



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا  
ISSN (Print):- 1110-1237  
ISSN (Online):- 2735-3761  
<https://mkmgmt.journals.ekb.eg>  
المجلد ( يوليو ) ٢٠٢٣ م



الإحتياجات التدريبيية المرتبطة بجدارات التقويم لمعلمي العلوم التجارية  
وفقا لمنظومة الجدارات المهنية

إعداد

أ/ محمد رزق الله مبارك  
باحث دكتوراه بقسم المناهج وطرق تدريس العلوم التجارية

المجلد يوليو ٢٠٢٣ م

## المقدمة :

من الحاجات الملحة لتطوير المنظومة التعليمية تحقيق التنمية المهنية والمستدامة للمعلمين بجميع قطاعات التعليم، حيث يحدد التقرير السنوي للتنمية البشرية في مصر الحاجة الكبيرة والملحة للتطوير الجاد والمستمر لنظام التعليم، مما يتطلب مزيدا من الموارد على المستويين المجتمعي والفردى، وثمة إيمان راسخ أن التنمية البشرية هي جوهر المستقبل في مصر .

ومن المسلم به أن التعليم والتدريب هما المدخلان الرئيسيان لبناء وتنمية القدرات البشرية والمهنية .

والواقع أن سياسة التعليم في مصر كما هو الحال في كل الدول النامية الأخرى بحاجة لأن تتركز على بناء القدرات البشرية على أسس تربوية خالصة . ولما كان الاهتمام الرئيسي للتنمية البشرية هو الأفراد فمن المنطقي أن يكون تنمية أداء النظام التعليمي من وجهة نظر استراتيجية التنمية البشرية . ( زغلول ، ٢٠٠٤ )

وتمثل التنمية المهنية للمعلمين والعاملين في الحقل التربوي مدخلا مهما وأساسيا من مدخلات العملية التعليمية، حيث أنها تعنى بتحسين أداء المعلمين وهيئات التوجيه والإشراف والقيادات التعليمية بما يجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم التعليمية ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية . ( وزارة التربية والتعليم ، 2003 ، 9 )

ويعتبر التدريب أثناء الخدمة أحد المحاور الرئيسية التي يركز عليها في التنمية المهنية للمعلم حيث يساهم التدريب الفعال في التركيز على المداخل القائمة على الكفايات التي تتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات والخبرات التي يحتاجها المعلمين .. (Scott، 2003 ) كما يساهم تدريب المعلمين في تطوير الأداء طبقا للمداخل والأساليب والتطبيقات الحديثة في التدريس وزيادة المشاركة والتفاعل مع البيئة ومقابلة الاحتياجات الخاصة بالطلاب ( Faudel )، 2002، بالإضافة إلى تحديد الفروق الجوهرية بين التوقعات المستقبلية للأداء والخبرة الحالية لتحقيق الجودة في أداء المعلمين من خلال تطبيقات وتصميمات جديدة في التدريس ومعارف ومهارات جديدة وعلاقات وتفاعل جديد مع الطلاب . ( زغلول، ٢٠٠٢ )

وأكدت الدراسات على مايلي :

- توفير فرص التدريب الآني المتزامن وغير المتزامن بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات الرقمية، واتاحة البرامج التدريبية عبر شبكة المعلومات الدولية والانترنت.
  - تدريب معلمي العلوم التجارية على دمج معايير استخدام تكنولوجيا المعلومات الرقمية في التدريس والتقويم
  - الاستخدام الكفاء والفعال لمصادر المعلومات الرقمية.
- كما تتضمن مهارات القرن الحادى والعشرين مهارات التواصل والتفكير الابداعى والتفكير الناقد والثقافة الرقمية والمهارات الحياتية وجلها يرتبط بمهام وظيفة التدريس والتنمية المهنية للمعلم التجاري تمثل أهمية حيوية على المستوى العالمى، حيث أكدت عليها الأدبيات من خلال التركيز على تدريب المعلمين أثناء الخدمة والتعلم المستمر والاشتراك في الجمعيات والهيئات العلمية والدوريات العلمية المرتبطة بمجال التخصص ، ( Edwards،2001 )، ( Cochrane.2001)
- بالإضافة لما سبق يوجد بعض الدلائل على القصور في إعداد وتدريب معلمي العلوم التجارية على الجدارات المهنية ومن بينها :
١. عدم توصيف الأداء النموذجي لمعلم العلوم التجارية لكي يقوم بمهام وظيفة التدريس بكفاءة وفاعلية.
  ٢. ندرة البحوث في مجال تدريب معلمي العلوم التجارية مما ترتب عليه قصور في البيانات والمعلومات التي يتم في ضوءها تحديد الحاجة للتدريب .
  ٣. عدم احتواء البرامج التدريبية أثناء الخدمة على الجدارات اللازمة لمعلمي العلوم التجارية .
  ٤. أن القصور في البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة يعود إلى عدم تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية، من خلال الدراسات العلمية والمسحية والميدانية
  - ٥ - عدم توافر الكوادر المؤهلة للقيام بتحديد الاحتياجات التدريبية الحقيقية والفعالية للمعلمين.
  - ٦ - توصيات الدراسات والبحوث السابقة بضرورة تصميم البرامج التدريبية للمعلمين التجاريين فى ضوء الاحتياجات التدريبية الفعلية ( زغلول،٢٠٠٢ ) ، ( محمود بر ، ٢٠٠٣ )

ومن العرض السابق للقصور في تدريب معلمي العلوم التجارية أثناء الخدمة تبدو الحاجة للدراسة الحالية نظرا لأهمية هذا الموضوع بالإضافة لعدم وجود دراسات سابقة تناولت دراسة الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالتقويم لمعلمي العلوم التجارية وفق منظومة الجدارات المهنية .....

### مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في عدم توافر بيانات عن الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالتقويم لمعلمي العلوم التجارية وفق منظومة الجدارات المهنية ، مما يجعل تصميم البرامج التدريبية لهؤلاء المعلمين وتحديد الجدارات اللازمة لهم عملية عشوائية لا تستند إلى أسس علمية ويمكننا تحديد المشكلة في التساؤلات التالية :

### أسئلة البحث :

س ١ . ما الجدارات المهنية المرتبطة بالتقويم اللازمة لمعلمي العلوم التجارية لأداء مهام التقويم ؟

س ٢ . ما لاحتياجات التدريبية المرتبطة بالتقويم اللازمة لمعلمي العلوم التجارية وفق منظومة الجدارات المهنية ؟

### أهداف البحث :

- تحديد الجدارات المهنية المرتبطة بالتقويم اللازمة لمعلمي العلوم التجارية
- تحديد الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالتقويم اللازمة لمعلمي العلوم التجارية وفق منظومة الجدارات المهنية

### أهمية البحث

- تتجلى أهمية البحث في مساندة الاتجاهات المعاصرة في التطوير المهني للمعلم من خلال تدريبه وفقا لمنظومة الجدارات المهنية
- تقديم قائمة بالجدارات المرتبطة بالتقويم واللازمة لمعلم العلوم التجارية
- تحديد قائمة الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم التجارية في مجال التقويم قد تفيد مصممي البرامج التدريبية للمعلمين في تخطيط وبناء البرامج بطريقة علمية وموضوعية

### حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على مايلي :

- ١ - تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لمعلمي العلوم التجارية دون باق الجدارات
- ٢ - العينة تقتصر فقط على معلمي العلوم التجارية أثناء الخدمة

### أدوات البحث :

- ١ - استبيان للخبراء والمتخصصين في مجال المناهج وطرق تدريس العلوم التجارة وبعض الموجهين بالتعليم التجاري للوصول إلى قائمة نهائية بالجدارات
- ٢ - قائمة مراجعة لتحديد مدى الحاجة للتدريب على الجدارات.

### إجراءات البحث:

اعتمدت الدراسة على ثلاثة أساليب رئيسية تنتمي إلى دراسات تحليل العمل أو الوظائف كأساس لتحديد الاحتياجات التدريبية وذلك كمايلي :

### أولا : الأسلوب المكتبي :

- ١ - دراسة ومراجعة البحوث والدراسات السابقة والأدبيات التي تناولت ما يلي :
  - 1/1 - مجال التدريب بصفة عامة والاحتياجات التدريبية بصفة خاصة .
  - 2/1 - إعداد وتدريب المعلمين بصفة عامة وإعداد وتدريب معلمي العلوم التجارية بصفة خاصة
  - 1/3 - الجدارات اللازمة لمعلمي العلوم التجارية بصفة خاصة
- ٢ - إعداد استبيان يتضمن قائمة مبدئية بجدارات التقويم اللازمة لمعلمي العلوم التجارية.

### ثانيا : أسلوب فريق المحكمين :

وقد تم استخدام هذا الأسلوب بهدف التأكد من صدق القائمة المبدئية والتي تضمنها الاستبيان وذلك كما يلي :

- ١ - عرض القائمة ( الاستبيان ) على عينة من الخبراء لتحديد درجة أهمية كل جدارة ومدى شمولية القائمة للجدارات اللازمة لمعلمي العلوم التجارية في مجال التقويم ، وقد تضمنت ما يلي :

- بعض المتخصصين في مجال المناهج وطرق تدريس العلوم التجارية .
- بعض المتخصصين في مجال التدريب والتقويم

- بعض الموجهين العموم بالتعليم الثانوي التجاري
- 2 - الوصول إلى قائمة نهائية وصادقة بالجدارات اللازمة لمعلمي العلوم التجارية .
- 3 - إعداد قائمة مراجعة في ضوء قائمة الجدارات النهائية لتحديد مدى توافرها لدى معلمي العلوم التجارية وتحديد احتياجاتهم للتدريب عليها.

#### ثالثا : الأسلوب الميداني :

ومن خلال هذا الأسلوب تم إجراء مايلي :

- 1 - تطبق قائمة المراجعة والتي تتضمن جدارات التقويم اللازمة لمعلمي العلوم التجارية.على عينة ممثلة من المعلمين بالمحافظات الآتية ( الغربية - كفر الشيخ - البحيرة - الإسكندرية)

وذلك بهدف تحديد مايلي :

- مدى ممارسة كل جدارة من الجدارات - درجة الصعوبة بالنسبة لأداء لكل جدارة.
- مدى الحاجة للتدريب على أداء الجدارة.
- ٢ - تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين والمرتبطة بجدارات التقويم في ضوء نتائج تطبيق قائمة المراجعة على عينة الدراسة .

رابعا : التوصيات والمقترحات .

#### المصطلحات :

#### الاحتياجات التدريبية :

هي الفجوة التي تقع بين الوضع القائم بما يتضمنه من معارف ومهارات واتجاهات والوضع الذي ينبغي الوصول إليه ومما يتضمنه من معارف ومهارات واتجاهات .

( ،Phillips & Phillips،2002 )

#### الاحتياجات التدريبية للمعلمين :

في ضوء التعريف السابق للاحتياجات التدريبية يمكن تعريف الاحتياجات التدريبية للمعلمين التجاريين من خلال المعادلة الآتية :

الاحتياجات التدريبية = المعارف والمهارات والاتجاهات الواجب توافرها والوصول إليها - المعارف والمهارات والاتجاهات الحالية . ( .زغلول،٢٠٠٤ )

## : الجدارة Competency :

تتعدد التعريفات لمفهوم الجدارة، ومنها أنها:

• وأنها مجموع المهارات والمعارف والسلوك التي تؤدي إلى الأداء الفعّال في الوظيفة.

- ويعرف الجبالي الجدارة بأنها مزيج من المعارف والمهارات والاتجاهات

( الجبالي ، 2012 : 4 )

- جدارة التقويم :

يعرف الباحث جدارة التقويم اجرائيا بأنها المعارف والمهارات والاتجاهات التي يجب

أن يكتسبها المعلم لاستخدامها في قياس جوانب التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية

لدى الطلاب

- وفيما يلي نبدأ نعرض مفهوم الجدارات:

أولاً؛ الجدارات :

- مفهوم الجدارة :

عرف ( Semeijn، 2003 ) الجدارة بأنها " مجموعة المعارف والمفاهيم والمهارات

والاتجاهات التي يكتسبها الفرد نتيجة إعدادة في برنامج تعليمي معين توجه سلوكه وترتقي

في أدائه إلى مستوى من التمكن يمكنه من ممارسة مهنته بسهولة ويسر .

ويعرف (Salganik، 2003)، الجدارة بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات ذات

العلاقة غير أن الجدارة لا تركز على المعرفة فقط بل ترتبط بمكتسبات قابلة للقياس

والملاحظة. (Salganik، Rychen، 2003 )

ويعرف الجبالي الجدارة بأنها مزيج من المعارف والمهارات والاتجاهات ( الجبالي ، : 4

( 2012 )

ويعرف الباحث جدارات التقويم بأنها مزيج من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يجب

أن يكتسبها الطالب المعلم لاستخدامها في قياس جوانب التعلم المعرفية والمهارية

والوجدانية.

## مصادر تحديد الجدارات :

هناك العديد من المصادر التي يمكن من خلالها تحديد الجدارات و هي :

- 1- الاستعانة بمجموعة من الخبراء.
- ٢- إجراء دراسة لتقدير احتياجات الفئة المستهدفة .
- 4- في المجال التدريبي يمكن التوصل للجدارات عن طريق تحليل العمل .  
ويوجد العديد من الأدوات التي يمكن من خلالها تحديد الجدارات منها :
- 1- الأدبيات والبحوث السابقة . 2- الاستبيانات . 3- المقابلة . 4- قوائم التحليل والخبراء
- وبالنسبة للمصادر التي تم استخدامها في الدراسة الحالية لتحديد الجدارات فقد تم استخدام جميع المصادر السابقة
- وبالنسبة للأدوات فقد تم استخدام الاستبيان والمقابلة مع الخبراء وقوائم التحليل والتقدير .

## جدارات التقويم : Evaluation Competencies

طبقا لتعريف الجبالي للجدارات بأنها مزيج من المعارف والمهارات والاتجاهات، فالمعارف تتيح للمعلم معرفة المبادئ والمفاهيم والنظريات المرتبطة بوظيفة التدريس، والمهارات تتيح للمعلم تعلم استخدام المعارف في التطبيق أو التحليل أو التقويم أو التفكير الابتكاري، أما الاتجاهات فتحقق الرغبة والارادة والدافعية لدى للمعلم ويتبنى الباحث هذا السياق حيث يتفق مع أهداف وإجراءات الدراسة الحالية من حيث أن الدراسة استهدفت تحديد الاحتياجات التدريبية المرتبطة بجدارات التقويم

الدراسات السابقة :

نظرا لحدثة مجال تدريب المعلمين بالمدارس وفقا لمنظومة الجدارات لا يوجد دراسات تتناول تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مجال التقويم ولذلك يكتفى الباحث بعرض بعض الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة بصفة عامة وبعض الدراسات المرتبطة بالبرامج التدريبية والاحتياجات التدريبية بصفة خاصة :



يعرض الباحث فيما يلي بعض الدراسات التي تناولت منظومة الجدارت، وكذلك بعض الدراسات التي تناولت الالاحتياجات التدريبية استهدفت دراسة ( 2003 ) Mc Nergncy التعرف على أفضل الجدارت المهنية التي يحتاجها المعلمين في ولاية ألاباما وبينت النتائج أن الطلبة المعلمين يحتاجون إلى الجدارت التالية حسب الأهمية وهي جدارة التخطيط، وجدارة التدريس، وجدارة التقويم، وجدارة إدارة الصف - دراسة زغلول (٢٠٠٢) واستهدفت الدراسة تحديد الالاحتياجات التدريبية للمدرسين بوحداث التدريب والتقويم بالمدارس التحارية وقدمت أساليب ومعادلة جديدة لتحديد الالاحتياجات وهي الفجوة التدريبية ويتم تحديدها من خلال تحديد ماينبغي أن يكون مطروحا منه الداء الحالي.

#### ٦ - دراسة زغلول (2002)

استهدفت الدراسة تطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة في تحليل مشكلات منظومة التعليم الثانوي التجاري في مصر . وقد استخدمت الدراسة بعض أدوات الجودة الشاملة لتحديد أسباب حدوث المشكلات والصعوبات في منظومة التعليم الثانوي التجاري وكان من المحاور الرئيسية في الدراسة المشكلات والصعوبات المرتبطة بمعلم المواد التجارية وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من المشكلات الحقيقية المرتبطة بمعلم المواد التجارية والتي من بينها :

- لا يتم إعداده في ضوء المعايير العالمية
- قصور في البرامج التدريبية للمعلم التجاري أثناء الخدمة

وقد أوصت الدراسة بتطوير البرامج التدريبية لمعلم المواد التجارية أثناء الخدمة في ضوء مدخل تحسين الجودة المستمر والالاحتياجات التدريبية الفعلية.

#### ٧ - دراسة بر (2003)

استهدفت الدراسة تحديد الالاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي التجاري في مجال التقويم في ضوء مدخل تحليل العمل .

وقدمت الدراسة قائمة بالمهارات المرتبطة بعملية التقويم والتي يجب توافرها لدى معلمي المواد التجارية، ثم قام الباحث ببناء مجموعة اختبارات تم تطبيقها على عينة الدراسة ومن نتائج الدراسة : تم تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد التجارية والتي تحددت في جميع المهارات التي تضمنتها قائمة المهارات التي توصلت إليها الدراسة وعددها (90) مهارة مرتبطة بخمسة عشر مهمة .

وقد أوصت الدراسة بضرورة تطوير البرامج التدريبية لمعلمي المواد التجارية أثناء الخدمة . ويختلف البحث الحالي عن هذه الدراسة أنه تناول جدارات التقويم وليس فقط المهارات. كما قدمت دراسة (برهامي زغلول، ٢٠١٤ ) مقرر رقمي فى طرق التدريس لتنمية جدارات التقويم الشامل وأوصت الدراسة بتطوير اعداد الطالب المعلم وتدريبه على الجدارات .

واستهدفت دراسة ( أسمى اسماعيل، ٢٠١٤ )

- استخدام أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم المعرفية ( الاختبارات المقالية والموضوعية- الاسئلة التحريرية والشفهية - مع مراعاة فنيات استخدامها وإعطاء وقت للتفكير، توفير مناخ أمن للأجابة، إعادة صياغة السؤال عند الضرورة)
- استخدام أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم مهارية ( بطاقات الملاحظة- طرح أسئلة- مهام الخ )
- استخدام أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم الوجدانية (بطاقات الملاحظة-استبيان الخ)

- مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين عند وضع فقرات الاختبار
- استخدام التقويم البنائى والختامى بغرض زيادة فاعلية التعلم
- توظيف بيانات التقويم فى التحسين والتطوير المستمر
- تخطيط وتنفيذ ملفات انجاز المتعلمين ووثائق الانشطة

- التعليق على الدراسات السابقة :

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع جديد وهو تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لمعلمي العلوم التجارية والمرتبطة بجدارات التقويم بالإضافة إلى ما سبق فقد استفاد الباحث من بعض الدراسات السابقة في إجراءات الدراسة الحالية واعداد الأدوات والمعالجة الإحصائية للبيانات .

ثانيا :الاحتياجات التدريبية :

على الرغم من أهمية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لمدرسي المعلمين بصفة عامة والمدرسين بوحدهات تدريب وتقويم معلمي العلوم التجارية بخاصة إلا أن القليل من الأدبيات قد تناول المفاهيم المرتبطة بتحليل الاحتياجات التدريبية والتي نعرضها كما يلي:

- مفهوم الاحتياجات التدريبية .
- تحليل الاحتياجات التدريبية .
- خطوات تحديد الاحتياجات التدريبية .

### 1 - مفهوم الاحتياجات التدريبية : Training Needs

الاحتياجات التدريبية هي ما يحتاج إليه الفرد من تغييرات فعلية في الأداء ممثلة في المعارف والمهارات والاتجاهات بهدف أداء مهام العمل أو الوظيفة بكفاءة وفاعلية، وقد تعددت التعريفات الخاصة بالاحتياجات التدريبية ومنها :

الاحتياجات التدريبية هي معالجة مشكلات أداء آنية بهدف تجنب مشكلات مستقبلية وأكد هذا المعنى ( زغلول ، ٢٠٠٤ ) ، ( Christopher 2003 ) ويمكن تعريفها أيضا بأنها الفجوة Gap التدريبية التي تقع بين الأداء الحالي ومتطلبات الأداء النموذجي (ويمكن تعريف الاحتياجات التدريبية أيضا بأنها الفجوة التي تقع بين متطلبات الأداء النموذجي للوظيفة ومهام الوظيفة التي يتم أداؤها في الوقت الحالي و كما يتضح من الشكل التالي :

الفجوة التدريبية = متطلبات الأداء النموذجي للوظيفة - المهام التي يتم أداؤها  
( زغلول ، ٢٠٠٤ )

وقد تم مراعاة ذلك في الدراسة الحالية من خلال تبويب الأساليب المستخدمة في جمع البيانات في ثلاث خطوات رئيسية طبقا لإجراءات الدراسة فيما سبق وذلك كما يلي :

1 - **الأسلوب المكتبي** : وقد تم من خلال هذا الأسلوب مراجعة الأدبيات والبحوث والدراسات السابقة لتحديد الجدارات المرتبطة بالتقويم ثم إعداد استبيان يتضمن تلك الجدارات لتحديد درجة أهميتها من خلال مقياس متدرج لدرجة المهارة كما يلي :

غير مهمة . مهمة نوعا . مهمة . مهمة جدا . بالغة الأهمية

حيث تتدرج درجة أهمية المهارة طبقا لسلم التقدير من ( 0 ) إلى ( 4 ) وذلك كما يلي :

غير مهمة	مهمة نوعا	مهمة	مهمة جدا	بالغة الأهمية
0	1	2	3	4

## 2 - أسلوب فريق المحكمين ( الخبراء ) :

وتم استخدام هذا الأسلوب لتحديد درجة الأهمية بالنسبة للجدارات اللازمة لأداء متطلبات عملية التقويم ، وقد تم تطبيق الاستبيان على عينة من الخبراء في مجال التدريب ومجال المناهج وطرق تدريس العلوم التجارية تضمنت (20) خبيرا ، وتم تحديد نقطة قطع Cut Point للنسبة المئوية لمتوسط درجة الأهمية (75% ) لكل [جدارة، والجدارة التي تقل عن هذه النسبة يتم استبعادها من قائمة المراجعة التي سوف يتم إعدادها بعد ذلك للتطبيق على عينة الدراسة

وكانت نتيجة تطبيق الاستبيان على عينة الخبراء بعد معالجتها إحصائيا أن جميع النسب المئوية لدرجة الأهمية قد تعددت نقطة القطع التي تم تحديدها.

ويوضح الجدول رقم (1) درجة الأهمية والنسبة المئوية لمتوسط درجة أهمية كل جدارة

جدول (١) متوسط درجة الأهمية والنسبة المئوية لمتوسط درجة الأهمية

م	المهارة	متوسط درجة الأهمية	النسبة المئوية لمتوسط درجة الأهمية %
١	جدارات التقويم المرتبطة بالمجال المعرفي :	3.97	99.3
١/1	- قياس الأهداف المرحلية ( تقويم بنائي ) اعداد بنود أسئلة بنائية لقياس المفاهيم	4	100
2/1	اعداد بنود أسئلة بنائية لقياس التعميمات	4	100
3/1	اعداد بنود الأسئلة الموضوعية بأنواعها	3.90	97.5
4/1	اعداد بنود أسئلة المقال		
5/1	تطبيق معايير الاختبار الجيد في بناء الاختبارات	4	100
6/1	- قياس الأهداف النهائية ( تقويم نهائي ) اعداد جدول المواصفات للاختبار النهائي	4	100
7/1	اعداد/تطبيق اختبارات المعارف لقياس الأهداف النهائية	4	100
8/1	تحديد مداخل الاختبارات لدقة القياس والنتائج ( مرجعية - محكية )	3.90	97.5
٩/١	تحليل نتائج تطبيق اختبارات المعارف وتقديم التغذية المرتدة	4	100
10/1	استخدام الجداول والرسوم البيانية في عرض النتائج	3.90	97.5
11/1	: توظيف بيانات التقويم في التحسين والتطوير المستمر	4	100
٢	جدارات التقويم المرتبطة بالمجال المهاري :	4]	100
١/٢	اعداد اختبارات الأداء لقياس الأداء ونتائج الأداء	4	100
٢/٢	اعداد وبناء وتطبيق قوائم المراجعة	4	100
٣/٢	اعداد وبناء وتطبيق بطاقات الملاحظة	4	100
٤/٢	اعداد سلم التقدير نوعيا ورقميا لقياس مستوى الأداء	4	100
٥/٢	تصميم وتطبيق مرشد التقدير الوصفي ( الكلي - التحليلي )	4	100
٦/٢	اعداد خطة التقويم باستخدام حقيبة التقويم البورتفوليو	4	100
٧/٢	تطبيق مراحل تقويم البورتفوليو (التجميع - الاختيار - الانعكاس - التواصل )	4	100
٨/٢	تطبيق معايير جودة تخطيط واعداد الحقيبة / البورتفوليو	4	100
٣	جدارات التقويم المرتبطة بالمجال الوجداني :	3.90	97.5
1/3	استخدام أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم الوجدانية	3.90	97.5
2/3	اعداد واستخدام الاستبيانات بأنواعها	3.90	97.5

97.5	3.90	استخدام المقابلات لقياس اتجاهات الطلاب	٣/٣
[ ١٠٠ ]	[4]	جدارات التقويم المرتبطة بالثقافة الرقمية	٤
١٠٠	٤	تخطيط وتصميم الاختبارات الالكترونية (تحد الهدف - الزمن - نمط الأسئلة - الاستجابة - البيئة الرقمية والوسائط المرتبطة بالتفاعل - التصحيح ..)	١/٤
١٠٠	٤	انتاج الاختبار ونشره الكترونيا	٢/٤
١٠٠	٤	تطبيق الاختبار على الطلاب وتيوب النتائج واعلانها الكترونيا	٣/٤
١٠٠	٤	تصميم ملفات الانجاز الرقمية	٤/٤
١٠٠	٤	رفع/ تحميل انتاج الاختبارات والأنشطة الرقمية في ملف الانجاز الرقمي	٥/٤
١٠٠	٤	ادارة التعلم والتواصل الرقمي (LMS) مع الطلاب لعر ضو منقشة نتائج التقويم	٦/٤
97.5	3.90	جدارات التقويم المرتبطة بمهارات التفكير	٥
97.5	3.90	اعداد بنود أسئلة لقياس مهارات التفكير الأساسية بالمقررات التجارية	١/٥
97.5	3.90	اعداد بنود أسئلة لقياس مهارات التفكير الابتكاري بالمقررات التجارية	٢/٥
97.5	3.90	اعداد بنود أسئلة لقياس مهارات التفكير الناقد بالمقررات التجارية	٣/٥
97.5	3.90	اعداد وتصميم الحالات العملية (دراسة الحالة ) لقياس عمليات التفكير بالمقررات التجارية	٤/٥

#### - التعليق على نتائج تطبيق الاستبيان على عينة الخبراء :

يتضح من الجدول رقم (١) السابق أن النسبة المئوية لمتوسط درجات جميع الجدارات حيوية واللازمة لأداء مهام عملية التقويم . وهذا يدل على صدق وشمولية القائمة وما سبقها من إجراءات مكتبية

← ومن ثانياً ماسبق تمثل القائمة السابقة قائمة الجدارات اللازمة لمعلمي العلوم التجارية المرتبطة بالتقويم وتمثلت في (٥) جدارات رئيسية يرتبط بها (٣٢) جدارة فرعية . وبذلك يكون الباحث قد أجاب عن السؤال الأول وهو :

١- ما الجدارات المهنية المرتبطة بالتقويم اللازمة لمعلمي العلوم التجارية لأداء مهام التقويم ؟

- ولأجابية عن السؤال الثاني والخاص بتحديد الاحتياجات التدريبية قام الباحث بما يلي :

٢- اعداد قائمة مراجعة في ضوء قائمة الجدارات النهائية ثم تطبيقها على عينة ممثلة من معلمي العلوم التجارية بالمدارس التجارية والهدف منها تحديد مايلي :

- أولاً : النسبة المئوية لمتوسط درجة الصعوبة لكل جدارة  
ثانياً : النسبة المئوية لمدى الحاجة للتدريب على الجدارة  
ثالثاً : تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لجدارات التقويم لمعلمي العلوم التجارية  
رابعاً : تم حساب متوسط النسبة المئوية لكلا من ( النسبة المئوية لمتوسط درجة الصعوبة + النسبة المئوية للحاجة للتدريب على الجدارة )  
خامساً : تحديد نقطة قطع ( Cut Point ) نسبة مئوية [ ٥٠ % ]  
ثبات القائمة :

قبل تطبيق القائمة على عينة الدراسة من معلمي العلوم التجارية تم حساب ثبات القائمة من خلال التطبيق على عينة استطلاعية مكونة من ( 20 ) معلماً بالمدارس التجارية بمحافظة كفر الشيخ معادلة ألفا كرونباخ من خلال برنامج (SPSS) وكان معامل الثبات بالنسبة لمقياس صعوبة الجدارة يساوي ( ٠.91 ) ومعامل الثبات للاحتياج للتدريب يساوي ( ٠.93 ) وهي معاملات مرتفعة وتعتبر عن الوثوق في نتائج تطبيق قائمة المراجعة على عينة الدراسة .

### 3 - الأسلوب الميداني :

وقد تم من خلال هذا الأسلوب تطبيق القائمة على عينة ممثلة من المعلمين بالمدارس الثانوية التجارية في (٤) محافظات كفر الشيخ والأسكندرية والبحيرة والغربية، وقد بلغ حجم العينة (٨٠) معلماً من أصل (٩٠) وقد تم استبعاد عدد عشرة قوائم لوجود أخطاء في الاستجابات الواردة بها وعدم الالتزام بالتعليمات الواردة في القائمة .  
ويوضح الجدول رقم (٢) نتائج التطبيق على العينة الممثلة لمعلمي العلوم التجارية بالمدارس التجارية.

جدول (٢) النسبة المئوية لمتوسط درجة صعوبة الجدارات و الحاجة للتدريب  
ومتوسط النسبة المئوية لمتوسط درجة الصعوبة والحاجة للتدريب ( ن = ٨٠ )

النسبة المئوية لمتوسط درجة الصعوبة والحاجة للتدريب	النسبة المئوية للحاجة للتدريب	درجة الصعوبة		الجدارات	م
		النسبة المئوية للمتوسط	المتوسط		
				جدارات التقويم المرتبطة بالمجال المعرفى :	١
69%	80.2	57	1.14	١/١ - قياس الأهداف المرحلية ( تقويم بنائى ) اعداد بنود أسئلة بنائية لقياس المفاهيم	
69%	85.3	52	1.04	2/1 اعداد بنود أسئلة بنائية لقياس التعميمات	
73%	86.3	60	1.20	3/1 اعداد بنود الأسئلة الموضوعية بأنواعها	
70%	80.2	60	1.20	4/1 اعداد بنود أسئلة المقال	
71%	82.4	60	1.20	5/1 تطبيق معايير الاختبار الجيد فى بناء الاختبارات	
52%	52.4	51.5	1.03	6/1 - قياس الأهداف النهائية ( تقويم نهائى ) اعداد جدول المواصفات للاختبار النهائى	
69%	٨٧.6	51	1.02	7/1 اعداد/تطبيق اختبارات المعارف لقياس الأهداف النهائية	
68%	83.3	52	1.04	8/1 تحديد مداخل الاختبارات لدقة القياس والنتائج ( مرجعية - محكية )	
71%	٨4.3	57	1.14	٩/١ تحليل نتائج تطبيق اختبارات المعارف وتقديم التغذية المرتدة	
65%	٨٠.9	50	1.00	10/1 استخدام الجداول والرسوم البيانية فى عرض النتائج	
68%	٨6.9	50	1.00	11/1 : توظيف بيانات التقويم فى التحسين والتطوير المستمر	
				جدارات التقويم المرتبطة بالمجال المهارى :	٢
67%	83.3	51	1.02	١/٢ اعداد اختبارات الأداء لقياس الأداء ونتاج الأداء	
68%	٨٥.4	51	1.02	٢/٢ اعداد وبناء وتطبيق قوائم المراجعة	
72%	92.7	51	1.02	٣/٢ اعداد وبناء وتطبيق بطاقات الملاحظة	
73%	٩5.3	51	1.02	٤/٢ اعداد سلم التقدير نوعيا ورقميا لقياس مستوى الأداء	
66%	88.3	50	1.00	٥/٢ تصميم وتطبيق مرشد التقدير الوصفى ( الكلى - التحليلى )	
66%	83.3	54	1.08	٦/٢ اعداد خطة التقويم باستخدام حقيبة التقويم البورتفوليو	
76%	91.7	51.5	1.03	٧/٢ تطبيق مراحل تقويم البورتفوليو (التجميع - الاختيار - الانعكاس - التواصل )	
77%	87.3	57	1.14	٨/٢ تطبيق معايير جودة تخطيط واعداد الحقيبة / البورتفوليو	
				جدارات التقويم المرتبطة بالمجال الوجدانى :	٣
64%	85.3	42	0.85	1/3 استخدام أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم الوجدانية	



2/3	اعداد واستخدام الاستبيانات بأنوعها	0.65	40	85.3	63%
3/3	استخدام المقابلات لقياس اتجاهات الطلاب	0.42	21	85.3	53%
4	جدارات التقويم المرتبطة بالثقافة الرقمية				
1/4	تخطيط وتصميم الاختبارات الالكترونية (تحد الهدف – الزمن – نمط الأسئلة – الاستجابة – البيئة الرقمية والوسائط المرتبطة بالتفاعل – التصحيح ..)	0.50	25	92.7	69%
2/4	انتاج الاختبار ونشره الكترونيا	0.60.	30	85.3	62%
3/4	تطبيق الاختبار على الطلاب وتيوب النتائج واعلاناها الكترونيا	0.80	40	85.3	63%
4/4	تصميم ملفات الانجار الرقمية	0.50	25	85.3	55%
5/4	رفع/ تحميل انتاج الاختبارات والأنشطة الرقمية فى ملف الانجاز الرقى	0.85	42.5	85.3	64%
6/4	ادارة التعلم والتواصل الرقى (LMS) مع الطلاب لعرض و مناقشة نتائج التقويم	0.42	21	85.3	53%
5	جدارات مرتبطة بتقويم وقياس مهارات التفكير				
1/5	اعداد بنود أسئلة لقياس مهارات التفكير الأساسية بالمقررات التجارية	0.78	40	85.3	63%
2/5	اعداد بنود أسئلة لقياس مهارات التفكير الابتكارى بالمقررات التجارية	0.85	42.5	92.7	68%
3/5	اعداد بنود أسئلة لقياس مهارات التفكير الناقد بالمقررات التجارية	0.85	42.5	95.3	69%
4/5	اعداد وتصميم الحالات العملية (دراسة الحالة ) لقياس عمليات التفكير بالمقررات التجارية	0.82	43.5	88.4	66%

#### - التعليق على النتائج :

يتضح من الجدول السابق هو تجاوز متوسط النسبة المئوية لمتوسط درجة الصعوبة والحاجة للتدريب بالنسبة لجميع الجدارات التى تضمنتها القائمة النسبة المئوية لنقطة القطع **Cut Point** وهى نسبة ( ٥٠% )

وبالتالى تمثل جميع الجدارات بالقائمة الاحتياجات التدريبية الفعلية لمعلمى العلوم

الالتجارية

وبتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية المرتبطة بجدارات التقويم لمعلمى العلوم التجارية والتى تضمنت ( ٥ ) جدارات رئيسية يرتبط بها ( ٣٢ ) جدارة فرعية يكون الباحث قد أجاب عن السؤال الثانى من أسئلة البحث وهو :

## س ٢ . مالاحتياجات التدريبية المرتبطة بالتقويم اللازمة لمعلمي العلوم التجارية وفق منظومة الجدارات المهنية ؟

- في ضوء الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها تم التوصل إلى مايلي :
- 1 - التوصل إلى قائمة بالجدارات اللازمة لمعلمي العلوم التجارية بالمدارس التجارية المرتبطة بالتقويم تضمنت ( ٥ ) جدارات رئيسية يرتبط بأدائها ( ٣٢ ) جدارة فرعية .
  - 2 - التوصل إلى قائمة بالاحتياجات لمعلمي العلوم التجارية بالمدارس التجارية تضمنت (٥) جدارات يرتبط بأدائها ( ٣٢ ) جدارة أيضا
- التوصيات :
- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصى الباحث بما يلي :
- ١ . تدريب معلمي العلوم التجارية على قائمة الاحتياجات التدريبية التي توصلت إليها الدراسة الحالية .
  - ٢ . تصميم البرامج التدريبية لمعلمي العلوم التجارية قائمة الاحتياجات التدريبية الفعلية التي توصلت إليها الدراسة .
  - ٣ . 3 - توفير البيئة المادية والمناخ التدريبي المناسب لكي يتم تنفيذ البرامج التدريبية بطريقة تتسم بالجودة .
  - ٤ . توجيه اهتمام المسؤولين والقائمين على التعليم التجاري بضرورة توفير التمويل المالي اللازم لتنفيذ البرامج التدريبية للمعلمين بالمدارس التجارية وفقا لمنظومة الجدارات
  - ٥ . إعداد خطة سنوية لتدريب معلمي العلوم التجارية تركز على توفير الزمن اللازم لتنفيذ التدريب بعيدا عن أوقات الذروة خلال العام الدراسي واستغلال فترة الأجازات مع توفير التدعيم اللازم لإثارة دافعية المعلمين للتدريب .
  - ٦ . توفير فرص السفر للخارج لمعلمي العلوم التجارية للتدريب والاستفادة من الخبرات العالمية والاستعانة بهم في التدريب بعد العودة من الخارج
  - ٧ . تطوير نظام ترقى معلمي العلوم التجارية بالمدارس الثانوية التجارية بحيث يشترط ضرورة اجتياز البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الجدارات لدى معلمي العلوم التجارية اللازمة لذلك .
  - ٨ . توجيه الاهتمام إلى التنمية المهنية والتحسين المستمر بالنسبة لمعلمي العلوم التجارية وفقا لمنظومة الجدارات المهنية . .

## المراجع العربية

- أسمى اسماعيل (٢٠٠٤) "الثقافة الرقمية كمدخل لتطوير الجدارات التدريسية والانخراط في التدريس لدى معلمى لدى طلاب المدارس الثانوية التجارية " ماجستير تخصص المناهج وطرق تدريس العلوم التجارية - كلية التربية ، جامعة طنطا
- السيد عليوه (2001) . تحديد الاحتياجات التدريبية ، القاهرة ، اترك للطباعة والنشر والتوزيع .
- برهامى عبد الحميد زغول (2002) . تطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة في تحليل مشكلات منظومة التعليم الثانوي التجاري في مصر . مجلة كلية التربية - جامعة طنطا ، العدد (31)
- (٢٠٠٤) الاحتياجات التدريبية للمدرسين بوحدات تدريب وتقييم معلمى العلوم التجارية ، مجلة كلية التربية - جامعة طنطا ، العدد ( ٣٣ ) ديسمبر ٢٠٠٤
- (٢٠١٢) فاعلية مقرر إلكترونى عبر الويب فى تعليم العلوم التجارية لتنمية المعارف و جدارات التقييم الشامل والدافعية للتعلم لدى طلاب شعبة التعليم التجارى بكلية التربية - مجلة الدراسات التربوية والانسانية - كلية التربية بدمهور ، العدد الرابع ، ٢٠١٢ .
- محمود إبراهيم بر (2003) . تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي التجاري في مجال التقييم في ضوء مدخل تحليل العمل ، رسالة ماجستير ( غ . م ) كلية التربية - جامعة طنطا .
- ويليم ر . تريسي (2004) تصميم نظم التدريب والتطوير ، ترجمة سعد أحمد الجبالى ، الرياض ، معهد الإدارة العامة .
- Chapman، Alan (2002). *The Processs of Training and Developing Others- Typical Model* . available [on-line] <http://www.business ball.com>.
- . - Clark، D. (1998) . *Instructional system Design - AnalysisPhase* -Chapter 11. available [on-line] ] <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.htm>
- Cochrane، D.J. (2001). Meeting th Professional Development Needs of Today`s Business Educator . *Business Education Forum*، Vol. 56، No(2).
- Fauadel ، Henrik (2002). *Trainers in Vocational Education Teachers and Training in the Future Member States An: Overview*، European Training Foundation . November 2002
- Favero J (2003). *Quality Training - challenges For Teachers of Workplace Training for Traineesand apprentices*. Available [on-line] [www.avetra.org.au/abstracts\\_and\\_papers\\_2003/refereed/Favero.pdf](http://www.avetra.org.au/abstracts_and_papers_2003/refereed/Favero.pdf)
- Phillips، J. & Phillips، P. ( 2002) "Reasons Why Training & Development Fails... You Can Do About It." *Training Magazine* ، September 2002 and What (pp. 78-85).
- Gottfredson،Conrad (2002). Rapid Task Analysis - The Key To Developing Competency- Based e-Learning.*The e- Learning Deveopers' journal* ، Jun&July 2002 .



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا  
ISSN (Print):- 1110-1237  
ISSN (Online):- 2735-3761  
<https://mkmgt.journals.ekb.eg>  
المجلد ( يوليو) ٢٠٢٣ م



- 
- . - Job Analysis Summary (2004). Available [on-line] <http://www.job-analysis.net/> June 7, 2004
  - Rossett, Allison & Sheldon, Kendra (2001). *Beyond the Podium: Delivering Training and Performance to a Digital World*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer, p. 67.
  - Scott, J., C. (2003). Lifelong Professional Development in Rader U. & Kurth, L. ed. *Effective Methods of Teaching Business*. national business education Yearbook No.41