافي في التنمية البشرية.	الاثنين ٢٠١٧/٩/١٨ من الساعة ٨,٣٠ صباحاً وحتى الساعة ١٢,٣٠ ظهراً
الخامسة عشر السادسة عشر	السابعة: تطبيقات في البعد الثقافي.	الثلاثاء ٢٠١٧/٩/١٩ من الساعة ٨,٣٠ صباحاً وحتى الساعة ١٢,٣٠ ظهراً
السابعة عشر الثامنة عشر	الثامنة: البعد المؤسسي في التنمية البشرية. التاسعة: بعض طرائق تدريس حقوق الانسان	الاربعاء ٢٠١٧/٩/٢٠ من الساعة ٨,٣٠ صباحاً وحتى الساعة ١٢,٣٠ ظهراً
التاسعة عشر العشرون	العاشرة: تطبيق بعض طرائق تدريس حقوق الانسان.	الخميس ٢٠١٧/٩/٢١ من الساعة ٨,٣٠ صباحاً وحتى الساعة ١٢,٣٠ ظهراً

مخطط (٩)

توزيع مفردات البرنامج التدريبي بين المدة التدريبية

٢-٣ - مرحلة تقويم البرنامج التدريبي

وتهدف الى معرفة ما اذا كان قد حقق التدريب أهدافه أم لا؟ فمن الضروري تقويم مدى إستفادة المتدربين من التدريب لذا ينبغي ان لا يتم التقويم في نهاية التدريب وانما يبدأ من البداية لتكوين صورة كلية عن البرنامج التدريبي وعن تقديم المتدربين فقد تقتضي نتائج التقويم العودة الى بداية المرحلة او البرنامج قبل التقدم الى المرحلة التالية.(الطراونة، ٢٠١٦: ٩٠) وتتضمن ثلاثة مراحل:

- التقويم القبلي: (قبل تنفيذ البرنامج) وفي هذه المرحلة تم عرض البرنامج على مجموعة من السادة المحكمين ملحق (٢) لبيان آرائهم ومقترحاتهم حول البرنامج التدريبي من كل جوانبه لمعرفة مدى ملائمة لمدرسي علم الأحياء ووضوح أهدافه وطرائق عرضه وقد تم إجراء التعديلات في ضوء ملاحظاتهم وتوجيهاتهم وبذلك أصبح البرنامج التدريبي بصورته النهائية ملحق (٦).
- التقويم التكويني - البنائي (أثناء تنفيذ البرنامج): ويتضمن شقين الأول: متابعة سير المتدرب في العملية التدريبية من حيث تنظيمها وخططها ومنهجيتها ووسائلها، وإتاحة الفرص للتغذية الراجعة لتتمكن على اساسها المدربة من التعديل والتحسين .
- اما الشق الثاني: يتناول ملاحظة ردود أفعال المتدربين من حيث المناقشة، وطرح الآراء والمقترحات، الأجابة على الأسئلة، ومشاركتهم وأجتيازهم للأختبارات العملية والخطط التي يكلف بها المتدرب والأنشطة اليومية التي تعرض لهم أثناء تنفيذ الجلسة.
- التقويم النهائي (بعد إنتهاء البرنامج): ويتم في هذا النوع من التقويم، التعرف على اثر البرنامج التدريبي بعد الانتهاء من التدريب وذلك عن طريق قياس مدى تحقق الأهداف التي وضعت للبرنامج عن طريق نتائج مقياس الكفاءة المدركة للمدرسين ونتائج مقياس القيم عند الطلبة.

ثالثاً: المخرجات: تمثلت مخرجات البحث الاتي:

- ١- البرنامج التدريبي المقترح: وفق أبعاد التنمية البشرية ملحق(٦-أ)
- ٢- نتائج تطبيق مقياس الكفاءة المدركة على مدرسي المجموعتين التجريبية والضابطة
- ٣- نتائج تطبيق مقياس القيم على طلبة مدرسي المجموعتين التجريبية والضابطة

رابعاً: **التغذية الراجعة:** وهي تزويد المتدربين بالمعلومات المتعلقة بمدى تحقيق الأهداف التدريبية (البارودي، ٢٠١٢: ١٦) وقد تم تقديمها أثناء عرض الجلسات التدريبية.

٢- **إعداد أدوات البحث:** من مستلزمات البرنامج التدريبي إعداد إدا تي بحث محددة لتحقيق هدفي البحث وهي:

- مقياس الكفاءة المركبة لمدرسي علم الأحياء للصف الرابع العلمي.
 - مقياس القيم عند طلبتهم.
- وتم إعدادهما على النحو الآتي:

٢-١- مقياس الكفاءة المدركة:

بعد إطلاع الباحثة على الادبيات والدراسات السابقة للكفاءة المدركة وأبعادها ومستوياتها وعناصرها المختلفة، ونظراً لعدم توفر مقياس يتلائم مع متطلبات البحث قامت الباحثة ببناء أداة لقياس الكفاءة المدركة لمدرسي علم الأحياء للصف الرابع العلمي وعلى وفق الخطوات الآتية:

❖ **تحديد مفهوم الكفاءة المدركة:** : أعمدت الباحثة على النظرية الاجتماعية لبندورا في تحديد مفهوم الكفاءة المدركة وبناء الفقرات والمجالات، وحسب رأي المحكمين ملحق (٢) ، اذ حددت الباحثة التعريف النظري للكفاءة المدركة وهو (أحكام الفرد وتوقعاته بما يملكه من مقومات عقلية معرفية، اجتماعي ، إنفعالية، في معالجة المواقف والمهام، ومدى الإصرار وبذل الجهد في ظل المحددات البيئية القائمة) .

❖ **تحديد مجالات المقياس** أشتقت الباحثة من التعريف اربعة مجالات:

✚ **المجال المعرفي:** يتمثل بقدرة المدرس في فهم ما يدور حوله من خلال تمتعه بالامكانات والمعلومات العامة وتوظيفها في مواقف مختلفة.

✚ **مجال الاصرار والجهد المبذول:** يتمثل بقدرة المدرس على تنفيذ ماتم تخطيطه مسبقاً و بذل الجهد حتى يتحقق الهدف المنشود.

✚ **المجال الاجتماعي:** يتمثل بقدرة المدرس في الاهتمام الاجتماعي وكسب رضا الاخرين والتواضع الحقيقي الذي يؤدي الى علاقات إجتماعية ناجحة.

✚ **المجال الانفعالي:** يتمثل بقدرة المُدرّس بالتحكم وضبط مشاعر الخوف والقلق والإنفعالات والضغطات بكفاءة.

❖ **صياغة فقرات المقياس:** بعد تحديد المجالات التي يتكون منها المقياس، وتعريف كل مجال، أشتقت الباحثة فقرات عن هذا التعريف بما يتناسب مع كل مجال، بحيث تكون معبرة عن المجال ومنسجمة مع المدرسين الذين سيطبق عليهم المقياس، إذ تم صياغة (٧٦) فقرة تغطي جميع المجالات وبما يستوعب التعريف الممثل لكل منها توزعت بواقع (٢٠) فقرة للمجال المعرفي، (١٩) فقرة لمجال الاصرار والجهد المبذول، (١٩) فقرة للمجال الاجتماعي، (١٨) فقرة للمجال الانفعالي.

وكان عدد من الفقرات مصاغ بالاتجاه الايجابي للكفاءة المدركة وعددها (٥٢) فقرة وهي: (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١١، ١٢، ١٤، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٤، ٢٥، ٢٧، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٧، ٣٩، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٥٠، ٥١، ٥٣، ٥٤، ٥٦) وبعضها الاخر مصاغ بالاتجاه السلبي للكفاءة وعددها (٢٤) فقرة وهي (١٠، ١٣، ١٥، ٢٣، ٢٦، ٢٨، ٣٢، ٣٦، ٣٨، ٤٠، ٤٤، ٤٩، ٥٢، ٥٥، ٥٧) ملحق (١٠- أ) تم تصحيح اوراق الاجابة على النحو الاتي:

- **الفقرات الايجابية:** على وفق التدرج الرباعي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لاتنطبق علي ابدأ) بالدرجات (٤، ٣، ٢، ١) على التوالي.
- **الفقرات السلبية:** على وفق التدرج الرباعي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لاتنطبق علي ابدأ) بالدرجات (١، ٢، ٣، ٤) على التوالي.

❖ **صدق المقياس:**

تأكدت الباحثة من صدق المقياس عن طريق :

الصدق الظاهري: وقد تحقق هذا النوع من الصدق بعرض مقياس الكفاءة المدركة على مجموعة من المحكمين ملحق(٢)، وتم الأخذ بأرائهم بشأن تعديل بعض الفقرات وحذفها وباستعمال معادلة(كوبر)، لمعرفة نسبة إتفاق صلاح الفقرات، أظهرت النتائج إن جميع فقرات المقياس قد حصلت على إتفاق المحكمين مع اجراء بعض التعديلات البسيطة على الفقرات .

- صوغ تعليمات تصحيح المقياس: وضعت الباحثة تعليمات الاجابة عن مقياس الكفاءة المدركة للمدرسين اذ يشمل مقدمة توضح الهدف من المقياس وكيفية الاجابة عن الفقرات ملحق (١٠ - ب).

❖ **التطبيق الاستطلاعي الاول للمقياس:** طبق مقياس الكفاءة المدركة على عينة استطلاعية متكونة من (١٢) من مدرسي علم الاحياء من غير عينة البحث لمعرفة مدى وضوح فقرات المقياس وحساب وقت الإجابة ، اذ قامت الباحثة بزيارتهم في مدارسهم في يوم الأحد الموافق ٢٦ / ٣ / للعام الدراسي (٢٠١٦-٢٠١٧) وتم حساب متوسط زمن المقياس بجمع زمن الاختبار بين اول خمس مدرسين وآخر خمس مدرسين سلموا ورقة الإجابة، وقد بلغ معدل زمن الاجابة عن فقرات المقياس (٤٠ دقيقة) وتبين ان فقرات وتعليمات الاجابة واضحة لعدم سؤال المدرسين عن اي فقرة من المقياس.

❖ **التطبيق الاستطلاعي الثاني للمقياس:** تم تطبيق المقياس على عينة من مجتمع البحث البالغ عددها (١٠٠) مدرس ومدرسة (من غير عينة البحث) في يوم الثلاثاء بتاريخ ٤/٤/للعام الدراسي (٢٠١٦-٢٠١٧) بموجب كتاب تسهيل المهمة ملحق (١-أ) عن طريق حضورهم الى قاعة مديرية التربية /الرصافة(٢) وبالتنسيق مع شعبة الدراسات العليا في المديرية، وتم تزويد المدرسين بتعليمات وطريقة الاجابة عن فقرات المقياس ملحق (١٠- ب).

❖ **تصحيح المقياس:** تم تحديد أربعة بدائل للاجابة عن كل فقرة من فقرات المقياس(تنطبق علي دائماً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لاتتنطبق علي أبداً) وحددت الاوزان (٤، ٣، ٢، ١) للفقرات الايجابية اذ تم توزيعها على نحو: ٤ تنطبق علي دائماً، ٣ تنطبق علي أحياناً، ٢ تنطبق علي نادراً، ١ لاتتنطبق علي أبداً.

وحددت الاوزان (١، ٢، ٣، ٤) للفقرات السلبية تم توزيعها على نحو: ١ تنطبق علي دائماً، ٢ تنطبق علي أحياناً، ٣ تنطبق علي نادراً، ٤ لاتتنطبق علي أبداً.

وهكذا تم احتساب درجة الكفاءة المدركة للمدرسين عن طريق جمع درجاته التي حصل عليها وفقاً لفقرات المقياس .

❖ **التحليل الاحصائي لفقرات المقياس:** رتببت الدرجات الكلية للعينة من أعلى درجة الى أقل درجة، واختيرت(٢٧%) مدرسا ومدرسة للمجموعة العليا و(٢٧%) للمجموعة الدنيا،

وأستخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل منهما ثم طبق (t- test) لعينتين مستقلتين متساويتين وحللت المجموعتان العليا والدنيا احصائياً للمقياس على وفق الخطوات الآتية:

١- القوة التمييزية: بعد مقارنة القيم التائية المحسوبة مع القيمة التائية الجدولية البالغة (٢,٠٢١) وبدرجة حرية (٥٤) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) اتضح ان جميع الفقرات دالة احصائياً وذات قوة تمييزية عالية، اي ان جميع القيم التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية ماعدا الفقرة (٣٤) غير دالة احصائياً كما في الملحق (١٢- أ).

٢- صدق البناء (معامل الارتباط): تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي له، ودرجات كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (٠,١٩٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) أتضح أن جميع الفقرات دالة احصائياً، اي ان جميع القيم التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية ماعدا الفقرة (٣٤) غير دالة احصائياً كما في الملحق (١٢- ب) .

٣- الثبات اعتمدت الباحثة لحساب الثبات طريقتين للتأكد من ثبات المقياس الطريقة الاولى التجزئة النصفية، وهذه الطريقة مفضلة لانها تحدد الإتساق الداخلي بما ان حساب الثبات بالتجزئة النصفية، هو عبارة عن ثبات نصف المقياس وليس كله، اذ ينبغي تصحيح معامل الارتباط الذي يمثل في التجزئة النصفية بمعادلة (سبيرمان - براون) اذ تساعد على حساب معامل الثبات المقياس ككل بعد حسابه بطريقة (معامل ارتباط بيرسون). (الجلبي، ٢٠٠٥: ١٥٣)

اما الطريقة الثانية الفا-كرونباخ: للتحقق من ثبات المقياس ككل ولكل مجال منه، ومن اجل هذا طبقت معادلة الفاكرونباخ على العينة الإستطلاعية الثانية البالغ عددها (١٠٠) مدرس ومدرسة ، اختيرت من مجتمع البحث ومن غير عينته، وقد بلغت قيم الثبات كما موضح في الجدول أدناه:

جدول (٧)

قيم ثبات مقياس الكفاءة المدركة

الطريقة	قيمة الثبات
الفا - كرونباخ	0.922
معامل ارتباط بيرسون	0.849
تصحیح سبيرمان - براون	0.919

وهذا يدل على ان المقياس تمتع بثبات عال وهو مقياس دقيق. إذ يشير (العيسوي، ١٩٨٥) إلى أن الثبات إذا كان (٠.٧٠) فأكثر يعد مؤشراً جيداً على ثبات المقياس. (العيسوي، ١٩٨٥): (٥٨)

❖ **المقياس بصورته النهائية:** لم يتم حذف اي فقرة من فقرات المقياس ما عدا الفقرة (٣٤) وبذلك أصبح المقياس مكون من (٧٥ فقرة) موزعة بين مجالات الكفاءة المدركة وكالاتي:

المجال المعرفي، (٢٠)، مجال الاصرار والجهد المبذول، (١٨) فقرة، (١٩) فقرة للمجال الاجتماعي، (١٨) فقرة للمجال الانفعالي وبذلك اصبح المقياس بصورته النهائية ملحق (١٠-ب)

٢-٢-٢- مقياس القيم: بعد إطلاع الباحثة على عدد من المقاييس والاختبارات الخاصة بالقيم العربية والاجنبية التي تناولتها الدراسات السابقة منها الاختبار الذي وضعه Allport & Vernon (١٩١٣) الذي عدل فيما بعد وأشترك في تعديله Lindzey وهو أول الاختبارات الذي وضع في ميدان القيم والذي يلائم الطالب الجامعي إذ تابع المؤلفان التقسيم الذي وضعه Spranger في كتابه Types of men والقيم التي يقيسها هذا الاختبار هي:

- القيم النظرية (التي تهتم بالمعرفة والحقيقة)
- القيم الاجتماعية (التي تهتم بما يفيد الآخرين وينفعهم)
- القيم الاقتصادية (التي تهتم بما هو نافع مادياً)
- القيم الجمالية (التي تهتم بالشكل والتناسق)
- القيم السياسية (التي ترفع من شأن المركز الاجتماعي والسلطة)

- القيم الدينية (التي ترفع من شأن المعتقدات والمشاعر الدينية)

(Kopelman:2003.211-2019)

وكذلك إستفتاء القيم من إعداد حامد زهران وإجلال سري (١٩٨٥)، ومقياس القيم الفارق من إعداد برنس Prince تعريب جابر عبد الحميد جابر (١٩٧٧). (عليان وعزت، ٢٠٠٤: ٦٢١) ونظراً لعدم توفر مقياس للقيم مناسب لطلبة ومنهج الصف الرابع العلمي لذا أرتأت الباحثة بناء أداة لقياس القيم على وفق الخطوات الآتية:

❖ **تحديد مفهوم القيم:** حددت الباحثة مفهوم القيم وهو: "عبارة عن تنظيمات لإحكام عقلية إنفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط، والقيم موضوع الإتجاهات، والقيم تعبير عن دوافع الانسان وتمثل الاشياء التي نوجه رغباتنا واتجاهاتنا نحوها".

(زهران، ١٩٧٧: ١٣٢)

❖ **تحديد انواع المقياس:** بعد إطلاع الباحثة على مقياس Spranger للقيم وعلى الدراسات السابقة أرتأت الباحثة ان يكون المقياس على حسب اربع انواع من القيم وهي:

➤ القيم العلمية الثقافية.

➤ القيم الإجتماعية الاخلاقية.

➤ القيم الاقتصادية البيئية.

➤ القيم الوطنية الأمنية.

❖ **صوغ فقرات المقياس**

قامت الباحثة ببناء مقياس يمكن ان يقيس القيم لدى طلبة الصف الرابع العلمي يتكون من (٥٦

فقرة) اذ خصص لكل نوع عدد من الفقرات وكالاتي:

القيم العلمية الثقافية (١٤) فقرة

القيم الاجتماعية الاخلاقية (١٣) فقرة

القيم الاقتصادية البيئية (١٥) فقرة

القيم الوطنية الأمنية (١٤) فقرة

❖ **صدق المقياس:**

تأكدت الباحثة من صدق المقياس عن طريق :

الصدق الظاهري: عرضت الباحثة مقياس القيم بصورته الاولية على مجموعة من المحكمين ملحق (٢) من اجل استطلاع آرائهم بشأن مدى صلاحه واعتمدت الباحثة (معادلة كوبر) لمعرفة نسبة اتفاق صلاح الفقرات اظهرت النتائج ان جميع فقرات المقياس قد حصلت على اتفاق المحكمين مع اجراء بعض التعديلات البسيطة على الفقرات.

❖ **صوغ تعليمات تصحيح المقياس:** اعتمدت الباحثة تعليمات الاجابة عن مقياس القيم اذ يشمل مقدمة توضح الهدف من المقياس وكيفية الاجابة عن الفقرات ملحق (١١- ب).

❖ **التطبيق الاستطلاعي الاول للمقياس:** طبق المقياس على عينة استطلاعية من طلبة الصف الرابع العلمي من غير عينة البحث، اذ بلغ عددهم (٣٠) طالب وطالبة تابعين للمديرية العامة لتربية بغداد/ الرصافة (٢) ثانوية (بلقيس للبنات) في يوم الأربعاء المصادف ٥/٤/٢٠١٦-٢٠١٧ لمعرفة وضوح الفقرات وزمن الاجابة بعد ان طلبت منهم قراءة التعليمات وفقراته بدقة قبل البدء بالاجابة ملحق (١١- ب)، وتم حساب متوسط زمن الاختبار بجمع زمن الاختبار بين اول ثلاث من الطلبة وآخر ثلاث من الطلبة سلموا ورقة الإجابة، وقد بلغ معدل زمن الاجابة عن فقرات المقياس (٣٠) دقيقة، وتبين ان جميع الفقرات كانت واضحة ومفهومة .

❖ **تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية الثانية:** تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (١٥٠) طالب وطالبة موزعين بالتساوي بين مدرستين بنين ومدرسة بنات (ثانوية عائشة للبنات وثانوية المقدم للبنين) تابعين للمديرية العامة لتربية بغداد/ الرصافة (٢) من غير عينة البحث في يوم الخميس المصادف ٦/٤/٢٠١٦-٢٠١٧ وذلك لغرض تحليل فقرات الأختبار والتأكد من خصائصه السايكومترية.

❖ **تصحيح المقياس:** وضع معيار لتصحيح المقياس كالاتي:
تم تحديد ثلاث بدائل للاجابة (موافق بشدة، موافق، غير موافق) بأوزان (٣، ٢، ١) لها على التتابع، وهكذا تم احتساب الدرجة الكلية لمقياس القيم عن طريق جمع درجاته التي حصل عليها وفقاً لفقرات المقياس.

❖ التحليل الاحصائي لفقرات المقياس :

بعد تصحيح اجابات الطلبة : رتبت الدرجات الكلية للعينة من أعلى درجة الى أقل درجة، واختيرت (٢٧%) من الطلبة للمجموعة العليا و(٢٧%) من الطلبة للمجموعة الدنيا، وأستخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل منهما ثم طبق (t- test) لعينتين مستقلتين متساويتين وحللت المجموعتان العليا والدنيا احصائياً للمقياس على وفق الخطوات الاتية:

١- القوة التمييزية: استخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ثم طبق (t-test) لعينتين مستقلتين متساويتين بالحجم، وبعد مقارنة القيمة التائية المحسوبة مع القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (78) وبمستوى دلالة (٠,٠٥)، اتضح ان جميع الفقرات دالة احصائياً، أي أنّ جميع القيم التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٢,٠٢١) ما عدا الفقرات (٨، ٢٩، ٤٣) يدل على ان الفقرات ذات قوة تمييزية جيدة، الملحق (١٣- أ).

٢- معامل الارتباط: تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمجال التي تنتمي له، ودرجات كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس، واتضح ان جميع الفقرات ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) أي أنّ جميع القيم التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (٠,١٩٥) ما عدا الفقرات (٨، ٢٩، ٤٣) غير دالة احصائياً ، الملحق (١٣ - ب).

٣- الثبات: اعتمدت الباحثة لحساب الثبات طريقتين للتأكد من ثبات المقياس كما موضح في الجدول أدناه:

جدول (٨)

قيم ثبات مقياس القيم

الطريقة	قيمة الثبات
الفا - كرونباخ	0.84
معامل ارتباط بيرسون	0.66
تصحيح سبيرمان - براون	0.80

وهذا يدل على ان المقياس يتمتع بثبات عال وهو مقياس دقيق.

❖ **المقياس بصورته النهائية:** اصبح المقياس بصورته النهائية، ملحق (١١- ب)، مكوناً من (٥٣) فقرة بعد ان حذفت الفقرتين (٨، ٢٩، ٤٣) احصائياً ، وبذلك اصبح عدد الفقرات موزعة بين انواع القيم الاربعة:

القيم العلمية الثقافية (١٣) فقرة

الاجتماعية الاخلاقية (١٣) فقرة

الاقتصادية البيئية (١٤) فقرة

الوطنية الأمنية (١٣) فقرة

خامساً: تطبيق التجربة:

❖ **تطبيق البرنامج التدريبي على عينة البحث:** بدأ التدريب الفعلي للبرنامج التدريبي في الساعة الثامنة والنصف صباح يوم الاحد الموافق ٢٠١٧/٩/١٠ على قاعة اعدادية الهدى للبنات بواقع جلستين تدريبيتين في اليوم الواحد زمن الجلسة الواحدة ساعتان، تتخلل الجلستين استراحة لمدة ربع ساعة فكان مجموع الجلسات التدريبية (٢٠) جلسة، ومجموع الساعات التدريبية (٤٠) ساعة تدريبية وانتهى التدريب يوم الخميس الموافق ٢٠١٧/٩/٢١ .

❖ تطبيق مقياس الكفاءة المدركة على عينة البحث:

تم تحديد موعد تطبيق مقياس الكفاءة المدركة البعدي عن طريق زيارة الباحثة مدارس عينتي البحث ملحق (٨)، ابتداءً من يوم الاربعاء المصادف ٢٠١٧/١٠/١١ ولغاية يوم الخميس ٢٠١٧ /١١/١٦ إذ اشرفت الباحثة بنفسها على عملية تطبيق المقياس بمساعدة ادارات المدارس وتوزيع نسخ المقياس البالغة (٤٨) نسخة بين المشتركين من افراد العينة وطلبت منهم قراءة التعليمات بدقة قبل الاجابة عن فقرات المقياس، وبينت لهم ان هذا المقياس هو من متطلبات البرنامج التدريبي.

❖ تطبيق مقياس القيم على عينة البحث :

تم تحديد موعد المقياس البعدي للقيم على الطلبة عينة البحث، عن طريق زيارة الباحثة مدارس عينتي البحث وبمساعدة المدرسين ملحق (٨) ابتداءً من يوم الخميس ٢٠١٨/٣/١ ولغاية يوم الاحد ٢٠١٨/٣/١١ وأشرفت الباحثة بنفسها على عملية تطبيق المقياس بمساعدة ادراة المدرس

وتوزيع نسخ المقياس البالغة (٤٨٠) نسخة بين المشاركين من افراد العينة وطلبت منهم قراءة التعليمات بدقة قبل الاجابة عن فقرات المقياس.

سادساً:الوسائل الإحصائية:

استعملت الباحثة الوسائل الاحصائية الاتية في اجراءات بحثها وتحليل نتائجه فضلا عن برنامج الحزمة الإحصائية spss:

١. معادلة كوبر: لإيجاد نسبة الاتفاق بين المحكمين.
٢. معادلة الفا كرومباخ: لتقدير قيمة معامل الثبات المقياس وإيجاد الاتساق الداخلي لأداتي البحث.
٣. معامل ارتباط بيرسون لإيجاد صدق البناء لاداتي البحث، وتقدير الثبات بطريقة التجزئة النصفية بين نصفي المقياس.
- ٤- معادلة (سبيرمان - براون) للتصحيح : لحساب ثبات المقياس بالاستعانة بمعامل ارتباط بيرسون.
- ٥- اختبار (t_test) لعينتين مستقلتين: لإجراءات التكافؤ واختبار دلالة الفروق بين متوسطي درجات كل من مجموعتي البحث في مقياس الكفاءة المدركة ومقياس القيم، وإيجاد قوة التمييز.
- ٦- معادلة (كا^٢): لإيجاد تكافؤ مجموعتي البحث في متغير سنوات الخدمة.
- ٧- معادلة حجم الأثر لمؤشر كوهين.

الفصل الرابع

نتائج البحث

عرض النتائج 

تفسير النتائج 

الإستنتاجات 

التوصيات 

المقترحات 

أولاً: عرض النتائج:

يتم عرض النتائج وفقاً لأهداف البحث وعلى التسلسل الآتي:

١- النتائج المتعلقة ببناء البرنامج التدريبي

لأجل تحقيق الهدف الأول للبحث وهو بناء برنامج تدريبي وفقاً لإبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الاحياء للصف الرابع العلمي، فقد تم بناءه على وفق الإتجاهات الحديثة المعتمدة في بناء البرامج التدريبية وقد تحقق هذا الهدف من خلال إجراءات بناء البرنامج التي مر ذكرها في الفصل الثالث.

٢- أ- النتائج المتعلقة بالكفاءة المدركة للمدرسين

لأجل تحقيق الهدف الثاني للبحث الذي ينص:تعرف أثر تدريب مدرسي علم الاحياء على وفق البرنامج التدريبي في كفاءتهم المدركة.

تنص الفرضية الخاصة بهذا الهدف:

١- لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات مدرسي علم الاحياء (المجموعة التجريبية)الذين اشتركوا في البرنامج التدريبي المعد وفقاً لإبعاد التنمية البشرية ومتوسط درجات مدرسي علم الاحياء (المجموعة الضابطة) الذين لم يشتركوا في البرنامج التدريبي وفقاً لمقياس الكفاءة المدركة.

لتحقق الفرضية الصفرية الأولى إعتمدت الباحثة الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين

متساويتين بالعدد، اذ بين ان القيمة المحسوبة (٣,١٥٤) أكبر من القيمة الجدولية (٢,٠٢١)

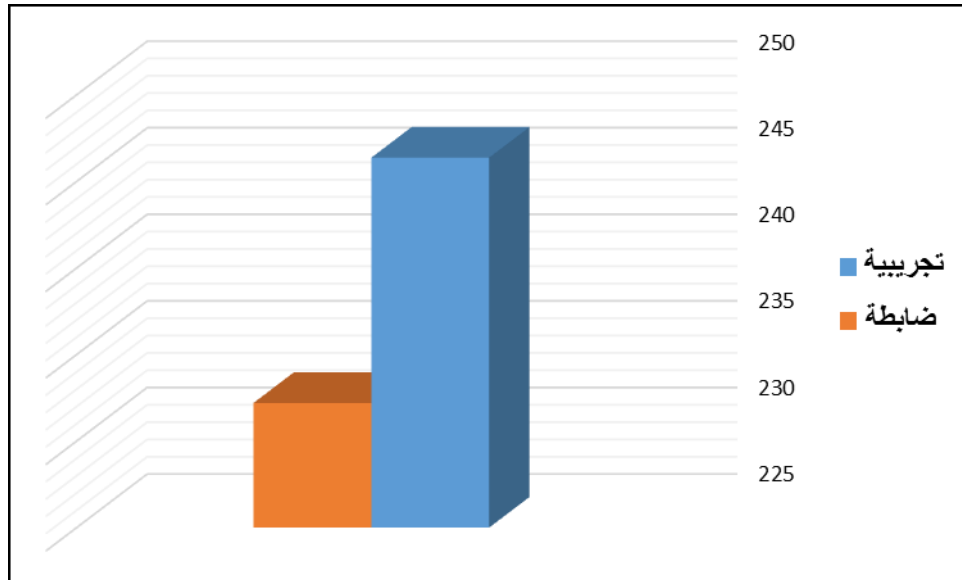
وكما موضح في جدول (٩):

جدول (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة المحسوبة والجدولية لدرجات المجموعتين
التجريبية والضابطة في مقياس الكفاءة المدركة البعدي

الدالة الإحصائية	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	الكفاءة المدركة البعدي
	المحسوبة	الجدولية						
دالة لصالح	2.021	3.154	46	18.62	246.37	24	تجريبية	
المجموعة التجريبية				11.71	232.20	24	ضابطة	

وعليه ترفض الفرضية الصفرية الاولى، وهذا يدل على ان يوجد فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات مدرسي علم الأحياء الذين إشتراكوا في البرنامج التدريبي ومتوسط درجات مدرسي علم الاحياء الذين لم يشتركوا في البرنامج التدريبي وفقاً لمقياس الكفاءة المدركة ولصالح المجموعة التجريبية، وهذا يعني تفوق المجموعة التجريبية التي دربت وفقاً للبرنامج على زملائهم في المجموعة الضابطة الذين لم يدرّبوا وفقاً للبرنامج في مقياس الكفاءة المدركة (البعدي) والشكل التالي يوضح ذلك:



شكل (٩)

مقارنة بين متوسط المجموعتين التجريبية والضابطة في مقياس الكفاءة المدركة البعدي

ولإيجاد حجم الأثر للمتغير المستقل (البرنامج التدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية) في الكفاءة المدركة، أعمدت الباحثة معادلة حجم الأثر لكوهن ، اذ كانت قيمة حجم الأثر (كبيرة) كما في الجدول أدناه:

جدول (١٠ - أ)

قيمة حجم الأثر ومؤشر كوهن

الكفاءة المدركة	المجموعة	حجم الأثر	مؤشر كوهن
البعدي	التجريبية	0.93	حجم تأثير كبير

بلغت قيمة حجم الأثر (٠,٩٣) اذ يعد حجم تأثير كبير ، وبحسب معيار (Cohen,1988: 273-279) ، والجدول (١٤ - ب) يوضح ذلك:

جدول (١٠ - ب)

قيم حجم الأثر (d) حسب معيار كوهن (Cohen)

حجم التأثير	قيمة d
صغير	٠,٢ و اقل
متوسط	٠,٥
كبير	٠,٨ فأكثر

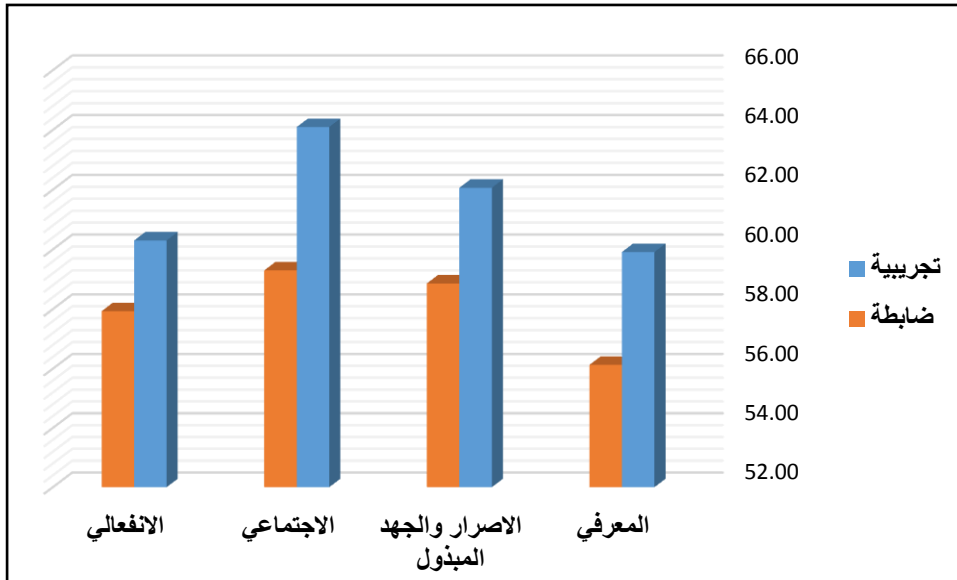
وخارج فرضيات البحث أرتأت الباحثة التأكد اي مجال من مجالات مقياس الكفاءة المدركة للمجموعتين التجريبية والضابطة يكون أكبر متوسط حسابي فتبين لها ان المجال الاجتماعي جاء في المرتبة الاولى، ثم جاء مجال الاصرار والجهد المبذول في المرتبة الثانية، ويليه المجال الانفعالي في المرتبة الثالثة، اما المجال المعرفي ف جاء في المرتبة الاخيرة وكما موضح في الجدول ادناه:

جدول (١١)

مقارنة بين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات مقياس الكفاءة المدركة البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة

الدرجة الكلية	الانفعالي	الاجتماعي	الاصرار والجهد المبذول	المعرفي	الكفاءة المدركة البعدي	
246.37	60.30	64.10	62.06	59.91	المتوسط الحسابي	تجريبية
18.62	5.40	5.68	7.48	5.10	الانحراف المعياري	
232.2	57.93	59.30	58.86	56.13	المتوسط الحسابي	ضابطة
11.71	3.96	3.98	5.25	3.88	الانحراف المعياري	

والشكل التالي يوضح ذلك:



شكل (١٠)

مقارنة بين متوسط المجموعتين التجريبية والضابطة في مجالات مقياس الكفاءة المدركة البعدي

٢-ب-النتائج المتعلقة بالقيم عند الطلبة:

لأجل تحقيق هدف البحث الثاني الذي ينص:تعرف أثر تدريب مدرسي علم الاحياء على وفق

البرنامج التدريبي في تنمية القيم عند طلبتهم.

تنص الفرضية الخاصة بهذا الهدف:

لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط الفروق لدرجات طلبة مدرسي علم الاحياء للمجموعة التجريبية الذين اشتركوا في البرنامج التدريبي المعد وفقا لابعاد التنمية البشرية ومتوسط الفروق لدرجات طلبة مدرسي علم الاحياء للمجموعة الضابطة الذين لم يشتركوا في البرنامج التدريبي وفقاً لمقياس القيم (القبلي - البعدي).

للتحقق من الفرضية الصفرية الثانية تم احتساب متوسط الفروق لدرجات طلبة مدرسي علم الاحياء المجموعتين التجريبية والضابطة في مقياس القيم القبلي - البعدي ملحق (١٤)، اذ بلغ متوسط الفروق لدرجات طلبة مدرسي علم الاحياء للمجموعة التجريبية في مقياس القيم القبلي - البعدي (9.22) وانحرافها المعياري (16.57)، في حين بلغ متوسط الفروق لدرجات المجموعة الضابطة في مقياس القيم القبلي - البعدي (0.66) وانحرافها المعياري (24.74) ولإحتساب دلالة الفرق بين متوسطي الفروق لدرجات المجموعتين التجريبية والضابطة في مقياس القيم القبلي - البعدي اعتمدت الباحثة الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين متساويتين بالعدد اذ بين ان القيمة المحسوبة (4.454) أكبر من القيمة الجدولية (1.922) وكما موضح في الجدول أدناه

جدول (١٢)

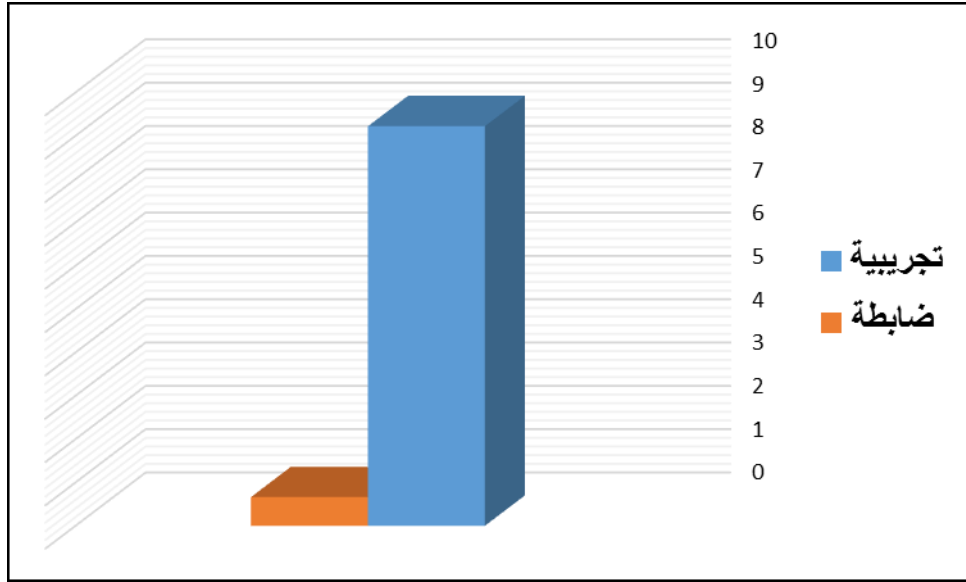
متوسط الفروق والانحراف المعياري والقيمة المحسوبة والجدولية لدرجات المجموعتين التجريبية

والضابطة في مقياس القيم (قبلي -بعدي)

الدلالة الإحصائية	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	العدد	المجموعة	القيم
	الجدولية	المحسوبة						
دالة لصالح المجموعة التجريبية	1.922	4.454	478	16.57	9.22	240	تجريبية	القبلي - البعدي
				24.74	0.66	240	ضابطة	

وعليه ترفض الفرضية الصفرية الثانية، وهذا يدل على إنه يوجد فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسط فروق درجات طلبة مدرسي علم الاحياء الذين اشتركوا في

البرنامج التدريبي ومتوسط فروق درجات طلبة مدرسي علم الاحياء الذين لم يشتركوا في البرنامج التدريبي وفقاً لمقياس القيم ولصالح طلبة المجموعة التجريبية، هذا يعني تفوق طلبة المجموعة التجريبية التي دربت وفقاً للبرنامج على زملائهم في المجموعة الضابطة الذين لم يدربوا وفقاً للبرنامج في مقياس القيم (القبلي - البعدي) والشكل التالي يوضح ذلك:



شكل (١١)

مقارنة بين متوسط الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في مقياس القيم (قبلي -بعدي)

و لإيجاد حجم الأثر للمتغير المستقل (البرنامج التدريبي وفقاً لأبعاد التنمية البشرية) في القيم، أتمدت الباحثة معادلة حجم الأثر لكوهن ، إذ كانت قيمة حجم الأثر (متوسطة) كما في الجدول أدناه:

جدول (١٣)

قيمة حجم الأثر ومؤشر كوهن للقيم

القيم	حجم الأثر	مؤشر كوهن
قبلي بعدي	0.52	حجم تأثير متوسط

بلغت قيمة حجم الأثر (0.52) اذ يعد حجم تأثير متوسط وبحسب معيار (Cohen)

(Cohen,1988:237-279)

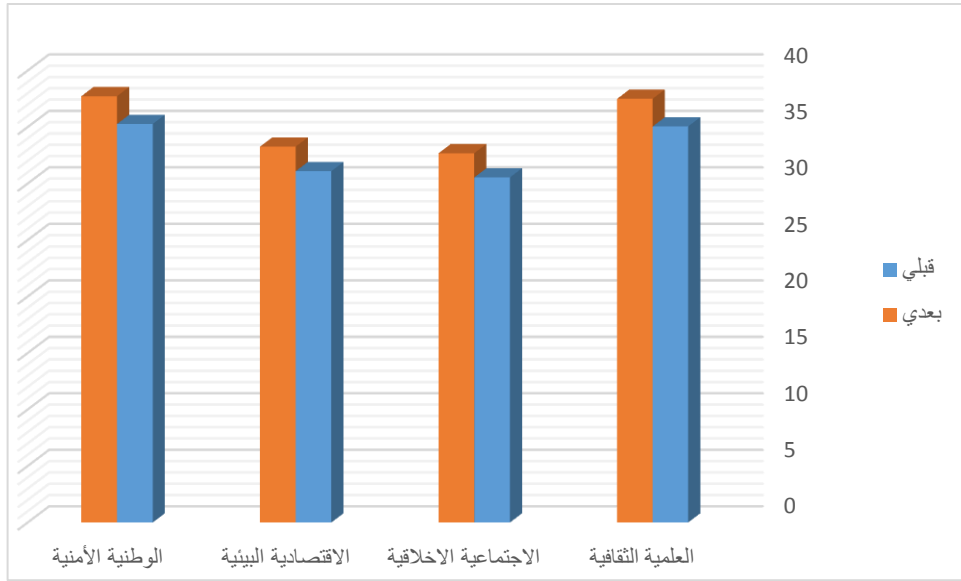
وخارج فرضيات البحث أرتأت الباحثة التأكد اي قيمة من انواع القيم الاربعة للمقياس يكون أكبر متوسط حسابي للمجموعة التجريبية، فتبين لها ان القيم الوطنية الأمنية جاءت في المرتبة الاولى، ثم جاءت القيم العلمية الثقافية في المرتبة الثانية، ويليهما القيم الاقتصادية البيئية في المرتبة الثالثة، اما القيم الاجتماعية الاخلاقية فجاءت في المرتبة الاخيرة وكما موضح في الجدول ادناه:

جدول (١٤)

مقارنة بين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لانواع القيم (قبلي - بعدي) للمجموعة التجريبية

الدرجة الكلية	الوطنية الامنية	الاقتصادية البيئية	الاجتماعية الاخلاقية	العلمية الثقافية	القيم (قبلي -بعدي) للمجموعة التجريبية	
131.95	35.27	31.09	30.54	35.05	المتوسط الحسابي	قبلي
11.75	6.67	4.21	5.08	5.04	الانحراف المعياري	
141.17	37.73	33.26	32.68	37.50	المتوسط الحسابي	بعدي
14.30	8.11	5.12	6.18	6.13	الانحراف المعياري	

والشكل التالي يوضح ذلك:



شكل (١٢)

مقارنة بين متوسط المجموعة التجريبية لانواع القيم في مقياس القيم القبلي - البعدي

ثانياً: تفسير النتائج:

١- تفسير نتائج الفرضية الاولى:

أظهرت النتائج الإحصائية تفوق مدرسي علم الأحياء (المجموعة التجريبية) على مدرسي علم الأحياء (المجموعة الضابطة) في مقياس الكفاءة المدركة والسبب في ذلك يعود الى:

١- التدريب الذي تلقته المجموعة التجريبية من حيث تنوع إستراتيجيات وأساليب التدريب المتمثلة: المحاضرة، المناقشات الجماعية، العصف الذهني، حل المشكلات، المجموعات التعاونية، فضلاً عن تنوع شكل الجلسات ما بين صف مدرسي، وحلقي، ونصف حلقي، وشكل (٧)، شجع المتدربين على التفاعل والمشاركة مع البرنامج، وكسر الجليد، ومنحهم فرصة للتعلم المستمر، ويؤكد (إسماعيل، ٢٠١٤) إن اساليب التدريب المتنوعة في تنفيذ البرنامج والأختيار السليم لها، تعمل على تكوين مناخ مناسب، ومشجع للتدريب، وتأكيد سياسة التدريب بالمشاركة، وتجعل المتدرب أكثر تحمس، ويبعد عنه الملل، وتشجيع الإبداع وتزيد من الثقة بالنفس.

(إسماعيل، ٢٠١٤: ٢٣)

٢- إن طبيعة الأنشطة المستخدمة في التدريب من حيث عددها وتنوعها باستخدام أوراق العمل، فضلاً عن إعداد الخطط التدريسية والواجبات البيتية وأساليب التقويم المستخدمة، ساهم في الحفاظ على إنتباه المتدرب أثناء التدريب، واكتساب معلومات جديدة، وإتقان مهارات معينة، وكذلك في تعميق فهم المتدربين لمفهوم التنمية البشرية وأبعادها وكيفية توظيفها في منهج علم الأحياء للصف الرابع العلمي. ويشير (السكرانة، ٢٠١١) إن تنوع الأنشطة التدريبية التي يمارسها المتدرب تساعده في التفاعل معها وبالتالي الوصول الى معلومات جديدة أو إتقان مهارات عقلية او حركية معينة وهادفة فضلاً عن قدرتها على إثارة دافعيته للتفاعل معها.

(السكرانة، ٢٠١١ : ١٩)

٣- الوسائل والتقنيات المستخدمة في التدريب كالبوسترات والمصورات وعروض Power Point وجهاز العرض الـ Data Show، ساهمت في إثارة إهتمام المتدربين وسمحت له بطرح الأسئلة أثناء الجلسات وتشجيعه على المشاركة، وتبادل المعارف والخبرات ويشير (جميل، ٢٠١٦) ان تنوع الوسائل التدريبية تساعد على مواجهة الفروق الفردية بين المتدربين، فمن المعروف ان المتدربين يختلفون في قدراتهم وإستعداداتهم العقلية فمنهم من يحقق مستوى عالٍ من الشرح النظري للمدرب ومنه من يزداد تعلمه عن طريق الخبرات البصرية مثل مشاهدة(الافلام والشرائح) ومنهم من يحتاج الى تنوع الوسائل لتكون المفاهيم صحيحة لديه.

(جميل ٢٠١٦، ١٠٨)

٤- تواصل المدربة بنحو مستمر مع المتدربين وإنشاء موقع تواصل إجتماعي الكتروني حتى بعد إنتهاء البرنامج التدريبي وتزويدهم بكل ما هو جديد عن التنمية البشرية ادى الى زيادة ثقة المتدربين بضرورة تضمين أبعادها في منهج علم الأحياء.

٥- إن نتائج الكفاءة المدركة في المجال المعرفي قد أوضح (حسب رأي الباحثة) إن البعد الثقافي للتنمية البشرية ساعد على تأصيل جذور التنقيف الذاتي بين المدرسين وبناء مواطن واع و منقّف، و توفير كافة الوسائل المساعدة عليه بحيث يستطيع بما

يملك من معلومات ومعارف لمواجهة المشكلات المعرفية الاجتماعية والصحية بكفاءة عالية.

٦- ان فكرة التنمية البشرية ساعدت المدرسين (حسب رأي الباحثة) على إيقاضهم وإعادة النظر في أنفسهم بان كل إنسان يولد وتولد معه قدرات ومواهب يستطيع من خلالها توظيفها والرقى بنفسه في سلم النجاح بدءاً بتحديد أهدافهم في الحياة بدقة، وعلى ان تكون هذه الاهداف وفق قدرات الشخص ومتلائماً مع إهتمامه، فلا بد من السعي وبذل الجهد والإصرار وضبط مشاعر الخوف والقلق للوصول إلى الهدف، فالنجاح والمجد لا يمكن أن يُنال بالتقاعس والخوف والكسل، وإن السائر بلا هدف لا يمكن أن يصل إلى نتيجة.

٧- إن نتائج الكفاءة المدركة في المجال الإجتماعي قد أوضح (حسب رأي الباحثة) إن البعد المؤسساتي للتنمية البشرية لفت نظر المدرسين الى اهمية مراعاة حقوق الإنسان وانه لا تنمية بدون احترام حقوق الانسان وتشمل احترام كرامته وان له الحق في المشاركة وابداء الرأي والمساءلة وحق التسامح واحترام القوانين... الخ على اعتبار ان الانسان هو محور التنمية البشرية وهو المشارك والمستفيد منها .

وتتفق نتائج هذا البحث مع الدراسات السابقة التي إعتمدت الكفاءة المدركة للمدرس كمتغير تابع للبرنامج التدريبي وهي دراسة (أبو لطيفة، ٢٠١١)

٨- تفسير نتائج الفرضية الثانية:

أظهرت النتائج الإحصائية تفوق طلبة مدرسي علم الأحياء (المجموعة التجريبية) على طلبة مدرسي علم الأحياء (المجموعة الضابطة) في مقياس القيم(القبلي- البعدي) ويُفسر ذلك الآتي:

١- أبتعاد المدرسين عن الطرائق التقليدية في التدريس وتنمية مهارات التفكير والتواصل عند طلبتهم وكذلك الايمان بان العلم هو اساس سعادة الفرد والاهتمام باثراء المعرفة العلمية والصحية والثقافية لطلبتهم وتشجيعهم على استثمار وقت الفراغ بالمطالعة وتنمية المواهب قد ساعدت جميعها في تنمية القيم العلمية والثقافية عند طلبتهم في مواجهة المواقف باقتدار، فضلا عن المثابرة العلمية في المنهج المقرر.

- ٢- ان توظيف استراتيجيات قيم ومبادئ حقوق الانسان فضلا عن ربط منهج علم الاحياء بالعلاقات الإجتماعية ساهمت في تنمية القيم الإجتماعية عند الطلبة.
- ٣- استخدام الانشطة البيئية التي تمثلت بالاهتمام بحديقة المدرسة والعناية بنظافة البيئة المدرسية وأستثمار خامات البيئة والاهتمام بإعادة تدوير المخلفات، وترشيد استهلاك الماء والكهرباء، وتعويد الطلبة على الإدخار لتنمية مشاريع صغيرة، ساهمت هذه الانشطة في تنمية القيم الاقتصادية البيئية عند الطلبة.
- ٤- ان تشجيع الطلبة على الحوار الديمقراطي اثناء الدرس، وأعطاهم دور القيادة والمنافسة لادارة المجموعة التعاونية اثناء الدرس ، وتشجيع المنتج الوطني والرحلات المدرسية الى المناطق التراثية والعلمية والثقافية ، فضلا عن احترام القوانين والالتزام الامني والحفاظ على الممتلكات العامة، وسماع النشيد الوطني اثناء الاصطفاف الصباحي ساعدت في تنمية القيم الوطنية الأمنية بحب الوطن والولاء له.

ثالثاً: الإستنتاجات:

- نجاح البرنامج التدريبي وفق أبعاد التنمية البشرية في رفع الكفاءة المدركة لمدرسي علم الاحياء للصف الرابع العلمي.
- نجاح البرنامج التدريبي وفق أبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الاحياء للصف الرابع العلمي.في تنمية القيم عند طلبتهم.

رابعاً: التوصيات:

في ضوء نتائج البحث وإستنتاجاته توصي الباحثة الآتي:

- ١- إعتاد البرنامج التدريبي المقترح وفق أبعاد التنمية البشرية في برامج تدريب مدرسي علم الأحياء في أثناء الخدمة لتطويرهم مهنيًا.
- ٢- توجيه مدرسي علم الاحياء الى الأهتمام بتحسين كفاءتهم المدركة بشكل مستمر بما ينسجم مع التقدم العلمي والتكنولوجي الحاصل في العملية التعليمية.
- ٣- توجيه وزارة التربية بالتنسيق مع المديریات ومراكز التدريب والمشرفين الأختصاص الى ضرورة أفساح المجال لمدرسي التنمية البشرية في الأختصاص العلمي لتدريب مدرسي علم

الأحياء وبشكل مستمر وفق أبعاد التنمية البشرية من اجل التطور والرفي المستدام في العملية التعليمية بشكل عام وللمدرسين بشكل خاص.

٤- توجيه مدرسي علم الاحياء للصف الرابع العلمي الى ضرورة الأهتمام بالجانب الوجداني في هذه المرحلة العمرية لتنمية القيم فهم بأشد الحاجة الى المدرس المثالي والقوة الذي ياخذ بأيديهم ويوجهم التوجيه السليم.

٥- التنسيق بين وزارة التربية ووزارة البيئة ووزارة الصحة و خبراء الأقتصاد لدمج أبعاد التنمية البشرية في منهج علم الأحياء للصف الرابع العلمي.

٦- التنسيق بين وزارة التربية ووزارة البيئة على وضع منهج منفصل بعنوان (التربية الأخلاقية) يتم تدريسه في كافة المراحل الدراسية لحاجة المجتمع الماسة اليه.

خامساً: المقترحات

١- اجراء دراسة مماثلة لمراحل دراسية أخرى، ولاختصاصات مختلفة.

٢- اجراء دراسة مماثلة لمراحل دراسية أعلى كالمعاهد والجامعات.

٣- بناء برنامج تدريبي وفق مهارات التنمية البشرية (كمهارات إتخاذ القرار ومهارات التفكير الإبداعي وحل المشكلات ومهارات التواصل ومهارات ادارة الوقت ومهارات القيادة...الخ) ومعرفة اثره في متغيرات اخرى كالتنور العلمي للمدرسين والتفكير المنتج او التربية البيئية لطلبتهم.

٤- بناء برنامج تدريبي وفق ابعاد اخرى للتنمية البشرية كالبعد العلمي او الفكري.

٥- بناء برنامج تدريبي وفق استراتيجيات التنمية البشرية واثره في فاعلية الذات والتحصيل عند طلبتهم.

٦- تحليل كتب علم الأحياء للمرحلة الإعدادية وفق أبعاد التنمية البشرية.

المصادر

المصادر العربية



المصادر الأجنبية



المصادر العربية:

- القرآن الكريم.
- إبراهيم، مجدي عزيز(٢٠٠٩): معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، ط١، عالم الكتب، القاهرة.
- أبو حمدان، ماجد ملحم(٢٠١٤): "تفعيل دور المرأة العربية في عملية التنمية الشاملة"، مجلة جامعة دمشق-المجلد ٣٠ العدد ١+٢، ص(٣١٣-٣٤٨) دمشق.
- أبوالنصر، مدحت محمد(٢٠٠٩): تنمية الموارد البشرية، ط١ الروابط العالمية للنشر، القاهرة.
- أبو علام ، رجاء محمود (٢٠٠٤): التعلم أسسه وتطبيقاته ، ط١، دار المسيرة، عمان.
- أبو غزال، معاوية محمود (٢٠٠٦): نظريات التطور الانساني وتطبيقاتها التربوية، ط١، دار المسيرة، عمان.
- أبو لطيفة، بسنت حسن (٢٠١١): بناء برنامج تدريبي في العلوم الحياتية مستند الى معايير الثقافة العلمية المعاصرة وإختبار فاعليته في تنمية المعتقدات التربوية ومعتقدات الكفاءة الذاتية للمعلمين،إطروحة دكتوراه منشورة، دار المنظومة للرسائل الجامعية ، كلية العلوم التربوية والنفسية، عمان.
- الأحمد، سهيل محمد طاهر(٢٠١٢): "تنمية الموارد البشرية من منظور اسلامي" مجلة جامعه الاقصى سلسلة العلوم الانسانية المجلد ١٦ العدد الاول ص(١٤٥-١٦٩)، غزة.
- الأزيرجاوي، فاضل محسن(١٩٩١): أسس علم النفس التربوي، طذ، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل.
- إسماعيل، محمد صادق(٢٠١٤): إدارة الجودة الشاملة في التعليم، ط١، المجموعة العربية للنشر، بيروت.
- _____ : تخطيط التدريب ودوره في تحقيق أهداف المنظمات العامة والخاصة ط١، المجموعة العربية للنشر، بيروت.
- أسعد، عبد الله محمد(٢٠١٦): تدريب المدربين طريقك لاحتراق التدريب:منهج تطبيقي TOT ، ط١، المجموعة العربية للنشر، بيروت.

- الأمم المتحدة (٢٠١١): حقوق الانسان اعلان الحق في التنمية ، مكتب المفوض السامي قرار الجمعية العامة ٢/٥٥، جنيف.
- الأمم المتحدة (٢٠٠٤): مبادئ التنقيف في مجال حقوق الانسان أنشطة عملية لتلاميذ مرحلة التعليم الاساس والثانوي، نيويورك.
- الأمانة الدولية لمبادرة ميثاق الارض(٢٠٠٥): "دمج مفهوم الإستدامة داخل الغرف الصفية"، دليل ميثاق الأرض للمعلمين، المكسيك- أسبانيا- البرازيل - كوستاريكا.
- أمبو سعدي، عبد الله بن خميس وسليمان بن محمد البلوشي، ٢٠٠٩: طرائق تدريس العلوم (مفاهيم وتطبيقات عملية)، ط١، دار المسيرة ، عمان.
- البارودي، منال أحمد (٢٠١٢): تصميم وإعداد وتنفيذ الحقائق التدريبية، ط١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة(١٩٩٧): "إدارة الحكم لخدمة التنمية البشرية المستدامة" وثيقة للسياسات العامة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، كانون الثاني/يناير، نيويورك.
- _____ (٢٠٠٩) التنمية الانسانية العربية، تحديات أمن الإنسان في البلدان العربية، " تقرير التنمية البشرية، المكتب الأقليمي للدول العربية، نيويورك.
- _____ (٢٠١٠): "الانسان الثروة الحقيقية للامم"، تقرير التنمية البشرية، مركز دراسات الوحدة العربية، نيويورك.
- _____ (٢٠١١): "الإستدامة والإنصاف مستقبل أفضل للجميع"، تقرير التنمية البشرية، مركز دراسات الوحدة العربية، نيويورك.
- _____ (٢٠١٤): "التقرير الوطني للتنمية البشرية، تقرير التنمية البشرية، مركز دراسات الوحدة العربية، نيويورك.
- _____ (٢٠١٦) "التنمية البشرية تنمية للجميع"، تقرير التنمية البشرية، مركز دراسات الوحدة العربية، نيويورك
- البستاني، باسل (٢٠٠٩): جدلية نهج التنمية البشرية المستدامة منابع التكوين وموانع التمكين، مركز دراسات الوحدة العربية، ط١، بيروت.
- بكار، عبد الكريم(١٩٩٩): مدخل الى التنمية المتكاملة رؤية اسلامية ، ط١، دار القلم - دمشق.

- بوقصارة، منصور ورشيد زياد(٢٠١٥):"الخصائص السايكومترية للنسخة الجزائرية لمقياس توقعات الكفاءة الذاتية العامة لدى تلاميذ المرحلة الثانوية"، مجلة العلوم النفسية والتربوية سبتمبر ٢٠١٥، ص(٢٤-٥٢)، الجزائر.
- التابعي، محمد كمال محمد(٢٠٠٦): التنمية البشرية (دراسة حالة لمصر)، ط١، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- التميمي، رعد سامي عبد الرزاق(٢٠٠٨): العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي ، ط١ دار دجلة، عمان.
- الجابري، علي عبد الكريم (٢٠١٢): دور الدولة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة في مصر والأردن، دار دجلة، عمان.
- الجبالي، حسني(٢٠٠٣):علم النفس الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة .
- الجلاذ، ماجد زكي(٢٠٠٧): تعلم القيم وتعليمها تصور نظري وتطبيقي لطرائق وإستراتيجيات تدريس القيم، ط١، دار المسيرة، عمان.
- الجلي، سوسن شاكر(٢٠٠٥): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، مؤسسة علاء الدين ، دمشق.
- الجمل ، سمية حلمي محمد (٢٠١٧) : "فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على استراتيجيات التعلم النشط في تنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي الرياضيات في مرحلة التعليم الأساسين" رسالة ماجستير منشورة في المناهج وطرائق تدريس الرياضيات بكلية التربية في الجامعة الاسلامية، غزة.
- جميل، عبد الكريم احمد (٢٠١٦): تدريب وتنمية الموارد البشرية، ط١، الجنادرية للنشر، عمان.
- _____(٢٠١٧):التنمية البشرية الحديثة، ط١، الجنادرية للنشر، عمان.
- الجوارنة، المعتصم بالله وديمة محمد وصوص،٢٠١٧: التنمية البشرية المستدامة والنظم التعليمية، ط١، دار الخليج، عمان.

- جودت، عبد السلام (٢٠١٣): القيم العلمية المصاحبة للتفكير العلمي لدى طلاب كلية التربية الأساسية وعلاقتها ببعض المتغيرات ، مجلة كلية التربية الأساسية جامعة بابل، العدد ، ١٤، ص(٢١-٤٨)
- الحربي، علي بن سعد مطر(٢٠١٠):"أهمية دور معلمي العلوم الطبيعية في تنمية القيم الطبيعية لدى طلاب الصف الثالث الثانوي بالمملكة العربية السعودية"، أطروحة دكتوراه منشورة في المناهج وطرائق التدريس/ كلية التربية جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
- حسونه، سامي عيسى(٢٠٠٩):"الكفاءة الذاتية في تدريس العلوم لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا قبل الخدمة"، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد الثالث عشر، العدد الثاني، ص(١٢٢-١٤٩) يونيو، غزة.
- الحسيني، عبد الحسن (٢٠٠٨):"التنمية البشرية وبناء مجتمع المعرفة قراءات في تجارب الدول العربية واسرائيل والصين وماليزيا، ط١، الدار العربية للنشر، بيروت.
- حمودي، الاء فائق حبيب (٢٠١٥): "بناء برنامج تدريبي للتربية من أجل التنمية المستدامة لمدرسي علم الأحياء وأثره في ثقافتهم العلمية والوعي البيئي لطلبتهم"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية للعلوم الصرفة/ ابن الهيثم- جامعة بغداد، بغداد.
- حياصات، أحمد ويزيد السروطي(٢٠٠٥): برنامج تطوير المواد التدريبيه للمعلمين أثناء الخدمة في العراق المجمع السادس : ثقافة السلام وحل النزاعات -اليونسيف،عمان.
- الختاتنة، سامي محسن (٢٠١١): علم النفس الاداري، ط١ دار الحامد، عمان.
- خضري، ياسمين (٢٠١٤): دليل تقييم الحوكمة الرشيدة في القطاعات الخدمية/ تطبيقاً على قطاعات الرعاية الصحية الأولية والتعليم الاساسي ومياه الشرب والصرف الصحي، مركز العقد الإجتماعي، القاهرة.
- الخزاعلة، محمد سلمان فياض وآخرون(٢٠١١): نظريات في التربية ط١، دار صفاء ، عمان.
- خزعلي، قاسم (٢٠٠٩):" منظومة القيم العلمية المتضمنة في كتب العلوم لصفوف المرحلة الأساسية الأولى في الأردن" المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد ٥، عدد ٢، (١١٥-١٣٥).
- خطابية ، عبد الله محمد(٢٠٠٨): تعليم العلوم للجميع، ط٢، دار المسيرة، عمان.

- خضري، ياسمين (٢٠١٤): دليل تقييم الحوكمة الرشيدة في القطاعات الخدمية تطبيقاً على قطاعات الرعاية الصحية الاولية والتعليم الاساس ومياه الشرب والصرف الصحي، مركز العقد الإجتماعي - القاهرة.
- الخيلاني، عامر كامل محمد (٢٠١٥): "بناء برنامج تدريبي وفقاً للثقافة البيئية لمدرسي مختبرات الكيمياء واثره في القيم البيئية لديهم والوعي الوقائي لطلبتهم"، أطروحة دكتوراه غير منشورة كلية التربية للعلوم الصرفة/ ابن الهيثم - جامعة بغداد، بغداد
- الدعمة، إبراهيم مراد (٢٠١٤): التنمية البشرية الإنسانية بين النظرية والواقع، ط١، دار المناهج ، عمان.
- دعمس، مصطفى (٢٠١٠): إستراتيجيات تطوير المناهج وأساليب التطوير الحديثة، ط١، دار المنهل، عمان.
- رياح، ريم (٢٠١٢):المهارات الحياتية، مكتب اليونسكو الاقليمي في الدول العربية ، بيروت
- رزق، عادل(٢٠١٠):إدارة الأزمات المالية العالمية (منظومة الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق)، ط١، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- رزوقي، رعد مهدي وضمياء سالم داود(٢٠١٧):التدريس واهدافه، ط١، دار كلكامش، بغداد.
- رستم، رسمي عبد الملك وآخرون(٢٠١٢): مداخل تربوية لوقاية الطلاب من خطر الإدمان، سلسلة دراسات المشكلات السلوكية في المؤسسات التربوية ج٤، الدراسات العربية للإستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الإسكندرية.
- الرشدان، عبد الله زاهي (٢٠٠٨): في اقتصاديات التعليم، ط١، دار وائل، عمان.
- _____(١٩٩٩):علم اجتماع التربية، ط١، دار الشروق عمان .
- الرواضية، صالح محمد وحسن علي بني دومي وعمر حسين العمري(٢٠١٢):التكنولوجيا وتصميم التدريس، ط١، دار زمزم، عمان.
- زاير، سعدعلي وعهود سامي هاشم وعلاء عبد الخالق المنذلاوي(٢٠١٦): رؤية تربوية في التنمية البشرية (تطبيقات في إعداد المعلم)، ج١، دار صفاء، عمان.

- الزبيدي، علي رحيم محمد(٢٠١٢): "بناء برنامج تدريبي وفقاً لنظرية الذكاءات المتعددة لمدرسي علم الأحياء وأثره في تنمية مهاراتهم العقلية وذكاءاتهم المتعددة وتحصيل طلبتهم"، **إطروحة دكتوراه غير منشورة** ، كلية التربية للعلوم الصرفة ابن الهيثم/جامعة بغداد، بغداد.
- الزبيدي، حسين بن سالم جابر(٢٠١٣): **السلوك الإداري والتنمية البشرية** ، مؤسسة الوراق ط١، عمان.
- الزبيدي، صباح حسن(٢٠١٧): **مدخل في مضمون الفساد - النزاهة - الشفافية أساليب وطرائق واستراتيجيات تدريسها في الكليات والمعاهد**، دار الكتب، بغداد.
- زعبلاوي، احمد(٢٠١٥): **الرياضة والصحة البدنية والنفسية والعقلية**، دار أمجد للنشر، عمان .
- زموري، زينب (٢٠١٤): **ماهية التنمية الثقافية دراسة تحليلية**، جامعة قاصدي مرباح ورقلة **مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد ١٤ مارس، ص (١٤٧ - ١٥٨) الجزائر**.
- زهران، حامد عبد السلام(١٩٧٧): **علم النفس الإجتماعي**، ط٤، دار الكتب، القاهرة.
- الزيات ، فتحي مصطفى(٢٠٠١): **علم النفس المعرفي الجزء الثاني مداخل ونماذج ونظريات**، ط١، دار النشر للجامعات، القاهرة.
- زيتون،عباس محمود(٢٠٠٧): **النظرية البنائية واستراتيجيات تدريس العلوم**، ط١، دار المسيرة ، عمان.
- سعيد، شوان فرج (٢٠١٦): "برنامج تدريبي لمدرسي الكيمياء وفقاً لإستراتيجيات جانبي الدماغ وأثره في ممارساتهم التدريسية وتحصيل وأنماط تفكير طلبتهم"، **أطروحة دكتوراه غير منشورة**، كلية التربية للعلوم الصرفة ابن الهيثم/جامعة بغداد، بغداد
- السكارنة، بلال خلف(٢٠١١) **تصميم البرامج التدريبية**، ط١، دار المسيرة ، عمان.
- _____(٢٠٠٩): **التدريب الإداري**، ط١، دار وائل للنشر، عمان.
- السليتي، فراس (٢٠٠٨): **إستراتيجية التعلم والتعليم النظرية والتطبيق**، ط١، جدارللكتاب، عمان .
- سيد، أسامة محمد وعباس حلمي الجمل (٢٠١٢) : **التربية والتنمية المهنية المستدامة**، ط١ دار العلم والإيمان، القاهرة.

- السيد، خالد (٢٠١٠): حقوق الإنسان في الشريعة الإسلامية ومردوداتها على الواقع الأمني، مركز الاعلام الامني، مملكة البحرين.
- شحاته ، حسن وزينب النجار(٢٠٠٣): معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط١، الدار المصرية اللبنانية-القاهرة.
- شكر، فايز عبد المقصود (٢٠٠٧):الصحة المدرسية، ط٢، عالم الكتب، القاهرة.
- الشهراني، فهد يحيى علي (٢٠١٣): "برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات الأداء التدريسي لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية في ضوء متطلبات التكامل بين العلوم والرياضيات والتقنية"، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية / جامعة الملك خالد، عسير - ابها، المملكة العربية السعودية.
- الشيايب، معن ٢٠١٤: درجة ممارسة طلبة كلية العلوم ببنبع بجامعة طيبة السعودية للقيم العلمية من وجهة نظرهم، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، المجلد ٢٨، العدد(٣)، ص(٥٨٤ - ٥٧٠).
- الشيباني، خضر محمد عبد الرحمن(٢٠١٦):إكسير التنمية جدلية التنمية والثقافة اين الخلل؟ نحو تأصيل الثقافة العلمية في المجتمعات العربية، ط١، العبيكان للنشر ، الرياض.
- الصالح، قريشي محمد(٢٠٠٥): "تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية"، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر .
- الصيفي، عاطف(٢٠٠٩): المعلم وإستراتيجيات التعليم الحديث، ط١، دار اليمامة، عمان.
- الطراونة، عوض (٢٠١٦): الجودة الشاملة في تنمية مهاراتي تحليل المحتوى والتقييم لدى معلمي الرياضيات برنامج تدريبي مقترح ، ط١، دار الخليج، عمان.
- الطيطي، محمد وآخرون، (٢٠١٣): مدخل الى التربية، ط٤، دار المسيرة، عمان.
- العاني، أسامة عبد المجيد(٢٠٠٢):المنظور الاسلامي للتنمية البشرية دراسات استراتيجية، مركز الامارات للبحوث والدراسات الاستراتيجية العدد (٧٠)، الإمارات العربية المتحدة.
- العاني، وجيهة ثابت (٢٠١٤):القيم التربوية وتصنيفاتها المعاصرة، ط١، دار الكتاب الوثائقي، عمان.

- عباس، سهيلة محمد وعلي حسن بن علي (٢٠٠٣): التنمية البشرية المستدامة ادارة الموارد البشرية ط٣، دار وائل للنشر، عمان.
- عبد الرحمن، أنور حسين وعدنان حقي شهاب زنكنة (٢٠٠٧): الأنماط المنهجية وتطبيقاتها في العلوم الانسانية والتطبيقية، ط١، دار الكتب والوثائق، بغداد.
- عبد الخالق، عبير (٢٠١٤): التنمية البشرية وأثرها على تحقيق التنمية المستدامة، ط١، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- عبد السميع، مصطفى وسهير محمد حوالة، (٢٠٠٥): إعداد المعلم تنميته وتدريبه ، ط١، دار الفكر، عمان .
- عبد العظيم، صبري وحمدى أحمد محمود (٢٠١٥): المؤسسة التعليمية ودورها في إعداد القائد الصغير، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- عبد الكافي، إسماعيل عبد الفتاح (٢٠٠٧): مصطلحات عصر العولمة عربي-انكليزي، الدار الثقافية، القاهرة.
- عبد الهادي، جودت عزت (٢٠٠٢): الإشراف التربوي، أهميته واساليبه (دليل لتحسين التدريب)، دار الثقافة، عمان.
- العبادي، محمد حميدان وريما عيسى الغيشان (٢٠١١): درجة تحقق القيم الوطنية لدى طلبة الجامعات الاردنية الخاصة من خلال دراستهم لمساق التربية الوطنية، مجلة العلوم التربوية، المجلد ٣٨، ملحق ٥، ص (١٥٧٨ - ١٦٠٠).
- العبيدي، عبد الجبار محمود (٢٠١٢): خرافة التنمية والتنمية البشرية المستدامة، دراسات في اشكالية الفكر الاقتصادي، ط١، دار الحامد، عمان.
- العبيدي، بتول جيجان سلمان خلف (٢٠١٧): "أثر توظيف استراتيجية الأنشطة المتدرجة وفقا لابعاد التنمية المستدامة في تحصيل طالبات الصف الرابع العلمي واتخاذهن القرار"، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية للعلوم الصرفة/ ابن الهيثم - جامعة بغداد.
- العتوم، عدنان يوسف (٢٠٠٩): علم نفس الاجتماع ، ط١ دار اثراء للنشر، عمان .
- العذاري، عدنان داود محمد وهدى زوير مخلف الدعي (٢٠١٠): الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية_، ط١، دار جري، عمان.

- العريني، منال بنت عبد العزيز بن علي (٢٠١٤): "واقع تطبيق الحوكمة من وجهة نظر أعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية العاملين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية"، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، المجلد (٣) العدد (١٢) كانون الأول، ص(١١٤-١٤٨) الرياض.
- عطاالله، صبحي رجب (٢٠٠٧): *النهضة العلمية وإدارة المشروعات البحثية من أجل التنمية*، ط١ الدار الهندسية للنشر، القاهرة.
- عطوي، عبد الله، (٢٠٠٤): *السكان والتنمية البشرية*، ط١، دار النهضة العربية، بيروت.
- _____ (٢٠٠٩): *إستراتيجيات ماوراء المعرفة في فهم المقروع*، ط١ دار المناهج، عمان.
- عطية، محسن علي (٢٠١٠): *أسس التربية الحديثة ونظم تعليمها*، ط١، دار المناهج ، عمان.
- العفون، نادية حسين وحسين مكاون (٢٠١٢): *تدريب معلم العلوم وفقا للنظرية البنائية*، ط١، دار صفاء ، عمان.
- العفون ، نادية حسين (٢٠١٢): *الاتجاهات الحديثة في التدريس وتنمية التفكير*، ط١، دار صفاء، عمان.
- العلوان، احمد ورندة المحاسنة (٢٠١١): "الكفاءة الذاتية في القراءة وعلاقتها باستخدام استراتيجيات القراءة لدى عينة من طلبة الجامعة الهاشمية" *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، مجلد ٧، عدد٤، ص(٤١٨ - ٣٩٩) عمان.
- علوان، سالي طالب (٢٠١٢): "الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد" *مجلة البحوث التربوية والنفسية العدد ٣٣ ، ص(٢٢٤-٢٤٨)*، كلية التربية للبنات/جامعة بغداد، بغداد.
- عليان، محمد أحمد وعزت يحيى عسلىة ٢٠٠٤: "الإتجاهات نحو التحديث وعلاقتها بمنظومة القيم لدى الشباب الجامعي المعاصر لإنتفاضة الأقصى"، *بحث مقدم الى مؤتمر التربوي الأول"التربية في فلسطين وتغيرات العصر"* المنعقد في كلية التربية الجامعة الاسلامية في الفترة من ٢٣ الى ٢٤-١١-٢٠٠٤.

- العمري، اسماء عبد المنعم (٢٠١٥): "درجة ممارسة القيم لدى طلبة الجامعات الاردنية" من وجهة نظر الطلبة انفسهم مجلة دراسات العلوم التربوية المجلد ٤٢ العدد ٣، عمان، ص(١٠٦٣-١٠٨٦).
- العيسوي، عبد الرحمن(١٩٨٥): القياس والتجريب في علم النفس والتربية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة
- _____ (٢٠٠٧): الاعجاز التربوي والنفسي في القرآن الكريم والسنة المطهرة، ط، ادار النهضة، بيروت .
- غباري، محمد سلامة(٢٠١١):التنمية ورعاية الشباب، ط١، مكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
- فرحاتي، العربي بالقاسم(٢٠١٢): البحث الجامعي بين التحرير والتصميم والتقنيات، ط١، دار اسامة للنشر، عمان.
- فرناز، حسين علي وذكرى عبد الحافظ (٢٠١٠): "آراء الهيئات التعليمية في التدريب أثناء الخدمة" ، مجلة دراسات تربوية، وزارة التربية العدد(٣)، ص(١٥٣-١٧٤) كركوك.
- قطامي، يوسف (٢٠٠٤): النظرية المعرفية الاجتماعية وتطبيقاتها، ط١، دار الفكر، عمان.
- قطامي، يوسف واليوسف رامي(٢٠١٠): الذكاء الاجتماعي للاطفال النظرية والتطبيق، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- الكمالي، طلال فائق(٢٠١٤): التنمية البشرية في القرآن الكريم دراسة موضوعية مركز كربلاء للدراسات والبحوث، ط١، دار الكفيل، كربلاء المقدسة.
- كوندليرا ، جون(٢٠١٠):علم نفسك القراءة السريعة ط١، مكتبه الهلال، بيروت.
- الكندري، احمد محمد مبارك (١٩٩٢):علم النفس الاجتماعي، ط١، مكتبة الفلاح، الكويت.
- اللقاني، أحمد حسين وعلي أحمد الحجل(٢٠٠١): معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرائق التدريس، عالم الكتب، القاهرة .
- المجلس الوطني لحقوق الإنسان(٢٠١٥):دليل الاندية التربوية على المواطنة وحقوق الانسان، فهم مشترك للمبادئ والمنهجيات، الرياض.
- محمد، محمد جاسم(٢٠٠٧): نظريات التعلم ، ط١، دار الثقافة، عمان.

- محمد، احمد علي الحاج (٢٠١٤): **إقتصاد المعرفة واتجاهات تطويره** ، ط١، دار المسيرة، عمان.
- محمد، نبيل رفيق (٢٠١٤): **"تدريب المعلمين في اثناء الخدمة" جمهورية العراق وزارة التربية مركز البحوث والدراسات التربوية، سلسلة كراسات إعلامية العدد ٣١، المديرية العامة للتدريب والتطوير التربوي، بغداد.**
- محمود، منال طلعت(٢٠١٣): **الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي**، ط١، دار الكتب والوثائق، الإسكندرية.
- المخلافي، عبد الحكي،(٢٠٠٦): **"فعالية الذات الأكاديمية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى الطلبة دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة صنعاء"**، مجلة جامعة دمشق - المجلد ٢٦ -ملحق -٢٠١٠، ص (٤٨١ - ٥١٤) دمشق.
- مركز الانتاج الاعلامي(٢٠٠٨): **"نحو مجتمع المعرفة" سلسلة دراسات يصدرها مجلس البحث العلمي (الاصدار الاول)**، جامعة الملك عبد العزيز، مكتبة الملك فهد الوطنية، جدة.
- المعاينة، داود محمد(٢٠٠٨): **دليل تصميم الحقايب التعليمية**، ط١، دار الحامد ، عمان.
- المعهد البيولوجرافي-المانيا(٢٠٠٦): **كيف يعمل هذا؟ جسم الإنسان وأمراضه**، العبيكان للنشر - الرياض.
- معهد الابحاث التطبيقية - القدس (أريج)(٢٠١٠): **سلسلة توعوية حول الغذاء والصحة** ضمن نشاطات مشروع نظام معلومات الامن الغذائي في محافظات طوباس وبيت لحم والخليل، القدس.
- منسي، عمر حسن(١٩٩٧): **تصميم التدريس**، دار الكندي للنشر، عمان.
- مهنا، سليمان(٢٠٠٩) **"التخطيط من اجل التنمية المستدامة"**، مجلة جامعه دمشق للعلوم الهندسية، المجلد ٢٥-العدد الاول، ص (٤٨٧ - ٥٢٠) دمشق
- النمر، مصطفى صابر(٢٠١٦): **الدراما الأجنبية وإنحرافات المراهقين السلوكية**، ط١، دار العربي، القاهرة.
- الناصر، عبد الله سهو(٢٠١٤): **التسرب من التعليم** ، دائرة المكتبة الوطنية ، عمان .
- نكاوي، فاتح محمد سليمان(٢٠١٠): **معجم مصطلحات الفكر الاسلامي المعاصر دلالتها وتطورها**، دار الكتب العلمية، بيروت.

- وزارة البيئة (٢٠١٣): توقعات حالة البيئة في العراق ٢٠١٣ (التقرير الاول) بالتعاون مع UNDP، جمهورية العراق، بغداد.
- (وزارة التخطيط العراقية)
- وزارة التربية، مديرية تربية بغداد الرصافة الثانية، قسم الإحصاء.
- وزارة التعليم/ وكالة الوزارة للتعليم الإدارة العامة للتوجيه والارشاد، ٢٠١٥: بإخلاقي أسمو قواعد السلوك والمواظبة لطلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية، المملكة العربية السعودية.
- الوكيل، شفق (٢٠٠٦): التخطيط العمراني مبادئ - أسس - تطبيقات، ط١، الجزء الأول، القاهرة.
- يوسف، خولة محيي الدين (٢٠١٢): "الأمن الانساني وابعاده في القانون الدولي العام"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد ٢٨ - العدد الثاني، ص (٥٢٣ - ٥٥٠)، دمشق.
- يوسف، داليا طه (٢٠١٣): "كيفية استخدام اسلوب جمبا الكايزن في تطوير التعليم الجامعي المصري"، كلية التربية، جامعة المنيا، مجلة الدراسات عربية في التربية وعلم النفس العدد ٣٥ الجزء الرابع، ص (٣٥١ - ٣٦٠) المنيا.
- اليونسكو (١٩٩٥) الاعلان العالمي حول "التربية للجميع" وهيكلية العمل لتأمين حاجات التعلم الأساسية، ط٢، جومتين.
- _____ (٢٠٠٨): برنامج الإنسان والمحيط الحيوي، باريس.
- _____ (٢٠١٣): التربية من أجل التنمية المستدامة، باريس.
- _____ (٢٠١٥): استراتيجية اليونسكو للتعليم ٢٠١٤-٢٠٢١، باريس.

المصادر الأجنبية:

- Alkire, Sabina(2010):" Human Development: Definitions, Critiques, and Related Concepts" , **Oxford Poverty & Human Development Initiative (OPHI)** , University of Oxford, OPHI WORKING PAPER, Britain , NO. 36,pp.(1-54)
- Bandura. A ,(1977): "Self- Efficacy Toward unifying Theory of Behavioral chang" . **journal of psychological Review**, Englewood – cliffs, Prentice– Hall, new York, vol (84) NO.2,pp.(191-215).
- ———, (1997): **Self- efficacy in changing societies**, Cambridge University Press , palatino.
- Blackburn, J. Joey & Robinson, J. Shane (2007): "Assessment of teacher selfefficacy and job satisfaction of early career Kentucky agriculture teachers". **Journal of Agricultural Education**. Vol.49, No.3 pp(1-11), Lexington.
- Burkhardt, J, (2006): "Scientific values and normal education in the teaching of science". Perspectives on Science, **journals Resources About Contact**, List of issues1 Vol.7,No.1, pp.(87-110).
- Chalmers Denise,& Di Gardiner (2015): The measurement and impact of university teacher development programs, University of Western Australia. Australia, **paper Educar**, vol. 51,No.1 pp(53-80)
- Cohen, J, 1988: **Statistical power analysis for the behavioral sciences** (2nd ed.),United States of America.

- Dolcemascolo, Darren (2006): **Improving the Extended Value Stream: Lean for the Entire Supply Chain**, Productivity press ,New York
- Diamond, Chris (2015): **Speed Reading – How To Read Faste and Remember Everything**, New York.
- Grusec. Joan E, (1992): Social Learning Theory and Developmental Psychology The Legacies of Robert Sears and Albert Bandura. **journal of the American Psychological Association**, , University of Toronto, Ontario, Canada, Vol.28, No. 5, pp.(776–786)
- Kopelman, Richard E & Janet L. Rovenpor & Mingwei Guan(2003): The Study of Values, Construction of the fourth edition, **Journal of Vocational Behavior** Vol.62 N.(2) PP.(203–220).
- Maddux J, (1995) : **Self–Efficacy Adaptation And Adjustment Theory**, Research And Application, Springer Science & Business Media, New York.
- Pajares, F. ,(1999): " **Self–Efficacy, motivation constructs, and mathematics performance of entering middle school students.** **Journal of Education psychology**. Vol. 24.no.2,pp.(124–139)
- Pereira, Ron,(2009): The Seven Wastes ,**SKILL BUILDER iSixSigma Magazinei** /October Issue . Vo. 5, N. 5,pp(1–2)
- Rocca, J. & Washburn, (2006): “Comparison of teacher efficacy among traditionally and alternatively certified agriculture teachers”, **Journal of Agricultural Education**, Florida, vol. 47 No3, pp(58–67).
- Sabina Alkire (2002): **Dimensions of Human Development** World Development, The World Bank, Washington, DC, USA, Printed in Great Britain, Vol. 30, No. 2, pp. (181–205).

- Subedi, Bhawani Shankar (2015): "Assessing the Effectiveness of Teacher Training Programs to Improve the Quality of School Education in Nepal" M. Phil. (Leadership Studies), Ph. D. (Education), Training Institute for Technical Instruction. Sanothimi, Bhaktapur, Nepal. **Journal of Training and Development** Vo. 1, Issue 1,pp.(10–14) Nepal.
- Shell,F.Duane & Colvin,c, (1995): " Selfe –Efficacy Attribution and outcome Expectancy Mechanisms in Reading and writing Achievement : Grade–level and Achievement –level differences " **Journal of Education al Psychology**, vol.87 ,No(3),pp.(386–398) by the American Psychological Association, Inc, New York
- UNDP 1995 **Human Development Report**, New York
- Yong ,F,L,(2010): " Study on the Self –Efficacy and Expectancyfor Success of pre–univerity Students " European **Journal of Social Sciences**.vol, 13,N.4,pp.(152–161)

الملاحق

ملحق (١- أ)

كتب تسهيل المهمة والشكر

جمهورية العراق
وزارة التربية
بسمه تبارك

المديرية العامة للتربية
محافظة بغداد / الرصافة ٢
الشعبة : المحور والدراسات
العدد :
التاريخ : ٢٠١٧/١٤٥

إلى / إدارات المدارس الإعدادية كافة

م / تسهيل مهمة

تحية طيبة ..
إشارة إلى كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / جامعة بغداد، كلية التربية للعلوم
الصفرة / ابن الهيثم ذي العدد: (وع / ٣١٨) في ٢٠١٧/١٢٣، يرجى تسهيل مهمة
طالبة الدكتوراه بصري قاسم طالب، في قسم طرائق تدريس علوم الحياة لإنجاز بحثها
الموسوم: (بناء برنامج تدريبي وفقاً لأهداف التنسيب البشرية لمدرسي علم الأحياء وأثره في
كفاءة فهم المدرس وتسمية التيمر عند طلبتهم).

مع التقدير

عبد حسنين ناصر
المعاون الإداري
٢٠١٧/١١

نسخة من التي

- مكتب السيد المدير العام للاطلاع مع التقدير
- قسم التخطيط / شعبة الإحصاء
- المحور والدراسات / مع الأوفيات
- السيد

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية التربية للعلوم الصفرة / ابن الهيثم
الدراسات العليا

بسمه تبارك

إلى / المديرية العامة لتربية بغداد / الرصافة الثانية

م / تسهيل مهمة

تحية طيبة ..
يرجى التفضل بتسهيل مهمة طالبة الدكتوراه (بصري قاسم طالب) في قسم طرائق
تدريس علوم الحياة وذلك لغرض اجراء متطلبات بحثها الموسوم ببناء برنامج تدريبي وفقاً
لأهداف التنمية البشرية لمدرسي علم الأحياء وأثره في كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند
طلبتهم والذي يتطلب اقامة دورة تدريبية لمدرسي الأحياء للصف الرابع العلمي التابعين
لمدارس ضمن قطاع الصفرة ..
مع التقدير ...

أ.م.د. علي حناي سمير
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

نسخة من التي

- مكتب السيد العميد
- الدراسات العليا مع الأوفيات
- السيد

٢٠١٧/٢٣

الإعتمادية: ساحت - شارع بغداد، العراق
E-mail: bnahatham_ed@yahoo.com

جمهورية العراق
وزارة التربية
بسمه تبارك

المديرية العامة للتربية
محافظة بغداد / الرصافة ٢
الشعبة : المحور والدراسات
العدد :
التاريخ : ٢٠١٧/١٤٥

إلى / إدارات المدارس الثانوية والاعدادية كافة

م / تسهيل مهمة

تحية طيبة ..
إشارة إلى كتاب وزارة التعليم العالي ذي العدد و.ع/١١ في ٢٠١٧/١٢٣، يرجى تسهيل
مهمة طالب الدكتوراه (بصري قاسم طالب) جامعة بغداد/ كلية التربية للعلوم الصفرة/ قسم
العلوم التربوية والنفسية لإكمال بحثها الموسوم: (بناء برنامج تدريبي وفقاً لأبعاد التنمية
البشرية لمدرسي علم الأحياء وأثره في كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند طلبتهم) على أن
لا تتحمل الإدارات المطلوبة أية نفقات مالية.

مع التقدير ..

عبد حسنين ناصر
المعاون الإداري
٢٠١٧/١١

نسخة من التي

- مكتب السيد المدير العام
- المحور والدراسات/ مع الأوفيات
- قسم التخطيط / شعبة الإحصاء

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية التربية للعلوم الصفرة / ابن الهيثم
الدراسات العليا

بسمه تبارك

إلى / وزارة التربية

م / تسهيل مهمة

تحية طيبة ..
يرجى التفضل بتسهيل مهمة طالبة الدكتوراه (بصري قاسم طالب) في قسم العلوم التربوية
والنفسية لغرض اكمال متطلبات بحثها الموسوم (بناء برنامج تدريبي وفقاً لإبعاد التنمية البشرية
لمدرسي علم الأحياء وأثره في كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند طلبتهم).

مع التقدير ...

أ.م.د. أحمد محمد حياص
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا/ وكالة
دائرة تنمية وتنمية المجتمع

نسخة من التي

- مكتب السيد العميد
- الدراسات العليا مع الأوفيات
- السيد

٢٠١٧/١١

الإعتمادية: ساحت - شارع بغداد، العراق
E-mail: bnahatham_ed@yahoo.com

ملحق (١ - ب)

Ministry of Higher Education and Scientific Research
UNIVERSITY OF BAGHDAD
College of Education for Pure Science-Ibn Al-Haitham

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية التربية للعلوم الصرفة - ابن الهيثم
الجامعة العراقية

العدد ٦١٢
تاريخ ٢٠١٧/٧/١٧

السيد / وزارة التخطيط
م/تسهيل مهمة

تحية طيبة ..
يرجى التفضل بتسهيل مهمة طالبة الدكتور (يسرى قاسم طالب) في قسم العلوم التربوية
والنفسية لغرض عرض الكمال منشورات بحثها الموسوم (بناء برنامج تدريبي وفقا لاجراء التنمية البشرية
لتدريسي علم الاحياء والزه في كفايتهم المبرقة وتنمية القيم عند طلبتهم) .
... مع التقدير...

معاون العميد المساعد للشؤون العلمية والدراسات العليا والكلية

نسخة منه الى:
- مكتب السيد العميد
- قسم الموارد البشرية/الابتدائي
- السادة

م. ٢٠١٧

الاعتماد: جامعة بغداد - بغداد - العراق
E-mail: ibnhaitham_col@uobaghdad.edu.iq

Republic of Iraq
Baghdad Governorate
No :35/1/2
Date : \ 2017

جمهورية العراق
محافظة بغداد
مديرية تربية الرصافة الثانية
قسم الموارد البشرية/الابتدائي
العدد: ٢٠١٧/٣٥/١
التاريخ: ٢٠١٧/١/١٧

محافظة بغداد
مدينة السلام
Baghdad Governorate

يسرى قاسم طالب معلمة منسبة الى اعدادية بلقيس

م/شكر

بالنظر لجهودك المبذولة والتميزة في اقامتك للدورة التدريبية في مادة الاحياء
بعنوان **(ايجاد التنمية البشرية)** للمدرسين من ذوي الاختصاص دليل شعورك
العالي بالمسؤولية لذا لا يسعنا الا ان نقدم لك شكرنا عملا بأحكام المادة ٢١
من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

قاسم رحيم مجبل العكيلي
المدير العام
١١/٢٧

نسخة منه الى
قسم الموارد البشرية/الابتدائي/الثانوي
اعدادية بلقيس للبنات
السيدة

ملحق (٢)

أسماء السادة المحكمين

ت	المحكوم	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل	الحاجات التدريبية	محتوى البرنامج	مقياس الكفاءة المدركة	مقياس القيم
١	أسماعيل إبراهيم علي	أ.د.	علم النفس التربوي	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
٢	بسمه محمد أحمد	أ.د.	طرائق تدريس الكيمياء	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
٣	حيدر مسير حمد الله	أ.د.	طرائق تدريس علوم الحياة	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
٤	سندس عبد القادر عزيز	أ.د.	طرائق تدريس لغة عربية	جامعة بغداد/كلية التربية للبنات	*	*	*	*
٥	فاطمة عبد الأمير الفتلاوي	أ.د.	طرائق تدريس علوم الحياة	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
٦	فاضل جبار جودة	أ.د.	علم النفس التربوي	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
٧	ميسون شاكر عبد الله	أ.د.	طرائق تدريس الفيزياء	جامعة بغداد /كلية العلوم للبنات	*	*	*	*
٨	ماجدة إبراهيم البايوي	أ.د.	طرائق تدريس الفيزياء	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
٩	ناجي محمود النواب	أ.د.	علم النفس التربوي	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
١٠	نادية حسين العفون	أ.د.	طرائق تدريس علوم الحياة	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
١١	يوسف فالح محمد	أ.د.	طرائق تدريس علوم الحياة	الجامعة المستنصرية/كلية التربية الأساسية	*	*	*	*
١٢	أحلام جبار عبد الله	أ.م.د.	علم النفس التربوي	جامعة بغداد/كلية التربية ابن رشد	*	*	*	*
١٣	جبار وادي باهض	أ.م.د.	إرشاد نفسي	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
١٤	زينب عزيز أحمد	أ.م.د.	طرائق تدريس الكيمياء	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
١٥	سالم عبد الله الموسوي	أ.م.د.	طرائق تدريس علوم الحياة	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
١٦	سافرة سعدون أحمد	أ.م.د.	علم النفس التربوي	جامعة بغداد/كلية التربية للبنات	*	*	*	*
١٧	شيماء عبد العزيز	أ.م.د.	علم النفس التربوي	جامعة بغداد/كلية التربية ابن رشد	*	*	*	*
١٨	ليث محمد عياش	أ.م.د.	علم النفس التربوي	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
١٩	منتهى مطشر عبد الصاحب	أ.م.د.	علم النفس التربوي	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
٢٠	سليم توفيق علي	م.د.	طرائق تدريس علوم الحياة	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*
٢١	عادل كامل شبيب	م.د.	طرائق تدريس الفيزياء	جامعة بغداد/كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم	*	*	*	*

ملحق (٣)

استبانة تحديد المشكلة

الاستاذ (الست) ----- المحترم

نتقدم اليكم بالشكر والأمتنان ونرجو منكم ملء هذه الإستمارة بدقة بوضع علامة "✓" أمام الإختيار الذي تجده مناسباً:

س١/ هل أطلعت على مصطلح التنمية البشرية؟

نعم ----- كلا-----

س٢/ هل تمتلك معلومات عن أبعاد التنمية البشرية ؟ إن كانت الإجابة نعم يرجى بيان معرفتك عنها باختصار؟

نعم ----- كلا-----

س٢/ هل لديك معرفة بمصطلح الكفاءة المدركة للمدرس؟

نعم ----- كلا-----

س٣/ هل لديك إهتمام بتنمية القيم بأنواعها عند طلبتك عن طريق تدريسك لمادة علم الاحياء؟ اذا كانت الاجابة نعم وضح ذلك بالامثلة؟

نعم ----- كلا-----

س٤/ هل تعتقد انك بحاجة الى برامج تدريبية وفق أبعاد التنمية البشرية والتي قد ترفع من كفاءتك المدركة وتنمي القيم عند طلبتك؟

نعم ----- كلا-----

ملحق (٤)

أستبانة تحديد الحاجات التدريبية لمدرسي علم الاحياء

الاستاذ (الست) ----- المحترم

يُرجى ملئ هذه الاستمارة بدقة :

س١/ هل تمتلك معلومات عن أبعاد التنمية البشرية وكيفية توظيفها في منهج الاحياء للصف الرابع العلمي؟

نعم ----- كلا -----

س٢/ هل تعتقد انك بحاجة الى برامج تدريبية وفق ابعاد التنمية البشرية والتي قد تسهم في رفع كفاءتك المدركة وتتمي القيم عند طلبتك؟

نعم ----- كلا -----

ملحق (٥)

استبانة خصائص مدرسي الأحياء

تحية طيبة...

يرجى التفضل بتدوين المعلومات الآتية:

الإسم.....

إسم المدرسة التي تعمل فيها حالياً..... أقرب نقطة دالة
للمدرسة.....

الجنس.....

الشهادة.....

عدد سنوات الخدمة.....

المرحلة التي تقوم بتدريس طلبتها.....

عدد الشعب التي تقوم بتدريس طلبتها.....

رقم الهاتف..... الايميل إن وجد.....

هل إشتراكك في برنامج تدريبي عن أبعاد التنمية البشرية:.....

أين.....

ومتى.....

هل إشتراكك في دورات تدريبية أخرى..... أين.....

ومتى.....

ملحق (٦ - أ)

البرنامج التدريبي

م/برنامج تدريبي وفقا لأبعاد التنمية البشرية

حضرة الاستاذ الفاضل/الاستاذة الفاضلة.....

تروم الباحثة اجراء بحثها الموسوم "بناء برنامج تدريبي وفقا لأبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الاحياء واثره على كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند طلبتهم" نظرا لما نجده فيكم من دقة وامانه علمية فضلا عن خبرتكم، نرجو التفضل بابداء آرائكم السديده وملاحظاتكم القيمة في صلاحية فقرات البرنامج التدريبي.

الدرجة العلمية:

التخصص:

الجامعة/الكلية/القسم:

الباحثة: يسرى قاسم طالب

دكتوراه/طرائق تدريس علوم الحياة

الجهة المستهدفة: مدرسوا مادة علم الاحياء للصف الرابع العلمي.

المدة الزمنية:جلستان تدريبيتان في اليوم الواحد زمن الجلسة الواحدة ساعتان ولمدة اسبوعين على التوالي.

زملائي المدرسين والمدرسات: أرحب بكم في البرنامج التدريبي بعنوان : أبعاد التنمية البشرية: حيث ان التدريب اثناء الخدمة له اثر كبير في اثرائك بالمعلومات الجديدة، بما يدفعك الى تطوير نفسك من خلال التعرف على الاساليب المتطورة في العمل التربوي، فالعاملون في مجال التربية في حاجة دائمة الى تطوير انفسهم ومعارفهم اثناء الخدمة، وذلك لتحقيق النمو في المهارات، ومواكبة الانماط المتجددة من التعلم والتطور بشكل يضمن القيام بالواجبات والمسؤوليات والمهام بالشكل الذي يتناسب مع المستجدات التي لم تكن موجودة في فترة الاعداد قبل الخدمة.

لذا سيسعى هذا البرنامج التدريبي الخاص بأبعاد التنمية البشرية الى مساعدتك في رفع كفاءتك الذاتية في الاداء لتعديل السلوك في مجالات مختلفة وفي تنمية القيم عند طلبتنا.

حيث يعرف البرنامج التدريبي بانه: نوع من التدريب يهدف الى أعداد الافراد وتدريبهم وتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم بما يتفق مع الخبرات التعليمية ولتعديل السلوك الوظيفي نحو الافضل. (ابراهيم ، ٢٤٨، ٢٠٠٩)

- يتضمن هذا البرنامج التدريبي : (مفهوم التنمية البشرية ومراحل تطورها واهدافها، علاقة التنمية البشرية بالنظام التربوي، ابعاد التنمية البشرية، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي، البعد البيئي، البعد الثقافي، البعد المؤسسي)
- بالاضافة الى أنشطة عملية فردية وجماعية وتمارين تنموية ومهارات وطرائق تدريس حديثة. لذا يتطلب منك:

اولا: الحضور

- الحضور الى مكان التدريب في الوقت المحدد يومياً.
- التعرف على أوقات الحضور والإنصراف وفترات الإستراحة.
- تسجيل الحضور والغياب يومياً وفي كل جلسة تدريبية.
- لايسمح بدخول المتأخر الى قاعدة التدريب ويعد غائباً في تلك الجلسة.
- لا يسمح بالتغيب بدون عذر رسمي.

ثانياً: الانشطة المطلوبة

- البحث عن مقولات تتحدث عن العلم وشخصيات لعلماء ومخترعين في المجال العلمي.
- عرض لمدة(٥ دقائق) لطريقة تدريس في درس يختاره المتدرب من مادة علم الاحياء للصف الرابع العلمي.
- دمج مهارات التفكير الابداعي في علم الاحياء.
- إعطاء نبذة مختصرة لكتاب تقرأه في مجال أهتمامه.
- تحضير أسئلة ثقافية.
- توظف آيات قرآنية لموضوع تختاره من مادة علم الاحياء للصف الرابع العلمي.
- تنظيم خطة دراسية في احدى موضوعات علم الاحياء للصف الرابع العلمي بطريقة حل المشكلات.

ثالثاً : المشاركة:

- المشاركة في الإجابة عن الأسئلة التي تطرحها المدرية ، والمناقشات الجماعية لموضوع ما او مشكلة معينة، والانشطة العملية الفردية و التعاونية التي تنفذ داخل قاعة التدريب.

محتوى البرنامج التدريبي

الوحدة التدريبية الاولى

مفهوم التنمية البشرية، مراحل تطورها، اهدافها.

الوحدة التدريبية الثانية:

علاقة التنمية البشرية بالنظام التربوي

البعد الاجتماعي في التنمية البشرية ويشمل: ١-التعليم، الامية والتسرب المدرسي.

الوحدة التدريبية الثالثة

تعليم المرأة ودورها في عملية التنمية الشاملة. ٢-الصحة، التنقيف الصحي

الوحدة التدريبية الرابعة

البعد الاقتصادي في التنمية البشرية.

الوحدة التدريبية الخامسة

البعد البيئي في التنمية البشرية.

الوحدة التدريبية السادسة

البعد الثقافي في التنمية البشرية.

الوحدة التدريبية السابعة

تطبيقات في البعد الثقافي.

الوحدة التدريبية الثامنة

البعد المؤسسي في التنمية البشرية.

الوحدة التدريبية التاسعة

بعض طرائق تدريس حقوق الانسان.

الوحدة التدريبية العاشرة

تطبيق بعض طرائق تدريس حقوق الانسان.

مفهوم الامن البشري.

ملحق (٦-ب)

ملخص جلسات البرنامج التدريبي

الانشطة واساليب التقويم	تقنيات التدريب	إستراتيجيات واساليب التدريب	المفردات	الاعراض السلوكية	الأهداف الخاصة	الوحدة التدريبية التحضيرية
-مقياس الكفاءة المدركة القبلي -الملاحظة- طرح الاسئلة تقويم الباحثة للواجب البيئي	عرض الشرائح، Power Point جهاز العرض Data Show	طريقة المحاضرة، حوار ومناقشة.	<ul style="list-style-type: none"> • تعرف على مدرك التعرف على المتدربين • وضع ضوابط للجلسة. • تثبيت الحضور والتعرف على اوقات الحضور والانصراف وفترات الاستراحة. • يملأ الاستبانة الخاصة بخصائص المتدربين • تطبيق مقياس الكفاءة المدركة القبلي. 	<p>المجال المعرفي</p> <ol style="list-style-type: none"> ١- يرحب بالمتدربين ٢- يضع ضوابط لجلسة التدريب ٣- يثبت الحضور ٤- يملأ الاستبانة الخاصة بخصائص المتدربين ٥- يطبق مقياس الكفاءة المدركة القبلي. ٦- يحدد الهدف من التدريب. ٧- يبين الفرق بين التعليم والتدريب. ٨- يوضح مهارة التخطيط للدرس. ٩- يعطي رايه في اهمية التخطيط للدرس. ١٠- يصف الخطة التدريسية اليومية. ١١- يستخرج اهم مكونات الخطة 	<ul style="list-style-type: none"> • التعريف بطبيعة البرنامج التدريبي • التزويد بمعلومات عن التدريب والفرق بينه وبين التعليم • اكساب المتدربين معلومات عن مهارة التخطيط للتدريس واهميتها. • تزويد المتدربين معلومات عن مكونات الخطة الدراسية اليومية. 	<p>تحضيرية</p> <p>زمنها: جلستان(٤) ساعات</p> <p>شكل الجلسة: صف مدرسي</p> <p>تاريخ انعقادها: ١٠ / ٩ / ٢٠١٧</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • تستلم المجموعة التجريبية: الكتيبات (بشكل محاضرات) الخاصة بالمادة النظرية، والكتب (المصادر) بشكل اقراص ليزيرية. • تقسيم المتدربين الى مجموعتين (تجريبية وضابطة) • التدريب والفرق بينه وبين التعليم. • مهارة التخطيط للدرس وأهميتها. • مكونات الخطة الدراسية اليومية. 	<p>الدراسية الانموذجية اليومية</p> <p>المجال الوجداني</p> <p>١-يجيب عن الاسئلة التي تطرحها المدربة.</p> <p>٢- يستمع الى اراء زملائه</p>		
عنوان الوحدة التدريبية الاولى	الأهداف الخاصة	الاعراض السلوكية	المفردات	إستراتيجيات واساليب التدريب	تقنيات التدريب	الانشطة واساليب التقويم
مفهوم التنمية البشرية، مراحل	- اكساب المتدربين مفهوم التنمية البشرية	المجال المعرفي: ١- يوضح المقصود بالتنمية البشرية.	-مفهوم التنمية البشرية. -الجدور التاريخية	عصف ذهني، الاستجواب،	جهاز الحاسوب لعرض: عروض	-تمرين كيف تغير حياتك للافضل وملاحظة الاجابة

<p>تدريبين تنموي عن التنمية البشرية يبين نظرة الفرد عن نفسه وعن الآخرين، وملاحظة الاجابة.</p> <p>- ملاحظة رسم الخرائط المتسلسلة التي توضح مراحل تطور التنمية البشرية</p> <p>- نشاط عرض اكياس صديقة للبيئة مع توعية بمخاطر استخدام الاكياس البلاستيكية</p> <p>-نشاط تصميم في ورقة عمل شكل يوضح مفهوم التنمية البشرية بعد اضافة مفهوم الاستدامة، وملاحظة الاجابة</p> <p>تقويم اجابات المتدربين عن الاسئلة التي تطرحها المدربة، المناقشة</p>	<p>Data Show Power Point</p> <p>ومقاطع فيديو يوضح خطر الاكياس البلاستيكية على البيئة والكائنات الحية.</p>	<p>مجموعات تعاونية، خرائط مفاهيمية،</p>	<p>لمفهوم التنمية البشرية. مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية</p> <p>-اهداف التنمية البشرية.</p> <p>-التنمية المستدامة وعلاقتها بالتنمية البشرية.</p>	<p>٢-يبين الجذور التاريخية لمفهوم التنمية البشرية.</p> <p>٤-يستخرج أفكار من الصور المعروضة امامه.</p> <p>٥- يستنتج فكرة التنمية البشرية</p> <p>٦- يحل تمرين تنموي عن مفهوم التنمية البشرية.</p> <p>٧- يطبق تمرين يبين نظرة الانسان عن نفسه وعن الآخرين.</p> <p>٨-ينظم مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية.</p> <p>٩- يتوصل الى أهداف التنمية البشرية.</p> <p>١٠-يبين معنى التنمية المستدامة</p> <p>١١-يوضح الهدف من استخدام الاكياس الصديقة للبيئة.</p> <p>١٢-يشرح مخاطر استخدام الاكياس البلاستيكية.</p> <p>١٣-يستنتج العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة</p> <p>١٧-يعطي رايه في امكانية استثمار</p>	<p>- التعرف على مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية.</p> <p>- تزويد المتدرب باهداف التنمية البشرية</p> <p>تطويرها، أهدافها زمنها: جلستان تدريبتان (٤) ساعات شكل الجلسة: صف مدرسي تاريخ انعقادها: ٢٠١٧ / ٩ / ١١</p>
---	---	---	---	---	---

الجماعية.				<p>مواهب البشر للعيش برفاهية.</p> <p>المجال الوجداني:</p> <p>١- يعظم قدرة الخالق (عز وجل) بما أنعم عليه</p> <p>٢- يتحمل مسؤولية استثمار موارد الارض .</p> <p>٣- يظهر إستجابة بكتابة اهدافه في الحياة.</p> <p>٤- يظهر الرغبة في قراءة مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية</p> <p>٥- يثمن جهود العلماء والمهتمين بمشاريع التنمية البشرية .</p> <p>٦- يشارك مجموعته في ابداء الاراء والافكار.</p> <p>المجال المهاري:</p> <p>١- يبحث في الانترنت عن مفهوم التنمية البشرية.</p> <p>٢- يتتبع بمخطط مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية.</p> <p>٣- يصمم في ورقة عمل مفهوم التنمية</p>		
-----------	--	--	--	--	--	--

عنوان الوحدة التدريبية الثانية	الأهداف الخاصة	البشرية مع الاستدامة	المفردات	إستراتيجيات واساليب التدريب	تقنيات التدريب	الانشطة واساليب التقويم
علاقة التنمية البشرية بالنظام التربوي البعد الاجتماعي في التنمية البشرية ويشمل: ١- التعليم، الامية والتسرب المدرسي زمنها: جلستان تدريبيتان (٤) ساعات شكل الجلسة: شكل (٧)، وشكل المجموعات الصغيرة تاريخ انعقادها: ١٢ / ٩ / ٢٠١٧	- التعرف على علاقة التنمية البشرية بالنظام التربوي - اكساب المتدربين اهداف التنمية البشرية في النظام التربوي - الامام بابعاد التنمية البشرية. - التعرف على البعد الاجتماعي في التنمية البشرية. - توضيح اهمية التعليم للمجتمع - تحديد اسباب التسرب المدرسي	١- يستنكر مفهوم التنمية البشرية ٢- يوضح علاقة التنمية البشرية بالنظام التربوي ٣- ينظم في جدول اهداف التنمية البشرية في المجال التربوي ٤- يبين سمات التنمية البشرية. ٥- يستخرج ابعاد التنمية البشرية عن طريق المخطط. ٦- يعطي رأيه في أبعاد التنمية البشرية ٧- يحدد جوانب البعد الاجتماعي في التنمية البشرية. ٨- يبين دور التعليم في التنمية البشرية. ٩- يحدد مشاكل مواجهة التعليم في	- علاقة التنمية البشرية بالنظام التربوي. - سمات التنمية البشرية - ابعاد التنمية البشرية - البعد الاجتماعي في التنمية البشرية. - دور التعليم في التنمية البشرية. - الامية وتعليم الكبار. - التسرب المدرسي.	مجموعات تعاونية، مناقشة جماعية.	عرض الشرائح، power point، جهاز العرض Data Show.	ملاحظة المخططات التي يقدمها المتدربين كمخطط يوضح مفهوم التنمية البشرية بالنظام التربوي ومخطط يوضح سمات التنمية البشرية ورسم جدول يوضح اهداف التنمية البشرية في النظام التربوي -تقويم اوراق العمل الخاصة بالحلول التربوية لمعالجة اسباب التسرب المدرسي -مسابقة (كتابة مقولات عن العلم) -تقويم الاجابات عن

الاسئلة و الواجب البيتي				<p>المجتمع.</p> <p>١٠-يعرف الأمية بأسلوبه الخاص</p> <p>١١-يوضح معنى تعليم الكبار</p> <p>١٢-يعرف التسرب المدرسي بأسلوبه الخاص.</p> <p>١٣-يستنتج أسباب تسرب بعض الطلبة من مدرسته</p> <p>١٤-يقترح بعض الحلول التربوية لمعالجة ظاهرة التسرب المدرسي</p> <p>ثانياً:المجال الوجداني:</p> <p>١- يصغي بانتباه الى علاقة التنمية بالنظام التربوي.</p> <p>٢- يشارك زملائه في عمل المخططات.</p> <p>٣- يؤمن بأهمية التعليم للمجتمع</p> <p>٤- يتقبل المشاركة بمحو الامية كواجب وطني</p> <p>ثالثاً:المجال المهاري: يتوقع من المتدرب بعد الانتهاء من الجلسة ان يكون قادرا على أن:</p>		
-------------------------	--	--	--	--	--	--

		١- يرسم مخطط يوضح علاقة التنمية البشرية بالنظام التربوي ٢- يرسم أبعاد التنمية البشرية في خارطة. ٣- ينفذ مسابقة "كتابة مقولات تشجع على العلم"				
عنوان الوحدة التدريبية الثالثة	الأهداف الخاصة	الاعراض السلوكية	المفردات	إستراتيجيات واساليب التدريب	تقنيات التدريب	الانشطة واساليب التقويم
تعليم المرأة ودورها في عملية التنمية الشاملة ٢- الصحة، التنقيف الصحي. زمنها: جلستان تدريبيتان (٤) ساعات. شكل الجلسة: نصف حلقي. تاريخ انعقادها: ١٣ / ٩ / ٢٠١٧	- التعرف على الحلول التي تشجع على تعليم المرأة كفرد منتج في المجتمع - تنقيف المتدربين في مجال الصحة - توضيح اهمية الرياضة البدنية للفرد	المجال المعرفي. ١- يحدد المشاكل التي تعيق المرأة في التنمية الشاملة. ٣- يعطي رأيه في ظاهرة الزواج المبكر. ٤- يقترح الحلول لمعالجة مشكلة الزواج المبكر. ٦- يقيم زملاءه اثناء عرضهم لدرس معين اثناء الجلسة. ٧- يوضح مفهوم الصحة ٨- يصف سلوك التنقيف الصحي داخل المدرسة	- المشاكل التي تعيق المرأة في التنمية الشاملة. - ظاهرة الزواج المبكر. - مفهوم الصحة و التنقيف الصحي - سلوك التنقيف الصحي داخل المدرسة - مرض الايدز HIV، و اسباب انتشاره. - ظاهرة انتشار التدخين و المخدرات في مدارسنا.	حل المشكلات ، حوار ومناقشة، الاستجواب	عرض الشرائح power point، جهاز العرض Data Show ومقطع فيديو لطلبة مدمنين على التدخين وكذلك المخدرات	- عرض لمدة (١٠) دقيقة طريقة حديثة في تدريس مادة علم الاحياء لكل متدرب. - نشاط التعلم بطريقة القدوة - نشاط اداء التمارين الرياضية (التنفس النشط، شد العضلات، المشي في مكانك).

			<p>- عناصر التغذية الجيدة - الرياضة البدنية</p>	<p>١٠-يعرف مرض الايدز بأسلوبه الخاص ١١-يوضح ظاهرة التدخين. ١٣-يحكم على ظاهرة انتشار المخدرات في مدارسنا.. ١٤-يستنتج عناصر التغذية الجيدة. ١٦-يعرف الرياضة البدنية بأسلوبه الخاص . ١٧-يعطي رايه في ممارسة التمارين الرياضية يوميا المجال الوجداني: ١-يظهر اهتمامه بتشجيع الاناث على التعليم ١-يشارك بوضع الحلول للحد من ظاهرة الزواج المبكر. ١-يبيد الرغبة في المساهمة بفعاليات يوم المرأة العالمي ٢-يتقبل النقد اثناء عرضه لمادة علمية يختارها. ٣-يتابع بانتباه مقطع فيديو عن طلبة مدمنين عن التدخين والمخدرات.</p>		
--	--	--	---	--	--	--

				٤- يتطوع في متابعة التثقيف الصحي في مدرسته ٥- يتقبل اداء تمارين رياضية بسيطة المجال المهاري ١- ينفذ عرض المادة العلمية بطريقة تدريس يختارها ٢- يبحث في الانترنت عن مواقع للتثقيف الصحي ٣- ينفذ تمارين رياضية بسيطة.		
عنوان الوحدة التدريبية الرابعة	الأهداف الخاصة	الاعراض السلوكية	المفردات	إستراتيجيات واساليب التدريب	وسائط التدريب	الانشطة واساليب التقييم
البعد الاقتصادي في التنمية البشرية. زمنها: جلستان تدريبية (٤) ساعات شكل الجلسة: حلقي تاريخ انعقادها: ٢٠١٧ / ٩ / ١٤	- اكساب المتدرب اهداف التنمية البشرية في البعد الاقتصادي - تحديد علاقة التربية بالاقتصاد - التزود بمهارات الابداع والابتكار في مجالات الحياة - التعرف على استراتيجيات	١- يحدد العلاقة بين التربية والتنمية الاقتصادية. ٢- يقترح خطوات بسيطة ليكون فردا منتجا ونافعا. ١- يعدد بعض المنتجات الوطنية ٢- يعرف التفكير الابداعي ٣- يعدد مهارات التفكير الابداعي	- العلاقة بين التربية والتنمية الاقتصادية. - التفكير الابداعي - مهارات التفكير الابداعي - استراتيجيات جيمبا الكايزن اليابانية، مفهومها، خطواتها	حوار ومناقشة، الاسـتـجواب، مجموعات تعاونية، خرائط مفاهيمية، دمج مهارات التفكير في المحتوى	جهاز الحاسوب لعرض: عروض Data Show Power Point ومقطع فيديو عن الكايزن ومبادئها.	تقويم الانشطة الجماعية: ١- اقتراح خطوات بسيطة في مخطط على (ورقة عمل) لكي تكون فردا منتجا ونافعا. ترتيب مفاهيم علم البيئة في خارطة مفاهيمية مرسومة امامه

<p>٢- نشاط في ورقة عمل: يوضح مهارة الاصاله ماذا يعني الشكل الذي امامك:</p>  <p>٣-نشاط:يوضح مهارة الطلاقة: بوضع الحروف المناسبة (في شكل مرسوم) من بداية كل مستقيم بشكل مرتب بحيث تنتهي جميع المستقيمات بكلمات مفيدة ذات معنى وتكون نهايتها الحرف نفسه.</p> <p>٤-نشاط يوضح مهارة المرونة المرونة قصة القلم والفضاء</p> <p>٥-نشاط: ماهي طرق كي الملابس بدون مكواة؟</p> <p>٦-نشاط: توضيح خطوات</p>			<p>الهدف منها، قواعد تطبيقها. - الهدر وأنواعه في الكايزن.</p>	<p>٤- يرتب حروف بجمله مفيدة في ورقة العمل. ٥- يقارن بين مهارة الطلاقة والاصالة والمرونة ٦- يسمي الاستراتيجيه التي تساعد على التحسين المستمر ٧- يوضح مفهوم الكايزن. ٨- يبين خطوات الكايزن. ٩- يعرف الهدر في الكايزن باسلوبه الخاص ١٠- يستنتج انواع الهدر في العملية التعليمية. المجال الوجداني ١- يصغي الى أهمية العنصر البشري في النمو الاقتصادي ٢- يثمن جهود العاملين في الانتاج الوطني. ٣- يصغي باهتمام الى قواعد الكايزن اليابانية ٤- يسهم في تقليل الهدر في العملية</p>	<p>الكايزن، مفهومها، قواعد تطبيقها.</p>	
---	--	--	---	--	---	--

الكايزن في مخطط. ٧-نشاط توضيح انواع الهدر في العملية التعليمية تقويم أنشطة فردية ٨-تطبيق عملي لاستراتيجية الكايزن اليابانية تقويم الاجابة عن أسئلة المدرية، والمناقشة، الملاحظة.				التعليمية المجال المهاري ١-يؤدي أنشطة الكايزن اليابانية ٢-يرسم مخطط لانواع الهدر في التعليم ٣- يرسم مخطط لخطوات الكايزن		
الانشطة واساليب التقويم	وسائط التدريب	إستراتيجيات واساليب التدريب	المفردات	الاجراض السلوكية	الأهداف الخاصة	عنوان الوحدة التدريبية الخامسة
تقويم نشاط: تلخيص في ورقة عمل اهم دعائم ميثاق الارض. تقويم تقريراً مبسطاً عن المياه الجوفية ومكوناتها وطرق استخداماتها والتلوث وكيفية تلافي هذا التلوث للمياه الجوفية.	جهاز الحاسوب لعرض: عروض Data Show Power Point	العصف الذهني، مجموعات تعاونية، مناقشة جماعية.	- علاقة البعد البيئي بالتنمية البشرية. -الاهتمام المبكر للبيئة - اخلاقيات البيئة - دليل ميثاق الارض، أهم دعائمه ومبادئه.	المجال المعرفي ١- يوضح علاقة البعد البيئي بالتنمية البشرية. ٢- يحدد اول من اهتم مبكراً بالبيئة. ٣- يعطي مثال على اهتمام العراقيين المبكر للبيئة ٤- يذكر اسباب أهمال البيئة العراقية ٥- يقترح بعض الحلول للحفاظ على	- التعرف على علاقة البعد البيئي بالتنمية البشرية - الوعي بطبيعة العلاقة بين البشر والبيئة الطبيعية - التعرف على كيفية ادراج مبادئ ميثاق الأرض في تدريس علم الاحياء	البعد البيئي في التنمية البشرية زمنها: جلستان تدريبية (٤) ساعات شكل الجلسة: نصف حلقي. تاريخ انعقادها: ١٧ / ٩ / ٢٠١٧

<p>نشاط: عرض بعض الاكياس الصديقة للبيئة وتشجيع الطلبة على استخدامها. تقويم نشاط: طريقة التخلص من القناني البلاستيكية -ملاحظة تثبيت اجابة المتدرب لدعائم ميثاق الارض في مخطط.</p>				<p>بيئة مستدامة ٦- يوضح المقصود باخلاقيات البيئة ٧- يعرف ميثاق الارض ٨- يلخص في ورقة اهم دعائم ميثاق الارض المجال الوجداني ١-يعظم قدرة الخالق(عز وجل) في الحفاظ على البيئة. ٢-يتحمل مسؤولية فردية للمحافظة على التوازن البيئي ٣-ييدي اهتمامه بربط اخلاقيات البيئة بمحتوى علم الاحياء ٤-يظهر ميلا حول الاهتمام بالثروة الحيوانية ٥-يصغي بانتباه الى موضوع اعادة تدوير النفايات ٦-ييدي اهتمامه بالسفرات السياحية الى الاهوار والمتاحف العراقية المجال المهاري ١-ينفذ نشاط في كيفية التخلص من</p>		
--	--	--	--	--	--	--

عنوان الوحدة التدريبية السادسة	الأهداف الخاصة	الاجراض السلوكية	المفردات	إستراتيجيات واساليب التدريب	وسائط التدريب	الانشطة واساليب التقويم
<p>البعد الثقافي في التنمية البشرية. زمنها: جلستان تدريبية (٤) ساعات شكل الجلسة: الصف المدرسي تاريخ انعقادها: ٢٠١٧ / ٩ / ١٨</p>	<p>- التعرف على البعد الثقافي في التنمية البشرية - الامام ببعض طرائق القراءة السريعة</p>	<p>المجال المعرفي ١- يعرف مفهوم الثقافة بسلوبه الخاص ٢- يبين العلاقة بين البعد الثقافي والتنمية البشرية ٣- يعرف مهارة القراءة بسلوبه الخاص ٥- يبين شروط تحقيق افضل النتائج من القراءة ٦- يقترح طريقة اشاعة حب القراءة في المنزل. ٨- يعدد خطوات طريقة sq3r للقراءة السريعة.</p> <p>المجال الوجداني ١- يتابع بانتباه البعد الثقافي في التنمية البشرية. ٢- يسأل المدربة عن موضوع البعد الثقافي</p>	<p>- مفهوم الثقافة وعلاقة البعد الثقافي والتنمية البشرية. - اهداف البعد الثقافي في التنمية البشرية - مهارة القراءة وفوائدها. - طريقة sq3r للقراءة السريعة.</p>	<p>المحاضرة، مناقشة جماعية</p>	<p>جهاز الحاسوب لعرض: عروض Data Show Power Point</p>	<p>تمرين: يساعدك على القراءة السريعة بفعالية وقراءة المزيد من الكتب على مدار السنة</p>

عنوان الوحدة التدريبية السابعه	الأهداف الخاصة	الاعراض السلوكية	المفردات	إستراتيجيات واساليب التدريب	وسائط التدريب	الانشطة واساليب التقويم
تطبيقات في البعد الثقافي زمنها: جلستان تدريبية (٤) ساعات شكل الجلسة: الصف المدرسي تاريخ انعقادها: ٢٠١٧ / ٩ / ١٩	تزويد المتدربين بانشطة ثقافية في التنمية البشرية	٣-يشارك في الاجابة عن اسئلة المدربة. في التنمية	تطبيق المتدربين طريقة sq3r للقراءة السريعة -تلخيص كل متدرب لكتاب قرأه -مسابقات ثقافية بين المتدربين. -العوامل المسببة لسوء استثمار وقت الفراغ.	حل المشكلات ، مجموعات تعاونية، حوار ومناقشة، الاستجواب	اسلوب عرض الشرائح power point، جهاز العرض Data Show	ملاحظة المتدربين اثناء تقديمهم ملخص لكتاب قرأه (كواجب بيتي) خلال (٥ دقائق) امام المتدربين مع تقويم العرض - تقويم عادة القراءة والإثراء عند المتدربين(مسابقة ثقافية) بتقسيم المتدربين الى فريقين كل فرد من اعضاء الفريق يحضر سؤال في اي مجال يختاره على ان لايعلم الاخرين به ويبدأ طرح الاسئلة من كل فريق والاجابة عنه من الفريق الآخر.
	تعزيز ثقافي في التنمية البشرية	١-يستذكر طريقة sq3r للقراءة السريعة ٢-يطبق طريقة sq3r للقراءة السريعة. ٣-يقراً ملخص لكتاب قرأه ٤-يعطي رأيه في المسابقة الثقافية ٥-يستنتج أهم العوامل المسببة لسوء استثمار وقت الفراغ. ٦-يقترح خطوات توجه طلبته الى البعد الثقافي في التنمية.				
	المجال الوجداني	١- يعزز ثقته باهمية استثمار وقت الفراغ بقراءة الكتب ٢-يستمتع بتطبيق طريقة sq3r للقراءة السريعة. ٤-يود المشاركة في المسابقة الثقافية.				
	المجال المهاري					

عنوان الوحدة التدريبية الثامنة	الأهداف الخاصة	الاجراض السلوكية	المفردات	إستراتيجيات واساليب التدريب	وسائط التدريب	- تقويم الواجب البيتي الانشطة واساليب التقويم
البعد المؤسسي في التنمية البشرية. زمنها: جلستان تدريبية (٤) ساعات شكل الجلسة: مجموعات تعاونية. تاريخ انعقادها: ٢٠ / ٩ / ٢٠١٧	- التعرف على البعد المؤسسي في التنمية البشرية - تزويد المتدربين بمميزات البعد المؤسسي في التنمية البشرية	١- يبين البعد المؤسسي في التنمية البشرية ٢- يصف العلاقة بين البعد المؤسسي و التنمية البشرية ٣- يعلل ان الكرامة حق من حقوق الانسان ٤- يوضح المقصود بالتمكين في البعد المؤسسي للتنمية. ٨- يبين بنقاط حقوق الطالب في مجال الكرامة والتمكين ٩- يفسر معنى المساءلة في البعد المؤسسي للتنمية. ١٠- يعطي رايه في امكانية تطبيق المساءلة في المجال التربوي ١١- يستنتج مفهوم الفساد من خلال مصور ١٢- يحدد واجبه تجاه ظاهرة الفساد	- تعريف البعد المؤسسي في التنمية البشرية - مكونات البعد المؤسسي - العلاقة بين البعد المؤسسي والتنمية البشرية - مفهوم حقوق الانسان - قيم ومبادئ حقوق الانسان	المحاضرة، مخطط خرائط مفاهيمية مجموعات تعاونية، مناقشة جماعية،	عرض الشرائح power point، جهاز العرض Data Show. عرض صور عن التسامح ،	تقويم أنشطة جماعية: اكمال قيم ومبادئ حقوق الانسان في مخطط. تجربة تنمية عن التسامح. نشاط يوضح مبدأ المساءلة والشفافية في العملية التعليمية. نشاط عن التسامح: اعطي مثال من مادة الاحياء للصف الرابع العلمي في تعليم التسامح للطلبة

				<p>التربوي</p> <p>١٣- يعرف التسامح بأسلوبه الخاص</p> <p>١٤- يعطي مثالا لتعليم التسامح من مادة الاحياء</p> <p>المجال الوجداني</p> <p>١- يبدي اهتمام بالبعد المؤسسي للتنمية البشرية.</p> <p>٢- يناقش زملائه في حفظ حقوق الانسان</p> <p>٣- يحترم آراء زملائه في حفظ حقوق الانسان</p> <p>٤- يقدر ان البشر جميعهم لهم نفس الكرامة الانسانية</p> <p>٥- يشعر باهمية المشاركة في اتخاذ القرار</p> <p>٦- يبدي اهتمام بحق الشعب في مساءلة اصحاب القرار</p> <p>٧- يؤمن غياب التنمية البشرية مع وجود ظاهرة الفساد</p> <p>٨- يلتزم بمبدأ الانصاف في عمله</p> <p>٩- يصغي الى مقطع فيديو عن التسامح ونبذ العنف</p>	
--	--	--	--	--	--

				١٠- يظهر استعداده لاحترام القوانين والانظمة المعمول بها المجال المهاري ١- يثبت مميزات البعد المؤسساتي في مخطط. ٢- ينفذ تجربة تنموية عن التسامح.		
الانشطة واساليب التقويم	تقنيات التدريب	إستراتيجيات واساليب التدريب	المفردات	الاجراض السلوكية	الأهداف الخاصة	الوحدة التدريبية التاسعة
تقويم اجابات المتدربين عن الاسئلة المطروحة، المناقشة الجماعية.	عرض الشرائح power point، جهاز العرض Data Show.	المحاضرة، ، مناقشة جماعية،	-طرائق التدريس الحديثة في الاحياء لتعليم حقوق الانسان. - طريقة القدوة الحسنة -- اهمية توظيف الآيات القرآنية في درس الاحياء - طريقة حل المشكلات	المجال المعرفي ١-يعدد بعض طرائق تدريس حقوق الانسان. ٢-يعطي رايه في اهمية توظيف الآيات القرآنية في مادة الاحياء ٣-يعبر عن طريقة حل المشكلات بأسلوبه الخاص . ٤-يعدد خطوات طريقة حل المشكلات. المجال الوجداني ١-يصغي باهتمام الى طرائق التدريس الحديثة. ٢-يلتزم بتوظيف الآيات القرآنية في مادة	الامام ببعض طرائق تدريس حقوق الانسان زمنها :جلسة تدريبية (٢) ساعة. شكل الجلسة: مجموعات تعاونية تاريخ انعقادها: ٢٠١٧ / ٩ / ٢١	بعض طرائق تدريس حقوق الانسان. زمنها :جلسة تدريبية (٢) ساعة. شكل الجلسة: مجموعات تعاونية تاريخ انعقادها: ٢٠١٧ / ٩ / ٢١

الوحدة التدريبية العاشرة	الأهداف الخاصة	الاجراض السلوكية	المفردات	إستراتيجيات واساليب التدريب	وسائط التدريب	الانشطة واساليب التقويم
<p>تطبيق بعض طرائق واساليب تعليم التسامح وحقوق الانسان.</p> <p>زمنها: جلستان</p> <p>تدريبية (٢) ساعة</p> <p>شكل الجلسة: صف مدرسي</p> <p>تاريخ انعقادها: ٢١ / ٩ / ٢٠١٧</p>	<p>- التعرف على الامن البشري في التنمية البشرية</p>	<p>المجال المعرفي</p> <p>١-يربط آيات قرآنية بمادة علم الاحياء</p> <p>٢-يطبق طريقة حل المشكلات في مادة علمية.</p> <p>٣-يوضح المقصود بالامن البشري</p> <p>٤-يبين العلاقة بين الأمن وأبعاد التنمية</p> <p>٥-يستنتج ابعاد الامن البشري</p> <p>٦-يعطي رأيه في حقوق الطالب بتوفير الامن</p> <p>المجال الوجداني</p> <p>١-يساهم في عرض طريقة تدريسه امام المتدربين.</p> <p>٢- يصغي بانتباه الى حقوق الطالب في الامن البشري</p>	<p>- توظيف آية قرآنية في درس الاحياء</p> <p>-توظيف طريقة حل المشكلات في درس الاحياء</p> <p>-العلاقة بين الأمن وأبعاد التنمية</p> <p>- أبعاد الامن البشري</p>	<p>المحاضرة، المناقشة الجماعية</p>	<p>عرض الشرائح، power point، جهاز العرض Data Show</p>	<p>تقويم الواجب البيتي:</p> <p>١- كل متدرب يوظف آية قرآنية في درس معين من احياء الصف الرابع العلمي</p> <p>٢-خطة درس في مادة علم الاحياء للصف الرابع العلمي حول طريقة حل المشكلات</p> <p>-ملاحظة مخطط انواع الامن البشري في ورقة العمل.</p>

ملحق (٦-ت)

نموذج لوحدّة تدريبيّة

مفهوم التّمية البشريّة، مراحل تطورها، أهدافها

الزمن المخصّص للوحدة:

جلستان تدريبيتان (٤ ساعات).

شكل الجلسة: صف مدرسي

اسلوب التّقيم: أنشطة فرديّة وجماعيّة (٥) بضمناها رسم خرائط، طرح الاسئلة، الملاحظة

الاهداف الخاصة:

- إكساب المتدربين مفهوم التّمية البشريّة .

-التعرف على مراحل تطور مفهوم التّمية البشريّة.

-تزويد المتدرب بأهداف التّمية البشريّة

الاهداف السلوكيّة:

اولا: المجال المعرفي: يتوقع من المتدرب بعد الانتهاء من الجلسة ان يكون قادرا على أن:

١- يوضح المقصود بالتّمية البشريّة.

٢- يبين الجذور التاريخيّة لمفهوم التّمية البشريّة.

٣- يعطي مثال لآية قرآنيّة تدل على مفهوم التّمية البشريّة.

٤- يستخرج أفكار من الصور المعروضة امامه.

٥- يستنتج فكرة التّمية البشريّة

- ٦- يحل تمرين تنموي عن مفهوم التنمية البشرية.
- ٧- يطبق تمرين بين نظرة الانسان عن نفسه وعن الاخرين.
- ٨- ينظم مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية.
- ٩- يعبر عن مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية بأسلوبه الخاص.
- ١٠- يعلل سبب تسمية مصطلح التنمية البشرية بهذا الأسم.
- ١١- يتوصل الى اهداف التنمية البشرية.
- ١٢- يبين معنى التنمية المستدامة.
- ١٣- يوضح الهدف من استخدام الاكياس الصديقة للبيئة.
- ١٤- يشرح مخاطر استخدام الاكياس البلاستيكية.
- ١٥- يعيد صوغ مفهوم التنمية البشرية في ضوء مصور التنمية.
- ١٦- يستنتج العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة
- ١٧- يبدي رايه في امكانية استثمار مواهب البشر للعيش برفاهية

ثانياً:المجال الوجداني: يتوقع من المتدرب بعد الانتهاء من الجلسة ان يكون قادرا على أن:

- ١- يعظم قدرة الخالق (عز وجل) بما أنعم عليه .
- ٢- يتحمل مسؤولية استثمار موارد الارض .
- ٣- يثق بنفسه عند كتابة اهدافه في الحياة.
- ٤- يظهر الرغبة في قراءة مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية
- ٥- يثمن جهود العلماء والمهتمين بمشاريع التنمية البشرية .
- ٦- يشارك مجموعته في ابداء الاراء والافكار .
- ٧-يجيب عن الاسئلة التي تطرحها المدربة.

ثالثاً:المجال المهاري: يتوقع من المتدرب بعد الانتهاء من الجلسة ان يكون قادرا على أن:

- ١- يبحث في الانترنت عن مفهوم التنمية البشرية.
 - ٢- يتتبع بمخطط مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية.
 - ٣- يصمم في ورقة عمل مفهوم التنمية البشرية مع الاستدامة
- إستراتيجيات وأساليب وتقنيات التدريب: عصف ذهني، الاستجواب، مجموعات تعاونية، خرائط مفاهيمية، اسلوب عرض الشرائح power point، جهاز العرض Data Show.

المقدمة

يقف الانسان اليوم عاجزا امام كثير من المشكلات التي حدثت نتيجة الانجازات العلمية والتكنولوجية، فهو لايزال يواجه غضب الطبيعة ويقف عاجزا امام الامراض المستعصية ولايزال الانسان يخاف من انتشار الجهل و الفقر و يخاف الفضاء والزلازل والبراكين .. الخ.

(الحسيني ٢٠٠٨، ١٢)

س/ لماذا حدثت هذه المشكلات؟ هل ان الله سبحانه خلق الانسان واعطاه العقل ليوقف عاجزا امام حل تلك المشكلات؟

بعد مناقشة المتدربين ومعرفة اجاباتهم تقدم المدربة التغذية الراجعة:

حدثت هذه المشاكل لان الانسان لم يحافظ على التوازن البيئي لابل وحتى التوازن المجتمعي مما سبب خلل في هذا الاتزان وظهور تلك المشكلات ، وموضوعنا لهذا اليوم وهو مفهوم التنمية البشرية يسير على هذا المنحى. (الكمالي ٢٠١٤، ٢٢٩) وقد يساعد البشر في حل تلك المشكلات.

العرض

سؤال العصف الذهني: ماذا نقصد بمصطلح التنمية البشرية؟

- يبدأ طرح الافكار من قبل المتدربين وتسجيلها على اللوحة.

- اختيار افضل الافكار وتقييمها .

-تغذية راجعه من قبل المدربة من خلال عروض Power Point:

مفهوم التنمية البشرية: هي توسيع لحريات البشر فيعيشوا حياة مديدة ملؤها الصحة والابداع ، ويسعوا الى تحقيق الاهداف التي ينشدونها ، ويشاركوا في رسم مسارات التنمية في اطار من

الانصاف والاستدامة على كوكب يعيش عليه الجميع فالبشر افرادا وجماعات هم المحرك لعملية التنمية البشرية وهم المستفيد منه. (البرنامج الانمائي ٢٠١١ ، ١٤)

س/ هل تعتقد ان مصطلح التنمية البشرية جديد ام له جذور تاريخية؟ وأين؟

بعد مناقشة المتدربين تقدم المدربة التغذية الراجعة:

اول ما برز مفهوم التنمية البشرية هو في القرآن الكريم والسنة الطاهرة بمفاهيم عدة تدل عليه: -
كعمارة الارض مثلا ، اذ يقوم هذا المفهوم على شرط الخلافة في الارض وبهذا اعلى للانسان قيمته واهتم به وبتنمية قدراته ،

قال تعالى ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ ۝٣٠﴾ سورة البقرة

قال تعالى ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ

كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۗ ۝٧٠﴾ سورة الاسراء (الاحمد، ٢٠١٢، بلا)

-ولم يخلقه ويتركه، بل ألهمه المعرفة. ﴿وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ۗ ۝٣١﴾ سورة البقرة

-وهياً له المستلزمات المادية كافة للنهوض بمهمته هذه ﴿وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي

الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُونَ ۗ ۝١٣﴾ سورة الجاثية

(العاني ٢٠٠٣ ، ٢٩)

س/ اعطي مثال لآيات قرآنية اخرى:-----؟

المدربة: بعد ان تعرفنا على نعم الله (سبحانه وتعالى) على الانسان مارأيك بالصورالاتية:

توزع المدربة الصور الاتية للمتدربين:



س/ استخرج فكرة كل صورة؟

اجابات المتدربين: فقر، تسرب من التعليم، تلوث، هدر المواهب، هجرة القراءة، عدم احترام حقوق الانسان.

المدرية: احسنتم وماهي اسباب ذلك:

اجابات المتدربين النموذجية: ظلم الاغنياء للفقراء، الخيارات السيئة، ظلم الانسان لنفسه، الجهل.
المدرية: جميع الاجابات صحيحة قد تكون اجابة: ظلم الانسان لنفسه اجابة اكثر قبول لان الله (سبحانه وتعالى) لم يخلق البشر ليكونوا هكذا، لذلك على الفرد ان ينظر ويتأمل الى ماحوله ليجد آيات الله ماثورة في كل ناحية ، وقوانينه ظاهرة على مختلف وجوه الحياة والكائنات فيتحرك للبحث عنها واكتشافها وتسخيرها لاسعاد نفسه في انشاء الحضارة وبناء الحياة ودمج الطاقات المفردة بعضها في بعض للقيام بذلك التسخير، فعليه ان يغير ويبدل ويتحرك ويبني ولا ينتظر المفاجئات الكونية ، لانه هو نفسه بطل التغييرات والانتاج في الحياة حيث ﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ﴾ سورة الرعد (الخرسان، ٢٠١٤، ١٣)

س/ بناءا على ماسبق استنتج فكرة التنمية البشرية:

اجابة المتدربين النموذجية: فكرة التنمية البشرية تتطوي على احداث التغيير .

المدرية: احسنتم، وهي بهذا المعنى تتسم بدينامية وتتضمن اهتماما ملزما بالتقدم بحيث تتحرك الامور الى الامام من موضعها السابق فلو نظرنا وتأملنا الى هذا الكون نجده في حركة مستمرة وتغيير دائم فان كل شيء في هذا الكون في حركة مستمرة وتغيير وان كل شيء متألف من متضادات (متقابلات) .

نشاط(١) تنموي فردي: تقوم المدرية بتوزيع اوراق عمل على المتدرب

ورقة العمل : تمرين كيف تغير حياتك للافضل:

الخطوة الاولى: اكتب لخمس دقائق على الاقل:

ماهو هدفك في الحياة؟ على ان يكون الهدف:

- قابل للقياس وواضح محدد

- طموح ومستمر

- يترك اثر في الحياة(في خدمة المجتمع)

الخطوة الثانية: وضع خطة عملية او مراحل الوصول



الى الهدف مع تحديد المدة الزمنية لاجتياز المرحلة؟ المرحلة الاولى، المرحلة الثانية.....الخ
(الوقت نصف ساعة)

تحقيق الهدف



ملاحظة: وضع هذا التمرين لمعرفة هل يمتلك المتدربين اهداف في حياتهم ينبغي تحقيقها.

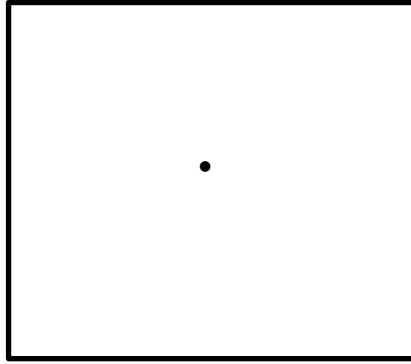
بعد جمع اوراق العمل من المتدربين:

استنتجت المدربة من هذا التمرين ان اغلب المتدربين ليس لديهم اهداف في حياتهم بل لديهم نظرة تشاؤومية من المجتمع وحال البلد الذي عليه الان.

نشاط (٢) تنموي فردي: تمرين تنموي بسيط عن التنمية البشرية يبين نظرة الفرد عن نفسه وعن

الآخرين:

اكتب بسرعة ماذا ترى في اسفل الخط:



بعد جمع المدربة لاوراق العمل وتصحيح الاجابات تقدم المتدربة تغذية راجعة:

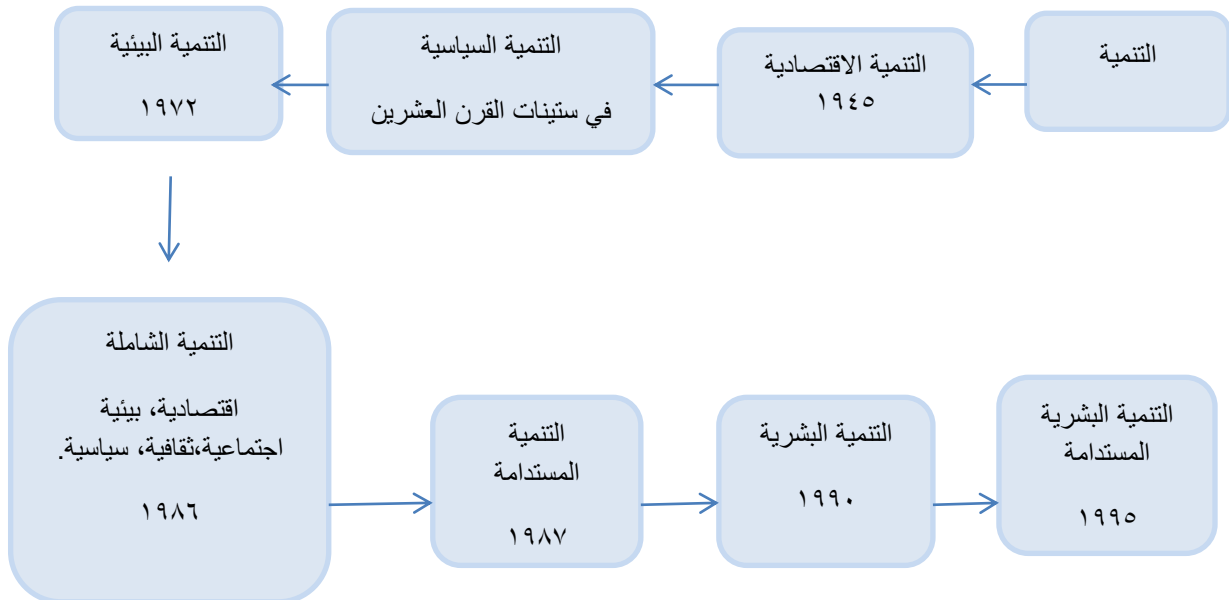
- ١- نقطة سوداء فهذا يعني (النظرة التشاؤمية والسلبية عن نفسه وعن الحياة).
- ٢- مربع ابيض فهذا يعني (لايهمه اخطاءه اوسلبياته الواجب عليه معالجتها).
- ٣- نقطة سوداء في داخل مربع ابيض (لايزال عنده نزعة سلبية بنظرة للسواد قبل البياض في حين ان البياض اكثر من السواد)
- ٤- الاجابة الصحيحة : مربع ابيض فيها نقطة سوداء(ان تكون لك صفحة بيضاءوعندك نقطة سوداءيجب معالجتها، وكذلك ان تنظرالى الجانب الايجابي للشخص المقابل لانتظر فقط للجانب السلبي)

ان لمفهوم التنمية البشرية مراحل تطور فلم يظهر بهذا الاسم الا في التسعينات عبر تقارير

الامم المتحدة :

نشاط تعاوني (٣): تقسم المدربة المتدربين عددهم (٢٤) الى (٦) مجاميع وتوزع المدربة اوراق عمل تتضمن مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية واطلب منهم الاتي: اقرأ مراحل التطور الزمني لمفهوم التنمية البشرية بعناية ونظم هذه المراحل في خارطة تتبعية ؟

تقوم المدربة بجمع اوراق العمل وتصحيحها و تعرض الاجابة النموذجية بجهاز العرض (Data Show) بأسلوب عرض الشرائح وتطلب من احد المتدربين ان يعبر بأسلوبه الخاص عن هذه المراحل في ضوء المخطط:



الاجابة النموذجية للمتدرب: من الملاحظ ان هذا المفهوم ظهر اولاً في علم الاقتصاد منذ الحرب العالمية الثانية ١٩٤٥م ثم انتقل بعد ذلك مفهوم التنمية إلى حقل السياسة منذ ستينيات القرن العشرين وفي ١٩٧٢ ارتبط مفهوم التنمية بالبيئة وفي الثمانينات نتج المزيد من التركيز على الجوانب غير الاقتصادية للتنمية كالتنمية الثقافية والتنمية الاجتماعية قادت الى تطور مفهوم التنمية ليضاف له مفهوم شامل واصبح هناك ما يعرف بالتنمية الشاملة في عام ١٩٨٦م ثم ظهر مصطلح التنمية المستدامة بعد ظهور تقرير لجنة Brudtland "مستقبلنا مشترك" الذي اعدته اللجنة العالمية للبيئة والتنمية في عام ١٩٨٧م اما مصطلح التنمية البشرية فقد ظهر

كمفهوم تنموي منذ بداية التسعينات من القرن العشرين واصدرت الامم المتحدة تقريرها الاول الذي اعده "محبوب الحق" وهو الرائد الاول في بيان معالم التنمية البشرية عام (١٩٩٠) بعنوان مفهوم التنمية البشرية) . (الوكيل :٢٠٠٦ ، ١٠) ، (البرنامج الانمائي ٢٠١٠ ، ١٢)

المدرية: لماذا سمي مصطلح التنمية البشرية بهذا الاسم؟

الاجابة النموذجية : لانها تدور حول العنصر البشري.

المدرية: مما سبق ذكره من مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية هل يمكن ان نتوصل الى اهدافها ؟

بعد مناقشة الاجابات تقدم المدرية تغذية راجعة بعرض الاجابة النموذجية بجهاز العرض (DataShow):

اهداف التنمية البشرية هي:

- تنمية الناس: اي ان يكون الناس هم موضوع التنمية ويتم ذلك من خلال الاستثمار البشري، اي الاستثمار في قدرات الافراد .
- من اجل الناس: فهم المستهدفون بالتنمية ومن ثم اشباع حاجات كل فرد في المجتمع من ماكل وملبس ومسكن..الخ.
- بواسطة الناس: هذا يستوجب ان يشترك الناس مشاركة كاملة في الجهد التنموي وفي تخطيط استراتيجيات التنمية وتنفيذها .

(عذاري وهدي ٢٠١٠ ، ٢٣-٢٤)

المدرية: نلاحظ من المخطط السابق لمرحل تطور مفهوم التنمية البشرية ان هذا المفهوم قد تطور عبر تقارير التنمية البشرية الصادرة عن البرنامج الانمائي للامم المتحدة باضافة بعد جديد للمفهوم وهو بعد الاستدامة .

سؤال العصف الذهني مامعنى الاستدامة او التنمية المستدامة؟

- يبدأ طرح الافكار من قبل المتدربين وتسجيلها على اللوحة.

- اختيار افضل الافكار وتقييمها .

-تغذية راجعه من قبل المدربة من أسلوب عرض الشرائح **Power Point**:

نقصد بالتنمية المستدامة: هي التنمية التي تقي باحتياجات الحاضر دون الاضرار بقدرة الاجيال المستقبلية على الوفاء باحتياجاتها الخاصة ،وهي تفترض حفظ الاصول الطبيعية لاغراض النمو والتنمية في المستقبل . (المصطفى، ٢٠٠٦: ١٣)

او هي: التنمية التي تقوم اساسا على وضع حوافز تقلل من التلوث، وتقلل من حجم النفايات والمخلفات ،وتعمل على ترشيد الاستهلاك الراهن للطاقة، وتقر نظام ضريبي يشجع على الحد من الاسراف في استهلاك الماء والموارد الحيوية . (عبد الخالق، ٢٠١٤: ١٠٠)

نشاط (٤) (بوضح الاستدامة مسؤولية الجميع) : امامك نماذج من الاكياس الصديقة للبيئة تستخدم بديلا عن الاكياس البلاستيكية اقرأ التوعية المكتوبة عليها ووضح الهدف من استخدامها؟ واشرح مخاطر استخدام الاكياس البلاستيكية؟



نماذج من الاكياس الصديقة للبيئة بالتعاون مع جمعية معا لحقوق الانسان والبيئة

اجابة المتدربين النموذجية: الهدف هو التقليل من استخدام الاكياس البلاستيكية والقارورات البلاستيكية التي تؤثر على حياة البشر باصابته بالسرطانات خاصة سرطان الثدي والزهايمر والضعف الجنسي بسبب انتقال العديد من المركبات الكيميائية العضوية السامة ومنها الديوكسين عند تخزين الاطعمة داخل هذه الاكياس البلاستيكية في الفريزر بدرجة ٢٠ درجة مئوية او عند وضع الاطعمة الساخنة كالصمون داخلها اضافة الى انها يصعب تحللها في البيئة وتشوه جمال الطبيعة وتسبب موت واختناق الحيوانات. <https://www.facebook.com/Eco-Bag>.

ثم تعرض المدربة صور بجهاز العرض (DataShow) مقطع فيديو يوضح خطرها على الانسان والبيئة:





نشاط(٥):المدرية: صمم في ورقة العمل نموذج لمفهوم التنمية البشرية بعد اضافة بعد الاستدامة ؟

تعرض المدرية الاجابة النموذجية: باسلوب عرض الشرائح power point، جهاز العرض

Data Show



هي عملية تنموية مستدامة تهدف الى الاستثمار في قدرات البشر من خلال تحسين مستواهم (التعليمي والصحي والغذائي) وتحقيق النمو الاقتصادي وتوزيع عوائده على افراد المجتمع بشكل عادل يضمن رفع مستوى رفاهيتهم وتمكينهم من المشاركة في هذه العملية التنموية المستدامة في اطار الموارد الاقتصادية المتاحة وفي ظل السياسات المعتمدة في هذا الشأن.

(دعمه ٢٠١٤-١٦)

المدرية: استنتج العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة؟

بعد مناقشة اجابات المتدربين تعرض الاجابة النموذجية: ان التنمية البشرية تعني افساح المجال امام الانسان ليعيش حياة مديدة يتمتع فيها بالصحة ، ويحصل على التعليم، ويحقق ذاته . اما التنمية المستدامة فتعني الحرص على افساح المجال ذاته امام اجيال الغد فالتنمية البشرية

لاتكون تنمية بشرية حقا ما لم تكن مستدامة. (البرنامج الانمائي ٢٠١٠: ١٨- ١٩)

المدرية: ماهو رأيك في استثمار قدرات ومواهب البشر للعيش برفاهية؟

نقاش مفتوح.....

الخاتمة: تعرفنا في هذه الجلسات مفهوم التنمية ومراحل تطور هذا المفهوم وكيف دخلت الاستدامة الى مفهوم التنمية (وان الله عز وجل) قد خلق للانسان قدرات ومواهب عليه ان يكتشفها ليعيش برفاه وسعادة.

التقويم: بشكل اسئلة للتأكد من فهم المتدربين للجلسة:

- ما مفهوم التنمية البشرية؟
 - اذكر آيات قرآنية تدل على مفهوم التنمية البشرية؟
 - ماهي فكرة التنمية البشرية؟
 - اذكر مراحل تطور مفهوم التنمية البشرية؟
 - ماهي اهداف التنمية البشرية؟
 - وضح معنى الاستدامة؟
- الواجب البيتي:** ادخل شبكة الانترنت وشاهد يوتيوب عن مفهوم التنمية البشرية.

تحضير ابعاد التنمية البشرية .

المصادر أ- للمدرية:

- ١- الاحمد، سهيل محمد طاهر ٢٠١٢: تنمية الموارد البشرية من منظور اسلامي مجلة **جامعه الاقصى** سلسلة العلوم الانسانية المجلد ١٦ العدد الاول ص ١٤٥-١٦٩.
- ٢- البرنامج الانمائي للامم المتحدة: ٢٠١١ "الاستدامة والانصاف"، تقرير التنمية البشرية، مركز دراسات الوحدة العربية، نيويورك.
- ٣- _____ ٢٠١٠: "الانسان الثروة الحقيقية للامم"، تقرير التنمية البشرية، مركز دراسات الوحدة العربية، نيويورك.
- ٤- الحسيني، عد الحسن ٢٠٠٨ **التنمية البشرية وبناء مجتمع المعرفة - قراءات في تجارب الدول العربية واسرائيل والصين وماليزيا**، ط ١ الدار العربية للعلوم - بيروت.

- ٥- الخرسان، محمد صادق السيد محمد رضا ٢٠١٤: الرسول الاعظم والتنمية البشرية التراحم انموذجا، دار البدر- ط٢- النجف الاشرف.
- ٦- الدعمة، ابراهيم مراد ٢٠١٤: التنمية البشرية الانسانية بين النظرية والواقع، ط١، دار المناهج للنشر عمان- الاردن.
- ٧- عبد الخالق، عبيد ٢٠١٤: التنمية البشرية واثرها على تحقيق التنمية المستدامة، ط١، دار الجامعية- الاسكندرية- مصر
- ٨- العذاري، عدنان داود محمد و هدى زوير مخلف الدعمي ٢٠١٠، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، ط١، دار جرير عمان.
- ٩- العاني، اسامة عبد المجيد ٢٠٠٣: المنظور الاسلامي للتنمية البشرية ، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية العدد ٧٠.
- ١٠- الكمالي، ظلال فائق ٢٠١٤: التنمية البشرية في القرآن الكريم- دراسة موضوعية، ط١ ، مركز كربلاء للدراسات والبحوث، دار الكفيل كربلاء المقدسة.
- ١١- المصطفى ،عبد الحافظ ٢٠٠٦:التنمية المستدامة وتحدياتها العربية ،مجلة الحوار المتمدن ، دمشق العدد ١٥٦٩ يونيو ٢٠٠٦ .
- ١٢- الوكيل، شفق ٢٠٠٦: التخطيط العمراني مبادئ- أسس- تطبيقات، الجزء الأول، القاهرة.
- ب- للمتدرب: -محتوى البرنامج التدريبي (ابعاد التنمية البشرية)

[-https://www.facebook.com/Eco-Bag](https://www.facebook.com/Eco-Bag)

www.unesco.org

ملحق (٧)

درجات تكافؤ طلبة المجموعتين التجريبية والضابطة في العمر والذكاء والتحصيل السابق في
مادة علم الأحياء

التحصيل السابق	العمر	ت المجموعة الضابطة	التحصيل السابق	العمر	ت المجموعة التجريبية
٦١	١٨١	١	٧٧	١٨٧	١
٨٠	١٧٩	٢	٨٥	١٨٢	٢
٣٠	١٨١	٣	٨٣	١٨٧	٣
٩٠	١٨١	٤	٧٩	١٨٦	٤
٥٨	١٨٩	٥	٩٨	١٨٤	٥
٧٧	١٩١	٦	٩٥	١٨٩	٦
٨٧	١٨١	٧	٨٧	١٨٥	٧
٣٥	١٧٩	٨	٦٥	١٨٦	٨
٥٦	١٩٨	٩	٩٧	١٨٠	٩
٥٨	١٨٧	١٠	٨١	١٨٠	١٠
٥٩	١٨٥	١١	٨٥	١٩٢	١١
٧٠	١٨٤	١٢	٦٩	١٩١	١٢
٧٦	١٨٧	١٣	٨٦	١٨١	١٣
٨٧	١٨٢	١٤	٧٨	١٧٩	١٤
٥٦	١٨٦	١٥	٥٥	١٩٠.١	١٥
٥٠	١٨٥	١٦	٦٢	١٨٥	١٦
٢٧	١٨١	١٧	٧٦	١٩١	١٧
٥٧	١٨٣	١٨	٧٥	١٨٢	١٨
٧٧	١٨٥	١٩	٨٥	١٨٢	١٩

٥١	١٨٩	٢٠	٨٠	١٨١	٢٠
٣٥	١٨٣	٢١	٩٠	١٨٥	٢١
٧٤	١٩٠	٢٢	٨٣	١٨٧	٢٢
٦٨	١٨١	٢٣	٥٩	١٨٢	٢٣
٩٠	١٨٩	٢٤	٧٨	١٨١	٢٤
٨٤	١٨١	٢٥	٧٦	١٨٦	٢٥
٩٨	١٨١	٢٦	٦٠	١٨٢	٢٦
٥٢	١٨٠	٢٧	٩٠	١٨٨	٢٧
٧٦	١٨٩	٢٨	٥٠	١٨١	٢٨
٨٠	١٨٨	٢٩	٨٤	١٨٨	٢٩
٩١	١٨٣	٣٠	٦٨	١٨١	٣٠
٧٢	١٨٥	٣١	٨٠	١٨٦	٣١
٣٦	١٨٧	٣٢	٨٩	١٨٥	٣٢
٥٦	١٨١	٣٣	٨٠	١٨٠	٣٣
٥٥	١٨٤	٣٤	٩٢	١٨٧	٣٤
٧٠	١٨٠	٣٥	٩٠	١٨٠	٣٥
٧٣	١٨٢	٣٦	٧٧	١٩٠	٣٦
٥٧	١٨٦	٣٧	٧٨	١٨٦	٣٧
٥٨	١٨١	٣٨	٥٩	١٨٩	٣٨
٦٠	١٨٩	٣٩	٦٨	١٨٨	٣٩
٩٠	١٨٥	٤٠	٩٧	١٨٩	٤٠
٨٩	١٨٤	٤١	٣٩	١٨٧	٤١
٩٤	١٨٠	٤٢	٧٧	١٨٠	٤٢
٨٠	١٨٠	٤٣	٧٩	١٨٥	٤٣
٩٠	١٨٨	٤٤	٧٧	١٨٨	٤٤
٥٥	١٨٣	٤٥	٩٣	١٨٠	٤٥

٨٠	١٨٨	٤٦	٦٤	١٨٣	٤٦
٤١	١٨١	٤٧	٦٥	١٨٤	٤٧
٦٦	١٨٩	٤٨	٧٣	١٨٦	٤٨
٧٣	١٨٥	٤٩	٥٠	١٩٠	٤٩
٣٠	١٨٠	٥٠	٦٣	١٨٥	٥٠
٦٣	١٩٠	٥١	٧٢	١٩٠	٥١
٨٩	١٨٠	٥٢	٨٩	١٨٧	٥٢
٩٥	١٨٤	٥٣	٧٧	١٨٩	٥٣
٦٤	١٨٨	٥٤	٦٤	١٧٩	٥٤
٧٦	١٨٧	٥٥	٧٦	١٨٧	٥٥
٨٢	١٨٦	٥٦	٨٢	١٨٦	٥٦
٥١	١٧٢	٥٧	٥١	١٨٠	٥٧
٨٥	١٩٠	٥٨	٨٥	١٨٨	٥٨
٥٠	١٩١	٥٩	٥٠	١٨٩	٥٩
٧٨	١٨٤	٦٠	٧٨	١٨٥	٦٠
٥٨	١٨٠	٦١	٥٨	١٨٨	٦١
٦٥	١٨٥	٦٢	٦٥	١٨٥	٦٢
٢٩	١٩٠	٦٣	٢٩	١٨٩	٦٣
٦٠	١٨٩	٦٤	٦٠	١٨٨	٦٤
٤١	١٨٤	٦٥	٤١	١٧٩	٦٥
٦١	١٨٦	٦٦	٦١	١٩٠	٦٦
٥٤	١٨٠	٦٧	٦٧	١٨٣	٦٧
٨٤	١٨٠	٦٨	٧٩	١٨٨	٦٨
٧٢	١٩٠	٦٩	٥٥	١٨٦	٦٩
٨١	١٨٤	٧٠	٧٤	١٨٥	٧٠
٨٠	١٨٦	٧١	٣٠	١٨٤	٧١

٩٥	١٨٧	٧٢	٣٣	١٨٠	٧٢
٨٥	١٨٨	٧٣	٧٥	١٨٩	٧٣
٥٤	١٨٩	٧٤	٥٠	١٨٧	٧٤
٩٩	١٨٤	٧٥	٤٠	١٩١	٧٥
٧٣	١٧٨	٧٦	٣٦	١٨٠	٧٦
٧٩	١٨٨	٧٧	٦٩	١٨٧	٧٧
٩١	١٨٤	٧٨	٧٧	١٩٠	٧٨
٦٢	١٨٧	٧٩	٦٧	١٨٤	٧٩
٨٤	١٨٠	٨٠	٥٠	١٨٤	٨٠
٥٤	١٩٠	٨١	٨٧	١٦٩	٨١
٨٤	١٨٢	٨٢	٥٠	١٩٠	٨٢
٧٢	١٨٣	٨٣	٥٩	١٨٨	٨٣
٨١	١٨٧	٨٤	٥٧	١٧٩	٨٤
٨٠	١٨١	٨٥	٥٠	١٨٥	٨٥
٩٥	١٨٦	٨٦	٥٩	١٨٧	٨٦
٨٥	١٨٥	٨٧	٣٥	١٨٦	٨٧
٣٠	١٨٧	٨٨	٣٠	١٨٠	٨٨
٥٩	١٨٣	٨٩	٥٩	١٩٠	٨٩
٦٨	١٨٥	٩٠	٦٨	١٨٢	٩٠
٩٨	١٨٨	٩١	٧١	١٨٨	٩١
٥٠	١٨٩	٩٢	٥٠	١٨٩	٩٢
٩٣	١٧٣	٩٣	٩٣	١٨٠	٩٣
٨٩	١٨٤	٩٤	٥١	١٩٠	٩٤
٧٤	١٨٣	٩٥	٧٤	١٨٨	٩٥
٢١	١٨٩	٩٦	٢١	١٨٥	٩٦
٥٦	١٨٦	٩٧	٥٦	١٨٦	٩٧

٧٤	١٧٤	٩٨	٧٤	١٨٥	٩٨
٦٣	١٨٢	٩٩	٦٣	١٨٨	٩٩
٣٤	١٨٥	١٠٠	٣٤	١٨٩	١٠٠
٦٦	١٩٠	١٠١	٦٦	١٧٩	١٠١
٩٨	١٨٤	١٠٢	٩٨	١٩٠	١٠٢
٩٤	١٨٧	١٠٣	٩٤	١٨٤	١٠٣
٥٣	١٨٣	١٠٤	٥٣	١٨٧	١٠٤
٧٠	١٨٠	١٠٥	٦٦	١٨٥	١٠٥
٧٣	١٨١	١٠٦	٨٧	١٨٧	١٠٦
٦٦	١٨٨	١٠٧	٢٦	١٨١	١٠٧
٨٧	١٨٤	١٠٨	٩٤	١٧٠	١٠٨
٢٦	١٨١	١٠٩	٥٦	١٨٤	١٠٩
٩٤	١٨٨	١١٠	٥٨	١٨٩	١١٠
١٠٠	١٨٧	١١١	٥٩	١٧٤	١١١
٨٠	١٩٠	١١٢	٧٠	١٨٧	١١٢
٩٥	١٩٥	١١٣	٧٦	١٨٤	١١٣
٨٥	١٨٧	١١٤	٨٧	١٨٧	١١٤
٥٤	١٨٤	١١٥	٥٦	١٨٧	١١٥
٩٩	١٨٠	١١٦	٥٠	١٨٤	١١٦
٧٣	١٨١	١١٧	٢٧	١٨٢	١١٧
٧٩	١٨٩	١١٨	٥٧	١٨٥	١١٨
٩١	١٧٥	١١٩	٧٧	١٨٩	١١٩
٦١	١٨٤	١٢٠	٥١	١٨٥	١٢٠
٦٧	١٨٨	١٢١	٣٥	١٨٢	١٢١
٧٩	١٨٨	١٢٢	٧٤	١٨١	١٢٢
٥٥	١٨١	١٢٣	٦٨	١٨١	١٢٣

٧٤	١٨٥	١٢٤	٩٠	١٩٠	١٢٤
٣٠	١٨١	١٢٥	٨٤	١٨٩	١٢٥
٣٣	١٨٠	١٢٦	٩٨	١٨٢	١٢٦
٧٥	١٩١	١٢٧	٥٢	١٨٣	١٢٧
١٠٠	١٩١	١٢٨	٧٦	١٩١	١٢٨
٤٠	١٨٦	١٢٩	٨٠	١٧٩	١٢٩
٩٩	١٨٠	١٣٠	٩١	١٧٩	١٣٠
٥٤	١٨٨	١٣١	٧٢	١٨٢	١٣١
٧٧	١٨٥	١٣٢	٣٦	١٨٩	١٣٢
٧٩	١٨٦	١٣٣	٥٦	١٨٥	١٣٣
٦١	١٨١	١٣٤	٥٥	١٨٧	١٣٤
٨٩	١٨٩	١٣٥	٧٠	١٨٦	١٣٥
٦٣	١٨٥	١٣٦	٧٣	١٨٢	١٣٦
٨٠	١٩٠	١٣٧	٥٧	١٨١	١٣٧
٧٩	١٨٤	١٣٨	٥٨	١٨٨	١٣٨
٧٠	١٨٠	١٣٩	٦٠	١٨١	١٣٩
٥٩	١٨٧	١٤٠	٩٠	١٨٢	١٤٠
٨٧	١٨٤	١٤١	٨٩	١٨١	١٤١
٨٠	١٨٨	١٤٢	٤٠	١٨١	١٤٢
٨٩	١٨٢	١٤٣	٨٣	١٨٩	١٤٣
٤٠	١٨٣	١٤٤	٧١	١٨٩	١٤٤
٨٣	١٨٥	١٤٥	٨٥	١٩٢	١٤٥
٧١	١٩١	١٤٦	٣٢	١٩١	١٤٦
٨٩	١٩٠	١٤٧	٣٨	١٨١	١٤٧
٩٠	١٨١	١٤٨	٥٥	١٧٩	١٤٨
٨٧	١٨٩	١٤٩	٥٦	١٧٩	١٤٩

٨٥	١٨٨	١٥٠	٧٠	١٨٢	١٥٠
٥٧	١٨٨	١٥١	٦٥	١٨٧	١٥١
٩٠	١٨٦	١٥٢	٦٣	١٨٦	١٥٢
٩٤	١٨٥	١٥٣	٢٩	١٨٥	١٥٣
٧٠	١٨٢	١٥٤	٩٣	١٨١	١٥٤
٧٦	١٩١	١٥٥	٧٤	١٨٣	١٥٥
٧٨	١٨٨	١٥٦	٧٩	١٨٥	١٥٦
٩٠	١٩١	١٥٧	٩٠	١٨٧	١٥٧
٥٥	١٨٩	١٥٨	٣٩	١٨٥	١٥٨
٩٠	١٨٨	١٥٩	٧٩	١٨٦	١٥٩
٣٩	١٨٨	١٦٠	٥٥	١٨٤	١٦٠
٧٩	١٨٦	١٦١	٧٤	١٨٢	١٦١
٥٥	١٨٤	١٦٢	٣٠	١٨٧	١٦٢
٧٤	١٨٥	١٦٣	٣٣	١٨٠	١٦٣
٣٠	١٨٣	١٦٤	٧٥	١٨٦	١٦٤
٣٣	١٨٩	١٦٥	٥٠	١٨٠	١٦٥
٧٥	١٨٣	١٦٦	٤٠	١٨٩	١٦٦
٥٠	١٨٣	١٦٧	٣٦	١٨١	١٦٧
٤٠	١٨٨	١٦٨	٦٩	١٨٧	١٦٨
٣٢	١٨٩	١٦٩	٧٧	١٨٦	١٦٩
٣٨	١٨٧	١٧٠	٦٧	١٩٠	١٧٠
٥٥	١٨٥	١٧١	٥٠	١٨٤	١٧١
٥٦	١٨٦	١٧٢	٥٣	١٨١	١٧٢
٧٠	١٨٧	١٧٣	٦٤	١٨٥	١٧٣
٦٥	١٨٧	١٧٤	١٦	١٩١	١٧٤
٦٣	١٨٦	١٧٥	٨٢	١٨١	١٧٥

٢٩	١٨١	١٧٦	٢٠	١٨١	١٧٦
٩٣	١٨٣	١٧٧	٦٤	١٨٣	١٧٧
٧٤	١٨٦	١٧٨	٨١	١٨٨	١٧٨
٩٩	١٨٢	١٧٩	٩٧	١٨٨	١٧٩
٨١	١٨٤	١٨٠	٨٣	١٨٦	١٨٠
٩٧	١٨٧	١٨١	٩٣	١٨٠	١٨١
٨٣	١٨٤	١٨٢	٧٢	١٩١	١٨٢
٩٣	١٨٦	١٨٣	٣٥	١٨٠	١٨٣
٧٢	١٨٦	١٨٤	٥٠	١٨٨	١٨٤
٣٥	١٨٤	١٨٥	٥٤	١٨١	١٨٥
٥٠	١٨١	١٨٦	٨٤	١٨٥	١٨٦
١٠٠	١٨٣	١٨٧	٧٢	١٨٦	١٨٧
٢٨	١٨٢	١٨٨	٨١	١٨٨	١٨٨
٩٧	١٨٧	١٨٩	٨٠	١٨٥	١٨٩
٦٩	١٨٦	١٩٠	٩٥	١٨١	١٩٠
٨٠	١٨٣	١٩١	٨٥	١٨٢	١٩١
٤١	١٨٨	١٩٢	٥٤	١٨٢	١٩٢
٧٧	١٨٧	١٩٣	٩٩	١٨٦	١٩٣
١٠٠	١٨٩	١٩٤	٧٣	١٨٤	١٩٤
٥١	١٨٩	١٩٥	٧٩	١٩١	١٩٥
٩٠	١٨٩	١٩٦	٩١	١٨٠	١٩٦
٦٨	١٩١	١٩٧	٦٢	١٨٣	١٩٧
٨٠	١٨١	١٩٨	٨٤	١٨٢	١٩٨
٨١	١٨٠	١٩٩	٦٠	١٩٠	١٩٩
٦٧	١٨٩	٢٠٠	٣٤	١٨٧	٢٠٠
٦٠	١٨٧	٢٠١	٥٦	١٩٠	٢٠١

٣٤	١٨١	٢٠٢	٦٩	١٨٨	٢٠٢
٥٦	١٨٨	٢٠٣	٣٠	١٩٠	٢٠٣
٦٩	١٨٢	٢٠٤	٥٥	١٩١	٢٠٤
٣٠	١٨٢	٢٠٥	٥٠	١٨٢	٢٠٥
٥٥	١٨٤	٢٠٦	٦٨	١٩٠	٢٠٦
٥٠	١٨١	٢٠٧	٥٩	١٩١	٢٠٧
٦٨	١٨٠	٢٠٨	٥٢	١٨٨	٢٠٨
٥٩	١٨٧	٢٠٩	٥٨	١٨٠	٢٠٩
٥٢	١٩١	٢١٠	٧٠	١٨٥	٢١٠
٥٨	١٨٩	٢١١	٨٣	١٨٤	٢١١
٧٠	١٨٧	٢١٢	٥٥	١٨٧	٢١٢
٨٣	١٨٧	٢١٣	٧٦	١٨٤	٢١٣
٥٥	١٨٦	٢١٤	٤٠	١٨٦	٢١٤
٧٦	١٨٠	٢١٥	٦٦	١٨٦	٢١٥
٤٠	١٨٨	٢١٦	٨٨	١٨٥	٢١٦
٦٦	١٨٤	٢١٧	٧٠	١٨٧	٢١٧
٨٨	١٨٦	٢١٨	٩٢	١٨٢	٢١٨
٧٠	١٨٧	٢١٩	٨٨	١٨٥	٢١٩
٩٢	١٨٢	٢٢٠	٢٩	١٨١	٢٢٠
٨٨	١٨٤	٢٢١	٩٣	١٩٢	٢٢١
٢٩	١٨٦	٢٢٢	٨٥	١٨٧	٢٢٢
٩٣	١٨٢	٢٢٣	٦٤	١٩١	٢٢٣
٣٦	١٨٣	٢٢٤	٦٥	١٨٥	٢٢٤
٦٩	١٨٠	٢٢٥	٨٩	١٨٨	٢٢٥
٧٧	١٩١	٢٢٦	٥٣	١٩١	٢٢٦
٦٧	١٨٠	٢٢٧	٦٢	١٨٧	٢٢٧

٥٠	١٨٥	٢٢٨	٨٩	١٨٢	٢٢٨
٥٣	١٨٩	٢٢٩	٣٤	١٩٠	٢٢٩
٦٤	١٩١	٢٣٠	٥٧	١٨٠	٢٣٠
١٦	١٨٥	٢٣١	٧٧	١٨٤	٢٣١
٨٢	١٨٩	٢٣٢	٩١	١٨٥	٢٣٢
٢٠	١٩٠	٢٣٣	١٠٠	١٨٩	٢٣٣
٦٤	١٨٣	٢٣٤	٨٩	١٩٠	٢٣٤
٣٦	١٨٦	٢٣٥	٩٧	١٨٤	٢٣٥
٦٩	١٩١	٢٣٦	٩٩	١٨٦	٢٣٦
٧٧	١٨٩	٢٣٧	٧٧	١٨٦	٢٣٧
٦٧	١٨٤	٢٣٨	٨٦	١٨٤	٢٣٨
٥٠	١٨٦	٢٣٩	٥٠	١٨٧	٢٣٩
٥٣	١٨٧	٢٤٠	٩٠	١٨٤	٢٤٠

ملحق (٨)

أسماء مدرسي مجموعتي عينة البحث

اسماء مدرسي المجموعة التجريبية

ت	أسم المدرس	المدرسة	القاطع
١	رقية عبد الرزاق	ث/ الشرقية للبنات	الكرادة
٢	شذى عبد علي	ث/ فاطمة بنت الحسين للبنات	الكرادة
٣	سكينة عبد العباس فاضل	ث/ الشهيد عارف البصري للبنات	الكرادة
٤	أقبال جليل شكر	ث/ الشهيد محمد باقر الحكيم للبنين	الكرادة
٥	عبد الله عبد الرضا ابراهيم	ع/ النظامية للبنين	الكرادة
٦	ابراهيم كريم عبود	ع/ الشرقية للبنين	الكرادة
٧	نبراس هادي علي	ث/ الكوثر للبنات	الكرادة
٨	ضحى جاسم رحيم	ع/ الفرح للبنات	الكرادة
٩	زهراء علاء عبد الحسين	ث/ التكامل للبنات	الكرادة
١٠	افراح عباس يونس	ث/ دجلة للبنات	الكرادة
١١	مريم يحيى مهدي	ث/ العقيدة للبنات	الكرادة
١٢	اسماء ثامر سالم	ث/ الزهراء للبنات	الكرادة
١٣	خيرية خير الله	ث/ الزهراء للبنات	الكرادة
١٤	الاء شاكر محمد جواد	ث/ الجمهورية للبنات	الكرادة
١٥	رقية راجي حميد	ث/ التآخي للبنات	الغددير
١٦	وجدان هاشم	ث/ المعرفة للبنات	الغددير
١٧	فدوى محمد جعفر	ع/ التسامح للبنات	المشثل
١٨	ليندا يوسف	ث/ بدر الكبرى للبنات	زيونة
١٩	ميسون رشيد شوكت	ث/ ايلاف للبنات	زيونة

الأمين	ث/ النزاهة للبنات	الاء نوري زامل	٢٠
الأمين	ع/ الناصرة للبنات	مروة محمد علي	٢١
المثتل	ع/ الجمهورية للبنين	علي سلمان عبد الحسين	٢٢
شارع فلسطين	ث/ المتميزات للبنات	وفاء محمد عباس	٢٣
الزعفرانية	ع/المهج للبنات	ميعاد طاهر محمد	٢٤

أسماء مدرسي المجموعة الضابطة

ت	أسم المدرس	المدرسة	القاطع
١	شان عبد الكريم محمد علي	ث/ الشرقية للبنات	الكرادة
٢	صلاح مهدي علوان	ث/ الامام الجواد للبنين	الكرادة
٣	امل علوان محمد	ث/ الكرامة للبنات	الكرادة
٤	لينا علي حسين	ع/ العقيدة للبنات	الكرادة
٥	أنيسة جواد كاظم	ع/ الهدى للبنات	الكرادة
٦	سندس صبحي	ث/ دجلة للبنات	الكرادة
٧	انفال هاشم سيد محمد	ث/ المقدم للبنين	البلديات
٨	ليلي حسن سلمان	ع/ بلقيس للبنات	البلديات
٩	هدى هادي جاسم	ع/ بلقيس للبنات	البلديات
١٠	فاطمة عباس حسين	ع/ عائشة للبنات	البلديات
١١	عائشة جبر	ع/ عائشة للبنات	البلديات
١٢	حسين سريح أبتير	ع/ الجمهورية للبنين	المثتل
١٣	منى محمد جواد	ع/ الناصرة للبنات	الأمين
١٤	آمال عيسى	ث/ المتميزين للبنين	شارع فلسطين
١٥	زينب عبد الزهرة	ث/ المتميزات للبنات	شارع فلسطين

شارع فلسطين	ع/ ذات الصواري للبنات	اخلاص غلام	١٦
شارع فلسطين	ع/ ذات الصواري للبنات	زينب خليل ابراهيم	١٧
بغداد الجديدة	ع/ حطين للبنات	زينة فوزي شهاب	١٨
بغداد الجديدة	ث/ الخليج العربي للبنات	علية حسين عواد	١٩
بغداد الجديدة	ث/ الخليج العربي للبنات	هند عبد المطلب عبد الوهاب	٢٠
بغداد الجديدة	ع/ ابن رشد للبنين	حسام صلاح الدين توفيق	٢١
زيونة	ث/ الفرقان للبنين	ذكرى حبيب شويل	٢٢
زيونة	ث/ ايلاف للبنات	ماجدة هاشم مطلق	٢٣
الزعفرانية	ع/ المهج للبنات	الهام اصعيوج شمخي	٢٤

ملحق (٩)

أسماء مشرفي ومدرسي علم الأحياء الذين تم الإستعانة بهم /المديرية العامة لتربية بغداد

الرصافة (٢)

ت	العنوان الوظيفي	الإختصاص	التدريبية	الحاجات	البرنامج	محتوى
١	مشرف	علوم حياة	*	*	*	
٢	مشرف	علوم حياة	*	*	*	
٣	مشرف	علوم حياة	*	*	*	
٤	مدرس	علوم حياة	*			
٥	مدرس	علوم حياة	*			
٦	مدرس	علوم حياة	*			
٧	مدرس	علوم حياة	*			
٨	م.م	علوم حياة	*			
٩	مدرس	علوم حياة	*			
١٠	مدرس	علوم حياة	*			
١١	مدرس	علوم حياة	*			
١٢	مدرس	علوم حياة	*			
١٣	مدرس	علوم حياة	*			
١٤	مدرس	علوم حياة	*			
١٥	مدرس	علوم حياة	*			
١٦	مدرس	علوم حياة	*			
١٧	مدرس	علوم حياة	*			
١٨	مدرس	علوم حياة	*			

ملحق (١٠- أ)

أستبانة رأي حول صلاحية فقرات مقياس الكفاءة المدركة
(بصورته الأولى)

جامعة بغداد

كلية التربية للعلوم الصرفة/ابن الهيثم

قسم العلوم التربوية والنفسية

دكتوراه طرائق تدريس علوم الحياة

الأستاذ الفاضل الدكتور المحترم.

تحية طيبة..

تروم الباحثة إجراء البحث الموسوم (بناء برنامج تدريبي وفقا لأبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الاحياء وأثره في كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند طلبتهم) ولتحقيق هدف البحث تطلب ذلك بناء مقياس الكفاءة المدركة Perceived Efficiency Measure لمدرسي علم الاحياء للصف الرابع العلمي بالإستناد الى نظرية بندورا للكفاءة المدركة حيث تعرفها الباحثة نظرياً على انها: (أحكام الفرد وتوقعاته بما يملكه من مقومات عقلية معرفية، إنفعالية، إجتماعية في معالجة المواقف والمهام ومدى الإصرار وبذل الجهد في ظل المحددات البيئية القائمة) واشتقت من التعريف المجالات الاتية: المجال: (المعرفي، الاصرار والجهد المبذول، الاجتماعي، الانفعالي) ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال تسترشد الباحثة بأرائكم في الإجابة عن صلاحية فقرات المقياس من حيث صياغتها وتمثيلها للظاهرة موضوع الدراسة ومناسبتها لمجتمع البحث. علماً إن بدائل الإجابة هي:
(تنطبق علي دائماً, احيانا , نادرا - لا تنطبق علي أبداً)، و ان الفقرات السلبية للمقياس مؤشر عليها بـ (*)

مع خالص الشكر والتقدير..

الباحثة

يسرى قاسم طالب

اولا: المجال المعرفي: يتمثل بقدرة المدرس في فهم ما يدور حوله من خلال تمتعه بالامكانيات والمعلومات العامة وتوظيفها في مواقف مختلفة.

ت	الفقرات	اعداد الباحثة	صالحة	غير صالحة	تحتاج الى تعديل
١	أستطيع التنوع في طرائق تدريس مادة علم الاحياء لكسر الجمود.				
٢	أبحث عن المعارف والمعلومات الجديدة التي تقيدني في تقديمي في مهنتي.				
٣	أشجع طلبتي على أبتكار وسائل تعليمية من خامات البيئة.				
٤	أقدم الحلول البديلة للمشكلات التي تواجه طلبتي في أستيعاب مادة علم الأحياء.				
٥	أنسق لإقامة الرحلات العلمية وزيارة المواقع الاثرية.				
٦	أضمن خطة الدرس أنشطة تشجع الطلبة على العناية بنظافة البيئة.				
٧	أحرص على استخدام الوسائل التكنولوجية في التدريس إذا أتاحت لي الفرصة لذلك.				
٨	أجدد معلوماتي الصحية لوقاية نفسي من الامراض.				
٩	أوجه طلبتي الى الأستخدام الرشيد للموارد الطبيعية عن طريق درس الاحياء.				
١٠	أمتلك ثقافة علمية واسعة*.				
١١	أنظم حملات بيئية مع طلبتي من وقت لآخر.				
١٢	أربط محتوى درس الأحياء بالحياة اليومية.				
١٣	أجد أن وقتي ضيق يحول دون مطالعة الكتب النافعة*.				

				١٤	أحفز على عمل مسابقات علمية ثقافية بين الطلبة.
				١٥	أتناقل في ممارسة التمارين الرياضية اليومية*.
				١٦	أمتلك مهارة في قراءة الكتب بشكل أسرع من زملائي.
				١٧	أتمكن من ربط الدرس بآيات قرآنية.
				١٨	أمهد لدرسي بأسئلة عقلية تستثير تفكير طلبتي.
				١٩	أصوب الاخطاء في الكتاب المدرسي.
				٢٠	أكتشف مواهب وقدرات طلبتي واعمل على تنميتها.

ثانياً: مجال الاصرار والجهد المبذول: يتمثل بقدرة المدرس على تنفيذ ماتم تخطيطه مسبقا و بذل الجهد حتى يتحقق الهدف المنشود.

ت	الفقرات	اعداد الباحثة	صالحة	غير صالحة	تحتاج الى تعديل
١	أنفذ ما خططته للمستقبل وأعمل على جعله حقيقة.				
٢	أتمكن من التفكير في عدد من الحلول الممكنة للمشكلة التي تواجهني.				
٣	أركز في عملي مهما كانت الظروف من حولي.				
٤	أشعر أن العمر يمضي سريعاً دون أن أحقق هدفي في الحياة.*				
٥	خبراتي السابقة في الفشل تُعزز الجهود والهمة.				
٦	أستطيع إتخاذ قراراتي بسهولة دون تردد.				
٧	أجد أن نقد الآخرين لأعمالي بإستمرار يفقدني الحماسة والمثابرة* .				
٨	أستمر بالعمل المبدع والمثابرة حتى لو لم ألقَ المكافأة من الآخرين.				
٩	أفقد الحماسة في النشاط الذي بدأته عند وجود عقبة				

				في طريقي* .
				١٠ أستخدم نقاط قوتي في معالجة نقاط ضعفي.
				١١ أخطر بالإقدام على أي عمل لتقتي على إنجازته بنجاح.
				١٢ أسعى الى تحسين مهاراتي في ما هو جديد وحديث في مجال التكنولوجيا.
				١٣ أفضل أن أنتظر حتى تأتيني الفرصة المناسبة في تحقيق هدفي* .
				١٤ أستمتع بعمل الاشياء التي يراها الآخرون صعبة.
				١٥ أحسن نفسي بإستمرار وأكون مسؤولاً عن نتائج أفعالي .
				١٦ أمتلك القدرة على الإدخار لتنمية بعض المشاريع.
				١٧ اجد أن مستقبلي محدد وأهدافي صعبة المنال* .
				١٨ أستثمر كل لحظة في حياتي بما هو نافع.
				١٩ أكتفي بالتعامل والسير على ما هو موجود ومألوف* .

ثالثاً: المجال الاجتماعي: يتمثل بقدرة المدرس في الإهتمام الإجتماعي وكسب رضا الاخرين والتواضع الحقيقي الذي يؤدي الى علاقات اجتماعية ناجحة.

ت	اعداد الباحثة	صالحة	غير صالحة	تحتاج الى تعديل
١				أحفظ أسماء طلبتي جميعهم وأناديهم بأسمائهم.
٢				أجد صعوبة في اقناع المقابل على ترك بعض عاداته السيئة* .
٣				أتيح لطلبتي فرص التفكير والمناقشة وإبداء الرأي .
٤				أقبل النقد البناء من طلبتي برحابة صدر.
٥				أحفز على التعليم المستمر عن طريق مجالس

				الآباء.	
				أتحيز في سلوكي الى احد اولادي او طلبتي *.	٦
				أشجع على اختيار الرفقة الصالحة عن طريق درس الأحياء.	٧
				التزم بمواعيد الدوام الرسمي وأتحاشى التغيب.	٨
				أتميز بحسن المظهر وبشاشة الوجه.	٩
				أخصص جزءاً من وقتي لأتواصل مع زملائي وطلبتي .	١٠
				أتردد في مشاركة الآخرين في أفراحهم وأحزانهم.*	١١
				أحفز طلبتي على التمسك بالأنظمة والقوانين عن طريق درس الاحياء.	١٢
				أبحث عن الشخصيات الناجحة في الحياة وأقتدي بهم.	١٣
				أواجه صعوبة في مسامحة من أسوأ الي *.	١٤
				أرى أني شخص محبوب ولدي شعبية كبيرة بين زملائي وطلبتي.	١٥
				لدي أسلوب الحوار الديمقراطي في حل المشاكل التي تواجهني.	١٦
				أمتلك شخصية جادة في جميع الأوقات.*	١٧
				أدافع عن حقوق الآخرين فوراً إذا شعرت بظلم نحوهم.	١٨
				أتناقل في تقديم النصيحة والمشورة لمن يطلبها مني*.	١٩

رابعاً: المجال الانفعالي: يتمثل بقدرة المُدرّس بالتحكم وضبط مشاعر الخوف والقلق والانفعالات والضغوطات بكفاءة.

ت	الفقرات	اعداد الباحث	صالحة	غير صالحة	تحتاج الى تعديل
١	أشعر بالقلق فيمنعني من تحقيق هدفي بالرغم من إمكانية تحقيقه*.				
٢	أنظر الى المُستقبل بتفاؤل.				
٣	أُصاب بالإحباط عندما تمر على ذاكرتي مواقف تثير إنفعالاتي السلبية*.				
٤	أحرص على ضبط نفسي عند وقوع تجاوزات من طلبتي.				
٥	أتحكم في نفسي بعدم مقاطعة المتحدث إذا كان لدي شيء ملح أود قوله.				
٦	أخشى التعرض للفقر والحاجة مستقبلاً*.				
٧	أندم كثيراً على أقوالي عندما أغضب.				
٨	أدرك مايقال عني أنني شخص متسرع في إصدار الأحكام*.				
٩	أتجاهل بعض المواقف التي تثير غضبي.				
١٠	أصبح عدوانياً عندما أكون متضايقاً*.				
١١	أتصف بالهدوء عند إنجاز اي عمل أقوم به.				
١٢	أعترف بمشاعري السلبية وأعمل على مواجهتها دون الهروب منها.				
١٣	ألجأ الى السكوت عند رؤية حالات الفساد خوفاً على علاقتي المهنية*.				
١٤	أنظر الى الجانب الإيجابي بدل السلبي لمن حولي				

				في جميع الأحوال.	
				أشعر بالملل لأن الحياة في نظري ليست ذات معنى*.	١٥
				أرتبك في المواقف الصعبة والحرجة*.	١٦
				أستطيع ان اخلق جو من المرح في أوقات الإحباط والضيق.	١٧
				أثور بسرعة من الذين يخالفوني الرأي*.	١٨

ملحق (١٠- ب)

مقياس الكفاءة المدركة بصورته النهائية

عزيزي المُدرّس.... عزيزتي المُدرّسة...

إستناداً الى كفاءتك وخبرتك السابقة في تدريس مادة علم الإحياء يرجى ملء الاستمارة الآتية التي تتكون من (٧٥ فقرة) تمثل مجموعة من العبارات عليك قراءة كل عبارة بدقة، ثم تثبيت رأيك بصدق في الحقل الذي تجده مناسباً، علماً ان بدائل الإجابة هي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً). يرجى الإلتزام بالآتي:

١- أكتب المعلومات المطلوبة أدناه ٢- عدم ترك أي فقرة بدون إجابة:

وشكراً لتعاونكم معنا

ت	العبارة	تنطبق علي دائماً	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي أبداً
١	أستطيع التنوع في طرائق تدريس مادة علم الاحياء لكسر الجمود.				
٢	أبحث عن المعارف والمعلومات الجديدة التي تفيدني في تقديمي في مهنتي.				
٣	أشجع طلبتي على أبتكار وسائل تعليمية من خامات البيئة.				
٤	أقدم الحلول البديلة للمشكلات التي تواجه طلبتي في أستيعاب مادة علم الأحياء.				
٥	أنسق لإقامة الرحلات العلمية وزيارة المواقع الاثرية.				
٦	أضمن خطة الدرس أنشطة تشجع الطلبة على العناية بنظافة البيئة.				
٧	أحرص على استخدام الوسائل التكنولوجية في التدريس إذا أتاحت لي الفرصة لذلك.				

				أجدد معلوماتي الصحية لوقاية نفسي من الامراض.	٨
				أوجه طلبتي الى الأستخدام الرشيد للموارد الطبيعية عن طريق درس الاحياء.	٩
				أمتلك ثقافة علمية واسعة.	١٠
				أنظم حملات بيئية مع طلبتي من وقت لآخر.	١١
				أربط محتوى درس الأحياء بالحياة اليومية.	١٢
				أجد أن وقتي ضيق يحول دون مطالعة الكتب النافعة.	١٣
				أحفز على عمل مسابقات علمية ثقافية بين الطلبة.	١٤
				أنتقل في ممارسة التمارين الرياضية اليومية.	١٥
				أمتلك مهارة في قراءة الكتب بشكل أسرع من زملائي.	١٦
				أتمكن من ربط الدرس بآيات قرآنية.	١٧
				أمهّد لدرسي بأسئلة عقلية تستثير تفكير طلبتي.	١٨
				أصوب الاخطاء في الكتاب المدرسي.	١٩
				أكتشف مواهب وقدرات طلبتي واعمل على تنميتها.	٢٠
				أنفذ ما خططته للمستقبل وأعمل على جعله حقيقة.	٢١
				أتمكن من التفكير في عدد من الحلول الممكنة للمشكلة التي تواجهني.	٢٢
				أركز في عملي مهما كانت الظروف من حولي.	٢٣
				أشعر أن العمر يمضي سريعا دون أن أحقق هدفي في الحياة.	٢٤
				خبراتي السابقة في الفشل تعزز الجهود والهمة.	٢٥
				أستطيع اتخاذ قراراتي بسهولة دون تردد.	٢٦
				أجد أن نقد الاخرين لأعمالي باستمرار يفقدني الحماسة والمثابرة.	٢٧
				أستمر بالعمل المبدع والمثابرة حتى لو لم ألقَ المكافأة من الآخرين.	٢٨
				أفقد الحماسة في النشاط الذي بدأته عند وجود عقبة	٢٩

				في طريقي.
				٣٠ أستخدم نقاط قوتي في معالجة نقاط ضعفي.
				٣١ أخطر بالإقدام على أي عمل لتقتي على انجازه بنجاح.
				٣٢ أسعى الى تحسين مهاراتي في ما هو جديد وحديث في مجال التكنولوجيا.
				٣٣ أفضل أن أنتظر حتى تأتيني الفرصة المناسبة في تحقيق هدفي.
				٣٤ أحسن نفسي بإستمرار وأكون مسؤولاً عن نتائج أفعالي .
				٣٥ أمتلك القدرة على الإدخار لتنمية بعض المشاريع.
				٣٦ اجد أن مستقبلي محدد وأهدافي صعبة المنال.
				٣٧ أستثمر كل لحظة في حياتي بما هو نافع.
				٣٨ أكتفي بالتعامل والسير على ما هو موجود ومألوف.
				٣٩ أحفظ اسماء طلبتي جميعهم وأناديهم بأسمائهم.
				٤٠ أجد صعوبة في اقناع المقابل على ترك بعض عاداته السيئة.
				٤١ أتيج لطلبتي فرص التفكير والمناقشة وأبداء الرأي .
				٤٢ أتقبل النقد البناء من طلبتي برحابة صدر.
				٤٣ أحفز على التعليم المستمر عن طريق مجالس الآباء.
				٤٤ أتحيّز في سلوكي الى احد اولادي او طلبتي.
				٤٥ أشجع على أختيار الرفقة الصالحة من خلال درس الاحياء.
				٤٦ التزم بمواعيد الدوام الرسمي وأتحاسى التغيب.
				٤٧ أتميز بحسن المظهر وبشاشة الوجه.
				٤٨ أخصص جزء من وقتي لأتواصل مع زملائي وطلبتي.
				٤٩ أتردد في مشاركة الآخرين في أفراحهم وأحزانهم.

				٥٠	أحفز طلبتي على التمسك بالانظمة والقوانين من خلال درس الاحياء.
				٥١	أبحث عن الشخصيات الناجحة في الحياة وأقندي بهم
				٥٢	أواجه صعوبة في مسامحة من أسوأ الي.
				٥٣	أرى أنني شخص محبوب ولدي شعبية كبيرة بين زملائي وطلبتي
				٥٤	لدي أسلوب الحوار الديمقراطي في حل المشاكل التي تواجهني.
				٥٥	أمتلك شخصية جادة في جميع الأوقات.
				٥٦	أدافع عن حقوق الآخرين فوراً إذا شعرت بظلم نحوهم.
				٥٧	أنتاقل في تقديم النصيحة والمشورة لمن يطلبها مني.
				٥٨	أشعر بالقلق فيمنعني من تحقيق هدفي بالرغم من امكانية تحقيقه.
				٥٩	أنظر الى المستقبل بتفاؤل.
				٦٠	أصاب بالأحباط عندما تمر على ذاكرتي مواقف تثير أنفعالاتي السلبية.
				٦١	أحرص على ضبط نفسي عند وقوع تجاوزات من طلبتي.
				٦٢	أتحكم في نفسي بعدم مقاطعة المتحدث إذا كان لدي شيء ملح أود قوله.
				٦٣	أخشى التعرض للفقير والحاجة مستقبلا.
				٦٤	أندم كثيرا على أقوالي عندما أغضب.
				٦٥	أدرك مايقال عني أنني شخص متسرع في إصدار الأحكام.
				٦٦	أتجاهل بعض المواقف التي تثير غضبي.
				٦٧	أصبح عدوانيا عندما أكون متضايقا.
				٦٨	أتصف بالهدوء عند إنجاز اي عمل اقوم به.

				٦٩	أعترف بمشاعري السلبية وأعمل على مواجهتها دون الهروب منها.
				٧٠	ألجأ الى السكوت عند رؤية حالات الفساد خوفا على علاقتي المهنية.
				٧١	أنظر الى الجانب الإيجابي بدل السلبي لمن حولي في جميع الاحوال.
				٧٢	أشعر بالملل لإن الحياة في نظري ليست ذات معنى.
				٧٣	أرتبك في المواقف الصعبة والمحرجة.
				٧٤	أستطيع ان اخلق جو من المرح في اوقات الاحباط والضيق.
				٧٥	أثور بسرعة من الذين يخالفوني الرأي.

ملحق (١١- أ)

أستبانة رأي حول صلاحية فقرات مقياس القيم (بصورته الأولى)

جامعة بغداد

كلية التربية للعلوم الصرفة / ابن الهيثم

قسم العلوم التربوية والنفسية

دكتوراه طرائق تدريس علوم الحياة

الأستاذ الفاضل الدكتور المحترم.

تحية طيبة..

تروم الباحثة إجراء البحث الموسوم بـ (بناء برنامج تدريبي وفقا لأبعاد التنمية البشرية لمدرسي علم الاحياء وأثره في كفاءتهم المدركة وتنمية القيم عند طلبتهم) ولتحقيق هدف البحث تطلب ذلك اعداد مقياس القيم (Values) لطلبة الصف الرابع العلمي ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال تسترشد الباحثة بأرائكم في الإجابة عن صلاحية فقرات المقياس من حيث صياغتها وتمثيلها للظاهرة موضع الدراسة بالإستناد الى التعريف النظري الآتي للقيم: عبارة عن تنظيمات لإحكام عقلية إنفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وواجه النشاط، والقيم موضوع الإتجاهات، والقيم تعبير عن دوافع الانسان وتمثل الاشياء التي نوجه رغباتنا واتجاهاتنا نحوها. (زهران ١٩٧٧، ١٣٢)

يتضمن المقياس أربع انواع من القيم تم اختيارها بالإعتماد على المصادر والبحوث والدراسات السابقة

وستضع الباحثة بدائل الاجابات الاتية: موافق بشدة- موافق - غير موافق

مع خالص الشكر والتقدير..

الباحثة

يسرى قاسم طالب

دكتوراه/طرائق تدريس علوم الحياة

أولاً: القيم العلمية الثقافية: Scientific cultural values

هي الأحكام العقلية الإنفعالية المتعلقة بقضايا العلم ومواقفه وموضوعاته، التي تُعد موجّهات لسلوك الإنسان بإيجابية نحو تلك القضايا، وتجعله قادراً على مواجهة المواقف العلمية والتكنولوجية والاجتماعية والثقافية بإقتدار، إذ يأخذ بقيمة العقلانية في المواقف التي تتطلب التصرف الواعي، ويأخذ بالمتابعة العلمية في حالة تحصيل العلم من مدرسيه . (خزعلي، ١١٨، ٢٠٠٩) و(الشياح، ٢٠١٤، ٥٥٦)

ت	الفقرات	إعداد الباحثة	صلاحية الفقرات	
			صالحة	غير صالحة
			تحتاج الى تعديل	
١	أجد إن إثراء معلوماتي العلمية يزيد إستيعابي للمادة الدراسية.			
٢	أساهم في التعبير عن رأيي العلمي أثناء الدرس دون تردد.			
٣	أكون دقيقاً في نقل المعلومات العلمية من مصادر موثوق بها.			
٤	أنظر الى المشكلات من الجانب العلمي في التفكير.			
٥	أرغب بمتابعة المُستحدثات العلمية والتكنولوجية.			
٦	أنتطلع لأكون عالماً إسوة بالعلماء السابقين.			
٧	أبادر بنشر المعلومة العلمية وعدم إحتكارها لنفسي.			
٨	أقدر عظمة الخالق في خلقه للكون والقوانين التي تحكمه.			
٩	أرى إن القراءة وسيلة لإستثمار الوقت وزيادة المعلومات الثقافية.			
١٠	أؤمن بأن العلم أساس سعادة الفرد ورفاهية			

				المجتمع.	
				أحكم على رأي الآخرين من منظور علمي غير شخصي.	١١
				أعترف بجهود العلماء وفضلهم.	١٢
				أؤيد تبني مهارات التفكير الابداعي اثناء دراستي العلمية.	١٣
				أناقش الآخرين إستناداً الى حجج علمية منطقية.	١٤

ثانياً: القيم الاجتماعية الاخلاقية Social moral values

وهي تعكس إهتمام الفرد وميله الى غيره من الناس فهو يحبهم ويميل الى مساعدتهم ويعد ذلك اشباعاً له وينظر الى غيره على انهم وسائل لغايات اخرى، ويتميز حاملوا هذه القيم بالعطف، الحنان، وخدمة الاخرين وينظر اليهم كغايات وليسوا وسائل لغايات اخرى (رزوقي وضمياء ٢٠١٧، ٢٤٨) وكذلك العدل، الاحسان، الاحترام، الصدق، التواضع، الوفاء وغيرها.

(السليتي ٢٠٠٨، ٢٦٣)

ت	الفقرات	صلاحية الفقرات		
		اعداد الباحثة	صالحة	غير صالحة
١	أكون سعيداً عند قيامي بعمل يعود بالفائدة للآخرين.			
٢	أتدخل في حالة وجود خلاف بين زملائي.			
٣	أتواصل مع زملائي وأشعرهم بأهمية وجودهم في حياتي.			
٤	أتسامح مع زميلي إذا ما أخطأ في حقي.			
٥	أؤمن بمفاهيم العدالة بين الأفراد بغض النظر عن الجنس والدين.			

				٦	أحترم مدرسي وزملائي والآخرين قولاً وفعلاً بوجودهم أو غيابهم.
				٧	التزم الصدق في حديثي مع الآخرين.
				٨	أتواضع مع الآخرين وأتحدث اليهم بأسلوب راقٍ.
				٩	أعتذر لمن أسىء إليه بقصد أو بدون قصد.
				١٠	أحرص على صحة الاختيار ذوي الاخلاق الفاضلة.
				١١	أتطوع للمشاركة في أي نشاط من شأنه خدمة المجتمع.
				١٢	التزم بوفاء الوعود بيني وبين أصدقائي.
				١٣	أكون لطيفاً مع أخوتي ولا أفعل الشجار معهم.

ثالثاً: القيم الاقتصادية البيئية Environmental economic values

ويقصد بها إهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع (مادي)، ومن أجل تحقيق هذا الهدف يتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق العمل والإنتاج والسعي (العمري ٢٠١٥، ١٠٦٥) كما إنها تنظم حياة الانسان في الجوانب الفكرية والسلوكية والمهارية والمتمثلة بالإهتمام بالبيئة والمحافظة عليها وإيجاد الحلول لمشكلاتها وتحديد الإختيارات الصحية والسليمة التي تسهل حياة المتعلم والمجتمع على حد سواء. (رزوقي وضمياء ٢٠١٧، ٢٨٨)

ت	الفقرات	صلاحية الفقرات		
		اعداد الباحثة	صالحة	غير صالحة
				تحتاج الى تعديل
١	أحب الاعتدال والوسطية في الإنفاق.			
٢	أتحكم بين توفير المال والتمتع بمباهج			

				الحياه.	
				أستثمر ضوء الشمس في إنارة منزلي بدلاً من الكهرباء.	٣
				أهتم بنوعية الغذاء أكثر من كميته للحفاظ على صحتي ورشاقتي.	٤
				أعتني بنفسي ونظافة جسمي وهندامي.	٥
				أحافظ على نظافة مدرستي وممتلكاتها.	٦
				أشجع زراعه حديقة بيتي ومدرستي	٧
				أمتنع عن البصق ورمي المخلفات من نافذة السيارة.	٨
				ألقي النفايات في الأماكن المخصصة لها عند زيارتي للأماكن الترفيهية.	٩
				أفتخر بزيارة بعض المواقع الأثرية في بلدي.	١٠
				أؤمن بأن التدخين مضر صحياً وبيئياً.	١١
				أتجنب هدر المياه.	١٢
				أهتم بفرز المخلفات لمحاولة إعادة تدويرها في المصانع.	١٣
				أعامل الحيوانات برفق حيث انها أحد مكونات السلسلة الغذائية.	١٤
				أشجع المنتج الوطني تحقيقاً للإكتفاء الذاتي.	١٥

سادساً: القيم الوطنية الامنية National political values

وهي مجموعة الاهتمامات والافكار لدى الفرد والتي تعبر عن علاقته بوطنه الذي يعيش فيه والذي يؤمن حقوقه وواجباته (العبادي وريما، ٢٠١١: ٧) وتعكس الهوية الوطنية والانتماء للوطن والمشاركة والجهاد والتضحية في سبيله والالتزام الأمني والبعد عن الانحراف بكل أشكاله.

(ابراهيم: ٢٠٠٩، ٨٠٨)

صلاحية الفقرات				الفقرات	ت
تحتاج الى تعديل	غير صالحة	صالحة	اعداد الباحثة		
				أشارك في المناسبات الوطنية .	١
				أعتر بالعيش في وطني العراق.	٢
				أتحمل المسؤولية تجاه زملائي عند إنتخابي قائد للمجموعه.	٣
				أفخر ان أكون قدوة صالحة لزملائي.	٤
				أتجنب التحيز عند تطبيق التعليمات في جميع أنشطة العمل.	٥
				اشعر بالحماس عند سماع النشيد الوطني.	٦
				نجاحي في دروسي هو نجاح بلدي.	٧
				ألتزم بالقوانين والأنظمة داخل المدرسة.	٨
				أعتر بنزاهتي وأحارب الفساد بكافة مجالاته.	٩
				أحافظ على ممتلكات الدولة لانها ملك للجميع.	١٠
				أحترم العناصر الأمنية التي تسهر على سلامة المواطن.	١١

				أدعو الى الوحدة ونبذ الطائفية والعنف للعيش بسلام.	١٢
				أتفاخر بجيشنا الذي يستمد قوته من حب الوطن.	١٣
				أحصن عقلي من الأفكار الضالة التي تهدد الأمن والأستقرار.	١٤

ملحق (١١- ب)

مقياس القيم بصورته النهائية

عزيري الطالب

ارجو التفضل بقراءة كل فقرة بدقة وعناية ثم الاجابة على جميع الفقرات دون اهمال اي فقرة
بوضع علامة (√) امام الاختيار المناسب شاكرين تعاونكم معنا.

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير موافق
١	أجد إن إثراء معلوماتي العلمية أثناء دراستي للمقرر.			
٢	أساهم في التعبير عن رأيي العلمي دون تردد.			
٣	أكون دقيقاً في نقل المعلومات العلمية من مصادر موثوق بها.			
٤	أنظر الى المشكلات من منظور علمي في التفكير.			
٥	ارغب بمتابعة المُستحدثات العلمية والتكنولوجية.			
٦	أتطلع لأكون عالماً إسوة بالعلماء السابقين.			
٧	أبادر بنشر المعلومة العلمية وعدم إحتكارها لِنفسي.			
٨	أرى ان القراءة وسيلة لإستثمار الوقت وزيادة المعلومات الثقافية.			
٩	أؤمن بان العلم أساس سعادة الفرد ورفاهية المجتمع.			
١٠	أحکم على رأي الآخرين من منظور علمي غير شخصي.			
١١	أعترف بجهود العلماء وفضلهم.			
١٢	أؤيد تبني مهارات التفكير الابداعي اثناء دراستي			

			العلمية.
١٣			أناقش الآخرين إستناداً الى حجج علمية منطقية.
١٤			أكون سعيداً عند قيامي بعمل يعود بالفائدة للآخرين.
١٥			أتدخل في حالة وجود خلاف بين زملائي.
١٦			أتواصل مع زملائي وأشعرهم بأهمية وجودهم في حياتي.
١٧			أتسامح مع زميلي إذا ما أخطأ في حقي.
١٨			أؤمن بمفاهيم العدالة بين الأفراد بغض النظر عن الجنس والدين.
١٩			أحترم مدرسي وزملائي والآخرين قولاً وفعلاً بوجودهم أو غيابهم.
٢٠			التزم الصدق في حديثي مع الآخرين.
٢١			أتواضع مع الآخرين وأتحدث اليهم بأسلوب راقى.
٢٢			أعتذر لمن أسىء اليه بقصد أو بدون قصد.
٢٣			أحرص على صحبة الاخيار ذوي الاخلاق الفاضلة.
٢٤			أتطوع للمشاركة في أي نشاط من شأنه خدمة المجتمع.
٢٥			التزم بوفاء الوعود بيني وبين أصدقائي.
٢٦			أكون لطيفاً مع أخوتي ولا أفتعل الشجار معهم.
٢٧			أحب الاعتدال والوسطية في الإنفاق.
٢٨			أستثمر ضوء الشمس في إنارة منزلي بدلاً من الكهرباء.
٢٩			أهتم بنوعية الغذاء أكثر من كميته للحفاظ على صحتي ورشاقتي.
٣٠			أعتني بنفسي ونظافة جسمي وهندامي.
٣١			أحافظ على نظافة مدرستي وممتلكاتها.

			أشجع زراعته حديقة بيتي ومدرستي	٣٢
			أمتنع عن البصق ورمي المخلفات من نافذة السيارة.	٣٣
			ألقي النفايات في الأماكن المخصصة لها عند زيارتي للأماكن الترفيهية.	٣٤
			أفتخر بزيارة بعض المواقع الأثرية في بلدي.	٣٥
			أؤمن بأن التدخين مضر صحياً وبيئياً.	٣٦
			أتجنب هدر المياه.	٣٧
			أهتم بفرز المخلفات لمحاولة إعادة تدويرها في المصانع.	٣٨
			أعامل الحيوانات برفق حيث إنها أحد مكونات السلسلة الغذائية.	٣٩
			أشجع المنتج الوطني تحقيقاً للاكتفاء الذاتي.	٤٠
			أعتز بالعيش في وطني العراق.	٤١
			أتحمل المسؤولية تجاه زملائي عند إنتخابي قائد للمجموعه.	٤٢
			أفخر ان أكون قدوة صالحة لزملائي.	٤٣
			أتجنب التحيز عند تطبيق التعليمات في جميع أنشطة العمل.	٤٤
			أشعر بالحماس عند سماع النشيد الوطني.	٤٥
			أناجح في دروسي هو نجاح بلدي.	٤٦
			ألتزم بالقوانين والأنظمة داخل المدرسة.	٤٧
			أعتز بنزاهتي وأحارب الفساد بكافة مجالاته.	٤٨
			أحافظ على ممتلكات الدولة لأنها ملك للجميع.	٤٩
			أحترم العناصر الأمنية التي تسهر على سلامة المواطن.	٥٠
			أدعو الى الوحدة ونبذ الطائفية والعنف للعيش بسلام.	٥١

			٥٢	أتفاخر بجيشنا الذي يستمد قوته من حب الوطن.
			٥٣	أحصن عقلي من الأفكار الضالة التي تهدد الأمن والأستقرار.

ملحق (١٢ - أ)

القيمة التائية لفقرات مقياس الكفاءة المدركة لمدرسي علم الأحياء

الفقرة	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	الاختبار التائي	الدلالة الإحصائية
1	عليا	27	2.96	0.81	52	4.197	دالة
	دنيا	27	2.00	0.88			
2	عليا	27	3.85	0.36	52	7.600	دالة
	دنيا	27	2.44	0.89			
3	عليا	27	2.96	0.85	52	4.420	دالة
	دنيا	27	1.96	0.81			
4	عليا	27	2.96	0.81	52	2.302	دالة
	دنيا	27	2.44	0.85			
5	عليا	27	3.52	0.64	52	4.881	دالة
	دنيا	27	2.59	0.75			
6	عليا	27	3.15	0.72	52	3.200	دالة
	دنيا	27	2.56	0.64			
7	عليا	27	2.89	0.85	52	4.453	دالة
	دنيا	27	1.85	0.86			
8	عليا	27	3.67	0.48	52	6.678	دالة
	دنيا	27	2.26	0.98			
9	عليا	27	3.26	0.71	52	6.985	دالة

			0.91	1.70	27	دنيا	
دالة	7.586	52	0.64	2.22	27	عليا	10
			0.36	1.15	27	دنيا	
دالة	6.378	52	0.61	2.30	27	عليا	11
			0.54	1.30	27	دنيا	
دالة	3.964	52	0.73	3.33	27	عليا	12
			0.64	2.59	27	دنيا	
دالة	5.629	52	0.40	2.19	27	عليا	13
			0.68	1.33	27	دنيا	
دالة	4.009	52	0.98	3.04	27	عليا	14
			0.92	2.00	27	دنيا	
دالة	12.227	52	0.00	2.00	27	عليا	15
			0.36	1.15	27	دنيا	
دالة	3.295	52	0.78	3.30	27	عليا	16
			0.62	2.67	27	دنيا	
دالة	2.713	52	0.54	2.30	27	عليا	17
			0.85	1.96	27	دنيا	
دالة	4.723	52	0.69	3.41	27	عليا	18
			0.80	2.44	27	دنيا	
دالة	2.542	52	0.80	2.52	27	عليا	19
			0.79	1.19	27	دنيا	

دالة	3.849	52	0.75	2.78	27	عليا	20
			0.73	2.00	27	دنيا	
دالة	6.786	52	0.75	2.21	27	عليا	21
			0.74	1.99	27	دنيا	
دالة	5.447	52	0.70	3.56	27	عليا	22
			0.84	2.41	27	دنيا	
دالة	5.248	52	0.64	3.56	27	عليا	23
			0.80	2.52	27	دنيا	
دالة	6.391	52	1.02	2.96	27	عليا	24
			0.70	1.44	27	دنيا	
دالة	2.509	52	0.86	2.74	27	عليا	25
			0.74	1.63	27	دنيا	
دالة	4.386	52	0.64	3.56	27	عليا	26
			0.53	2.85	27	دنيا	
دالة	4.766	52	0.91	2.70	27	عليا	27
			0.80	1.59	27	دنيا	
دالة	4.328	52	0.95	3.15	27	عليا	28
			1.00	2.00	27	دنيا	
دالة	3.341	52	0.97	2.89	27	عليا	29
			0.90	2.04	27	دنيا	
دالة	2.371	52	0.48	2.33	27	عليا	30
			0.85	1.89	27	دنيا	

دالة	2.883	52	0.87	2.93	27	عليا	31
			0.72	2.30	27	دنيا	
دالة	5.790	52	0.70	2.89	27	عليا	32
			0.93	1.59	27	دنيا	
دالة	7.108	52	1.02	2.96	27	عليا	33
			0.67	1.30	27	دنيا	
غير دالة	1.515	52	0.68	2.67	27	عليا	34
			0.92	2.33	27	دنيا	
دالة	9.539	52	0.42	3.78	27	عليا	35
			0.00	3.00	27	دنيا	
دالة	6.067	52	0.81	3.26	27	عليا	36
			0.97	1.78	27	دنيا	
دالة	3.663	52	0.97	2.89	27	عليا	37
			0.96	1.93	27	دنيا	
دالة	7.222	52	0.67	2.70	27	عليا	38
			0.69	1.37	27	دنيا	
دالة	4.414	52	0.75	2.52	27	عليا	39
			0.85	1.56	27	دنيا	
دالة	7.981	52	0.97	3.11	27	عليا	40
			0.67	1.30	27	دنيا	
دالة	3.181	52	0.91	2.85	27	عليا	41

			0.80	2.11	27	دنيا	
دالة	4.867	52	0.51	3.48	27	عليا	42
			0.85	2.56	27	دنيا	
دالة	2.395	52	0.66	3.15	27	عليا	43
			0.19	1.96	27	دنيا	
دالة	2.646	52	0.64	2.89	27	عليا	44
			0.79	2.37	27	دنيا	
دالة	2.376	52	0.66	2.26	27	عليا	45
			0.79	0.19	27	دنيا	
دالة	6.949	52	0.53	2.15	27	عليا	46
			0.48	1.19	27	دنيا	
دالة	4.733	52	0.58	3.52	27	عليا	47
			0.73	2.67	27	دنيا	
دالة	3.976	52	0.72	3.15	27	عليا	48
			0.97	2.22	27	دنيا	
دالة	8.483	52	0.83	2.81	27	عليا	49
			0.51	1.22	27	دنيا	
دالة	4.429	52	0.75	2.41	27	عليا	50
			0.85	1.44	27	دنيا	
دالة	8.452	52	0.67	4.13	27	عليا	51
			0.81	2.42	27	دنيا	

دالة	5.087	52	0.64	3.52	27	عليا	52
			0.69	2.59	27	دنيا	
دالة	3.191	52	0.75	2.41	27	عليا	53
			0.87	1.70	27	دنيا	
دالة	4.279	52	0.89	3.22	27	عليا	54
			1.01	2.11	27	دنيا	
دالة	3.991	52	0.55	3.33	27	عليا	55
			0.85	2.56	27	دنيا	
دالة	4.356	52	0.67	2.30	27	عليا	56
			0.58	1.56	27	دنيا	
دالة	4.940	52	0.55	3.33	27	عليا	57
			0.98	2.26	27	دنيا	
دالة	5.138	52	0.63	3.63	27	عليا	58
			0.79	2.63	27	دنيا	
دالة	3.669	52	0.86	2.74	27	عليا	59
			0.85	1.89	27	دنيا	
دالة	3.238	52	0.80	2.56	27	عليا	60
			0.88	1.81	27	دنيا	
دالة	4.198	52	0.69	3.41	27	عليا	61
			0.45	2.74	27	دنيا	
دالة	2.515	52	0.68	2.67	27	عليا	62

			0.92	1.33	27	دنيا	
دالة	5.444	52	0.58	3.44	27	عليا	63
			0.57	2.59	27	دنيا	
دالة	6.639	52	0.74	2.37	27	عليا	64
			0.56	1.19	27	دنيا	
دالة	7.973	52	0.92	3.19	27	عليا	65
			0.74	1.37	27	دنيا	
دالة	6.899	52	0.94	2.74	27	عليا	66
			0.59	1.26	27	دنيا	
دالة	7.320	52	0.51	3.56	27	عليا	67
			0.89	2.11	27	دنيا	
دالة	3.585	52	0.94	2.96	27	عليا	68
			0.80	2.11	27	دنيا	
دالة	8.012	52	0.54	3.70	27	عليا	69
			0.76	2.26	27	دنيا	
دالة	3.546	52	0.85	2.78	27	عليا	70
			0.92	1.93	27	دنيا	
دالة	3.403	52	0.88	2.67	27	عليا	71
			0.80	1.89	27	دنيا	
دالة	3.781	52	0.77	3.15	27	عليا	72
			0.74	2.37	27	دنيا	

دالة	4.232	52	0.58	2.22	27	عليا	73
			0.64	1.52	27	دنيا	
دالة	6.285	52	0.85	2.56	27	عليا	74
			0.49	1.37	27	دنيا	
دالة	6.876	52	0.89	2.89	27	عليا	75
			0.58	1.48	27	دنيا	
دالة	2.266	52	0.75	2.52	27	عليا	76
			0.81	2.04	27	دنيا	

ملحق (١٢ - ب)

معامل الارتباط/ علاقة فقرة مقياس الكفاءة بالمجال والدرجة الكلية

علاقة الفقرة بـ		الفقرة	علاقة الفقرة بـ		الفقرة	علاقة الفقرة بـ		الفقرة	علاقة الفقرة بـ		الفقرة
الدرجة الكلية	المجال		الدرجة الكلية	المجال		الدرجة الكلية	المجال		الدرجة الكلية	المجال	
0.373	0.306	61	0.311	0.288	41	0.459	0.336	21	0.372	0.249	1
0.364	0.297	62	0.491	0.368	42	0.438	0.315	22	0.643	0.520	2
0.451	0.384	63	0.303	0.280	43	0.394	0.271	23	0.367	0.244	3
0.484	0.417	64	0.272	0.249	44	0.483	0.360	24	0.249	0.226	4
0.532	0.465	65	0.324	0.201	45	0.327	0.204	25	0.489	0.366	5
0.459	0.392	66	0.493	0.370	46	0.410	0.287	26	0.320	0.297	6
0.509	0.442	67	0.432	0.309	47	0.348	0.225	27	0.430	0.307	7
0.34	0.273	68	0.423	0.311	48	0.339	0.216	28	0.610	0.487	8
0.673	0.606	69	0.591	0.468	49	0.322	0.299	29	0.532	0.409	9
0.310	0.243	70	0.360	0.237	50	0.394	0.271	30	0.528	0.405	10
0.275	0.208	71	0.471	0.348	51	0.247	0.224	31	0.498	0.375	11
0.334	0.267	72	0.347	0.224	52	0.42	0.297	32	0.387	0.264	12
0.324	0.257	73	0.258	0.235	53	0.471	0.348	33	0.395	0.272	13
0.472	0.405	74	0.308	0.285	54	0.048	0.075	34	0.372	0.249	14
0.548	0.481	75	0.426	0.303	55	0.569	0.446	35	0.635	0.512	15
0.376	0.309	76	0.326	0.203	56	0.49	0.367	36	0.340	0.217	16
			0.499	0.376	57	0.288	0.265	37	0.374	0.251	17
			0.424	0.301	58	0.508	0.385	38	0.458	0.335	18
			0.321	0.298	59	0.342	0.219	39	0.354	0.231	19
			0.292	0.225	60	0.526	0.403	40	0.371	0.248	20

ملحق (١٣-أ)

القيمة التائية لفقرات مقياس القيم لطلبة لمدربي علم الأحياء

الفقرة	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	الدلالة الإحصائية
1	عليا	40	2.58	0.55	78	4.982	دالة
	دنيا	40	1.93	0.62			
2	عليا	40	2.60	0.59	78	5.116	دالة
	دنيا	40	1.90	0.63			
3	عليا	40	2.78	0.42	78	2.684	دالة
	دنيا	40	2.45	0.64			
4	عليا	40	2.85	0.36	78	4.014	دالة
	دنيا	40	2.35	0.70			
5	عليا	40	2.55	0.55	78	3.071	دالة
	دنيا	40	2.10	0.74			
6	عليا	40	2.53	0.68	78	3.971	دالة
	دنيا	40	1.85	0.83			
7	عليا	40	2.60	0.71	78	3.766	دالة
	دنيا	40	2.00	0.72			
8	عليا	40	2.88	0.46	78	.723	غير دالة
	دنيا	40	2.80	0.46			
9	عليا	40	2.65	0.53	78	2.856	دالة

			0.71	2.25	40	دنيا	
دالة	2.406	78	0.41	2.80	40	عليا	10
			0.60	2.53	40	دنيا	
دالة	2.570	78	0.71	2.45	40	عليا	11
			0.68	2.05	40	دنيا	
دالة	3.573	78	0.42	2.78	40	عليا	12
			0.62	2.35	40	دنيا	
دالة	2.837	78	0.38	2.83	40	عليا	13
			0.68	2.48	40	دنيا	
دالة	2.846	78	0.48	2.65	40	عليا	14
			0.68	2.28	40	دنيا	
دالة	3.846	78	0.60	2.55	40	عليا	15
			0.68	2.00	40	دنيا	
دالة	5.124	78	0.27	2.93	40	عليا	16
			0.59	2.40	40	دنيا	
دالة	3.907	78	0.45	2.83	40	عليا	17
			0.72	2.30	40	دنيا	
دالة	3.550	78	0.51	2.73	40	عليا	18
			0.73	2.23	40	دنيا	
دالة	3.210	78	0.27	2.93	40	عليا	19
			0.64	2.58	40	دنيا	

دالة	4.249	78	0.30	2.90	40	عليا	20
			0.60	2.45	40	دنيا	
دالة	5.469	78	0.27	2.93	40	عليا	21
			0.55	2.40	40	دنيا	
دالة	5.033	78	0.38	2.90	40	عليا	22
			0.54	2.38	40	دنيا	
دالة	2.545	78	0.58	2.65	40	عليا	23
			0.65	2.30	40	دنيا	
دالة	3.305	78	0.38	2.90	40	عليا	24
			0.55	2.55	40	دنيا	
دالة	4.094	78	0.55	2.43	40	عليا	25
			0.65	1.88	40	دنيا	
دالة	2.927	78	0.46	2.80	40	عليا	26
			0.60	2.45	40	دنيا	
دالة	3.844	78	0.71	2.40	40	عليا	27
			0.69	1.80	40	دنيا	
دالة	2.381	78	0.64	2.48	40	عليا	28
			0.58	2.15	40	دنيا	
غير دالة	1.639	78	0.68	2.45	40	عليا	29
			0.69	2.20	40	دنيا	
دالة	3.255	78	0.61	2.20	40	عليا	30

			0.76	1.70	40	دنيا	
دالة	5.058	78	0.52	2.70	40	عليا	31
			0.78	1.95	40	دنيا	
دالة	3.422	78	0.16	2.98	40	عليا	32
			0.58	2.65	40	دنيا	
دالة	6.505	78	0.38	2.83	40	عليا	33
			0.59	2.10	40	دنيا	
دالة	5.727	78	0.33	2.88	40	عليا	34
			0.76	2.13	40	دنيا	
دالة	3.189	78	0.44	2.90	40	عليا	35
			0.60	2.53	40	دنيا	
دالة	4.554	78	0.16	2.98	40	عليا	36
			0.64	2.50	40	دنيا	
دالة	3.644	78	0.45	2.73	40	عليا	37
			0.79	2.20	40	دنيا	
دالة	4.122	78	0.16	2.98	40	عليا	38
			0.75	2.48	40	دنيا	
دالة	3.871	78	0.56	2.70	40	عليا	39
			0.70	2.15	40	دنيا	
دالة	3.740	78	0.73	2.03	40	عليا	40
			0.64	1.45	40	دنيا	

دالة	2.696	78	0.67	2.63	40	عليا	41
			0.66	2.23	40	دنيا	
دالة	3.057	78	0.64	2.43	40	عليا	42
			0.75	1.95	40	دنيا	
غير دالة	1.131	78	0.73	2.03	40	عليا	43
			0.84	1.83	40	دنيا	
دالة	4.264	78	0.42	2.78	40	عليا	44
			0.70	2.23	40	دنيا	
دالة	4.061	78	0.44	2.75	40	عليا	45
			0.78	2.18	40	دنيا	
دالة	3.399	78	0.30	2.90	40	عليا	46
			0.68	2.50	40	دنيا	
دالة	3.168	78	0.42	2.78	40	عليا	47
			0.74	2.35	40	دنيا	
دالة	4.515	78	0.33	2.88	40	عليا	48
			0.69	2.33	40	دنيا	
دالة	4.244	78	0.43	2.85	40	عليا	49
			0.66	2.33	40	دنيا	
دالة	3.185	78	0.46	2.80	40	عليا	50
			0.70	2.38	40	دنيا	
دالة	2.534	78	0.46	2.80	40	عليا	51

			0.51	2.53	40	دنيا	
دالة	7.602	78	0.27	2.93	40	عليها	52
			0.63	2.10	40	دنيا	
دالة	4.819	78	0.16	2.98	40	عليها	53
			0.50	2.58	40	دنيا	
دالة	2.421	78	0.33	2.88	40	عليها	54
			0.48	2.65	40	دنيا	
دالة	4.837	78	0.00	3.00	40	عليها	55
			0.49	2.63	40	دنيا	
دالة	4.202	78	0.60	2.55	40	عليها	56
			0.68	1.95	40	دنيا	

ملحق (١٣ - ب)

معامل الارتباط علاقة فقرة مقياس القيم بالمجال والدرجة الكلية

علاقة الفقرة بـ		الفقرة	علاقة الفقرة بـ		الفقرة	علاقة الفقرة بـ		الفقرة
الدرجة الكلية	المجال		الدرجة الكلية	المجال		الدرجة الكلية	المجال	
0.306	0.249	39	0.376	0.342	20	0.400	0.355	1
0.291	0.234	40	0.387	0.353	21	0.44	0.395	2
0.250	0.293	41	0.398	0.364	22	0.245	0.200	3
0.281	0.224	42	0.216	0.282	23	0.350	0.305	4
<u>0.107</u>	<u>0.050</u>	43	0.309	0.275	24	0.249	0.204	5
0.330	0.273	44	0.374	0.340	25	0.392	0.347	6
0.363	0.306	45	0.289	0.255	26	0.275	0.230	7
0.249	0.292	46	0.384	0.350	27	<u>0.098</u>	<u>0.053</u>	8
0.269	0.212	47	0.201	0.267	28	0.293	0.248	9
0.356	0.299	48	<u>0.162</u>	<u>0.128</u>	29	0.226	0.281	10
0.347	0.290	49	0.294	0.260	30	0.223	0.278	11
0.263	0.206	50	0.406	0.372	31	0.321	0.276	12
0.275	0.218	51	0.279	0.245	32	0.290	0.245	13
0.604	0.547	52	0.544	0.510	33	0.319	0.274	14
0.392	0.335	53	0.492	0.458	34	0.311	0.266	15
0.216	0.259	54	0.316	0.282	35	0.444	0.399	16
0.359	0.302	55	0.356	0.322	36	0.314	0.269	17
0.352	0.295	56	0.372	0.338	37	0.321	0.276	18
			0.386	0.352	38	0.234	0.289	19

ملحق (١٤)

متوسط الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في مقياس القيم (القبلي - البعدي)

ضابطة		تجريبية		ت
بعدي	قبلي	بعدي	قبلي	
126	124	155	155	1
122	120	165	156	2
102	115	158	156	3
130	136	127	125	4
134	133	143	143	5
140	141	121	121	6
119	136	144	139	7
131	123	147	131	8
126	114	160	131	9
128	128	140	130	10
155	155	164	159	11
123	133	122	121	12
128	126	156	152	13
138	144	158	141	14
114	112	158	156	15
133	123	144	142	16
117	118	143	143	17
150	150	135	125	18
131	142	152	124	19
134	118	151	129	20
129	125	138	136	21
116	125	130	143	22
106	126	136	136	23
126	122	139	110	24
144	145	138	141	25
125	134	147	133	26
136	135	140	131	27
123	122	133	140	28
126	145	132	122	29
103	109	144	131	30
130	136	141	131	31
127	129	137	131	32
154	144	149	144	33
141	130	155	147	34
151	136	128	130	35
97	110	117	138	36

142	141	137	142	37
142	128	132	131	38
120	128	129	126	39
142	148	139	125	40
100	131	157	114	41
108	138	97	97	42
90	110	150	124	43
133	127	122	148	44
141	142	106	142	45
142	141	103	125	46
127	119	139	133	47
118	129	196	129	48
118	122	126	136	49
130	140	100	143	50
127	132	113	108	51
135	140	138	122	52
118	131	111	123	53
128	125	141	132	54
145	152	145	120	55
134	145	128	139	56
132	138	156	141	57
122	132	140	129	58
141	125	140	113	59
141	123	138	146	60
136	138	144	139	61
126	126	129	145	62
135	121	139	141	63
103	93	138	138	64
130	117	146	148	65
111	129	140	127	66
150	149	134	146	67
135	112	134	139	68
111	129	124	126	69
128	151	118	131	70
135	120	140	136	71
160	138	151	136	72
129	118	138	118	73
139	141	125	146	74
145	118	147	136	75
147	111	108	117	76
119	130	122	102	77
112	107	122	113	78
141	131	113	156	79

135	127	123	115	80
149	126	143	134	81
138	122	117	128	82
155	129	160	106	83
149	147	129	137	84
151	139	119	148	85
148	138	124	113	86
131	141	123	144	87
136	129	123	123	88
145	144	133	127	89
135	136	129	128	90
147	149	150	126	91
106	118	150	115	92
136	133	150	123	93
152	147	138	153	94
150	153	143	125	95
157	133	153	118	96
151	124	109	122	97
134	120	140	136	98
147	114	147	130	99
153	134	128	134	100
142	132	103	146	101
139	141	132	141	102
146	136	109	138	103
125	123	141	123	104
141	114	134	126	105
157	128	111	141	106
141	154	158	126	107
129	133	148	129	108
156	126	141	123	109
133	145	138	119	110
140	113	109	115	111
142	122	139	136	112
147	116	144	133	113
148	150	154	143	114
119	143	138	136	115
98	118	153	123	116
123	125	137	113	117
125	125	135	128	118
143	126	157	155	119
127	122	148	133	120
141	146	140	126	121
138	134	149	144	122

143	135	149	112	123
122	123	120	123	124
104	144	150	118	125
107	109	139	151	126
122	136	131	142	127
155	126	125	117	128
150	144	136	125	129
142	130	151	125	130
146	135	115	125	131
123	110	144	122	132
141	142	143	145	133
140	128	132	134	134
134	128	120	135	135
139	148	113	122	136
130	131	144	145	137
118	138	141	109	138
111	110	128	136	139
130	126	154	128	140
133	142	152	144	141
140	141	158	130	142
128	119	144	136	143
139	128	119	110	144
114	122	149	141	145
135	140	149	128	146
139	132	144	128	147
135	140	152	148	148
114	131	132	131	149
125	125	149	139	150
143	152	154	110	151
137	143	154	127	152
137	138	152	142	153
139	131	142	141	154
127	125	129	119	155
142	123	156	129	156
135	138	142	123	157
139	126	144	140	158
148	121	132	132	159
90	93	142	140	160
101	116	130	131	161
144	129	131	125	162
133	146	151	152	163
128	113	138	145	164
139	129	156	138	165

127	151	149	132	166
117	120	132	125	167
138	138	146	123	168
150	118	156	138	169
125	140	154	126	170
124	119	137	121	171
130	112	154	93	172
128	129	147	117	173
103	107	147	129	174
134	130	152	149	175
131	126	138	112	176
107	125	137	129	177
127	123	151	151	178
130	129	146	120	179
133	145	140	138	180
132	139	126	118	181
145	136	152	141	182
153	142	143	118	183
132	130	157	111	184
151	143	143	130	185
122	135	144	107	186
136	148	146	131	187
127	118	141	127	188
144	133	135	127	189
127	145	135	122	190
158	153	130	129	191
137	131	150	148	192
113	124	147	141	193
126	124	139	138	194
124	120	148	141	195
116	117	154	127	196
137	135	147	144	197
136	133	155	136	198
143	142	158	149	199
137	136	162	118	200
124	123	162	133	201
123	115	150	147	202
125	127	156	153	203
137	154	147	133	204
132	133	151	143	205
128	126	146	145	206
118	145	155	137	207
100	114	165	130	208

126	122	148	142	209
126	117	157	125	210
147	150	166	133	211
126	142	151	132	212
120	118	148	122	213
132	125	162	128	214
126	125	149	145	215
128	127	153	117	216
126	122	160	145	217
143	145	148	142	218
129	134	164	148	219
133	133	156	144	220
134	123	160	140	221
114	145	147	133	222
106	109	151	126	223
137	138	142	132	224
118	129	162	139	225
137	144	147	133	226
120	130	152	141	227
113	136	141	127	228
120	110	151	136	229
111	140	148	121	230
136	128	150	126	231
112	127	144	132	232
130	147	156	136	233
121	132	151	139	234
122	138	137	124	235
116	109	149	131	236
105	127	165	138	237
118	143	137	126	238
158	141	130	129	239
150	118	143	134	240

Abstract

The current research aims to construct a training program pursuant to human development dimensions of Biology teachers and its effect on their perceived efficacy and values development in their students.

In order to achieve the research goals, it has been formulated the following hypotheses:

1. There are not statistically differences at the level 0,05 between grades average of biology teachers (experimental group) who participated into the training program and grades average of biology teachers (control group) who did not participate into the training program according to the aware efficiency.
2. There are not statistically differences at the level 0,05 between Average differences for grades of students of biology teachers (experimental group) who participated into the training program and Average differences for grades of students of biology teachers (control group) who did not participate into the training program according to the pre- and post- values scale.

Experimental Design Frameworks with partial control of experimental and control groups to post-test the perceived efficiency of biology teachers and test the pre- and post- values scale for year (2017-2018), The student community is represented by all students in the fourth grade of Baghdad directorate/Rusafa/2-

The research community represents the fourth grade scientific teachers and biology teachers grade of Baghdad directorate/Rusafa/2-

The training program was structured according to the systems approach (input_process_products), A model was presented to a number of semantic arbitrators before it could be applied

It has been chosen the research sample randomly, their number (48) male and female biology teachers, For the scientific fourth grade

of Baghdad directorate/Rusafa/2-related secondary schools that being randomly distributed between the two groups , one of them with 24 male and female teachers who participated into training program and the other one (24) male and female teachers who did not participate into the training program. These two groups have been equivalent with variables (sex, certificate, service years , efficiency) . The sample has been randomly chosen from the teachers' students and every teacher has a definite section with (25-38) male and female students in every section in respect to experimental groups teachers , and (30-42) male and female students in every section for the control group teachers . They have been equivalent with variables (age, intelligence test, former education , values scale) .

The program has been applied in the first semester for the academic year (2017- 2018) , the experience lasted for two intensive weeks , The researcher has trained teachers with all her own self , the training units (10) have been prepared for the experimental group , with (two sessions) for every unit with 4 hour in one day , there is a lapse of time (15m).

The criterion of perceived efficiency of biology teachers of scientific fourth grade has been built, and a reference to the theory of Bandura defined the four dimensions of the scale (cognitive – social–protection and effort ,emotional), where their items (76) item of quartered alternative (always applied on me, sometime applied on me, rarely applied on me and never applied on me) consequently .

It has built values scale student of biology teachers of scientific fourth grade, Which consists of four types of values (scientific cultural - social moral - environmental economic - - national security) their number amounted 56 item (triple alternatives) (strongly agree , agree, do not agree)

Statistic means have been used : K square , average, standard diversion. T-test for two independent samples (SPSS) , Alfa formula, Crombach, Pearson correlation , Spearman Brown's correction

The results have indicated the superiority of experimental group 's teachers that participated in the training program according to the human development dimensions on teachers of control group that did

not participate in the training program according to the human development dimensions in the variable of perceived efficiency.

The results have indicated the superiority of students of experimental group teachers that participated in the training program according to the human development dimensions on students of control group teachers that did not participate in the training program according to the human development dimensions in the variable of values.

In the light of the results of the research, the researcher made a number of recommendations and suggestions of which:

- Adopt the proposed training program pursuant to human development in the on-service biology teacher training programs to develop them.
- Study similar to other study stages and different specialties

Republic of Iraq
Ministry of Higher Education & scientific Research
University of Baghdad
College of Education for Pure sciences / Ibn Al-Haytham
Department of educational and psychological sciences



**Constructing a training program pursuant to human development
dimensions of biology teachers and its effect on their perceived
efficiency and developing values in their students**

A Dissertation Submitted to the
council of The College of Education for Pure sciences / Ibn Al-Haytham, university
of Baghdad in partial fulfillment of the Requirements for PH.D.Degree philosophy of
Education , Methods of teaching Biology .

By

Yousra Kasim Talib Al-Rubae

Supervisee by

Asst. Prof. Dr.

Ahmed Abaid Hasan

Asst. Prof. Dr

Raad Mahmood Naseef

2018 A.D

Baghdad

1439 A.H