



الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في المدارس الحكومية لمهارات ما وراء المعرفة

محمد عبيس حميد^١

علاء إبراهيم رزوقي^٢

كرار حسين كاظم^٣

١- جامعة بابل / كلية التربية الأساسية / قسم التاريخ، العراق؛ basic.mohammed.obais@uobabylon.edu.iq

دكتوراه في التاريخ الإسلامي / أستاذ

٢- جامعة بابل / كلية التربية الأساسية / قسم التاريخ، العراق؛ basic.alaa.ibrahim@uobabylon.edu.iq

دكتوراه طرائق تدريس عامة / أستاذ مساعد

٣- بكالوريوس تاريخ / جامعة بابل / كلية التربية الأساسية، العراق؛ kararalmamoore@gmail.com

بكالوريوس تاريخ / باحث

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث الى تعرّف (الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في المدارس الحكومية لمهارات ما وراء المعرفة)، ومن أجل التحقق من ذلك صاغ الباحث الهدف الآتي:

(معرفة الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في المدارس الحكومية لمهارات ما وراء المعرفة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات). اعتمد الباحث المنهج الوصفي؛ لأنه المنهج الملائم لإجراءات البحث، وقد تألف مجتمع البحث من المدارس الحكومية في مركز محافظة كربلاء المقدسة، لتكون عينة البحث (٦٣) مدرسة حكومية متوزعة جغرافياً على مركز المحافظة. واعتمد الباحث على الاستبانة أداة لبحثه، وقام بتوزيعها على عينة البحث.

واستعمل الباحث الوسائل الإحصائية المناسبة في تحليل بيانات بحثه بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS).

وبعد تحليل النتائج إحصائياً خرج الباحث باستنتاجات عدّة، منها ضرورة تدريب معلمي المواد الاجتماعية على مهارات ما وراء المعرفة، وذلك نتيجة للاستبيان الذي أظهر أهمية الاحتياج التدريبي على وفق مبادئ نظرية ما وراء المعرفة، وأوصى الباحث تأكيد استعمال الأساليب العلمية والمنهجية المتنوعة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم، واقترح الباحث مقترحات عدّة منها إجراء دراسات أخرى ماثلة تتناول تخصصات علمية في مراحل دراسية أخرى.

تاريخ الاستلام:

٢٠٢٢ / ٨ / ٢

تاريخ القبول:

٢٠٢٢ / ٨ / ٢٦

تاريخ النشر:

٢٠٢٤ / ٩ / ٣٠

الكلمات المفتاحية:

الاحتياجات التدريبية، معلمو المواد الاجتماعية، نظرية ما وراء المعرفة.

السنة (١٣) - المجلد (١٣)
العدد (٥١)

ربيع الاول ١٤٤٦ هـ.

إيلول ٢٠٢٤ م

DOI:

10.55568/amd.v13i51.107-133



Educational Requirements of Sociology Teachers in State Schools for Metacognition Skills

Muhammad `Abeiss Hameed ¹

Ala Ibrahim Razuqi ²

Karar Hussein Kadhim ³

1- University of Babylon/ College of Basic Education/ Department of History , Iraq;
basic.mohammed.obais@uobabylon.edu.iq

PhD in Islamic History/ Professor

2- University of Babylon/ College of Basic Education/ Department of History, Iraq;
basic.alaa.ibrahim@uobabylon.edu.iq

PhD. in General Methodology/ Assistant Professor

3-Department of History/ University of Babylon/ College of Basic Education, Iraq;
kararalmamoore@gmail.com

BA in History/ Researcher

Received:

2/8/2022

Accepted:

26/8/2022

Published:

30/9/2024

Keywords:

Training needs,
Sociology teachers,
Metarecognition

Al-Ameed Journal

Year(13)-Volume(13)
Issue (51)

Rabi' Al-Awwal 1446 AH.
September 2024 AD

DOI:

10.55568/amd.v13i51.107-133



Abstract:

This research aims to identify (the training needs of social subjects teachers in state schools for metacognitive skills to verify the following objectives:

First: Knowing the training needs of social subjects teachers in state schools for metacognitive skills from the viewpoint of the teachers. The researcher adopted the descriptive approach as it is appropriate to the research procedures. The research community consisted of state schools in the center of the Holy Karbala governorate, so that the research sample was (63) state schools geographically distributed in the center of the governorate. The questionnaire as a research tool was distributed to the research sample. The researcher used an appropriate statistical means, SPSS, in the current research.

After analyzing the results statistically, the researcher found that there was a need to train social subjects teachers on metacognitive skills, as the questionnaire showed the importance of the training need according to

the above theory. The researcher suggested several recommendations: conducting other similar studies that deal with the rest of teachers in other disciplines and other stages, secondary, university that the current study did not address.

التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث Problem Of the Research

لحظ الباحث عند ممارسته في مجال التدريب، وبعد متابعة واقع التدريب في المدارس، أن دراسة الاحتياجات التدريبية موضوع مهم، ويجب دراسته دراسة علمية وبعد الاطلاع على أغلب البرامج التدريبية التي تنفذ في مراكز الإعداد والتدريب التابعة إلى المديرية العامة للتربية في المحافظات وأيضاً المراكز الخاصة في القطاع الخاص وجدنا أنها لا تتم على وفق تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية للجهة المستهدفة من التدريب وغير خاضعة للأسس العلمية والأكاديمية في جوانب كثيرة. إذ يعد تحديد الاحتياجات التدريبية من الأمور المهمة والأساسية في العملية التدريبية، ولا يحقق التدريب أهدافه الكاملة إلا إذا اقترن بتحليل دقيق للاحتياجات التدريبية، ويقاس تقدم الدول بناءً على مقدرتها على الإعداد الصحيح لمعلميها^١.

وهذا دفع الباحث إلى دراسة تحديد الاحتياجات التدريبية المبنية على وفق الأسس العلمية المستندة إلى مهارات ما وراء المعرفة لتكون الحاجات التدريبية مبنية على أساس علمي ومهني يلائم حاجة المتدربين لسد الفجوة الحاصلة في مستوى الأداء للمتدرب، وقياس الأداء بعد التدريب لغرض معرفة التغيير الحاصل في المعرفة والمهارة والسلوك.

وبناءً على ما تقدم تكمن مشكلة البحث في السؤال الآتي:

ما الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في المدارس الحكومية لمهارات ما وراء المعرفة؟

ثانياً: أهمية البحث

تتبوأ مادة الاجتماعيات مكانة مهمة وأساسية بين المواد الدراسية؛ لما تمتلكه من خصوصية، وتعد من المواد الدراسية التي استقرت في المناهج الدراسية منذ زمن بعيد في المراحل الدراسية جميعها، لأنها تأتي من داخل المجتمع الذي نعيش فيه، وتهتم اهتماماً كبيراً بالتفاعل الذي يحدث بين الإنسان وبيئته الطبيعية والبشرية، وأيضاً تهتم بتربية الفرد الصالح المحب لشعبه وامتته، وتساعد التلاميذ على تنمية قدراتهم على فهم أبعاد حقوق الإنسان وإدراكها، ودورهم في بناء المجتمع وتطويره^٢.

١ الخيلة، محمد محمود. طرائق التدريس واستراتيجياته، ط ٢ (العين، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي، ٢٠٠١م)، ص ١٦١.

٢ قطاوي، محمد إبراهيم. طرق تدريس المواد الاجتماعية. د. ط. (عمان، الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧م)، ص ١٩.

يرى الباحث أن كتب الاجتماعيات متصلة اتصالاً وثيقاً بواقع حياة التلامذة وما فيها من ظواهر مختلفة، وتهيئ مجالات تساعد على النمو الاجتماعي المنشود، وعن طريق التنوع في الأنشطة التعليمية الهادفة داخل غرفة الصف تتحقق الأهداف والغاية التي تسعى إليها التربية الحديثة التي هي من الأسباب الرئيسة التي تساهم في تنمية المهارات الحياتية وتنمية الجوانب المختلفة لشخصية التلامذة.

إن المعلم هو العنصر الأساسي والمهم في العملية التعليمية والتربوية، وترتبط به النتائج التعليمية المراد تحقيقها، فمن الضروري أن يقوم بالأدوار جميعها التي تسهم في تحسين أساليبه التدريسية وبالنتيجة تنعكس انعكاساً إيجابياً على ما يكسبه تلاميذه من معارف ومهارات واتجاهات متنوعة^٣.

يرى الباحث أن تدريب المعلم وإعداده وتمكينه بالكفايات اللازمة للعملية التربوية التعليمية والقيام بها خطوة مهمة جداً ولا يمكن تجاوزها، فلا جدوى من تطوير المناهج وإعدادها ما لم يقيم على تنفيذها معلم جيد الإعداد، يمتلك القدرات اللازمة من معلومات ومهارات وأساليب خاصة به، تمكنه من التأثير في التلامذة ونقل المعلومات من الكتب إلى أذهان التلامذة، والعمل على ترسيخها بشكل دائم ليكون متعلماً شاملاً يفاد منها في مجالات الحياة المختلفة ويطبّقها بواقعها الفعلي التي تثري المناهج الدراسية، ويعمل على ترجمتها إلى واقع وسلوك وخبرات تربوية تسهم في تقدم العملية التعليمية، وتحافظ على استمراريتها وديمومتها لتصبح جزءاً من سلوكه الطبيعي.

أما المرحلة الابتدائية فتعدّ من أهم المراحل التي يمر بها التلامذة فهي القاعدة الأساسية في بناء التعليم، وبذلك أصبحت المسؤولية كبيرة، فعلينا أن نعطي لهذه المرحلة أهمية كبيرة من التعليم؛ لأنه بصلاحتها تصلح المراحل التعليمية، وتعدّ حجر الأساس لبناء الجيل المتعلم. والمدرسة الابتدائية أولى المرحلة التعليمية بوصفها مؤسسة اجتماعية تحقق أهدافها وأهداف التعليم عن طريق تفاعل العناصر المكونة لها والمتمثلة بالمعلم والتلميذ والمحتوى الدراسي لتحقيق الأهداف المنشودة^٤.

٣ متولي، أحمد سيد محمد؛ هبة طه محمد عبد الغني، "تصور مقترح لإعداد المعلم وتطويره المهني في ضوء المتطلبات التربوية المتجددة وتوجه " (STEAVM). المؤتمر الدولي للمعلم وعصر المعرفة: الفرص والتحديات، تحت شعار معلم متجدد لعالم متغير (كلية التربية، جامعة الملك خالد، أبها، ٢٠٠٤م). ص ٣٩١.

٤ أبو شعيرة، خالد محمد. المدخل إلى علم التربية، ط ١ (عمان، الاردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩م)، ص ١٩.

يرى الباحث أن التدريب من أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها، لاسيما وأن انتهاج سياسة تطبيق البرامج التدريبية المخطط لها والمبنية على أساس الاحتياجات التدريبية والمصممة على وفق الأسس العلمية الرصينة تساهم في تقديم الفرصة الى (المعلمين) لغرض مواكبة التطورات الحاصلة في مجال تخصصاتهم وأعمالهم لغرض تحديث معلوماتهم وخبراتهم بما يلائم التطورات الحاصلة في العالم، وهذا يساهم برفع كفاءتهم ويحسن مهاراتهم وقدراتهم على تأدية أعمالهم على وفق ما هو مطلوب وبما يلائم تحقيق أهداف المؤسسة التربوية التعليمية.

وتتنوع هذه الحاجات إلى بعض المهارات اللازمة وبعض المهارات المتقدمة لأداء الوظيفة التي ترتبط بطبيعة أعمالهم وعند اقتنائه المعلمين لهذه الحاجات ستسهم في تحسين أدائهم في التعليم، وزيادة الإنتاجية في المنظمة (المؤسسة التربوية) ومشاركة هذه المعلومات والمهارات مع بقية المعلمين) ^{٧٦٥}.

ومما يضاف لأهمية هذه المرحلة أن الأدبيات في مجال التدريب في أثناء الخدمة تؤكد أن حاجات المدربين يجب أن تشكل أهداف البرنامج التدريبي ^٨.

وتكمن أهمية البحث في:

١. أهمية الاحتياجات التدريبية في تحقيق أهداف العملية التدريبية، ومعرفة اهم الأساليب المستعملة في تحديد الاحتياجات التدريبية التي تلبى أهداف التدريب لمهارات ما وراء المعرفة.
٢. تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تهتم في إعادة النظر في الأسس المتبعة لتحديد الاحتياجات التدريبية في المدارس الحكومية والمراكز التدريبية في العراق بشكل عام.
٣. الكشف عن جوانب الضعف والقوة في الأنشطة التدريبية لكي يتم معالجة نواحي القصور عن طريق معالجة الفجوة في مستوى الأداء لمعلمي المواد الاجتماعية على وفق مهارات ما وراء المعرفة.

٥ الففعمي، خميس بن عبد الرحمن بن خميس. "الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة" (جامعة أم القرى، ٢٠٠١م)، ص ١١.
 ٦ أبو رياش، حسين محمد، التعلم المعرفي (عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧م)، ص ٢٣.
 ٧ ريموند، أ. نوي. تدريب وتطوير الموظفين، ترجمة. علي بن سعيد القرني، طلال بن مسلط الشريف (الرياض، ٢٠١٧م)، ص ٤٢-٤٣.
 ٨ ابو النصر، مدحت. مراحل العملية التدريبية: تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية، د. ط. (القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠٠٩م).

ثالثاً: هدف البحث

يهدف هذا البحث الى:

معرفة الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في المدارس الحكومية لمهارات ما وراء المعرفة.

رابعاً: حدود البحث

تقتصر حدود البحث على ما يأتي:

١. الحد البشري: معلمو المواد الاجتماعية في المدارس الحكومية في محافظة كربلاء المقدسة، المستمرون في التعليم.
٢. الحد الزمني: (٢٠٢١-٢٠٢٢م)
٣. الحد المكاني: المدارس الحكومية في مركز محافظة كربلاء المقدسة.

خامساً: تحديد المصطلحات**١. الاحتياجات التدريبية:**

عرفها الصيرفي بأنها: "نواحي القصور أو الضعف في الأداء، الحالية والمتوقعة"^٩.
التعريف الإجرائي للباحث بأنها: المتغير الذي يمثل استجابة معلمي المواد الاجتماعية للكفاءات والمهارات والأساليب والاستراتيجيات التي يرون أن بهم بحاجة إليها، والتي تظهر من طريق نتائج أداة الدراسة (الاستبيان).

٢. المواد الاجتماعية:

عرفها خاطر وسبيتان أنها: "مجموعة المناهج المدرسية في التاريخ والجغرافية والتربية الوطنية وعلم الاجتماع، وكلها مواد بحكم طبيعتها تعالج المجتمع وواقعه وآماله وتطلعاته وماضيه وحاضره ومستقبله، وهي تعنى بدراسة العلاقات الإنسانية من ناحية وعلاقة الإنسان ببيئته من ناحية أخرى"^{١٠}.

٩ الصيرفي، محمد عبد الفتاح. التدريب الإداري والمدرسون والمتدربون وأساليب التدريب، ط١ (الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩م)، ص١٣.

١٠ خاطر، نصري ذياب؛ سبيتان فتحي ذياب. أساليب وطرائق تدريس الاجتماعيات (عمان، الأردن: دار الجنادرية للطباعة والنشر، ٢٠١٠م)، ص٣٣.

٣. مهارات ماوراء المعرفة:

عرفها العتوم بأنها: " تنمي مهارات التفكير العليا ويكون الطالب ممارساً لعملية التخطيط والمراقبة والتقييم لتفكيره وبشكل مستمر، وهو شكل من أشكال التفكير الذي يعطي للطالب دوراً مهماً وهو مراقبة ذاته والطريقة التي يفكر فيها، أي هي التفكير حول التفكير"^{١١}.

خلفية نظرية

أولاً: الإحتياجات التدريبية

أ- التدريب في الخدمة:

يعد التدريب في أثناء الخدمة في واقعه عملية مستمرة ومتكاملة، وتعد من المحركات الأساسية لعملية التنمية التعليمية؛ لذا أصبح ضرورة ملحة نظراً للتوسع السريع في المجالات والمهن كافة مما يستلزم مواكبة الأفراد والمؤسسات لهذا التطور المتسارع^{١٢}.
إنّ التدريب في أثناء الخدمة له أهمية بالغة، ويعد ضرورة لا بد منها في تحسين الخدمات ومنها خدمة التعليم وذلك لما يؤدي من تطوير وتحسين في إداء معلمي المواد الاجتماعية^{١٣}.

ب- تحديد الإحتياجات التدريبية (TNA)

عرفها الياور بأنها: "القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية التخطيط والتصميم للبرامج التدريبية المختلفة، سواء كانت برامج تربوية أو غير تربوية"^{١٤}.
وقد وردت بعض التعريفات على شكل معادلات حسابية مثلاً:
القصور أو العجز في الإداء = الإداء المطلوب - الإداء الفعلي^{١٥}.
ويرى الباحث أن الإحتياجات التدريبية هي:

١. الإحتياجات التدريبية = الإداء المطلوب - الإداء الموجود

١١ العتوم، عدنان يوسف. علم النفس المعرفي النظرية والتطبيق (عمان: دار المسرة للطباعة والنشر، ٢٠٠٤م)، ص ٢٠٧.
١٢ الحوراني، سناء عبد الكريم إبراهيم. "تحديد الإحتياجات التدريبية للقيادات التربوية في ضوء مفاهيم الإدارة الاستراتيجية الحديثة وتقنياتها لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين في الأردن" (الجامعة الأردنية، ٢٠٠٧م)، ص ١٠.
١٣ الحربي، فيصل بن خالد بن هلال. "أثر المنظمات التخطيطية في استيعاب المفاهيم الفيزيائية لدى طلاب الصف الثاني الثانوي بالمدينة المنورة" (جامعة طيبة، ٢٠١٠م)، ص ٤.
١٤ الباور، عفاف صالح. التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة (القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٥م)، ص ١٢٧.
١٥ الصيرفي، التدريب الإداري والمدربون والمدربون وأساليب التدريب، ص ١٤.

٢. الاحتياجات التدريبية = الأداء المتوقع - الأداء الممارس.

ويرى الباحث أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تمثل مرحلة التشخيص الذي يتم في ضوئها تخطيط البرنامج التدريبي وتنفيذه وفقاً للفجوة التدريبية المحددة. ويتضح له أن الاحتياجات التدريبية:

١. تعبر عن الفرق بين ما هو المطلوب من المعارف والمهارات والاتجاهات وما هو موجود.
٢. أنها مجموعة من التغيرات والتطورات المطلوب تحقيقها من معلومات وخبرات ومهارات واتجاهات وسلوك العاملين لرفع الأداء والتغلب على المشكلات.
٣. أنها لا تشمل جوانب القصور والخلل فقط بل تشمل جوانب التطوير والتحسين لمواكبة المتغيرات المستقبلية المتوقعة.

أ. أساليب جمع البيانات لتحديد الاحتياجات التدريبية

تتنوع الأساليب التي يتم من طريقها جمع البيانات بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية حيث حصل بعض الكتاب والباحثين في مجال الإدارة والتدريب على ما يقارب ٦٠ طريقة أو أسلوباً لجمع البيانات ويأتي هذا النوع والتباين ليتناسب مع درجة تعقد الاحتياجات أو بساطتها أو المرحلة التي تمر بها المنظمة أو حجمها أو عدد الموظفين فيها وفيما يأتي الأساليب الأكثر شيوعاً واستعمالاً لجمع البيانات وهي:

١. الاستبانة:

تعدّ من أكثر وسائل جمع البيانات استعمالاً وهي عبارة عن استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة أما أن تكون مفتوحة أو تتطلب خيارات ضمن البدائل التي وضعها الباحث تتطلب الإجابة عنها؛ بهدف تعرف الاحتياجات التدريبية، وتتميز الاستبانة بمرونة التطبيق والاستعمال؛ إذ يمكن تطبيقها فردياً وجماعياً كما أنها أقل جهداً أو تكلفة وتوفيراً للوقت مقارنة بغيرها من الأساليب^{١٦}.

١٦ سويرح، أحمد إساعيل سلام. "برنامج تدريبي قائم على التصميم التعليمي في ضوء الاحتياجات التدريبية لتنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى معلمي التكنولوجيا" (الجامعة الإسلامية - غزة، ٢٠٠٩م)، ص ٧٦.

٢. المقابلات الشخصية:

يقصد بها المواجهة الشخصية بين خبير التدريب والمتدربين المحتملين (المعلمين) وقد تكون رسمية أو غير رسمية، محددة أو غير محددة، أو خليطاً منهما بقصد تعرف احتياجاتهم التدريبية، عن طريق الحصول على معلومات كاملة ودقيقة، تمكن من تقدير وتقييم أهمية البيانات و تتيح الفرصة للموظف الحصول على معلومات كافية عن أسباب المقابلة وأهدافها؛ وهذا ما يشجع الناحية النفسية عنده ويعطي مزيداً من الصدق والثبات للمعلومات التي يقدمها كما تتيح للموظف فرصة لاستيضاح النقاط غير المفهومة عنده، وبالرغم من سلبيات المقابلة من طول الوقت وارتفاع التكلفة إلا إنها تعدّ من أكثر أساليب جمع المعلومات استعمالاً^{١٧}.

٣. الملاحظة:

يستطيع مسؤول التدريب من طريق الملاحظة أن يشاهد أي شيء، وتدوينه وتسجيل سلوك الموظف عند حدوثه، ومختلف المواقف والعلاقات التي تصاحب قواعد السلوك، ومدى التزام الموظف في قواعد العمل وتميز الملاحظة بانها لا تتطلب أي نوع من التعاون ممن هم تحت الملاحظة أي أن سلوكهم يكون تلقائياً مما يكسب المعلومات التي يتم الحصول على مصداقية أكبر. إلا أنه يعاب عليها بأنها تحتاج الى وقت طويل، فقد ينتظر مسؤول التدريب مدة طويلة حتى يتضح السلوك الذي يلاحظه، ويمكن أن تتدخل أحياناً بعض العوامل الوقتية التي تؤثر في السلوك والمواقف في أثناء الملاحظة؛ وبذلك يكون ما يلاحظه الباحث ليس صحيحاً^{١٨}.

٤. الاختبارات:

وهي طريقة مستنبطة أو مشابهة من قائمة الاستقصاء (الاستبانة)، وتكون شفوية أو تحريرية يلجأ إليها خبراء التدريب بهدف الوصول الى الاحتياجات التدريبية للموظفين (المعلمين وغيرهم) وتستعمل وسيلة لتحديد وتشخيص أوجه القصور في الأداء غير أنها تعطي مؤشرات أولية لانهائية عن تقويم أداء الموظف للعمل، أو احتياجاته التدريبية^{١٩}.

١٧ الصيرفي، التدريب الإداري والمدربون والمتدربون وأساليب التدريب، ص ١٩١.

١٨ الصيرفي، ص ١٨٩.

١٩ الصيرفي، ص ١٩٢.

مهارات ما وراء المعرفة:

مكونات التفكير ما وراء المعرفي (Components of metacognitive thinking):

بالرغم من أن مصطلح ما فوق المعرفة حديث نسبياً، إلا أن هناك رأياً يرجع في أصوله إلى أفكار قديمة، فقد تحدث كثير من المنظرين التربويين أمثال ديوي Dewey، وثورندايك Thorndike وجود Judd، عن أهمية معرفة الطلاب لإجراءات حل المشكلة ذهنية، ومن ثم محاولة نقلها إلى مواقف جديدة، ويشير دو جلاس هاكير Douglas Haker إلى أن فلافل Flavell قسم ما فوق المعرفة إلى: -

١. معرفة إدراكية فوقية

٢. خبرة إدراكية فوقية.

تشير الأولى إلى المعرفة بالشخص المدرك وبالمهمة المدركة، والاستراتيجية المستخدمة في الإدراك، أما الثانية فتشير إلى أي خبرة واعية سواء كانت عقلية أم انفعالية.^{٢٠} إذ يميز فلافل بين معرفة ما وراء المعرفة (Meta cognition knowledge) وبين خبرة ما وراء المعرفة (Meta cognition experience) إذ تشير خبرة ما فوق المعرفة إلى المعرفة المكتسبة حول العمليات المعرفية التي يمكن أن تستخدم لضبط هذه العمليات^{٢١}.

مهارات التفكير ما وراء المعرفي (metacognitive thinking skills):

جميع الأدبيات التربوية تتفق على أن عمليات ما وراء المعرفة تشمل المعرفة بأنواعها وتشمل عمليات التخطيط والمراقبة الذاتية والتقييم إلى إمكانية تضمين مهارات ما وراء المعرفة في سياق محتوى تعليمي خاص أو مواقف تدريسية، وهناك إجماع متفق عليه من معظم الباحثين على أن مكونات التفكير وراء المعرفي هو ثلاثة مكونات أساسية أو ما يطلق عليها ثلاث مهارات أساسية وهي:

٢٠ زابر، سعد علي؛ إيمان اسماعيل، مناهج اللغة العربية وطرائق تدريسها، د.ط. (بيروت: مؤسسة مصر مرتضى، ٢٠١١م)، ص ٢٢٧.
٢١ العتوم، عدنان يوسف، وآخران. تنمية مهارات التفكير نماذج نظرية، وتطبيقات عملية، ط ٥ (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، د.ت.)، ص ٢٥٣.

٢٢ قطامي، يوسف. النظرية المعرفية في التعلم، ط ١ (الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠١٣م)، ص ٥٨١.

١. التخطيط (Planning):

وتتضمن مهارة التخطيط الإجراءات الآتية:

١. تحديد الهدف.
٢. اختيار عمليات معينة ليتم إنجازها.
٣. متابعة العمليات وتسلسلها.
٤. معرفة الأخطاء والمعوقات.
٥. التنبؤ بالنتائج المرغوب بها^{٢٣}.

٢.١. المراقبة والتحكم (Monitor and Control):

وتتضمن مراقبة ضبط العديد من الأسئلة الذاتية التي يقوم الفرد بتوجيهها إلى نفسه،

مثال على ذلك ما يأتي:

١. هل هذه المعلومات التي كتبتها مناسبة ومهمة لحل المشكلة؟
٢. هل الخطوة التي يقوم بتنفيذها صحيحة؟
٣. هل أستطيع أن أثبت صحة هذه الخطوة؟
٤. هل أنا في الاتجاه الصحيح نحو تحقيق الهدف؟
٥. هل أحافظ على تنظيم تسلسل خطوات الحل؟
٦. هل هناك صعوبات أو أوراق أساء الحل، وماهي؟
٧. كيف يمكنني أن أتغلب على هذه الصعوبات؟
٨. هل كتبت الأفكار المهمة والمرتبطة بالمسألة جميعها؟^{٢٤}.

٣. التقييم (Evaluation): ويقصد به التحقق من مدى تحقيق الهدف، والحكم على دقة

ذلك الهدف وأيضا الحكم على النتائج من ذلك الهدف.

كيف كان أدائي؟ (ممتاز، جيد، متوسط).

١. تقييم مدى تحقق الهدف؟

٢٣ جروان، فتحي. تعليم التفكير مفاهيم وتطبيقات، د.ط. (عمان، الأردن: دار الكتاب الجامعي، ١٩٩٩م)، ص٥٢.

٢٤ قطامي، النظرية المعرفية في التعلم، ص٥٨٩.

٢. هل الطريقة التي اتبعتها كانت ملائمة؟

٣. هل أحتاج إلى أن أعود إلى إجابة السؤال لمراجعة خطوات الحل أو تصحيح أي خطأ وقعت فيه؟^{٢٥}.

ثانياً: الدراسات السابقة:

دراسة مركز البحوث (٢٠٠٦): "الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية". هدفت هذه الدراسة الى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري ووكلاء المدارس الثانوية في جميع محافظات الجمهورية اليمنية جميعها موزعين على (٢٩٧) مدرسة ثانوية، وجميع مدراء الإدارات في التعليم العام والتوجيه والتدريب والتأهيل في جميع فروع وزارة التربية والتعليم في محافظات الجمهورية اليمنية والبالغ عددهم (٢٠) في التعليم العام، (٢٠) في التوجيه، (٢٠) في التدريب والتأهيل. واختيرت عينة من المدارس بلغت (٧٤) مدرسة بنسبة (٢٥٪) من إجمالي عدد المدارس، بلغ عدد الوكلاء (٥٩٤) وبنسبة (٢٣٪) وبلغ عدد القيادات التربوية (١٨) من القيادات البالغ عددها (٦٠٪) بنسبة (٣٠٪) وتم استعمال منهجية البحث الوصفي. وكانت نتائج الدراسة ما يأتي:

غياب العنصر النسائي عن إدارات المدارس في بعض المحافظات. يوجد اختلاف بنسبة المديرين الحاصلين على مؤهل الثانوية العامة ودبلوم المعلمين، يوجد اختلاف في نسبة مؤهلات المديرين الحاصلين على مؤهل الثانوية العامة ودبلوم المعلمين، وذوي المؤهلات غير التربوية، ووجود نسبة عالية ممن لديهم بكالوريوس تربوي، بلغت نسبة المشاركين في الدورات التدريبية من المديرين دون المتوسط وبلغت نسبة الوكلاء المشاركين في الدورات التدريبية المتوسط، لم تظهر فروق بين أفراد العينة تعزى لمتغير (الجنس، الوظيفة، المنطقة) في تقديراتهم للاحتياجات التدريبية وفقاً لمجالات الدراسة، كان تقديرهم لحاجة التدريب في مجال استعمال التكنولوجيا في التعليم كبيراً جداً^{٢٦}.

٢٥ الفضالة، فهد يوسف. "أثر التدريب في سلوك الموظفين كما يراه رؤساء العمل" حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية. مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت. الحولية (٢٤) (٢٠٠٣): ص ١١٤.

٢٦ فرج، عمر؛ آخرون، الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية، د.ط. (عدن- اليمن: مركز البحوث والتطوير التربوي، ٢٠٠٦م)، ص ٢٧.

١. دراسة أبو هاشم (٢٠٠٤) بعنوان: ("مهارات ما وراء المعرفة وعلاقتها بالذكاء لدى المرحلة الثانوية العامة"). هدفت هذه الدراسة الى قياس مهارات ما وراء المعرفة تبعاً للجنس، وكذلك لعينة البحث ومدى امتلاك الطلبة لهذه المهارات، ومعرفة العلاقة الارتباطية بين الذكاء ومهارات ما وراء المعرفة. وتكونت عينة البحث من طلبة المرحلة الثانوية للعام الدراسي (٢٠٠٠-٢٠٠١م) وبلغ عدد أفراد العينة (٧١٢) طالباً وطالبة، وكان عدد الطلبة (٣٥٤) طالباً وعدد الطالبات (٣٥٨) طالبة، واستعمل الباحث منهج البحث التجريبي، ولغرض تحقيق أهداف البحث أعد الباحث مقياساً للذكاء تكون من (٤٢) فقرة وكذلك بناء اختبار لمهارات ما وراء المعرفة مكوناً من (٣٦) فقرة، وقد استعمل الباحث الوسائل الإحصائية لغرض تحقيق أهداف البحث ومنها: (مربع كاي، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين، ومعمل ارتباط بيرسون، والاختبار التائي لعينة واحدة والقيمة التائية لمعرفة دلالة الارتباط)، توصلت الدراسة الى امتلاك الطلبة لهذه المهارات ووجود علاقة ارتباطية بين الذكاء ومهارات ما وراء المعرفة^{٢٧}.

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهجية البحث:

يتبع الباحث المنهج الوصفي (Descriptive Research) وهو الأسلوب الذي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصفه وصفاً دقيقاً، ويعبر عنه تعبيراً كيفياً أو كمياً، إذ يصف لنا التعبير الكيفي للظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيزودنا بوصف رقمي لتوضيح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها وعلاقتها بالظواهر المختلفة الأخرى^{٢٨}.

ثانياً: مجتمع البحث وعينته:

أ- مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع البحث هو مجموعة الأفراد أو الأشياء أو الأعداد والتي لها خاصية مشتركة يمكن ملاحظتها أو تحليلها^{٢٩}.

٢٧ أبو هاشم، عبد السلام. "مهارات ما وراء المعرفة وعلاقتها بالذكاء لدى طلبة المرحلة الثانوية" (جامعة الزقازيق، ٢٠٠٤م)، ص ٣٧.
 ٢٨ ذوقان، عبيدات؛ عبد الرحمن عدس؛ كايد عبد الحق، البحث العلمي، مفهومه - أدواته - أساليبه، ط ١٣ (الأردن، عمان: دار الفكر، ٢٠١١م)، ص ١٧٦.
 ٢٩ صبري، عزام؛ آخرون. الاحصاء في التربية، ط ١ (عمان: دار صنعاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠١م)، ص ١٥.

تألف مجتمع البحث الحالي من معلمي المواد الاجتماعية التابعة لمديرية التربية في محافظة كربلاء المقدسة الحكومية والبالغ عددهم (٣٤٦)، للعام الدراسي ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ م. إذ بلغ عدد الذكور في المدارس الحكومية (٧٣) معلماً وعدد الإناث (٦٧) معلمة.

ب - عينة البحث:

اتبع الباحث أسلوب العينة العشوائية في اختيار عينة البحث، وقد استعمل معادلة ثامبسون لتحديد حجم العينة الذي بلغ (١٨٢) معلماً ومعلمة من أصل (٣٤٦) معلماً ومعلمة في المدارس الحكومية، وتم أخذ (٣٠) منهم عشوائياً لتكون عينة البحث الاستطلاعية، واستبعدت (١٢) استبانة بسبب عدم اكتمالها للمعلومات لدى الباحثين؛ فأصبح عدد الاستبانات الصحيحة (١٤٠) استبانة مثلت عينة البحث للمدارس الحكومية.

شملت العينة (٤١) معلماً ومعلمة باختصاص التاريخ، و(٦٨) معلماً ومعلمة باختصاص الجغرافية، و(٣١) معلماً ومعلمة باختصاص الاجتماعيات، وبذلك تصبح عينة البحث الأساسية من المدارس الحكومية (١٤٠) معلماً ومعلمة من معلمي الاجتماعيات. منهم (٤١) ممن يحملون شهادة الدبلوم، و(٦٨) ممن يحملون شهادة البكالوريوس، و(٣١) ممن يحملون شهادة عليا (ماجستير، دكتوراة).

اختار الباحث المدارس الحكومية ومدارس العميد التعليمية لتكون ميداناً لإجراء البحث.

ثالثاً: أداة القياس:

اعتمد الباحث على مقياس الاحتياجات التدريبية، واتبع الباحث في إعداد الأداة الإجراءات العلمية الآتية:

١. تحديد المفاهيم والأبعاد: تبنى الباحث في سعيه لبناء المقياس الأسس العلمية النظرية لمهارات ما وراء المعرفة، وذلك بالاعتماد على المصادر العلمية في هذا المجال.
٢. إعداد فقرات الأداة: حدد الباحث أبعاداً للأداة بالمفاهيم الآتية: (التخطيط، والمراقبة والتنظيم، والتقويم) وحدد خصائص الفئات وفقاً للأبعاد والمجالات الأساسية، واعتمد الباحث في بناء المقياس على بناء الفقرات وفقاً لصياغة المبادئ؛ لأنها تتناسب وطبيعة

النظريتين المعتمدين وتساهم في التقليل من أثر المرغوبية الاجتماعية، وفي ضوء ذلك فقد صاغ الباحث (٣٨) فقرة موزعة على مجالات المقياس وكما يأتي:

* البعد الأول (التخطيط) (٩) فقرات.

* البعد الثاني (المراقبة والتنظيم) (١٩) فقرات.

* البعد الثالث (التقويم) (١٠) فقرات.

ويصحح المقياس بمدرج خماسي تحتسب فيه الدرجات (١-٥) وفقاً للبداية (حاجة قليلة جداً)، (حاجة قليلة)، (حاجة متوسطة)، (حاجة كبيرة)، (حاجة كبيرة جداً) وبذلك تحتسب درجات المقياس وفقاً للجدول الآتي:

جدول (١): الحد الأعلى والأدنى والوسط النظري لمقياس الاحتياجات التدريبية

الحد الأدنى	الوسط النظري	الحد الأعلى	عدد الفقرات
٣٨	١١٤	١٩٠	٣٨

تعليمات المقياس: راعى الباحث عند وضعه لهذه التعليمات أن تكون واضحة ومفهومة مع تأكيد قراءتها بعناية ودقة، والإجابة عنها بصدق وجدية، فضلاً عن توضيح طريقة الإجابة عن فقرات المقياس، وعدم ترك أية فقرة من دون إجابة، مع ذكر البيانات المطلوبة الأكاديمية والجنس والتخصص واسم المدرسة ونظام المدرسة (بنين، بنات، مختلط) وعدد سنوات الخدمة، مع تأكيد الباحث سرية المعلومات، وأنها لا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي لتطمين المستجيبين وحثهم على الاستجابة بصدق، ودون ذكر الاسم من أجل التقليل المحتمل من تزيف الإجابة.

٣. الخصائص السيكومترية للمقياس: استخراج الباحث الخصائص على النحو الآتي:

٤. الصدق الظاهري: تم عرض الأداة على (٢٧) خبيراً ومحكماً من ذوي التخصصات العلمية في العلوم التربوية والنفسية، وحصلت الفقرات جميعها على نسبة موافقة أكبر من ٨٥٪.

٥. تمييز الفقرات: استخراج الباحث القوة التمييزية للفقرات بطريقتي المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي، بعد تطبيق الأداة على عينة البحث البالغة (١٨١) معلماً ومعلمة من

معلمي المدارس الحكومية ومدارس مجموعة العميد، وأظهر التحليل قدرة الفقرات على التمييز بدلالة إحصائية في كلتا الطريقتين.

٦. الثبات: استخرج الثبات بطريقة الفا كرونباخ؛ وبلغ (٠,٩٠) وهي نسبة ثبات عالية.

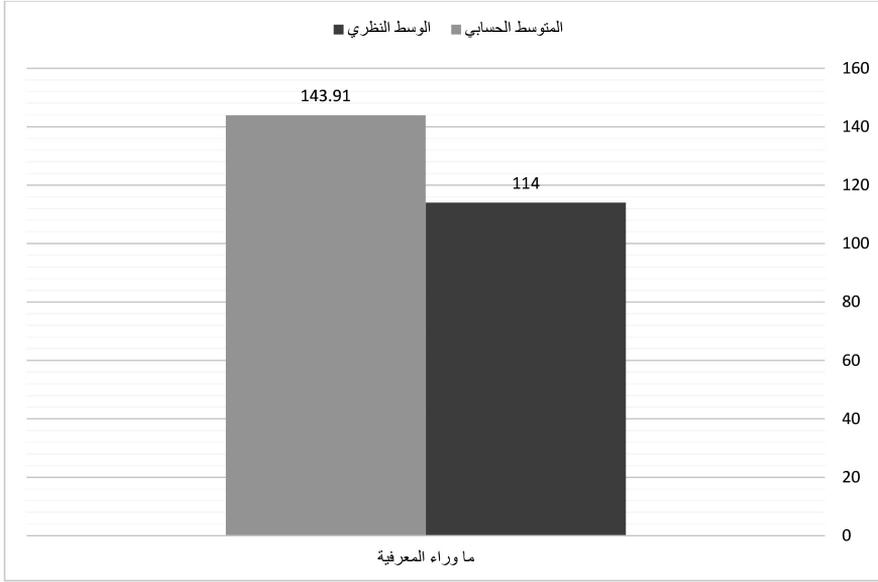
تفسير النتائج

معرفة الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في مدارس العميد التعليمية والمدارس الحكومية على وفق مهارات وما وراء المعرفة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.

لغرض التحقق من الهدف، قام الباحث بإجراء الاختبار التائي لعينة واحدة وأظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لعينة البحث في مهارات ما وراء المعرفة (١٤٣,٩١) وهو أكبر من الوسط النظري للمجال البالغ (١١٤) وبلغت القيمة التائية المحسوبة لتعرف الفرق بين المتوسطين (١٠,٨٧٤) وهي دالة عند مستوى (٠,٠٠١) إذ بلغت قيمة p الاحتمالية (٠,٠٠٠)، والشكل (١)، والجدول (١) يوضحان ذلك.

جدول (٢): نينة واحدة للاحتياجات التدريبية لعينة البحث

الوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	خطأ المتوسط المعياري	القيمة التائية	قيمة p الاحتمالية	الدلالة
١١٤	١٤٣,٩١	٣٧,٢١١	٢,٧٥١	١٠,٨٧٤	٠,٠٠٠	دالة



الشكل (١): الأعمدة البيانية لمتوسطات الاحتياجات التدريبية لعينة البحث

ومن ملاحظة الشكل السابق، يتضح أن هناك حاجات تدريبية عند عينة البحث في مهارات ما وراء المعرفة، ويتضح ذلك لكون المتوسط الحسابي أعلى من المتوسط النظري للمقياس، ويرى الباحث أن ذلك يرجع الى عدم ترشيح المعلمين الى الدورات التدريبية على وفق المبادئ العلمية المستندة الى نظريات التعلم التي تلبي الاحتياجات التدريبية، والتي تساعد في ردم الفجوة الحاصلة بين الأداء الفعلي والأداء المتوقع، كما أن الدورات أغلبها تكون بشكل روتيني تقليدي ولا يتبعه قياس الأثر العائد من التدريب بشكل مستمر، وأيضاً أن عدد الدورات قليل جداً بحيث لا تلبي الحاجة الفعلية فلا يكاد يدخل المعلم دورة تدريبية على مدى خمس سنوات بحسب المقابلة التي أجراها الباحث مع بعض معلمي الاجتماعيات.

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات: في ضوء نتائج هذا البحث يستنتج الباحث ما يأتي:

١. ضرورة تدريب معلمي المواد الاجتماعية على مهارات ما وراء المعرفة، وذلك نتيجة للاستبيان الذي أظهر أهمية الاحتياج التدريبي وفق مهارات ما وراء المعرفة.
٢. إن البرامج التدريبية التي تقام في مراكز الاعداد والتدريب غير خاضعة لعملية تحديد الاحتياج التدريبي وفق النظريات العلمية، ومن ثم لا تلبي احتياجات الفئة المستهدفة.
٣. إن عدد الدورات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية قليل لا ينسجم والأعباء الكبيرة الملقاة على عاتقهم في مجال التعليم.

ثانياً: التوصيات: يوصي الباحث في ضوء نتائج البحث بما يأتي:

١. ضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية؛ لأنها تعد عنصراً أساسياً في تنمية القدرات المعرفية وتطويرها، وتحسين المهارات والممارسات التدريسية، لا سيما مع التطورات الكبيرة والمتسارعة التي يشهدها التعليم، والنمو المتسارع والمتطور في مجال البحوث والدراسات في هذا المجال.
٢. ضرورة تمكين المراكز الخاصة بالتدريب التربوي (مراكز الاعداد والتدريب) على تطبيق معايير التدريب بما جاء ضمن المواصفات القياسية الخاصة بالتدريب (١٠٠١٥)، والتي أكدت أن التدريب تسبقه مرحلة مهمة هي عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.

ثالثاً: المقترحات

١. إجراء دراسات أخرى ماثلة تتناول باقي المعلمين في التخصصات الأخرى والمراحل الأخرى (الثانوية، الجامعية) التي لم تتطرق لها الدراسة الحالية.
٢. تقويم أداء معلمي المواد الاجتماعية على وفق مهارات ما وراء المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين.
٣. الاستفادة من تجربة مدارس العميد التعليمية في رفع كفاءة المدارس الحكومية، لما لها من دور كبير في رفع المستوى العلمي والمهني على مستوى محافظة كربلاء المقدسة والعراق.

- المصادر.
- أبو شعيرة، خالد محمد. المدخل إلى علم التربية. ط١. عمان، الاردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩م.
- أبو هاشم، عبد السلام. "مهارات ما وراء المعرفة وعلاقتها بالذكاء لدى طلبة المرحلة الثانوية." جامعة الزقازيق، ٢٠٠٤م.
- أبو النصر، مدحت. مراحل العملية التدريسية: تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريسية. د.ط. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠٠٩م.
- أبو رياش، حسين محمد. التعلم المعرفي. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧م.
- الحري، فيصل بن خالد بن هلال. "اثر المنظمات التخطيطية في استيعاب المفاهيم الفيزيائية لدى طلاب الصف الثاني الثانوي بالمدينة المنورة." جامعة طيبة، ٢٠١٠م.
- الخوراني، سناء عبد الكريم ابراهيم. "تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية في ضوء مفاهيم الإدارة الاستراتيجية الحديثة وتقنياتها لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين في الأردن." الجامعة الأردنية، ٢٠٠٧م.
- الحيلة، محمد محمود. طرائق التدريس واستراتيجياته. ط٢. العين، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي، ٢٠٠١م.
- الصيرفي، محمد عبد الفتاح. التدريب الإداري والمدربون والمتدربون وأساليب التدريب. ط١. الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩م.
- العتوم، عدنان يوسف، وآخرون. تنمية مهارات التفكير نماذج نظرية، وتطبيقات عملية. ط٥. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، د.ت.
- العتوم، عدنان يوسف. علم النفس المعرفي النظرية والتطبيق. عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر، ٢٠٠٤م.
- الفضالة، فهد يوسف. "اثر التدريب في سلوك الموظفين كما يراه رؤساء العمل." حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت. الحولية ٢٤ (٢٠٠٣).
- الفعمي، خميس بن عبد الرحمن بن خميس. "الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في مجتمع المعرفة." جامعة أم القرى، ٢٠٠١م.
- الياور، عفاف صالح. التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة. القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٥م.
- جروان، فتحى. تعليم التفكير مفاهيم وتطبيقات. د.ط. عمان، الأردن: دار الكتاب الجامعي، ١٩٩٩م.
- خاطر، نصري ذياب و وسيتان فتحى ذياب. أساليب وطرائق تدريس الاجتماعيات. عمان، الأردن: دار الجنادرية للطباعة والنشر، ٢٠١٠.
- عييدات، ذوقان؛ عبد الرحمن عدس؛ كايد عبد الحق. البحث العلمي، مفهومه - أدواته - أساليبه. ط١٣. الاردن، عمان: دار الفكر، ٢٠١١م.
- ريموند، أ. نوي. تدريب وتطوير الموظفين. ترجمة. علي بن سعيد القرني، طلال بن مسلط الشريف. الرياض، ٢٠١٧م.
- زاير، سعد علي؛ ايمان اسماعيل. مناهج اللغة العربية وطرائق تدريسها. د.ط. بيروت: مؤسسة مصر مرتضى، ٢٠١١م.
- سويح، أحمد إسماعيل سلام. "برنامج تدريبي قائم على التصميم التعليمي في ضوء الاحتياجات التدريبية لتنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى معلمي التكنولوجيا." الجامعة الإسلامية- غزة، ٢٠٠٩م.

متولي، أحمد سيد محمد؛ هبة طه محمد عبد الغني. "تصور مقترح لإعداد المعلم وتطويره المهني في ضوء المتطلبات التربوية المتجددة وتوجه (STEAVM)". المؤتمر الدولي المعلم وعصر المعرفة: الفرص والتحديات، تحت شعار معلم متجدد لعالم متغير. كلية التربية، جامعة الملك خالد، أبها. ٢٠٠٤م.

صبري، عزام؛، آخرون. الاحصاء في التربية. ط ١. عمان: دار صنعاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠١م.
 فرج، عمر؛ آخرون. الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية. د.ط. عدن- اليمن: مركز البحوث والتطوير التربوي، ٢٠٠٦م.
 قطامي، يوسف. النظرية المعرفية في التعلم. ط ١. الأردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع، ٢٠١٣م.
 قطاوي، محمد إبراهيم. طرق تدريس المواد الاجتماعية. د.ط. عمان، الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧م.

References.

- Abo Alnaser, Medhat. Mrahel Alama-
lia Altdribia: Takhtit Wa Tanfith Wa
Taqwim Albrameg Altadribia. N.e.
Alqahera: Almajmoaa Alarabia Lil
Tadrib Wa Alnasher. 2009.
- Abo Hashim, Abdelslam. Mharat Ma
Waraa Al Marefa Wa Elakateha Bil
Thakaa Lada Talabet Almarhala Al-
thanawia. Jameaat Alzkazeq. 2004
- Abo Riash, Hussain Mohammed. Alta-
lom Almarifee. Amman, Jordan: Dar
Almsira Lilnashir Wa Altawzee. 2007
- Abo Shaira, Khald Mohammed, Mad-
khl Ela Ilm Altarbia. 1ed. Amman,
Jordan: Maktabt Almogtamaa Alar-
abi Lilnasher Wa Al Tawzee. 2009
- Aleatumu, Eadnan Yusuf. Ealm Alnafs
Almaerifu Alnazariat Waltatbiqi.
Eaman: Dar Almuyasarat Liltibaeat
Walnashr. 2004
- Aleatuwm, Eadnan Yusif, Wakhran.
Tanmiat Maharat Altafkir Namadhij
Nazariatin, Watatbiqat Eamaliati.
Ta5. Eaman: Dar Almuyasarat Lil-
nashr Waltawzie. N.e
- Alharbie. Faidhel Bin Khalid Bin Hilal. Athar
Almunazamat Altakhtitiat Fi Aistieab
Almafahim Alfizyayiyat Ladaa Tulaab
Alsafi Althaani Althaanawii Bialmadi-
nat Almunawara. Jamieat Tayiba. 2010
- Alhilatu, Muhamad Mahmud. Taray-
iq Altadris Wastiratijiaatihi. Ta2.
Aleayn, Al'iimarat Alearabiat Almu-
tahidatu: Dar Alkitaab Aljamieii.
2001
- Alhurani, Sana' Eabd Alkarim Abraham.
"Tahdid Alaihtiajat Altadribiat Lilqia-
dat Altarbawiat Fi Daw' Mafahim
Al'iidarat Alastiratijiat Alhadithat
Watiqniaatiha Limuajahat Tahadiyat
Alqarn Alhadi Waleishrin Fi Al'ur-
dun." Aljamieat Al'urduniya. 2007
- Alqafeami, Khamis Bin Eabd Alrah-
man Bin Khamaysin. "Aliahtiajat
Altadribiat Lilmusharaf Altarbawii
Fi Mujtamae Almaerifati." Jamieat
'Umi Alquraa. 2001
- Alsayrafi, Muhamad Eabd Alfataahi. Al-
tadrib Al'iidariu Walmudaribun Wal-
mutadaribun Wa'asalib Altadrib.
Ta1. Al'urdunu: Dar Almanahij Lil-
nashr Waltawzie 2009
- Alyawar, Eafaf Salihi. Altadrib Altar-
bawiu Fi Duw' Altahwlat Almueasi-
rati. Alqahirati: Dar Alfikr Alearabii.
2005
- Eabydatu, Dhuqan; Eabd Alrahman
Eadsa; Kayid Eabd Alhaqi. Albahth
Alealmi, Mafhumuh - 'Adawatuhu-
'Asaliybihi. Ta13. Alardin, Eaman:
Dar Alfikr 2011

- Faraji, Eumra; Akhrun. Aliahtiajat Altadribiat Limudiri Almadaris Althaanawiat Fi Aljumphuriat Alyamaniati. Du.ta. Eadan- Alyaman: Markaz Albuhuth Waltatwir Altarbawii 2006
- Jirwan, Fatahi. Taelim Altafikir Mafahim Watatbiqati. Du.ti. Eaman, Al'urdunu: Dar Alkitaab Aljamieii. 1999
- Khatiru, Nasri Dhiab W Wasbitan Fathi Dhiabi. 'Asalib Watarayiq Tadrir Alaijtimaeiaati. Eaman, Al'urdunn: Dar Aljinadiriati Liltibaeat Walnashr. 2010
- Lifadalati, Fahd Yusif. "Athir Altadrib Fi Suluk Almuazafin Kama Yuraah Ruasa' Aleimla." Hawliat Aladab Waleulwm Alaijtimaeita, Majlis Alnashr Aleilmi, Jamieat Alkuayt. Alhawlit 24. 2003
- Mitawali, 'Ahmad Sayid Muhamadu; Hibat Tah Muhammad Eabd Alghani. "Tasawur Muqtarah Li'iedad Almuealim Watatwiri Almihni Fi Daw' Almutatalabat Altarbawiat Almutajadidat Watawajuhi(Steavm) ." Almutamar Alduwali Almuealim Waeasr Almaerifati: Alfuras Waltahadiyati, Taht Shiear Muealim Mutajadid Liealam Mutaghayir. Kuliyyat Altarbiati, Jamieat Almalik Khalid, 'Abha. 2004
- Qatami, Yusif. Alnazariat Almaerifiati Fi Altaealumi. Ta1. Al'urdunu: Dar Almuayasarat Lilnashr Waltawzie 2013
- Qatawi, Muhamad 'Ibrahim. Turuq Tadrir Almuawadi Alaijtimaeiati. Du. ta. Eaman, Al'urdunu: Dar Alfikr Lilnashr Waltawzie2007
- Rimundi, 'A. Nuy. Tadrir Watatwir Almuazafina. Tarjamatu. Eali Bin Saeid Alqarani, Talal Bin Musalat Alsharifi. Alriyad. 2017
- Sabri, Eazam; Akhrun. Alahisa' Fi Altarbiati. Ta1. Eaman: Dar Sanea' Lilnashr Waltawzie. 2001
- Suyrha, 'Ahmad 'Ismaeil Slam. "Barnamaj Tadririun Qayim Ealaa Altasamim Altaelimii Fi Daw' Alaihtiajat Altadribiat Litanmiat Baed Almaharat Altiknlujia Ladaa Muealimi Altiknlujia." Aljamieat Al'iislamiati-Ghazat, 2009
- Zayir, Saed Eulay; Ayman Asmaeil. Manahij Allughat Alearabiat Watarayiq Tadrisiha. Du.ti. Bayrut: Muasasat Misr Murtadaa. 2011

ملحق (١)

إستبانة مهارات ماوراء المعرفة

الأساتيد الأفاضل معلمي المواد الاجتماعية لتخصصي (التاريخ والجغرافية) المحترمين
 بين يديكم مجموعة من الأسئلة التي تخص واقع التعليم في مدارسكم العامرة، راجياً
 تفضلكم بالاطلاع على الفقرات والإجابة عنها بالمصادقية والجدية المعهودة عنكم، وذلك
 بوضع إشارة في المدرج الذي يناسب رأيكم أمام كل فقرة، ولا يوجد في الفقرات ما يمكن أن
 يكون صحيحاً أو مغلوّطاً، وإنما هي وجهات نظركم المختلفة تجاه هذه الموضوعات، ولأجل
 ضمان موضوعية الإجابة والمحافظة على الحرية الشخصية للمستجيب فلا داعي لذكر الاسم،
 والاكتفاء بتعبئة المعلومات الخاصة بكم في أدناه؛ للإفادة منها في تحليل الإجابات، حيث
 تستعمل إجاباتكم لأغراض البحث العلمي، ولن يطلع عليها سوى الباحث، وسيستغرق
 تعبئة هذه الاستبانة بين (٤-٦) دقائق، شاكرين اهتمامكم وجديتكم، راجين للجميع دوام
 التوفيق.

ملاحظة: الاستبانة تخص مدارس مركز محافظة كربلاء المقدسة فقط.

الباحث

- التحصيل الأكاديمي: دبلوم بكالوريوس ماجستير دكتوراة
- الجنس: ذكر أنثى
- التخصص العلمي: تاريخ جغرافية اجتماعيات
- اسم المدرسة التي تعمل بها:
- المدرسة التي تعمل بها: مختلط بنين بنات
- عدد سنوات الخدمة:

ت	الفقرات	حاجة كبيرة جداً	حاجة كبيرة	حاجة متوسطة	حاجة قليلة	حاجة قليلة جداً
	التدريب على مهارة التخطيط للدرس وتحديد المصادر الرئيسة قبل التعلم.					
	التدريب على مهارة صياغة الأهداف السلوكية واشتقاقها (المعرفية، النفس حركية، الوجدانية).					
	التدريب على مهارة تنمية التفكير حول التفكير (التحليل، التركيب، التقويم).					
	التدريب على تقويم الأهداف السلوكية قبل وأثناء تنفيذ الدرس.					
	التدريب على اختيار استراتيجيات (العصف الذهني، حل المشكلات، استراتيجيات التعلم النشط،...) الملائمة للمحتوى التعليمي.					
	التدريب على وضع الخطة اليومية والتخطيط للدرس.					
	التدريب على مهارة وضع الخطة الشهرية وتقسيم موضوعات المقرر الدراسي على أشهر العام الدراسي.					
	التدريب على مهارة التخطيط السنوي ووضع الخطة السنوية للمقرر الدراسي في المواد الاجتماعية.					
	التدريب على مهارة طرح الأسئلة في أثناء تنفيذ الدرس.					
	التدريب على مراقبة تحقق الأهداف السلوكية المهارية (النفس حركية) في أثناء الدرس.					
	التدريب على تكوين خرائط مفاهيمية في أثناء تنفيذ الدرس لغرض ترسيخ المعلومات في أذهان التلامذة.					

التدريب على مهارة تحليل النصوص في المواد الاجتماعية التاريخية، الجغرافية.

التدريب على مهارة توظيف المنظم الشكلي والبياني في أثناء تنفيذ الدرس.

التدريب على مواءمة الاستراتيجيات وطرائق التدريس لتتوافق مع استجابات التلامذة.

التدريب على تنمية مهارات التفكير العليا لدى التلامذة.

التدريب على تمكين التلامذة من مراقبة طريقة تفكيرهم وتصحيحها.

التدريب على استعمال أساليب التغذية الراجعة في أثناء تنفيذ الدرس.

التدريب على أساليب تقديم التعزيز بأنواعه للتلامذة.

التدريب على مهارات ملاحظة القرارات التدريسية وتفسيرها في أثناء تنفيذ الدرس.

التدريب على تنمية مهارات الإدراك الآلي في أثناء تنفيذ الدرس.

التدريب على مهارات المعرفة الإجرائية والتقريبية.

التدريب على استعمال استراتيجيات ما وراء المعرفة مثل (حل المشكلات، ماذا لو، ... الخ).

التدريب على توزيع المقاعد المتحركة على شكل مجاميع لتكييف التلامذة مع البيئة التعليمية الصفية وزيادة التفاعل بينهم.

التدريب على توزيع التلامذة ومراعاة توزيعهم على مجاميع متناسقة من حيث العدد ومستويات التلامذة.

التدريب على إعطاء وقت كافٍ للتفكير الى التلامذة لكل مرحلة من مراحل تطبيق الاستراتيجية.

التدرب على منح الشهادات التقديرية والأوسمة التشجيعية للتلامذة المتفوقين.

التدريب على التمكن من تنمية التلامذة على مهارة اتخاذ القرار.

التدريب على التمكن من مهارة التقويم الذاتي للتعرف على الطرائق التدريسية الأكثر فاعلية.

التدريب على مهارة إعداد أدوات التقويم (قبلي، تكويني، ختامي) التي تناسب أهداف الدرس.

التدريب على مهارات تقويم الاستراتيجيات التدريسية المستعملة في تنفيذ الدرس.

التدريب على مهارات التحقق من صحة البدائل المستعملة في تنفيذ الدرس.

التدريب على مهارة استعمال نتائج التقويم للتعلم والإفادة منه في تشخيص صعوبات التعلم.

التدريب على تقويم المهمة التعليمية المستعملة في تنفيذ الدرس.

التدريب على آليات تقويم الإنجاز في أثناء التدريس.

التدريب على مهارة استعمال التغذية الراجعة في تصحيح أو تعزيز بعض المعلومات التاريخية والجغرافية.

التدريب على تقويم مهارات حل المشكلات.

التدريب على مهارات تقويم وتجويد الأداء.

