

جامعة عين شمس  
كلية التربية  
قسم المناهج وطرق التدريس

فاعلية برنامج للتنمية المهنية قائم على استراتيجيات  
ما وراء المعرفة فى تنمية الجدارات التدريسية  
لمعلمى المواد التجارية

رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة فى التربية  
" مناهج وطرق تدريس المواد التجارية "

إعداد الباحث  
عمرو سعيد محمد أحمد الجمال  
إشراف

أ.د / محمد سيد احمد عبده  
استاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات  
كلية التربية – جامعة عين شمس

أ.د / صابر حسين محمود  
استاذ المناهج وطرق تدريس  
كلية التربية – جامعة عين شمس

2021



## مقدمة :

من الحاجات الملحة لتطوير المنظومة التعليمية تحقيق التنمية المهنية والمستدامة للمعلمين بجميع قطاعات التعليم أثناء الخدمة ، حيث يحدد التقرير السنوى للتنمية البشرية فى مصر الحاجة الكبيرة والملحة للتطوير الجاد والمستمر لنظام التعليم ، مما يتطلب مزيدا من الموارد على المستويين المجتمعى والفردى ، وثمة إيمان راسخ أن التنمية البشرية هى جوهر المستقبل فى مصر. ومن المسلم به أن التعليم والتدريب هما المدخلان الرئيسيان لبناء وتنمية القدرات البشرية والمهنية ، والواقع أن سياسة التعليم فى مصر كما هو الحال فى كل الدول النامية الأخرى بحاجة لأن تتركز على بناء القدرات البشرية على أسس تربوية خالصة ، ولما كان الاهتمام الرئيسى للتنمية البشرية هو الأفراد فمن المنطقى أن تكون البداية هى تنمية أداء العنصر البشرى فى النظام التعليمى . (1)

وتمثل عملية الأعداد والتنمية المهنية للمعلمين فى الحقل التربوى أثناء الخدمة 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 . (2)

وقد أدت زيادة حجم التغيرات الثقافية المتسارعة والانفجار المعرفى وثورة الاتصالات إلى صعوبة مجابهة معظم المعلمين بالتعليم الثانوى التجارى لها وعدم مسايرة ومواكبة تلك التغيرات ، وقد ساعد على الوصول إلى تلك النتيجة كما يحدد المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى عدم توافر الاستمرارية فى التدريب ، وعدم تدريب المعلمين إلى حين التقدم إلى وظيفة أعلى ، بالإضافة إلى اعتبار الأقدمية معيارا رئيسيا عند التقدم للترقية مما ينعكس أثره على عدم تحقيق النمو الذاتى والمهنى لهم . (3)

- 1 - معهد التخطيط القومى ( 98/999 ) تقرير التنمية البشرية - مصر ( 98/999 ) معهد التخطيط القومى بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائى (UNDP)
- 2 - وزارة التربية والتعليم (2003) . المعايير القومية للتعليم فى مصر ، المجلد الأول .
- 3 - برهامى عبد الحميد زغول ( 2002 ) تطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة فى تحليل مشكلات منظومة التعليم الثانوى التجارى فى مصر ، مجلة كلية التربية - جامعة طنطا ، العدد ( 31 ) ديسمبر 2003 .

ويعتبر التدريب أثناء الخدمة أحد المحاور الرئيسية التي يركز عليها في التنمية المهنية للمعلم حيث يساهم التدريب الفعال في التركيز على المداخل القائمة على الجدارات التي تتضمن المعارف والمهارات والإتجاهات والخبرات التي يحتاجها المعلم . (1)

فالتنمية المهنية للمعلم تساهم في تطوير الأداء طبقا للمداخل والأساليب والتطبيقات الحديثة في التدريس ، وزيادة المشاركة والتفاعل مع البيئة ومقابلة الاحتياجات الخاصة بالطلاب . (2)

بالإضافة الى تحديد الفروق الفردية 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. (3)

ولكى يقوم المعلم بدوره المهم والحساس بكفاءة وإقتدار ، لابد أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والجدارات التدريسية ، ذلك أن وظيفة المعلم لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق كما كان في السابق ، بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في صورها : الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية . (4)

فالجدارات هي خواص ضمنية للأشخاص تشير الى طرق للتصرف أو التفكير وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة . (5)

وتتطلب الجدارة مجموعة من القدرات والمعارف والمهارات ذات العلاقة غير أن الجدارة لا تركز على المعرفة بل ترتبط بمكتسبات قابلة للقياس والملاحظة .

والجدارة مفهوم عام يشمل القدرة على استخدام المهارات والمعارف في وضعيات جديدة ضمن حقل مهني معين . (6)

1 – Scott.Clara James ( 2002 ). Competencies Needed By Business Teachers To Work with Students Who Have Disabilities , Faculty of the Virginia

polytechnic Institute and State University April 10 2002 Blacksburg, Virginia.

2 – Faudel , Henrink ( 2002 ). Trainers in Vocational Education Teachers and Training in the Future Member Sates An : Overview , European Training Foundation.November.

3 – Faver J ( 2003 ) . Quality Training – challenges For Teachers of Workplace Training For Trainees and apprentices . Available at

[www.avetra.org.au/abstracts\\_and\\_papers\\_2003\\_refereed/Favero.pdf](http://www.avetra.org.au/abstracts_and_papers_2003_refereed/Favero.pdf)

4 – عماشة ، سناء حسن (2007) . معايير الجودة في مدارس التعليم العام ، رسالة الخليج العربي ، العدد الثالث والعشرون ، السنة السابعة .

5 – Weimer , M.(2002) . Learner – centered teaching : Five key changes to practice (1<sup>st</sup> ed.) San Francisco.

6 – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization .( 2008) : (UNESCO) , Available,[www.unesco.org/en/competency-standards-teachers](http://www.unesco.org/en/competency-standards-teachers).

فاذا نظرنا إليها في حقل التعليم لنجد أن الجدارة هي قدرة المعلم التي تمكنه من أداء سلوك معين يرتبط بما يقوم به من مهام تربوية وتعليمية في التدريس بحيث تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بالتدريس وتؤدي بمستوى كامل ينعكس أثره على سلوك الطلاب بشكل يمكن ملاحظته في سلوك وأداء المعلم .  
فالتعليم ذو الجودة العالية مرتبط بالمعلم الكفاء الذى يمتلك الجدارات الشخصية والفنية والتدريسية التي تجعله قادرا على تقديم تعليم متميز .  
وهناك العديد من الدراسات التي تناولت التنمية المهنية للمعلمين وتنمية الجدارات التدريسية لهم . مثل

L.H salganik (2001),Gray,d.e,ryan (2004), Cochrane,D.J.(2001).  
Jacobs,(2001) M,david Memll (2003) , Phipps& Merisotis (2000),  
John Carr & Cyndi gaudet (2002).

ومن خلال الإطلاع على هذه الدراسات وجد أنها أكدت جميعها على أهمية :

- التنمية المهنية للمعلم  
- تنمية جدارات المعلم  
فالتنمية المهنية لمعلم المواد التجارية تمثل أهمية حيوية على المستوى العالمى حيث أكدت عليها الكثير من الأدبيات من خلال التركيز على برامج الإعداد والترخيص وتدريب المعلمين أثناء الخدمة والتعليم المستمر والاشتراك فى الجمعيات والهيئات العلمية والدوريات العلمية المرتبطة بمجال التخصص .

(Edwards,2001) , (Cochrane,2001) , (Naylor ,1997) , (NABE,2001)  
, ( Livneh & Livneh,1999)

1 – Edwards, R. & Usher ,R. (2001) .Lifelong learning: Postmodern Condition of Education /Adult Education Quarterly vol 51 NO (4).

2 – Cochrane, D.J. (2001). Meeting the professional Development Needs of Todays Business Education Forum, Vol.56,No(2).

3 – Naylor, M.(1997) .Vocational Teacher Education Reform : Eric Digest No.180 (Report no.EDO-CF-97-180)(Eric)ED407572

4 – National Education Association (2001) .Business Education Standards, National Standards For Business Education , what Americas Student Should Know and Be Able To Do in Business.(2<sup>nd</sup>.ed) Reston: VA Author.

5 – Livneh,c. & Livneh,H.(1999).Continuing professional Education among Educators: predictors of predictors of participation in Learning Activities.Adult Education Quarterly vol49 No.(2)

كما أن هناك من الدراسات التي تهدف إلى التنمية المهنية لمعلم المواد التجارية ومنها على سبيل المثال : ( دراسة زغلول ، عبد العزيز : 2007 ) (1) .

حيث قاما الباحثان ببناء نموذج لتكوين معلم العلوم التجارية فى مصر فى ضوء معايير ضبط الجودة وقد قاما الباحثان بإعداد قائمة لمعايير تكوين معلم العلوم التجارية فى ضوء معايير ضبط الجودة وهذا النموذج يهدف إلى التنمية المهنية لمعلمى العلوم التجارية

وقد ارتبط مصطلح ما وراء المعرفة بجون فلافيلى الزى اشتقه من السياق العام للبحث فى عمليات الذاكرة الانسانية حيث عرفه بأنه " المعرفة العامة أو العقلية التى تهدف إلى تنظيم أى جانب عقلى معرفى " كما عرفه أيضا بأنه " وعى الإنسان بعملياته المعرفية ونواتجها وما يتعلق بهذه العمليات من خصائص معلوماتية " (2).

ويشير جورجى (3) إلى أن استخدام استراتيجيات ما وراء المعرفة يساعد فى تنمية قدرات المعلم بحيث يسهل عليه تمثيل ما يقدمه للطلاب من معلومات سعيا للوصول لحل المشكلات أو اتخاذ قرارات ما كما أن استخدام خبرات ما وراء المعرفة يساعد على تنمية قدرة المعلم على أكساب المعرفة وتحويلها إلى معنى ، حيث يقرر بلاكى وسبنس (4) إلى أهمية استراتيجيات ما وراء المعرفة فى تنمية الجدارات التدريسية وحل المشكلات ، والتعامل مع المواقف الجديدة بشكل فعال ، كما أنها تجعل المعلم مفكر نشط ومتعلم مدى الحياة .

---

1 – برهامى زغلول ، حمدى احمد (2007) . نموذج مقترح لتكوين معلم العلوم التجارية فى ضوء معايير ضبط الجودة ، المؤتمر العلمى التاسع عشر ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس : تطوير مناهج التعليم فى ضوء معايير الجودة ، دار الضيافة ، جامعة عين شمس ، 25-26 يوليو .

- 2 – Flavell , J.H.( 1976 ): Metacognitive Aspects of Problem Solving , in The Nature of Intelligence , (ed) L. Resnick , Hillsdale,N,J: Erlbaum.
- 3 – Gourgey , A .(2001).Metacognition in basic skills instruction.in H.Hartman(ED), Metacognition in Learning and instruction : theory , research and practice (pp.17-32)
- 4 – Blakey , E& Spence , S . (1990 ) . Developing metacognition . ( Eric Reproduction Services No . ED327218.) Retieved June 21,2001 from EDRS Online.

كما أن استراتيجيات ما وراء المعرفة تسهم في زيادة وعي المعلم بعمليات التفكير التي يقوم بها في أثناء العملية التعليمية وزيادة قدرته على التحكم فيها من خلال هذه الاستراتيجيات يقوم المعلم بتوليد العديد من الأفكار لحل المشكلات ويتدرب على استنتاج المعنى الكامن وراء المفاهيم والمبادئ ، ويستخدم هذا المعنى في إيجاد الحلول المناسبة لما يواجهه من مشكلات . (1)

وقد أكدت معظم الدراسات أهمية برامج التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة على استخدام استراتيجيات ما وراء المعرفة أثناء عملية التعليم وتدريبه على كيفية التفكير في التفكير ، فهناك علاقة قوية بين التدريب على استراتيجيات ما وراء المعرفة وبين تنمية الجدارات التدريسية للمعلم ( جدارات تنفيذ التدريس – جدارات توظيف تكنولوجيا التعليم والوسائل التعليمية – جدارات إدارة الصف – جدارات تنمية مهارات التفكير ) ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث وشملت ( 40 ) معلما للمواد التجارية وذلك بهدف التعرف على مؤهلاتهم وعدد الدورات الحاصلين عليها ومدتها وتكرارها والتعرف على الصعوبات التي تواجههم في مقررات التعليم التجارى لبيان حاجتهم للتدريب تبين الاتى :

معاناة تلك الفئة من المعلمين من عدم القدرة على مواكبة التغيرات الحديثة والمتدفقة ، وذلك لأسباب عديدة منها :-

أ – مؤهلات تلك الفئة غالبيتها خريجي كلية التجارة ، حيث بلغ عدد المعلمين غير المؤهلين تربوياً 33 بنسبة 82% من عينة الأستبيان ، بينما بلغ عدد المعلمين المؤهلين تربوياً 7 معلمين بنسبة 18% من عينة الأستبيان .

ويتضح مما سبق أن معظم عينة البحث غير مؤهلة تربوياً وغير معدة للتدريس وأن هؤلاء المعلمين قد عينوا عن طريق وزارة القوى العاملة بعد أن ضاقوا بالبحث عن العمل وخوفاً من مواجهة البطالة .

ب – قصور دورات التنمية المهنية على الوفاء بتدريب المعلمين على الجدارات التدريسية اللازمة لهم ، كما تبين أن عدد الدورات التي حصل المعلمون عليها بلغت من دورتين إلى

ثلاث دورات أثناء مدة خدمتهم بالتدريس ، ومدة كل دورة ما بين 3 ، 5 أيام ، وكانت موضوعات الدورات موضوعات روتينية تعد قشور عن كل ما هو جديد بالمناهج فقط ، وتعتمد على أسلوب المحاضرة ، وكان حرص المعلم على الحضور هو فقط توقيعه اليومي ، وأعدت أسلوب التقويم على أسئلة تحريرية شكلية مكررة وتوزع بين المعلمين بإجابتها .

- 1 – عفت مصطفى الطناوى ( 2001 ) : استخدام استراتيجيات ما وراء المعرفة في تدريس الكيمياء لزيادة التحصيل المعرفى وتنمية التفكير الناقد وبعض مهارات عمليات العلم لدى طلاب المرحلة الثانوية . مجلة البحوث النفسية والتربوية ، كلية التربية – جامعة المنوفية ، العدد 2 ، ص 1 – 54 .
- وبدراسة الواقع الحالى لإعداد معلم المواد التجارية بكليات التربية يلاحظ وجود فجوة كبيرة بين ما هو مأمول وما هو موجود على أرض الواقع . وعلى الرغم مما يشوب إعداد معلم المواد التجارية من قصور فى الإعداد التربوى فلم تعالج البحوث والدراسات فى مجال التعليم التجارى هذا القصور والذى تتضح ملامحه فيما يلى – على سبيل المثال :
  - 1 – قصور فى البنية المعرفية والتربوية لدى الطلاب .
  - 2 – عدم مناسبة المقررات التربوية التى يدرسها طلاب شعبة التعليم التجارى بكلية التربية للاعداد التخصصى .
  - 3 – اعتماد الطلاب على الكتاب الجامعى فى المقررات التربوية كمصدر وحيد للمعارف وعدم التنوع فى مصادر المعرفة التربوية المتخصصة .
  - 4 – التركيز على ثقافة الذاكرة من خلال العمل على تحقيق هدف قصير المدى يتمثل فى اجتياز اختبارات آخر العام ، دون التركيز على أهداف طويلة المدى ترتبط بالإعداد المهنى والوصول إلى مستوى التمكن فى المقررات التربوية . (1)
  - 5 – عدم الاهتمام بالاتجاهات المعاصرة فى إعداد المعلم مثل الاتجاه نحو استخدام وتوظيف التكنولوجيا ، والاتجاه نحو برامج التقويم البديل ، والاتجاه نحو بناء المقررات والمناهج القائمة على المعايير . (2)
- بالإضافة لما سبق يوجد بعض الدلائل على قصور الجدارات التدريسية لمعلمى المواد التجارية من بينها :
  - 1 – عدم وجود معايير لإعداد طلاب شعبة التعليم التجارى بكليات التربية بالجامعات المصرية .
  - 2 – عدم توصيف الأداء النموذجى لمعلم المواد التجارية لى يقوم بالتدريس بكفاءة وفاعلية .
  - 3 – قصور التدريب الميدانى لطلاب شعبة التعليم التجارى بكليات التربية .
  - 4 – قصور فى الأداء التكنولوجى واستخدام التقنيات الرقمية لدى طلاب شعبة التعليم التجارى بكليات التربية .



5 – ندرة البحوث فى مجال التنمية المهنية معلمى المواد التجارية مما ترتب عليه قصور فى البيانات والمعلومات التى يتم فى ضوءها تحديد الحاجات المهنية .

1 – عادل صادق (1998) . النزيف الاقتصادى للتعليم الفنى المصرى بعامة والتعليم التجارى بخاصة وضرورة إيقافه لتلوج أبواب الكونية – رؤية مستقبلية لقرن العولمة العصر الكونى ، المؤتمر العلمى السادس نحو تعليم عربى متميز لمواجهة تحديات متجددة ، كلية التربية – جامعة حلوان .  
2 – Abdelaziz , H.A.(2004).Instructional practices and applications of computer technology and multimedia: A model for teaching business education .Doctoral Diss.University of Arkansas , USA.

6 – عدم احتواء البرامج التدريبية أثناء الخدمة على المعارف والمهارات اللازمة لمعلمى المواد التجارية .

7 – أن القصور فى البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة يعود إلى عدم تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية ، ومن خلال الدراسات العلمية والمسحية والميدانية .

8 – قصور فى إعداد المدربين أكاديميا ومهنيا للقيام بتدريب معلمى المواد التجارية وتنفيذ البرامج التدريبية . (1)

9 – عدم الربط بين اعداد الطلاب فى كليات التربية ومتطلبات الأداء بالتعليم الثانوى التجارى والعام .

10 – عدم توفير أى منح خارجية لتدريب معلمى المواد التجارية بالخارج بالتوازي مع ما تم بالنسبة للمعلمين بالتعليم العام وهو ما يؤدى بدوره إلى عدم تكافؤ الفرص فى التنمية المهنية والتدريب بالنسبة لمعلمى المواد التجارية .

**وقد اقتصرت الدراسات التى اجريت فى هذا المجال على :**

**1 – دراسة منال محمد كامل ( 2005 ) : (2)**

أشارت إلى ضرورة الاهتمام بتدريب معلم التعليم التجارى وتسليحه بمهارات التعليم الذاتى والتدريب المستمر ، وتوصلت من خلال تطبيق الدراسة على عينة من معلمى المواد التجارية ان برامج التنمية المهنية للمعلمين اثناء الخدمة لها أثر كبير فى إكسابهم المعلومات والاتجاهات الموجبة نحو التدريب القائم على التعليم الذاتى وهذا ما أوضحه قياس اتجاهات المتدربين واقترحت تصميم برامج تدريبية لمعلمى المواد التجارية فى مختلف التخصصات .

**2 – حنان إسماعيل سالم ( 2007 ) : (3)**

هدفت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات معلمى المدرسة الثانوية التجارية لتدريس المواد التجارية باستخدام الحاسب الآلى أثناء الخدمة .  
وقد قامت الباحثة بإعداد قائمة بالمهارات الواجب توافرها لدى معلم المواد التجارية حتى يكون قادرا على تدريس المواد التجارية باستخدام الحاسب الآلى شملت (11) مهارة

رئيسية يتفرع منها (100) مهارة فرعية كما أعدت البرنامج المقترح وأوصت على الاهتمام بإعداد وتنفيذ البرامج التدريبية التي تقدم لمعلمي المواد التجارية قبل الالتحاق بالعمل مما يساعد على اكتساب المهارات اللازمة لممارسة مهنة التدريس .

- 1 - سعد أحمد الجبالي (1989). تحديد الاحتياجات التدريبية - نموذج مقترح يعتمد على الاستجابة للمشكلات الحالية وتجنب المشكلات المستقبلية ، المجلة العربية للتدريب ، الرياض ، العدد الرابع .
- 2 - منال محمد كامل ياسين : (2005) فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعلم الذاتي في رفع المستوى المهني لمعلمي المواد التجارية في ضوء الإتجاهات المعاصرة للتعليم التجارى ،رسالة دكتوراه"غ.م"،كلية التربية- جامعة عين شمس .
- 3 - حنان إسماعيل سالم (2007). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات معلمى المدرسة الثانوية التجارية لتدريس المواد التجارية بإستخدام الحاسب الالى أثناء الخدمة ،رسالة دكتوراه"غ.م"، كلية التربية - جامعة عين شمس .

### 3 - دراسة أمل عباس محمد (2009) : (1)

أهتمت هذه الدراسة بتدريب معلم العلوم التجارية وتنمية المهارات التربوية والتخصصية لديه واعداد قائمة بالمهارات التخصصية والتربوية لمعلمي المحاسبة المالية والسكرتارية التطبيقية وذلك في ضوء احتياجاتهم ، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية : بالنسبة لتحديد

التخصصية والتربوية لمعلمي المواد التجارية ( المحاسبة المالية والسكرتارية التطبيقية ) في ضوء احتياجاتهم ، فقد توصلت الدراسة الى قائمة تتضمن (37) مهارة رئيسية يتفرع منها (241) مهارة فرعية ، واوصت الدراسة إلى ضرورة وجود دورات تدريبية لتنمية بعض المهارات التربوية والتخصصية ، نظرا لتدنى مستوى الاداء عند بعض المعلمين فى بعض المهارات التربوية والتخصصية لمواكبة تطورات المجتمع .

### مشكلة البحث :

فى ضوء ما تقدم أمكن تحديد مشكلة البحث فيما يلى :  
قصور برامج تدريب معلمى المواد التجارية فى تنمية الجدارات التدريسية ، ولهذا جاء البحث كمحاولة لإعداد برنامج تدريبي مقترح قائم على استراتيجيات ما وراء المعرفة لتنمية الجدارات التدريسية لمعلمي المواد التجارية أثناء الخدمة وقياس فاعليته .  
ويتطلب ذلك الاجابة عن السؤال الرئيسى التالى

**كيف يمكن بناء برنامج قائم على أستراتيجيات ما وراء المعرفة لتنمية الجدارات التدريسية لمعلمي المواد التجارية ؟**

ويتفرع من هذا السؤال الاسئلة الفرعية التالية :

- 1 - ما الجدارات التدريسية اللازمة لمعلمي المواد التجارية التى سوف يشملها البرنامج التدريبي فى ضوء استراتيجيات ما وراء المعرفة ؟
- 2 - ما مدى ممارسة الجدارات التدريسية لدى معلمي المواد التجارية ؟

- 3 - ما صورة البرنامج التدريبي القائم على استراتيجيات ما وراء المعرفة ، الذى ينمى الجدارات التدريسية لدى معلمى المواد التجارية ؟
- 4 - ما فاعلية البرنامج المقترح فى تنمية الجدارات التدريسية كدرجة كلية ، وفي كل جدارة على حدى، لدى معلمى المواد التجارية فى ضوء استراتيجيات ما وراء المعرفة ؟
- 5 - ما فاعلية البرنامج المقترح فى تنمية التحصيل المعرفي للجدارات التدريسية لدى معلمى المواد التجارية فى ضوء استراتيجيات ما وراء المعرفة ؟

1 - امل عباس محمد (2009): "برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات التخصصية والتربوية لدى معلمى المواد التجارية بمدارس الادارة والخدمات فى ضوء احتياجاتهم " رسالة دكتوراة ، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس.

### حدود البحث :

يجرى هذا البحث الحالى فى إطار الحدود التالية :

- 1 - تقديم برامج التنمية المهنية على أساس استراتيجيات ما وراء المعرفة فى التدريس .
- 2 - عينة من معلمى التعليم الثانوى التجارى بالمدارس الثانوية التجارية نظام الثلاث سنوات بمحافظة القاهرة .
- 3 - جدارات التدريس اللازمة لمعلمى المواد التجارية (جدارة التخطيط وجدارة ادارة الصف والتفاعل مع الطلاب وجدارة استخدام استراتيجيات وطرق التدريس وجدارة استخدام الوسائل والتقنيات التعليمية ، وجدارة السمات الشخصية والعلاقات الانسانية ، جدارة التمكن من مادة التخصص و جدارة تقويم تعلم الطلاب ) .

### فروض البحث :

يسعى البحث الحالى للتحقق من صحة الفروض الاتية :

- 1) يوجد فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمي مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقات ملاحظة أداء المعلم لجدارات التخطيط للدروس اليومية لصالح التطبيق البعدي.

2) يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقات ملاحظة جدارة استخدام استراتيجيات وطرق التدريس الفعال لصالح التطبيق البعدي.

3) يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقات ملاحظة الجدارت التدريسية كدرجة كلية لصالح التطبيق البعدي.

4) يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار التحصيل المعرفي للجدارت التدريسية لصالح التطبيق البعدي.

### إجراءات البحث :

للإجابة عن أسئلة التي حددت في مشكلة البحث وللتحقق من صحة الفروض سوف يقوم الباحث بالإجراءات التالية :

أولاً : تحديد الجدارت التدريسية اللازمة لمعلمي المواد التجارية وكذلك المرتبطة بالتنمية المهنية للمعلم للوصول إلى قائمة مبدئية للجدارت التدريسية في ضوء استراتيجيات ما وراء المعرفة من خلال :-

- مراجعة نتائج البحوث والدرسات السابقة التي إهتمت بهذا الشأن .
- دراسة الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال تخطيط برامج التنمية المهنية للمعلمين وأساليب إعدادهم.
- دراسة طبيعة معلم المواد التجارية من أساليب إعداده وأدواره التعليمية .
- استطلاع رأى الخبراء والمتخصصين في مجال المناهج وطرق تدريس المواد التجارية .
- إعداد قائمة مبدئية للجدارت التدريسية في ضوء استراتيجيات ما وراء المعرفة اللازمة لمعلمي المواد التجارية وعرضها على مجموعة من الخبراء ومراجعتها وضبطها .

- إعداد القائمة النهائية للجدارات التدريسية في ضوء استراتيجيات ما وراء المعرفة اللازمة لمعلمي المواد التجارية بعد اجراء التعديلات .

ثانيا : تعين مدى توافر هذه الجدارات التدريسية اللازمة لمعلمي المواد التجارية وهذا يتضمن :

- أعداد أستيبيان لتحديد مستوى أداء المعلمين في ضوء قائمة الجدارات التدريسية التي تم التوصل إليها وعرضها على مجموعة من المحكمين لمراجعتها وضبطها .
- تطبيق الاستبيان على مجموعة من المعلمين بهدف تحديد ما يلي :-
  - أ - مدى ممارسة كل جدارة من الجدارات السابقة في عملية التدريس .
  - ب - درجة الصعوبة بالنسبة لأداء كل جدارة .
  - ج - مدى الحاجة للتدريب على أداء الجدارة .
- رصد نتائج التقويم وتحليلها وترتيب الجدارات التدريسية حسب مستوى تمكن أفراد المجموعة منها .

ثالثا : إعداد تصور مقترح لبرنامج التنمية المهنية قائم على استراتيجيات ما وراء المعرفة لتنمية الجدارات التدريسية لدى معلمي المواد التجارية :

- تحديد أسس إعداد برنامج التنمية المهنية المقترح .

- إعداد الأطار مبدئي للبرنامج المقترح بحيث يتضمن ( الأهداف العامة ، والاهداف الإجرائية ، المحتوى ، الوسائل وتكنولوجيا التعليم ، وطرق التدريس ، وأدوات التقويم )

- عرض الأطار العام للبرنامج على مجموعة من المحكمين لمراجعتهم وضبطه .

رابعا : إعداد أدوات البحث وتتمثل في :

- إعداد بطاقات الملاحظة لقياس الجدارات التدريسية واختبار صدقها وثباتها .
- إعداد اختبار تحصيلي لقياس الجوانب المعرفية للجدارات التدريسية وحساب صدقه وثباته .

خامسا : قياس فاعلية البرنامج المقترح في تنمية الجدارات التدريسية لمعلمي المواد التجارية في ضوء استراتيجيات ما وراء المعرفة .وهذا يتضمن :

- اختيار مجموعة البحث .
- تطبيق أدوات البحث قبليا (الاختبار التحصيلي وبطاقات الملاحظة)
- تطبيق البرنامج على مجموعة البحث .

- تطبيق أدوات البحث بعديا (الاختبار التحصيلي وبطاقات بطاقات الملاحظة)
  - رصد النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها .
- سادسا : تقديم التوصيات والمقترحات .

### مصطلحات البحث :

#### البرنامج التدريبي : Training Program

المخطط العام الذى يوضع فى وقت سابق على عملية التعليم والتدريب ويلخص الاجراءات التى يتم اتباعها كما يتضمن الخبرات التعليمية التى يكتبها المتعلم مرتبة ترتيبا يتمشى مع حاجاته ومطالبه.(1)

#### الإحتياجات التدريبية : Training Needs

هى الفجوة التى تقع بين الوضع القائم بما يتضمه من معارف ومهارات واتجاهات والوضع الذى ينبغى الوصول إليه ومما يتضمنه من معارف ومهارات واتجاهات .(2)

#### وتعرف الإحتياجات التدريبية فى هذه الدراسة بانها :

الفرق بين ما يتطلبه أداء العمل بكفاءة وفاعلية وما يعرفه ويؤديه المعلم فى الوقت الحالى .

#### استراتيجيات ما وراء المعرفة : Metacognitive Strategies

هى مجموعة من الإجراءات التى يقوم بها المعلم للمعرفة بالأنشطة والعمليات الذهنية وأساليب التعلم والتحكم الذاتى التى تستخدم قبل التعليم وأثناءه وبعده للتذكر والفهم والتخطيط والإدارة وحل المشكلات وباقى العمليات المعرفية الأخرى . (3)

1 – أحمد حسين اللقانى ، على الجميل (1999) . معجم المصطلحات التربوية المعرفة فى المناهج وطرق التدريس ، ط2 ، القاهرة ، عالم الكتب .

2 – برهامى عبد الحميد زغلول ، ممدوح عبد الحميد عثمان(2000) . فاعلية برنامج فى الاقتصاد لمعلمى الاقتصاد بالمرحلة الثانوية العامة فى ضوء احتياجاتهم ، المؤتمر العلمى الخامس لكلية التربية المدرسة فى القرن الحادى والعشرين ، (2-3 مايو ) كلية التربية – جامعة طنطا .

3 – Henson , K. & Eller . R . (1999 ) : Educational psychology for Effective Teaching . Second Edition , Wad Sworth Publishing Company , Boston.

وتعرف إجرائيا بأنها عمليات يقوم بها المعلم تجعله على وعى بسلوكه المعرفى خلال المهمة التعليمية وذلك من خلال وعيه بهدف العملية التعليمية وبما يعرفه بالفعل عنها وبما هو فى حاجة إلى معرفته ، وقدرته على التخطيط وحل المشكلات وممارسته لكافة أشكال المراجعة والضبط والتحكم وإدارة عمليات التفكير .

#### الجدارات : Competencies

والجدارة تعنى مزيج من المعارف والمهارات والأدوار والاتجاهات والسلوكيات . (1)

#### أما الجدارات التدريسية : Instruction

تعرف بأنها قدرات المعلم وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التدريسية التي يمتلكها ويمارسها المعلم وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسئوليياته خير أداء ، ويكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية . (2)

---

1 – سعد أحمد الجبالي (2012) . الجدارات الأساسية للتدريس ، القاهرة ، دار الفكر العربى ، ط1.  
2 – Gray , D. E., Ryan , M., & Coulon , A. (2004, December 15 ) . The training of teachers and trainers : Innovative Practices , skills and Competencies in the use of elearning European Journal Of Open and Distance Learning . Retrieved January 12,2005 Available at :  
[http://www.eurodl.org/materials/contrib/2004/Gray\\_Ryan\\_Coulon.htm](http://www.eurodl.org/materials/contrib/2004/Gray_Ryan_Coulon.htm)

و نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها .

### 1) اختبار صحة الفرض الصفري الأول:

ينص الفرض الصفري الأول على أنه " لا يوجد فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمي مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة أداء المعلم لجدارات التخطيط للدروس

اليومية"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم مقارنة متوسطات رتب درجات معلمي مجموعة البحث قبل تطبيق البرنامج المقترح، بمتوسطات رتب درجات نفس المجموعة بعد تطبيق البرنامج المقترح، وذلك على بطاقة ملاحظة أداء المعلم لجدارات التخطيط للدروس اليومية ، وقد استخدم الباحث اختبار ويلكوكسون Wilcoxon Test للكشف عن دلالة الفروق بين التطبيقين. ويوضح الجدول (1) ما تم التوصل إليه من نتائج في هذا الصدد:

### جدول (1)

دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات معلمي مجموعة البحث قبل وبعد تطبيق البرنامج المقترح بطاقة ملاحظة أداء المعلم لجدارات التخطيط للدروس اليومية حيث (ن = 15، ودرجات حرية = 14).

حجم التأثير	مستوى الدلالة	قيمة Z	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	نتائج القياس قبلي/بعدي	الجدارة
			قبلي	بعدي	قبلي	بعدي					
قوي	0,001	3,415	2.64	7.13	60.6	21.27	0	0	0	الرتب السالبة	أداء المعلم لجدارات التخطيط للدروس اليومية
							120	8,00	15	الرتب الموجبة	
							-	-	0	الرتب المتعادلة	
									15	الإجمالي	

يلاحظ من الجدول السابق أن نتائج تطبيق بطاقة ملاحظة أداء المعلم لجدارات التخطيط للدروس اليومية فيها الرتب الموجبة تساوي 15 والرتب المتعادلة تساوي صفر والرتب السالبة تساوي صفر، وهذا يدل على أن درجات 15 معلم (جميع معلمي مجموعة البحث) تزايدت في التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي ، كما أن مستوى الدلالة في أداء المعلم لجدارات التخطيط للدروس اليومية أقل من 0.01 وهذا يدل على أنه توجد فروق بين التطبيقين القبلي والبعدي في مهارة أداء المعلم لجدارات التخطيط للدروس اليومية عند مستوى دلالة 0.01 لصالح التطبيق البعدي ذات المتوسط الأعلى، وبذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض الذي ينص على أنه " يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي



درجات معلمي مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقات ملاحظة أداء المعلم لجدارات التخطيط للدروس اليومية لصالح التطبيق البعدي".

ولحساب حجم تأثير البرنامج المقترح على مجموعة البحث، فقد اعتمد الباحث في حسابها على ما أشار إليه عزت عبد الحميد (2016: 279-280)<sup>1</sup> أنه عند استخدام اختبار ويلكوكسون Wilcoxon Test لحساب الفرق بين متوسطي رتب أزواج الدرجات المرتبطة، وحين تسفر النتائج عن وجود فرق دال إحصائياً بين رتب الأزواج المرتبطة من الدرجات أو بين رتب القياسين القبلي والبعدي، فإنه يمكن معرفة قوة العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع باستخدام معامل الارتباط الثنائي لرتب الأزواج المرتبطة Matched- Pairs Rank Biserial Correlation الذي يُحسب من المعادلة التالية:

$$r = (4(T1) / n(n+1)) - 1 \dots \dots (1)$$

حيث  $r$  = قوة العلاقة (معامل الارتباط الثنائي لرتب الأزواج المرتبطة).

$T1$  = مجموع الرتب ذات الإشارة الموجبة.

$n$  = عدد أزواج الدرجات.

ويتم تفسير ( $r$ ) كما يلي:

• إذا كان:  $(r) > 0,4$  فيدل على حجم تأثير ضعيف.

• إذا كان:  $(r) \geq 0,4$  و  $(r) > 0,7$  فيدل على حجم تأثير متوسط.

• إذا كان:  $(r) \geq 0,7$  و  $(r) > 0,9$  فيدل على حجم تأثير قوي.

• إذا كان:  $(r) \leq 0,9$  فيدل على حجم تأثير قوياً.

---

<sup>1</sup>المؤلف: عزت عبد الحميد محمد حسن

اسم الكتاب: الإحصاء النفسي والتربوي: تطبيقات باستخدام برنامج SPSS 18

سنة النشر: 2016م - دار النشر: دار الفكر العربي - مكان النشر: القاهرة

ومن الجدول السابق (1) نجد أن حجم التأثير في أداء المعلم لجدارات التخطيط للدروس اليومية أكبر من 0,90 وهذا يدل على أن البرنامج المقترح القائم على استراتيجيات وراء المعرفة له تأثير قوي جدًا في تنمية أداء المعلم لجدارات التخطيط للدروس اليومية لدى معلمي المواد التجارية "مجموعة البحث".

## (2) اختبار صحة الفرض الصفري الثاني:

ينص الفرض الصفري الثاني على أنه "لا يوجد فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمي مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقات ملاحظة جدارة استخدام استراتيجيات وطرق التدريس الفعال"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم مقارنة متوسطات رتب درجات معلمي مجموعة البحث قبل تطبيق البرنامج المقترح، بمتوسطات رتب درجات نفس المجموعة بعد تطبيق البرنامج المقترح، وذلك على بطاقات ملاحظة جدارة استخدام استراتيجيات وطرق التدريس الفعال، وقد استخدم الباحث اختبار ويلكوكسون Wilcoxon Test للكشف عن دلالة الفرق بين التطبيقين. ويوضح الجدول (2) ما تم التوصل إليه من نتائج في هذا الصدد:

### جدول (2)

دلالة الفرق بين متوسطات رتب درجات معلمي مجموعة البحث قبل وبعد تطبيق البرنامج المقترح لبطاقات ملاحظة جدارة استخدام استراتيجيات وطرق التدريس الفعال حيث (ن = 15، ودرجات حرية = 14).

الجدارة	نتائج القياس قبلي/بعدي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		قيمة Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير
					قبلي	بعدي	قبلي	بعدي			
جدارة استخدام استراتيجيات التعلم	الرتب السالبة	0	0	0	14.47	45.93	3.11	2.74	3,417	0,001	1,00 قوي جدًا
	الرتب الموجبة	15	8,00	120							

									0	الرتب المتعادلة	التعاونى
									15	الإجمالي	
1.00 قوي	0,001	3,418	1.99	2.88	46.6	15.13	0	0	0	الرتب السالبة	جدارة استخدام استراتيجية
							120	8,00	15	الرتب الموجبة	خرائط المفاهيم
							-	-	0	الرتب المتعادلة	
									15	الإجمالي	
1.00 قوي جدا	0,001	3,412	3	4.82	56.47	17.07	0	0	0	الرتب السالبة	جدارة استخدام استراتيجية حل المشكلات
							120	8,00	15	الرتب الموجبة	
							-	-	0	الرتب المتعادلة	
									15	الإجمالي	
1.00 قوي جدا	0,001	3,427	1.46	1.91	32.13	10.33	0	0	0	الرتب السالبة	جدارة استخدام استراتيجية التعلم بالإكتشاف
							120	8,00	15	الرتب الموجبة	
							-	-	0	الرتب المتعادلة	
									15	الإجمالي	

يلاحظ من الجدول السابق أن نتائج تطبيق بطاقات ملاحظة جدارات استخدام استراتيجيات وطرق التدريس الفعال (استخدام استراتيجية التعلم التعاونى- استخدام استراتيجية خرائط المفاهيم- استخدام استراتيجية حل المشكلات- استخدام استراتيجية التعلم بالإكتشاف) فيها الرتب الموجبة تساوي 15 والرتب المتعادلة تساوي صفر والرتب السالبة تساوي صفر، وهذا يدل على أن درجات 15 معلم

جميع معلمي مجموعة البحث ( تزايدت في التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي ، كما أن مستوى الدلالة فيجميع جدارات استخدام استراتيجيات وطرق التدريس الفعال أقل من 0.01 وهذا يدل على انه توجد فروق بين التطبيقين القبلي والبعدي في جدارات استخدام استراتيجيات وطرق التدريس الفعال عند مستوى دلالة 0.01 لصالح التطبيق البعدي ذات المتوسط الأعلى، وبذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض الذي ينص على أنه" يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقات ملاحظة جدارة استخدام استراتيجيات وطرق التدريس الفعال لصالح التطبيق البعدي".

ومن الجدول السابق(2) نجد أن حجم التأثير في جميع جدارات استخدام استراتيجيات وطرق التدريس الفعال(استخدام استراتيجية التعلم التعاوني- استخدام استراتيجية خرائط المفاهيم- استخدام استراتيجية حل المشكلات- استخدام استراتيجية التعلم بالإكتشاف)، أكبر من 0,90 وهذا يدل على أن البرنامج المقترح القائم على استراتيجيات وراء المعرفة له تأثير قوي جداً في تنمية جدارات (استخدام استراتيجية التعلم التعاوني- استخدام استراتيجية خرائط المفاهيم- استخدام استراتيجية حل المشكلات- استخدام استراتيجية التعلم بالإكتشاف) لدى معلمي المواد التجارية "مجموعة البحث".

### (3) اختبار صحة الفرض الصفري الثالث:

ينص الفرض الصفري الثالث على أنه" لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقات ملاحظة الجدارت التدريسية كدرجة كلية"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم مقارنة متوسطات رتب درجات معلمي مجموعة البحث قبل تطبيق البرنامج المقترح، بمتوسطات رتب درجات نفس المجموعة بعد تطبيق البرنامج المقترح، وذلك على بطاقات ملاحظة الجدارت التدريسية كدرجة كلية ، وقد استخدم الباحث اختبار ويلكوكسون Wilcoxon Test للكشف عن دلالة الفروق بين التطبيقين. ويوضح الجدول (3) ما تم التوصل إليه من نتائج في

هذا الصدد:

### جدول (3)

دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات معلمي مجموعة البحث قبل وبعد تطبيق البرنامج المقترح لبطاقات ملاحظة الجدارت التدريسية كدرجة كلية، حيث (ن = 15، ودرجات حرية = 14).

حجم التأثير	مستوى الدلالة	قيمة Z	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	نتائج القياس قبلي/بعدي	الجدارت
			بعدي	قبلي	بعدي	قبلي					
1.00 قوي جداً	0,001	3,408	6.97	16.44	241.73	78.27	0	0	0	الرتب السالبة	الجدارت التدريسية كدرجة كلية
							120	8,00	15	الرتب الموجبة	
							-	-	0	الرتب المتعادلة	
									15	الإجمالي	

يلاحظ من الجدول السابق أن نتائج تطبيق بطاقات ملاحظة الجدارت التدريسية كدرجة كلية فيها الرتب الموجبة تساوي 15 والرتب المتعادلة تساوي صفر والرتب السالبة تساوي صفر، وهذا يدل على أن درجات 15 معلم (جميع معلمي مجموعة البحث) تزايدت في التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، كما أن مستوى الدلالة في الجدارت التدريسية كدرجة كلية أقل من 0.01 وهذا يدل على أنه توجد فروق بين التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقات ملاحظة الجدارت التدريسية كدرجة كلية عند مستوى دلالة 0.01 لصالح التطبيق البعدي ذات المتوسط الأعلى، وبذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض الذي ينص على أنه "يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقات ملاحظة الجدارت التدريسية كدرجة كلية لصالح التطبيق البعدي".

ومن الجدول السابق (3) نجد أن حجم التأثير في الجدارت التدريسية كدرجة كلية أكبر من 0,90 وهذا يدل على أن البرنامج المقترح القائم على استراتيجياتنا وراء المعرفة له تأثير قوي جداً في تنمية الجدارت التدريسية كدرجة كلية لدى معلمي المواد التجارية "مجموعة البحث".

#### 4) اختبار صحة الفرض الصفري الرابع:

ينص الفرض الصفري الرابع على أنه " لا يوجد فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمي مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار التحصيل المعرفي للجدارات التدريسية "، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم مقارنة متوسطات رتب درجات معلمي مجموعة البحث قبل تطبيق البرنامج المقترح، بمتوسطات رتب درجات نفس المجموعة بعد تطبيق البرنامج المقترح، وذلك على اختبار التحصيل المعرفي للجدارات التدريسية، وقد استخدم الباحث اختبار ويلكوكسون Wilcoxon Test للكشف عن دلالة الفروق بين التطبيقين. ويوضح الجدول (4) ما تم التوصل إليه من نتائج في هذا الصدد:

#### جدول (4)

دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات معلمي مجموعة البحث قبل وبعد تطبيق البرنامج المقترح لاختبار التحصيل المعرفي للجدارات التدريسية، حيث (ن = 15، ودرجات حرية = 14).

الاختبار التحصيلي	نتائج القياس قبلي/بعدي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري	قيمة Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير
					قبلي	بعدي				
التحصيل المعرفي للجدارات التدريسية	الرتب السالبة	0	0	0	16.93	47.93	5.38	3,411	0,001	1,00
	الرتب الموجبة	15	8,00	120	16.93	47.93	5.38	3,411	0,001	1,00
	الرتب المتعادلة	0	-	-	16.93	47.93	5.38	3,411	0,001	1,00
	الإجمالي	15	-	-	16.93	47.93	5.38	3,411	0,001	1,00

يلاحظ من الجدول السابق أن نتائج تطبيق اختبار التحصيل المعرفي للجدارات التدريسية فيها الرتب الموجبة تساوي 15 والرتب المتعادلة تساوي صفر والرتب السالبة تساوي صفر، وهذا يدل على أن درجات 15 معلم (جميع معلمي مجموعة البحث) تزايدت في التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، كما أن مستوى الدلالة فيتحصيل المعرفي للجدارات التدريسية أقل من 0.01 وهذا يدل على أنه توجد فروق بين التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار تحصيل المعرفي للجدارات التدريسية عند مستوى دلالة 0.01 لصالح التطبيق البعدي ذات المتوسط الأعلى، وبذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض الذي

ينص على أنه " يوجد فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمي مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار التحصيل المعرفي للجدارات التدريسية لصالح التطبيق البعدي".

ومن الجدول السابق (4) نجد أن حجم التأثير في التحصيل المعرفي للجدارات التدريسية كدرجة كلية أكبر من 0,90 وهذا يدل على أن البرنامج المقترح القائم على استراتيجيات وراء المعرفة له تأثير قوي جدًا في تنمية التحصيل المعرفي للجدارات التدريسية لدى معلمي المواد التجارية "مجموعة البحث".

#### (5) قياس فاعلية البرنامج المقترح في تنمية الجدارات التدريسية:

بالرغم من أن حجم التأثير كبير في الجدولين السابقين وهذا يدل على فاعلية البرنامج المقترح في تنمية الجدارات التدريسية لدى معلمي المواد التجارية ، ولكن تم استخدام نسبة الكسب المعدلة لبلاك (عزت عبد الحميد، 2016، 297)<sup>2</sup>، وتعطى بالمعادلة التالية:

$$MG = \frac{M2 - M1}{P - M1} + \frac{M2 - M1}{P}$$

حيث: MG = نسبة الكسب المعدلة

M1 = متوسط القياس القبلي

M2 = متوسط القياس البعدي

P = الدرجة العظمى للاختبار

ويتم تفسيرها كما يلي:

إذا كانت : نسبة الكسب المعدلة > 1 يكون البرنامج غير فعال

1 ≥ نسبة الكسب المعدلة > 1,2 يكون البرنامج متوسط الفعالية

نسبة الكسب المعدلة ≤ 1,2 يكون البرنامج فعالاً أو مقبولاً

والجدول التالي يوضح قيم نسبة الكسب المعدلة:

<sup>2</sup> عزت عبد الحميد محمد (2016): الاحصاء النفسي التربوي، دار الفكر العربي، القاهرة

**جدول (5)**

متوسطات درجات مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقات ملاحظة الجدارات التدريسية، والاختبار التحصيلي، ونسبة الكسب المعدلة لبلاك.

الدالة	نسبة الكسب المعدلة لبلاك	المتوسط		الدرجة النهائية	الجدارات
		القبلي	البعدي		
دالة	1.50	60.6	21.27	65	أداء المعلم لجدارات التخطيط للدروس
دالة	1.51	45.93	14.47	50	جدارة استخدام استراتيجية التعلم
دالة	1.53	46.6	15.13	50	جدارة استخدام استراتيجية خرائط
دالة	1.57	56.47	17.07	60	جدارة استخدام استراتيجية حل
دالة	1.51	32.13	10.33	35	جدارة استخدام استراتيجية التعلم
دالة	1.52	241.73	78.27	260	الجدارات التدريسية كدرجة كلية
دالة	1.38	47.93	16.93	55	التحصيل المعرفي للجدارات

يتضح من الجدول السابق (5) أن نسبة الكسب المعدلة لبلاك في تنمية كل من الجدارات التدريسية كجدارات فرعية ودرجة كلية وتنمية التحصيل المعرفي للجدارات التدريسية أكبر من 1,2 وهذا يدل على أن البرنامج المقترح القائم على استراتيجياتها وراء المعرفة يتصف بدرجة كبيرة من الفاعلية في كل من الجدارات التدريسية كجدارات فرعية ودرجة كلية وتنمية التحصيل المعرفي للجدارات التدريسية، لدى معلمي المواد التجارية، وبذلك تم الإجابة على السؤال (الرابع) من أسئلة البحث الذي ينص على ما فاعلية البرنامج المقترح في تنمية الجدارات التدريسية كدرجة كلية، وفي كل جدارة على حدى، لدى معلمي المواد التجارية في ضوء استراتيجياتها وراء المعرفة؟ والسؤال (الخامس) من أسئلة البحث الذي ينص على فاعلية البرنامج المقترح في تنمية التحصيل المعرفي للجدارات التدريسية لدى معلمي المواد التجارية في ضوء استراتيجياتها وراء المعرفة؟.



### مناقشة النتائج:

يتضح من خلال تفسير النتائج بالجدول السابقة تفوق مجموعة البحث في التطبيق البعدي على التطبيق القبلي في الجدارات التدريسية، وأن البرنامج المقترح يتسم بالفاعلية وله تأثير كبير جدًا في تنمية الجدارات التدريسية كدرجة كلية، وكل جدارة على حدى، لدى معلمى المواد التجارية، وهذه النتائج ترجع إلى أن:

(1) استراتيجيات ما وراء المعرفة ساعدت على تنمية قدرت المعلمين على توجيه وتنظيم عملياته العقلية لديهم أثناء قيامه بمهمة تعليمية جديدة، أو حل إحدى المشكلات التي تتمثل في ضعف الجدارات التدريسية لديهم .

(2) استراتيجيات ما وراء المعرفة ساعدت المعلمين في التأمل عن المعرفة؛ وذلك كان له دورًا كبيرًا في تدريب المعلمين على إدارة الوقت وإدارة الجهد عند القيام بمهام جديد لم يتدربوا عليها من قبل مثل مهارات نموذج التعلم النشط أو مهارات نموذج التعلم الخليط أو تعديل بعض المهارات وتحسينها مثل مهارات التخطيط للدروس بما يناسب نماذج التعلم الجديدة ، كما ساعدت استراتيجيات ما وراء المعرفة على فهم الموقف والجدارات المطلوب تنميتها لديهم، ومحاولة العمل على تنميتها، وذلك من خلال التخطيط والمتابعة والرقابة، وتقدير نوع العمل أو الجدارات المطلوبة، وتقديرًا للزمن الذي يمكن أن يستغرقه أداء هذا العمل.

(3) ساعدت استراتيجيات ما وراء المعرفة المعلمين في التحكم في نظامهم المعرفي والسيطرة عليه، وتحديد قدراتهم الخاصة وانعكس ذلك الاستخدام الفعال لهذه المعرفة وتحقيق الابتكار والتطور في آدائهم عند تنفيذ وتحقيق الجدارات التدريسية المطلوبة منهم.

(4) ساعدت استراتيجيات ما وراء المعرفة المعلمين في تطوير وتنمية الجدارات التدريسية المطلوبة منهم وذلك من خلال بعض المهام مثل مراقبة التعلم وذلك من خلال متابعة المعلم لأدائه أثناء تعلم الجدارات التدريسية المطلوبة، ونقده لأدائه وتصحيحه للأخطاء

التي يرتكبها، وأيضًا تقويم تعلمه بعد أن ينتهي عملية تعلمه للجدارت التدريسية المطلوبة.

(5) كما أن استراتيجيات ما وراء المعرفة التي قام عليها البرنامج التدريبي لمعلمي المواد التجارية تميزت بالمرونة التي ساعدت على للكشف عن الأداءات المختلفة لدى معلمي مجموعة البحث وتوجيه هذه الاداءات وتحسينها وتطويرها، والمرونة في انتقاء ما يتناسب مع معلمي مجموعة البحث والموقف التدريبي، والمرونة في انتقاء طرق ومداخل متعددة للتقديم محتوى البرنامج التدريبي؛ مما ساعد المعلمين على بناء أساليب مختلفة حول مسارهم الفكري.

(6) كما أن البرنامج التدريبي ركز على كيفية أداء معلمي مجموعة البحث وذلك من خلال توضيح المعلمين وتفسيرهم لما يقومون به، مما ساعد على تحقيق الاستمرارية في النشاط في التدريب.

(7) ساعد البرنامج المعلمين على تحقيق التنظيم الذاتي لديهم، وذلك من خلال قدرته على تحديد الأهداف التي يسعى لتحقيقها بوضوح، وترتيب أولوياته من تحديد الأهداف، والتخطيط للزمن الذي يستغرقه لأداء كل مرحلة من مراحل تنفيذ أهدافه، واختيار الطرق المناسبة لتنفيذ الأهداف، واستخدام استراتيجيات تدريبية متنوعة خلال تنفيذ جلسات البرنامج، كان له الأثر الأكبر في إيجابية المعلمين و تقاعلمهم مع المواقف المختلفة، واستثارة تفكيرهم، واقتراح عديد من الأفكار وحلول للمشكلات التدريسية، مما وفر لهم فرصًا الممارسة الفعلية للمهارات التدريسية.

(8) بعد المبادئ التي تتميز بها استراتيجيات ما وراء المعرفة التي قام عليها البرنامج مثل التركيز على أنشطة التعلم وعملياته لدى معلمي مجموعة البحث أكثر من التأكيد على نواتجه، اضافة لذلك عملية التأمل التي ساعدت معلمي مجموعة على الوعي باستراتيجيات تعلمه ومهارات تنظيم ذاته، والعلاقة بين هذه الاستراتيجيات والمهارات

وأهداف التعلم، كما ان ذلك ساعد المعلم على وعيه باستخدام المعرفة والمهارات ووظيفتها.

(9) تركيز البرنامج التدريبي على تتحول مسؤولية التعلم تدريجياً إلى المتدربين، والربط بين المعرفة الجديدة والمعرفة السابقة لدى المعلمين، ومراعاة تكيف التعلم حتى يلائم تصور المعلمين والمفاهيم السابقة لديهم، كما أن البرنامج كان ثري اهتم بالانشطة التعليمية التي قدمت لمعلمي مجموعة البحث.

(10) ساعدت استراتيجيات ما وراء المعرفة المعلمين في تطوير وتنمية الجدارات التدريسية المطلوبة منهم وذلك من خلال الوعي بالمهام المطلوبة منهم ، ووعيهم بكيفية تعلم هذه المهام على النحو الأمثل.

(11) اهتمام البرنامج بمشاركة المعلمين في أنشطة حل مشكلات واقعية، كمواقف تعليمية وتفسيرها، إضافة إلى أن البرنامج والأنشطة المتضمنة فيه يساعد المعلم على توظيف معارفه ومهاراته في وضع فروض علمية واختبار صحتها والوصول للنتائج وتفسيرها في كيفية توظيف المهارات التدريسية في مواجهة الصعوبات، وحل المشكلات التدريسية، ، وتضمن البرنامج أنشطة ركزت على أداء مهمات وتوظيفها في حل المشكلات التدريسية المتوقع أن تواجههم أثناء تقديم المحتوى في داخل الغرفة الصفية أو خارجها، وإعطاء الفرصة لاتخاذ القرارات التعليمية، وتنظيم أنفسهم ذاتياً عند عرض المهام، مما يسهم في تحسين وتنمية مهاراتهم التدريسية.

(12) ساعدت استراتيجيات ما وراء المعرفة معلمي مجموعة البحث قدرة المعلمين على الاستيعاب، واختيار الاستراتيجية الفعالة والأكثر مناسبة، والتنبؤ بالآثار المترتبة على استخدام إحدى الاستراتيجيات دون غيرها، والقيام بدور ايجابي في جمع المعلومات وتنظيمها ومتابعتها وتقييمها في أثناء عملية التعلم.

(13) قيام البرنامج على بيئة تعليمية وتدريبية تبعث على التفكير، مما ساعد على قيام معلمي مجموعة البحث بدور ايجابي في جمع المعلومات وتنظيمها ومتابعتها وتقييمها

في أثناء عملية التعلم، واستخدام هذه المعلومات وتوظيفها في مواقف التعلم المختلفة؛ مما أدى زيادة قدرتهم على التفكير بطريقة أفضل.

14) اعتمد البرنامج التدريبي على عدة مداخل واستراتيجيات تدريبية قائمة على استراتيجيات ما وراء المعرفة، ومجموعة أساليب ساعدت على انخراط المعلمين في مهمات تؤكد على المفاهيم الجديدة في مهارات الجدارات التدريسية ، وتشجيع المعلمين على الحوار والتعلم الجماعي التعاوني؛ كان له أثر في تعزيز وتنمية هذه الجدارات لدى معلمي مجموعة البحث.

15) اعتمد البرنامج على استراتيجيات التدريب، وطبيعة المواقف التعليمية المطروحة والتي ساعدت على تبادل الخبرات بين المعلمين، والمهمات التي تم تنفيذها في البرنامج، والتي تطلبت تفعيل المعلمين وتنشيطهم ودمجهم في البرنامج من خلال عمليات البحث والتطوير ، حيث استند العمل في برنامج التنمية المهنية المقترح في ضوءه على توجيه المعلمين لتبادل الخبرات والأفكار والمهارات بين المعلمين أنفسهم ومع الخبراء، والتواصل، إضافة إلى المشاركة في حوارات مهنية معمقة ومختلفة، في حلقات التعلم المباشرة وكانت موضوعات الحوار تتنوع ما بين الجوانب المعرفية للمحتوى، وإثرائه أو الجوانب الإجرائية، والتي تطلبت توضيحاً حول كيفية شرح الدرس، وطريقة التدريس، وطرق التفاعل مع الطلاب، لتصبح هذه المعارف جزءاً من هويتهم المهنية، كما قام المعلمون بإجراء البحوث، وإعداد التقارير، والبحث في مصادر المعرفة حول محتوى البرنامج وأهدافه مما ساعد على تحقيق أهداف البرنامج.

16) مراعاة البرنامج التدريبي لخصائص معلمي المواد التجارية ، المعرفية والعقلية والنفسية ووالاجتماعية مما ساعد المعلمين على التحفيز وتشويقهم للتعليم طلابهم بأساليب حديثة، وكيفية توصيل المحتوى الدراسي باستعمال طرق فعالة ووسائل معينة تيسر تعلم الطلبة ، وكذلك إلمامه بالمعرفة الخاصة بالتخطيط الجيد بإدارة الصف، والالمام بالجدارات التدريسية الخاصة بالتعلم التعاوني واستراتيجيات حل

المشكلات وبعض الاستراتيجيات الحديثة، وكيفية الاستفادة من تكنولوجيا التعليم وتكنولوجيا المعلومات وتوجيه الطلاب وتحقيق الاهداف المنشودة.

(17) مناسبة البرنامج التدريبي للواقع الاحتياجات التدريبية معلمي المواد التجارية، وتركيزه على أهم التحديات فى التغيير والتجديد المستمر فى العملية التعليمية، ومراعاة التغيير السريع فى الاقتصاد والادارة والتسويق والمحاسبة والحاسب الالى والسكرتارية والتعامل مع أعداد كبيرة من المتعلمين منخفضى التحصيل والمستوى الاجتماعى والاقتصادى ، والنقص الكبير فى الإمكانيات المادية بالمدارس التجارية.

(18) كما أن مشاركة المعلمين خلال تنفيذ البرنامج التدريبي باجداراته المختلفة والمتكاملة فى تصميم وحدات المنهاج وأنشطته، ومصادره واستراتيجيات وأدوات تقييمه بمراحله المختلفة سواء كانت جدارة التخطيط، أو فى اكتساب استراتيجيات العلم الاكتشاف ، أو اكتساب مهارات والجدارات الخاصة بالتعلم استراتيجيات خرائط المفاهيم ساعد على تحقيق أهداف البرنامج التدريبي وتنمية هذه الجدارات لديهم، كما ساهمت طبيعة المهمات الأدائية والمشاريع التي نفذها معلمي مجموعة البحث بشكل واضح فى جعلهم على قدر من المسؤولية، والالتزام وحب المشاركة، والعمل ضمن فريق فى مجموعات التعلم التعاوني، وتصميم مخرجات متنوعة، وانخراطهم فى مشاركة أفكارهم مع بعضهم البعض، كان له أثر فعال واضح فى تحقيق أهداف البرنامج وتنمية الجدارات التدريسية لدى معلمي مجموعة البحث.

### توصيات البحث:

فى ضوء نتائج البحث التي تم التوصل إليها يمكن صياغة التوصيات التالية:

(1) الاستفادة من قائمة المهارات التدريسية وبطاقات ملاحظة الجدارات التدريسية اللازمة لتدريس المواد التجارية والتي تم بناؤها فى هذا البحث لتقويم أداء معلمي المدارس التجارية فى مجال إتقان الجدارات التدريسية المناسبة لهم.

- 1) تضمين برامج تدريب معلمي المدارس التجارية استراتيجيات وأسس التعلم التعاونى لتنمية الجدارات التدريسية لديهم.
- 2) عمل دورات لمعلمي المدارس التجارية قائمة على استراتيجيات حل المشكلات لتنمية مهارات التعلم لديهم.
- 3) عمل دورات لمعلمي المدارس التجارية قائمة على استراتيجيات خرائط المفاهيم .
- 4) عمل دورات لمعلمي المدارس التجارية قائمة على استراتيجيات التعلم الاكتشاف لتنمية جدارات التعليم لديهم.
- 5) إعادة تطوير جودة التدريب والتنمية المهنية للمعلمي المدارس التجارية للفكر بالتعلم وفق استراتيجيات ما وراء المعرفة.
- 6) توجيه المعلمين لتبني فكر التعلم باستراتيجيات ما وراء المعرفة ، وتطوير مهاراتهم في استراتيجيات حل المشكلات، وتبنيهم لمهارات استراتيجية التعلم التعاونى.
- 7) توظيف استراتيجيات ما وراء المعرفة والمبادئ التي قامت عليها في تنمية الجدارات التدريسية لدى المعلمين في مراحل التعليم العام.
- 8) تضمين استراتيجيات ما وراء المعرفة والمبادئ التي قامت عليها في برامج إعداد معلمي المواد التجارية النظرية والعملية في كليات التربية.

### البحوث المقترحة:

- في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج وتوصيات يقترح إجراء البحوث التالية:
- 1) تقويم برامج إعداد معلمي المواد التجارية في كليات التربية في ضوء مدى إسهامها في تنمية الجدارات التدريسية اللازمة لدى المعلمين.

- (2) تقييم مدى امتلاك معلمي المواد التجارية للجدارت التدريسية لنموذج التعلم الخليط.
- (3) اجراء دراسة مماثلة لتنمية المعارف التدريسية ومهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلمي معلمي المواد التجارية.
- (4) اجراء دراسة مماثلة لتنمية المهارات التدريسية الأساسية باستخدام استراتيجيات تدريسية حديثة معلمي المواد التجارية.
- (5) دراسة تقييمية لبرامج التنمية المهنية الحالية التي يخضع لها معلمي المواد التجارية؛ لتحديد دورها في معالجة الصعوبات التدريسية التي تواجه المعلمين
- (6) تقييم أداء المعلمين في مراحل التعليم المختلفة في ضوء الجدارت التدريسية اللازم للعصر الرقمي والتنمية المهنية المستدامة.
- (7) صعوبات تدريس المواد التجارية من وجهة نظر موجهي ومشرفي هذه المواد.
- (8) فاعلية برنامج لتنمية المعارف التدريسية ومهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلمي المواد التجارية.
- (9) تقييم أداء معلمي المواد التجارية للجدارت التدريسية في ضوء كفايات العصر الرقمي والتنمية المهنية المستدامة.

## قائمة المراجع :

### أولا المراجع العربية :

- 1- امل عباس محمد (2009): " برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات التخصصية والتربوية لدى معلمى المواد التجارية بمدارس الادارة والخدمات فى ضوء احتياجاتهم " رسالة دكتوراة ، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس.
- 2- برهامى زغلول ، حمدى احمد (2007) . نموذج مقترح لتكوين معلم العلوم التجارية فى ضوء معايير ضبط الجودة ، المؤتمر العلمى التاسع عشر ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس : تطوير مناهج التعليم فى ضوء معايير الجودة ، دار الضيافة ، جامعة عين شمس ، 25-26 يوليو .
- 3- برهامى عبد الحميد زغلول ( 2002 ) تطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة فى تحليل مشكلات منظومة التعليم الثانوى التجارى فى مصر ، مجلة كلية التربية – جامعة طنطا ، العدد ( 31 ) ديسمبر 2003 .
- 4- برهامى عبد الحميد زغلول ، ممدوح عبد الحميد عثمان(2000) . فاعلية برنامج فى الاقتصاد لمعلمى الاقتصاد بالمرحلة الثانوية العامة فى ضوء احتياجاتهم ، المؤتمر العلمى الخامس لكلية التربية المدرسة فى القرن الحادى والعشرين ، (2-3 مايو ) كلية التربية – جامعة طنطا .
- 5- حنان إسماعيل سالم (2007). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات معلمى المدرسة الثانوية التجارية لتدريس المواد التجارية باستخدام الحاسب الالى أثناء الخدمة ،رسالة دكتوراه"غ.م"، كلية التربية – جامعة عين شمس
- 6- سعد أحمد الجبالى (1989). تحديد الاحتياجات التدريبية – نموذج مقترح يعتمد على الاستجابة للمشكلات الحالية وتجنب المشكلات المستقبلية ، المجلة العربية للتدريب ، الرياض ، العدد الرابع .
- 7- سعد أحمد الجبالى (2012) . الجدارات الأساسية للتدريس ، القاهرة ، دار الفكر العربى ، ط1.
- 8- عادل صادق (1998) . النزيف الاقتصادى للتعليم الفنى المصرى بعامة والتعليم التجارى بخاصة وضرورة إيقافه لولوج أبواب الكونية – رؤية مستقبلية لقرن العولمة العصر الكونى ، المؤتمر العلمى السادس نحو تعليم عربى متميز لمواجهة تحديات متجددة ، كلية التربية – جامعة حلوان .
- 9- عفت مصطفى الطناوى (2001) : استخدام استراتيجيات ما وراء المعرفة فى تدريس الكيمياء لزيادة التحصيل المعرفى وتنمية التفكير الناقد وبعض مهارات عمليات العلم لدى طلاب المرحلة الثانوية . مجلة البحوث النفسية والتربوية ، كلية التربية – جامعة المنوفية ، العدد 2 ، ص 1 – 54.



- 10- عماشة ، سناء حسن (2007) . معايير الجودة فى مدارس التعليم العام ، رسالة الخليج العربى ، العدد الثالث والعشرون ، السنة السابعة .
- 11- معهد التخطيط القومى ( 98/999 ) تقرير التنمية البشرية – مصر ( 98/999 ) معهد التخطيط القومى بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائى (UNDP)
- 12- منال محمد كامل ياسين : (2005) فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعلم الذاتى فى رفع المستوى المهنى لمعلمى المواد التجارية فى ضوء الإتجاهات المعاصرة للتعليم التجارى ، رسالة دكتوراه "غ.م"، كلية التربية – جامعة عين شمس .
- 13- وزارة التربية والتعليم (2003) . المعايير القومية للتعليم فى مصر ، المجلد الأول .
- 14- أحمد حسين اللقانى ، على الجمل (1999) . معجم المصطلحات التربوية المعرفة فى المناهج وطرق التدريس ، ط2 ، القاهرة ، عالم الكتب .

#### ثانيا المراجع الأجنبية :

- 1- Abdelaziz , H.A.(2004).Instructional practices and applications of computer technology and multimedia: A model for teaching business education .Doctoral Diss.University of Arkansas , USA.
- 2- Blakey , E& Spence , S . (1990 ) . Developing metacognition . ( Eric Reproduction Services No . ED327218.) Retieved June 21,2001 from EDRS Online.
- 3- Cochrane, D.J. (2001). Meeting the professional Development Needs of Todays Business Education Forum, Vol.56,No(2).
- 4- Edwards, R. & Usher ,R. (2001) .Lifelong learning: Postmodern Condition of Education /Adult Education Quarterly vol 51 NO (4).
- 5- Faudel , Henrink ( 2002 ) . Trainers in Vocational Education Teachers and Training in the Future Member Sates An : Overview , European Training Foundation.November.
- 6- Faver J ( 2003 ) . Quality Training – challenges For Teachers of Workplace Training For Trainees and apprentices . Available at [www.avetra.org.au/abstracts and papers 2003 / refereed/Favero.pdf](http://www.avetra.org.au/abstracts_and_papers_2003_refereed/Favero.pdf)

- 7– Flavell , J.H.( 1976 ): Metacognitive Aspects of Problem Solving , in The Nature of Intelligence , (ed) L. Resnick , Hillsdale,N,J: Erlbaum.
- 8– Gourgey , A .(2001).Metacognition in basic skills instruction.in H.Hartman(ED), Metacognition in Learning and instruction : theory , research and practice (pp.17-32)
- 9– Gray , D. E., Ryan , M., & Coulon , A. (2004, December 15 ) . The training of teachers and trainers : Innovative Practices , skills and Competencies in the use of elearning European Journal Of Open and Distance Learning . Retrieved January 12,2005 Available at : [http://www.eurodl.org/materials/contrib/2004/Gray Ryan Coulon.htm](http://www.eurodl.org/materials/contrib/2004/Gray%20Ryan%20Coulon.htm)
- 10– Henson , K. & Eller . R . (1999 ) : Educational psychology for Effective Teaching . Second Edition , Wad Sworth Publishing Company , Boston.
- 11- L.H salganik (2001),Gray,d.e,ryan (2004), Cochrane,D.J.(2001). Jacobs,(2001) M,david Memll (2003) , Phipps& Merisotis (2000), Jon carr & Cyndi gaudet (2002).
- 12– Livneh,c. & Livneh,H.(1999).Continuing professional Education among Educators: predictors of participation in Learning Activities.Adult Education Quarterly vol49 No.(2)
- 13– National Education Association (2001) .Business Education Standards, National Standards For Business Education , what Americas Student Should Know and Be Able To Do in Business.(2<sup>nd</sup>.ed) Reston: VA Author.
- 14– Naylor, M.(1997) .Vocational Teacher Education Reform : Eric Digest No.180 (Report no.EDO-CF-97-180)(Eric)ED407572

15– Scott.Clara James ( 2002 ). Competencies Needed By Business Teachers To Work with Students Who Have Disabilities , Faculty of the Virginia polytechnic Institute and State University April 10 2002 Blacksburg, Virginia.

16– United Nations Educational Educational , Scientific and Cultural Organization .( 2008) : (UNESCO) ,  
Available, [www.unesco.org/en/competency-standards-teachers](http://www.unesco.org/en/competency-standards-teachers).

17– Weimer , M.(2002) . Learner – centered teaching : Five key changes to practice (1<sup>st</sup> ed.) San Francisco.