

## فاعلية تصميم حقيبة تدريبية قائمة على مدخل الكفايات في تنمية مهارات المنتورية لدى معلمى العلوم

د/أماني أحمد المحمدى حسني

### الملخص:

ونأ جوهرياً في برامج إعداد معلم العلوم بغرض مساعدة الطالب على توظيف ما تعلمه في الجامعة عن التدريس في التدريس الفعلي بإشراف معلم خبير في المدرسة، وقد ركزت الأدبيات على استخدام مصطلح "عملية المنتورية" لوصف طبيعة العلاقة بين المعلم الخبير (المنتور) والطالب، وحددت أنشطة ووظائف ومهارات المنتورية، وأدوار ومسئوليات المنتور والطالب المعلم. وقد هدف البحث إلى تصميم الكفايات وتقصي فاعليتها في تنمية مهارات المنتورية لدى معلمى العلوم، وقد تم تحليل احتياجات المتدربين كما تم تصميم استبانة لذلك الغرض مقسمة إلى ثمانية كفايات يحتاج إليها المتدربين. تم بناء الحقيبة التدريبية واشتملت أدوات البحث اختبار معرفي، المنتورية، واستبانة تقييم الطالب المعلم لمهارات المنتورية، واستطلاع رأى المنتور في الحقيبة التدريبية. وتكون التصميم التجريبي من مجموعة تجريبية واحدة شملت عينة عشوائية (٧) من معلمى العلوم نوى الخبرة، وقد قام كل معلم باختيار طالب بطريقة عشوائية من البحث، وتم التطبيق الأدوات قبل وبعد تنفيذ تجربة البحث وأوضحت النتائج فاعلية الحقيبة التدريبية (المتغير المستقل) في تنمية معظم مهارات المنتورية (المتغير التابع) لدى المتدربين.

الكلمات المفتاحية: حقيبة تدريبية، المنتورية، مدخل الكفايات، معلم العلوم

### Abstract:

Field training is an essential component of science teacher education programs in order to help the student to employ what he learned in the university about teaching in actual teaching under the supervision of an expert teacher in the school. The literature focused on the use of the term mentoring, and identified the activities and functions and mentoring skills, and the roles and responsibilities of the Mentor teacher and student teacher. The aim of the research was to design a training Package based on the entrance of competencies and to check the effectiveness in developing the mentoring skills in science teachers, the needs of the trainees were analyzed and a questionnaire was designed for this purpose divided into eight competencies needed by the trainees. The training package was built and the research tools included cognitive test, notice list in mentoring skills, the student's assessment of mentoring skills, and the Mentor's view of the training package. The experimental design consisted of one experimental group that included a random sample of 7 experienced science teachers. Each teacher chose a random student among the students who supervised them to participate in the research experiment. The tools were applied before and after the experiment. Training package (independent variable) revealed a development of most of the mentor skills (variable dependent) among the trainees.

Keywords: training package, mentoring, competency approach, science teacher

### المقدمة:

التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة في الفصول الدراسية، واستخدام التكنولوجيا في التدريس، كما أنه دائماً عرضة للنقد سواء من إدارة المدرسة أو الموجهين، أو أولياء الأمور، أو حتى من التلاميذ أنفسهم، ونظراً لتلك التحديات فإن ٣٠% من المعلمين يهجرون المهنة قبل أن ينهوا خمس سنوات من العمل بها (National Commission on Teaching and America's Future, 1997)

ولمواجهة تلك التحديات في مجال تدريس العلوم صدرت وثيقة المعايير القومية للتربية العلمية (NRC,

التدريس عملية معقدة، ومتطلباته كمهنة تشكل عبئاً كبيراً، فالمعلم يجب أن يكون ملماً بالمحتوى العلمي وما يتضمنه من مفاهيم ومبادئ ونظريات علمية، ويجب أن يخطط الدروس وينوع استراتيجيات التدريس، كما يتطلب التدريس إتقان المعلم لمهارات عديدة كالملاحظة والتواصل وإدارة الصف، كما أن المعلم مسئول عن تقييم التلاميذ وما يتطلبه من إجراءات، ويقع على عاتقه التعامل مع الجهات الإدارية، كما أنه مطالب أيضاً بأن يواكب حركات التطوير مثل تحقيق المعايير المطلوبة لجودة التعليم، أو تعلم مناهج جديدة أو التعامل مع دمج

التخصصية والتربوية والمهنية والثقافية بما تتضمنه من معارف واتجاهات ومهارات التخطيط والتنفيذ والتقويم ليتمكنوا من أداء مهامهم كمعلمين، كما يساعد الطلاب فى فهم دور المعلم، ويحسن قدرتهم على تعلم التدريس بالممارسة الفعلية، ويتيح الفرص لاكتساب مهارات التدريس اللازمة لنموهم المهني، ومن ثم تحقيق الهدف الأساسى للتدريس وهو مساعدة التلاميذ على التعلم (Graham, 2006).

ويتضمن نظام التدريب الميدانى فى برنامج الأربع سنوات لإعداد معلم العلوم إتاحة الفرصة لطلاب الفرقة الثالثة والرابعة للتدريب على التدريس، حيث يخصص يوماً أسبوعياً وأسبوع كامل فى نهاية كل فصل دراسى يتواجد فيه الطلاب بالمدرسة، وتختار الجامعة المدارس التى يتم تدريب الطلاب بها، وتحدد المشرفين الذين يمكن الاستعانة بهم فى الإشراف على الطلاب ويقوم بالإشراف على الطلاب بالمدرسة معلمخبير *experienced teacher* بالإضافة إلى الإشراف الجامعي، ويشترك فى تقويم أداء الطلاب كلاً من المشرف المدرسي والمشرف الجامعي وإدارة المدرسة (لائحة كلية التربية، ٢٠١٥).

وعلى الرغم من الجهود المبذولة فى إعداد المعلمين، إلا أنه فى الآونة الأخيرة صدرت تقارير من دول كثيرة فى العالم موضحة أن كليات التربية لا تعد المعلمين بالقدر الكافي الذى يمكنهم من الاستفادة بنتائج البحوث فى التربية، كما أن المعلمين لا يوفرون لتلاميذهم خلفية ثرية أكاديمية وفكرية فى الأساسيات (Shaklee & Baily, 2012)، وهناك اتفاق عام على أن احتياجات الطلاب المعلمين لم يتم تلبيتها فى برامج إعداد المعلم، لأنها لا تزودهم بالمعارف والمهارات التى يحتاجون إليها لممارسة التدريس الفعال (Kissock &

Richardson, 2010

1996) لتتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات التى ينبغى أن يلم بها المتعلم، وتقوم على مبدأ أن تعليم العلوم عملية نشطة، وتؤكد على الاستقصاء من خلال وصف الأشياء والظواهر وتحديد المشكلات وفرض الفروض واختبار صحتها من خلال ممارسة عمليات العلم وأدواته كالملاحظة والتجريب، واستخدام الأدوات والقياسات المناسبة، ثم صدرت وثيقة معايير إعداد معلم العلوم (NSTA, 2003) التى ركزت على أن معلم العلوم يفهم العلوم وتطبيقاتها، وطبيعة وتاريخ العلم، ولديه فهم عميق للكيفية التى يتعلم بها الأفراد، كما يتمتع بالمهارات التى تمكنه من تحقيق تعلم ذو معنى لدى التلاميذ فى المراحل التعليمية المختلفة، ويجب أن يتم إعداد معلم العلوم بحيث يتمكن من تلبية احتياجات التلاميذ ولديه القدرة على أن يكون عضواً فعالاً فى مجتمع التربية العلمية ويشترك فى تطويرها، وهذا يستلزم أن تتيح برامج إعداد معلم العلوم الفرص للطلاب فى: (١) الانخراط فى أنشطة لتحسين فهم المفاهيم العلمية وطبيعة وتاريخ العلم، (٢) تطبيق استراتيجيات تدريس العلوم الفعالة والاستقصاء القائم على المعمل وأنشطة المحاكاة باستخدام أدوات التكنولوجيا، (٣) فحص واختبار الدليل العلمى وتقييمه وشرح مبررات التقييم (٤) تطوير استراتيجيات تدريس العلوم المعاصرة، (٥) الانخراط فى خبرة تدريس واقعية بالمدرسة من حيث تخطيط وتنفيذ الدروس وتقييم التلاميذ مع مراعاة تنوع قدراتهم واهتماماتهم، والتخطيط لتحسين أداءاتهم التدريسية.

ولتحقيق تلك المعايير أصبح التدريب الميدانى مكوناً جوهرياً من مكونات برنامج إعداد معلم العلوم، ويوفر التدريب الميدانى للطلاب كل أنواع الخبرات خلال تواجدهم فى البيئة المدرسية حيث يكون بمقدورهم توظيف المعارف النظرية التى تعلموها بالجامعة أثناء التدريب على التدريس فى الفصول الدراسية، ويهدف التدريب الميدانى إلى اكتساب الطلاب الكفايات

البحوث إلى أن المعلمين الذين تم تأهيلهم في وجود منتور فعال لديهم مهارات تدريس أفضل من الآخرين الذين لم يكن لديهم منتور، كما أن لديهم شعور بالرضا واتجاهات ايجابية نحو المهنة ويستمررون في التدريس (Serpell&Bozeman, 1999; Smith &Ingersoll, 2004)، لذا فإن تدريب معلم العلوم الخبير على أنشطة ووظائف ومهارات المنتورية يمكنه من الاضطلاع بمسئوليته في دعم وتوجيه الطالب المعلم وتزويده بالخبرات المهنية الضرورية التي يحتاج إليها في المستقبل عندما يمارس المهنة كمعلم علوم.

ويعتبر التدريب أحد المرتكزات الحضارية لتحقيق أهداف التنمية من خلال رفع القدرات الإنتاجية للأفراد، ويعرف التدريب بأنه عملية اكتساب الفرد للمعرفة والمهارات والاتجاهات بغرض رفع الكفاءة المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة، أما التدريب القائم على الكفاية فهو تدريب ينمي المعرفة والمهارات والاتجاهات المطلوبة لتحقيق معايير الكفاية (Guthrie, 2009) ويهدف التدريب القائم على الكفاية إلى إكساب المتدرب الكفايات الضرورية للقيام بأدوار معينة، ويستخدم في تعلم مهارات محسوسة أكثر من التعلم المجرد، ويضع في الاعتبار اهتمامات المتدرب ويتوقع منه أن يتقن كفايات معينة وفقاً لأهداف تدريبية محددة مرتبطة بمعايير المحتوى التدريبي.

وتدريب المعلم الخبير في مجال المنتورية وفقاً لمدخل الكفايات يقصد به اكتساب المتدرب الكفايات الضرورية لكي يكون منتور فعال بما يتضمنه ذلك من معارف ومهارات واتجاهات يمكن توظيفها في مساعدة الطلاب المعلمين على التدريس وعلى الرغم من أهمية هذا التدريب، إلا أن غالبية المعلمين القائمين على إشراف وتوجيه الطلاب المعلمين لم يتم تدريبهم بشكل رسمي لتوجيه النمو المهني للطالب المعلم (Ganser, 1999; Podsen& Denmark, 2000; White and

كما يؤكد توك (Tok, 2010) ضعف مهارات الطلاب المعلمين في تخطيط الدروس، واستخدام المواد التعليمية، والتواصل مع التلاميذ، وإثارة دافعية التلاميذ للتعلم، ومهارة إدارة الوقت وإدارة سلوك التلاميذ، مما يطرح العديد من التساؤلات حول طبيعة عملية الإشراف التي يخضع لها الطالب المعلم في المدرسة، ودور معلم العلوم الذي يشرف على تدريبه ومهاراته ونوعية الخبرات التي يتيحها للطالب المعلم في المدرسة أثناء فترة التدريب الميداني، فالتدريب الميداني يشكل الفرصة الأولى لنمو المعرفة والخبرات المهنية للطالب المعلم، ويجب على معلم العلوم أن يحسن توجيهها واستثمارها.

ومن ناحية أخرى يرى لوران (Loughran, 2010) أن الدور الجوهرى لمعلم العلوم الخبير في المدرسة هو التدريس، أما دوره في تدريب الطالب المعلم على تدريس العلوم يمثل نقلة نوعية في عمله، فالمعلم الماهر في تدريس العلوم ليس بالضرورة يمتلك المعرفة والمهارات اللازمة لتدريب الطالب المعلم، مما يتطلب أن يقوم المعلم الخبير بدور آخر وهو دور المنتور mentor باعتباره مسئولاً عن النمو المهني لفرد آخر أقل منه خبرة وهو الطالب المعلم وفقاً لأسس ومبادئ عملية المنتورية، حيث يقوم معلم العلوم المنتور بتقديم العون والإرشاد والرعاية والتوجيه للطالب المعلم ويساعده في اكتساب مهارات التدريس التي تعتبر في حد ذاتها هدفاً أساسياً من أهداف برامج إعداد معلم العلوم.

وتعتبر عملية المنتورية mentoring process جزءاً لا يتجزأ من التدريب الميداني في برامج إعداد معلم العلوم في كثير من الدول المتقدمة مثل أمريكا وبريطانيا وفرنسا وألمانيا واليابان وسنغافورة، ويتم بمقتضاها تدريب الطالب على تدريس العلوم بالمدرسة تحت رعاية فرد آخر أكثره خبرة وهو المنتور، ويكون المنتور مسئولاً عن اكتساب الطالب للمعرفة والمهارات اللازمة التي تمكنه من التدريس الفعال للعلوم، وتشير

• أكد أحد المعلمين أنه يرغب فى الانتظام فى دورات تدريبية عن الاستراتيجيات التى تنمى التفكير مثل كورت وتريز والقبعات الستة، بعد أن عرف بها لأول مرة من أحاديث الطلاب وقرأ عنها لكنه يحتاج إلى التدريب على الممارسات التطبيقية لها فى الفصول الدراسية.

ومن خلال عمل الباحثة كمشرف من الجامعة على الطلاب أثناء فترة التدريب الميدانى فقد قامت بتصميم بطاقة ملاحظة لتعرف كيف تتم عملية تدريب الطلاب المعلمين على تدريس العلوم (ملحق ٣)، وأسفر تحليل نتائج الملاحظة عن ما يأتى:

• يقوم الطلاب بملاحظة الأداء التدريسى لمعلمى العلوم بالمدرسة حيث يمكث ثلاث أو أربع طلاب فى نهاية الفصل، وذلك فى غياب المشرف ولا تعقد جلسات لمناقشة ما جمعه الطلاب من معلومات أثناء الملاحظة سواء مع المعلم الذى قام بالتدريس أو مع المشرف.

• يخصص المشرف الفرقة والفصل الذى يقوم الطلاب بالتدريس له، ويحدد الموضوع، ويشرح للطلاب النمط المتبع فى تخطيط الدرس.

• يبدأ الطلاب فى تنفيذ الدروس وفقاً للجدول المعلن من قبل المشرف وقد يحضر المشرف أجزاء من الحصة.

• يجتمع المشرف مع جميع الطلاب للاطلاع على خطط الدروس ويقدم التغذية الراجعة بطريقة شفوية للطلاب الذى لاحظ تدريسه.

• يحرص المشرف على توفير حصص لكل الطلاب للتدريس لكن أحياناً يحول تكديس الطلاب بالمدرسة أو عدم وجود حصص علوم دون تحقيق ذلك.

• يطلب بعض المشرفين أحياناً من الطلاب أن يحاكو طريقة تدريسه لأن الواقع الفعلى بالمدرسة يختلف عن النظرية التى تعلموها بالجامعة.

(Rachel Forgasz, 2017) لذا ربما لا تتحقق الفائدة المرجوة بشكل كامل من التربية العملية.

وقد قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية شملت عدد (٨) من معلمى العلوم الذين يقومون بالإشراف على الطلاب فى المدارس الإعدادية (ملحق ١)، واستخدمت المقابلة الشخصية شبه المقننة بغرض تعرف طبيعة عملية الإشراف وكيفية تدريب الطلاب المعلمين على التدريس، وتضمنت بطاقة المقابلة عدة محاور موضحة فى ملحق (٢)، وقد أسفر تحليل نتائج المقابلة الشخصية عن ما يلى:

• أجمع المعلمون على أن الطالب يبدأ بملاحظة معلمى العلوم فى الأسبوع الأول والثانى وأحياناً تمتد مرحلة الملاحظة حتى الأسبوع الثالث ثم تبدأ مرحلة التدريس الفعلى حيث يتحمل مسئولية تدريس حصة العلوم بمفرده.

• أكد جميع المعلمين عدم وجود إجراءات محددة لمرحلة الملاحظة، بل تقتصر على السماح للطلاب المعلمين بحضور حصص العلوم.

• أفاد المعلمون بأنهم يقومون بكافة الترتيبات المرتبطة بتدريس الطلاب من حيث تحديد الموضوعات والفرق الدراسية التى يدرسون لها.

• تلخصت مهام المعلمين فيما يلى: متابعة انتظام الطلاب فى التدريب الميدانى، تنظيم الجدول المدرسى لتوفير الحصص التى يقوم الطلاب بتدريسها، مساعدة الطلاب فى تخطيط الدروس، وملاحظة الأداء التدريسى للطلاب وتزويدهم بالتغذية الراجعة، وتقييم الطلاب.

• أجمع المعلمون على إنهم لم يحصلوا على أى دورات تدريبية للقيام بمهام الإشراف على الطلاب، وليست لديهم أى وثائق تحدد مهام عملهم.

• أكد جميع المعلمين حاجاتهم إلى التنمية المهنية فى مجال تدريب الطلاب المعلمين.

### أهمية البحث:

#### اتضح أهمية البحث فيما يلي:

- تقديم حقيبة تدريبية لتدريب معلمى العلوم على مهارات المنتورية.
- تقديم اختبار معرفى في مهارات المنتورية يمكن أن يستفيد به الباحثون.
- تقديم بطاقة ملاحظة لمهارات المنتورية يمكن أن يستفيد بها الباحثون.

### حدود البحث:

#### اقتصر البحث على ما يلي:

- كفايات المنتورية الآتية: (1) الفهم، (2) تكوين علاقات، (3) التيسير، (4) الإعلام، (5) التحدى، (6) التأمل، (7) استثارة الدافعية، (8) التصور.

### منهج البحث:

تم إتباع المنهج التجريبي، وتكون التصميم التجريبي من مجموعة تجريبية واحدة، حيث تم تطبيق أدوات البحث قبل وبعد استخدام الحقيبة التدريبية، وقد اختارت الباحثة هذا التصميم التجريبي بالرغم من أوجه النقد التي توجه إليه لأنه يناسب طبيعة البحث.

### فروض البحث:

#### حاول البحث اختبار صحة الفروض التالية:

- 1- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطى درجات المتدربين فى التطبيق القبلى والتطبيق البعدى فى الاختبار المعرفى لعملية المنتورية.
- 2- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطى درجات المتدربين فى التطبيق القبلى والتطبيق البعدى لبطاقة ملاحظة مهارات المنتورية.
- 3- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطى درجات الطلاب المعلمين فى التطبيق القبلى والتطبيق البعدى لاستبانة تقييم الطالب المعلم لمهارات المنتورية.

● يسعى المشرف إلى تدريب الطلاب على تدريس العلوم، لكن كل مشرف يؤدي هذا الدور يقوم بهذا الدور وفقاً لرؤيته الشخصية، أو لما يعتقد أنه صحيح خاصة مع غياب مواصفات محددة لهذا الدور.

يتضح مما سبق أن المشرفين لديهم الرغبة فى بذل الجهد ومساعدة الطلاب على تدريس العلوم لكنهم لم يحصلوا على أى تأهيل أو تدريب ليوضح لهم طبيعة عملية الإشراف أو ينمى مهاراتهم التي تمكنهم من أداء أدوارهم الجديدة وتحقيق أهداف التدريب الميدانى.

وترى الباحثة أن تدريب معلمى العلوم فى ضوء مدخل الكفايات واكتسابهم لمهارات المنتورية يمكنهم من تقديم الدعم المهني والنفسي الذي يحتاجه الطالب المعلم ليتمكن من التدريس الفعال للعلوم.

### مشكلة البحث:

فى ضوء ما تقدم تتحدد مشكلة البحث فى عدم كفاية المهارات الأساسية فى مجال المنتورية لدى معلمى العلوم، وقد يكون تدريب المعلمين فى ضوء مدخل الكفايات على وظائف وأدوار المنتور من خلال حقيبة تدريبية أعدت لهذا الغرض مفيداً فى اكتسابهم لمهارات المنتورية، لذا يحاول البحث الإجابة عن هذا السؤال:

ما فاعلية حقيبة تدريبية فى تنمية مهارات المنتورية لدى معلمى العلوم؟

ويترعرع من سؤال البحث الرئيس السؤال التالى:

- ما الكفايات التي يحتاج إليها معلم العلوم فى مجال المنتورية؟
- ما المهارات التي يحتاج إليها معلم العلوم فى مجال المنتورية؟
- ما التصور المقترح لحقيبة تدريبية قائمة على مدخل الكفايات لتنمية مهارات المنتورية لدى معلمى العلوم؟

### أهداف البحث:

هدف البحث إلى:

قياس فاعلية حقيبة تدريبية فى تنمية مهارات المنتورية لدى معلمى العلوم.

## مصطلحات البحث

- **الحقبة التدريبية:** تعرفها الباحثة إجرائياً بأنها مجموعة من الخبرات التدريبية في مجال المتويرة تم تصميمها بغرض اكتساب معلم العلوم الخبير للمعرفة والمهارات والقدرات والسمات الشخصية المرتبطة بكفايات المتويرة.
- **مهارات المتويرة:** تعرفها الباحثة إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم المتويرة في بطاقة ملاحظة مهارات المتويرة.

## أدبيات البحث والدراسات السابقة

### أولاً: الإطار النظري

يتناول هذا الجزء القضايا الأساسية في تنظير البحث وترتبط بكل من: التدريب القائم على مدخل الكفايات، وكفايات المتويرة، والحقبة التدريبية.

### أولاً: التدريب القائم على مدخل الكفاية

#### Competency- based training:

يرجع تاريخ حركة الكفايات إلى نماذج التعلم من أجل التمكن في العشرينيات، وأعمال رالف تايلور Ralph Tyler في الأربعينيات، وكتابات بلوم Bloom في الستينيات (Le, Wolfe & Steinberg, 2014)، وقد مرت حركة الكفايات بثلاث مراحل، بدأت المرحلة الأولى في الستينيات وما بعدها، حيث تعاملت مؤسسات تدريب المعلم معها على أنها طريقة لإحداث التوازن بين التدريس كمهنة واحتياجات المجتمع وسوق العمل، وركزت على برامج مبتكرة لتدريب المعلمين، أما المرحلة الثانية فقد سادت خلال السبعينيات حيث تم اعتماد مدخل الكفايات في برامج التعليم المهني، وفي برامج تدريب المعلمين ومع بدايات القرن الحادي والعشرين أدى تطور وشيوع التكنولوجيا إلى زيادة التنافس العالمي في مجال التربية، وأصبح إتقان الكفايات والمهارات مكون أساسى من الأهداف المطلوب تحقيقها في العملية التربوية الحديثة، وظهرت المرحلة الثالثة

لحركة الكفايات خلال العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، وشملت برامج أكثر تطوراً تعتمد على نماذج مختلطة عبر شبكة الانترنت، واستخدام التكنولوجيا المتطورة أو التقييم المباشر (Ford, 2014). ويعرف قاموس أكسفورد الكفاية Competence بالقدرة على فعل شئ ما بكفاءة (Oxford University Press, 1989)، والكفاية تحدد متطلبات النجاح في المهنة على مستوى أعمق من مجرد المهارة، وتعتبر الكفاية عن اتحاد مكونات أساسية: المعرفة، والمهارات، والقدرات، والسمات الشخصية التي تسهم في تعزيز الأداء كالتالى:

- **المعرفة:** تنظيم الحقائق والمبادئ التي تكتسب من التدريب أو من الخبرة، وتطبيق ومشاركة قاعدة المعرفة يكون مهماً لنجاح الفرد ونجاح المؤسسة.
- **المهارة:** تتطور المهارة من خلال عمليات عقلية أو عمليات عضلية تكتسب بالتدريب، وتنفيذ هذه المهارات يؤدي إلى أداء ناجح.
- **القدرة:** القوة أو الاستعداد لأداء أنشطة عقلية أو عضلية تتعلق بمهنة معينة.
- **السمات الشخصية:** خصائص ومميزات الفرد التي تعكس مكونات التفرد في شخصيته، قد تكون موروثية أو مكتسبة من خبرات الحياة المتراكمة.

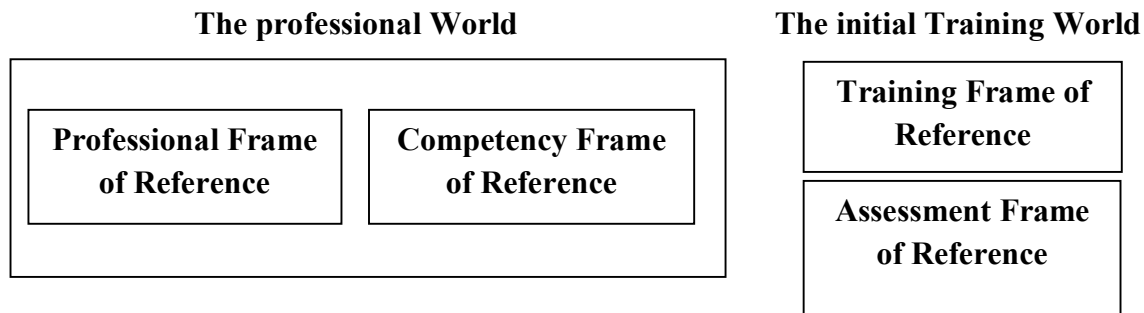
ويركز التدريب في ضوء مدخل الكفايات على إكساب المتدرب مدى كبير من الخبرات سواء في مواقع العمل كالمدارس أو من خلال الانترنت، أو مجتمعات التعلم، ويقدم المتدرب وفقاً لمدى تمكنه من المهارات بصرف النظر عما يستغرقه من وقت، كما أن التقييم التكويني يوجه التدريب اليومي بينما يتيح التقييم النهائي الفرصة للبرهنة على التمكن من المهارة، وتعكس الدرجات مستوى التمكن في تحقيق أهداف التدريب

ويتميز التدريب القائم على مدخل الكفاية بعدة خصائص منها: أن الأهداف التدريبية محددة سلفاً بسلوك يؤديه المتدرب ويمكن ملاحظته، ويتم التدريب وفقاً للسرعة الذاتية للمتدرب، كما أن الكفايات المطلوب التدريب عليها مشتقة من الأدوار المختلفة للمعلم، وتتضمن تحويل جزء من مسؤولية التدريب إلى المتدرب، واستخدام وسائط التعلم الذاتى كالحقائب والرزم التعليمية، والاستخدام المنظم للتغذية الراجعة لاستثارة الدافعية لدى المتدرب، ويتم التقويم على أساس معايير مرتبطة بالأهداف التدريبية بغرض مساعدة المتدرب وليس لإصدار أحكام تتعلق بالنجاح أو الفشل ( الخطيب والخطيب، ٢٠٠٦).

ويطرح روجيرز ( Roegiers, 2015:114)تنظيم منطقي (شكل ١) كإطار يدعم كل عناصر التدريب وفقاً لمدخل التدريب القائم على الكفايات (نقلا عن Haddouchane, Bakkali, 2017) Ajana&Gassemi, يتكون من:

(Pace, 2017)، ويعتمد على تطبيق مبادئ النظرية السلوكية حيث يتم تحليل الأدوار المهنية وتحويلها إلى مهام أدائية أو كفايات، ويفترض أن مهام المهنة يمكن تقسيمها إلى مكونات صغيرة من المعرفة والمهارات (الكفايات) وترتيبها هرمياً وتحديد المستوى الذى يجب أن يصل إليه المتدرب، مع الأخذ فى الاعتبار اختلاف الزمن الذى يحتاج إليه المتدربين للوصول إلى مستوى الإتقان، وتوفير مسارات بديلة لهم لتحقيق المستوى المطلوب (Brightwell & Grant, 2012)، أما من الوجهة النفسية فالمتدربون مختلفون فى قدراتهم وأنماط تعلمهم، ويمكن ترتيبهم وفقاً لمستوى الإنجاز فى تحقيق الأهداف المنشودة من خلال آليات تدريب متنوعة (Butova, 2015)، كما يسمح للمتدرب بأن يظهر قدرته على فعل مهمة ما، وليس من المتوقع أن يؤدي المتدرب المهمة أفضل من الآخرين كما يحدث فى المسابقات، بل على العكس فالمتدرب يجب أن تظهر قدرته على أداء المهمة بما يكفى للبرهنة على اكتساب الكفاية، ويجب أن يكون التقييم موضوعياً مبنياً على ملاحظة الأداء.

شكل (١) إطار روجيرز للتدريب القائم على مدخل الكفايات



Adapted from: Roegiers, 2015:114

إطار مرجعى للكفاية **Competency frame of reference**: يشمل تحديد أسس التعامل التى تسمح بالحركة من عالم التدريس إلى عالم التدريب، ويرتبط بمتطلبات المهنة من منظور إدارة الموارد البشرية، ويتكون من قائمة بالكفايات التى يجب أن يلم بها معلم العلوم المنتور والكفايات التى يجب أن يلم بها الطالب المعلم.

إطار مرجعى للمهنة **Professional frame of reference**: يتضمن تحديد المهارات الضرورية لأداء مهام معينة وتحديد الكفايات لنموها، ويتضمن الوظيفة التى تبرر وجود نشاط ما، والأنشطة الرئيسية التى تحدد طريقة إنجاز المهارة، والمهام المرتبطة بممارسة المهنة.

المناسب، ويقدم له المعلومات، ويكون قدوة للطالب، واستخدم مصطلح المتوتيرة Mentoring لأول مرة في برامج إعداد المعلم بالمملكة المتحدة في بداية التسعينات (Arthur, Davison & Moss, 1997) ليؤكد على أن الطالب المعلم يحتاج إلى منتور ليكون معلماً ومربياً يرعاه ويدعمه ويوجهه أثناء تدريبه على التدريس.

ويصف جوردن شى (Shea, 1992) المتوتيرة بأنها علاقة مساعدة ومشاركة ورعاية ونمو يستثمر فيها الفرد الزمن والجهد في تعزيز نمو ومعارف ومهارات فرد آخر لتلبية احتياجاته بطرق تجعله أكثر إنتاجية أو إنجاز في المستقبل.

ويوضح فيربانك وفريدم و خان (Fairbanks, Freedman & Kahn, 2000) المتوتيرة في برامج إعداد المعلم بأنها تفاعلات اجتماعية معقدة تمكن المنتور والطالب المعلم من التفاوض حول أهداف مهنية متنوعة مرتبطة بالسياق.

ويعرف اندرسون وشانون (Anderson and Shannon, 1988:40) عملية المتوتيرة بأنها "عملية رعاية يتعهد فيها فرد ما أكثر خبرة (المعلم المنتور) بأن يكون نموذجاً يقتدى به، وأن يُدرس، ويرعى، ويشجع، ويقدم المشورة ويصادق فرداً آخر (طالب معلم) أقل منه خبرة ومهارة بغرض تحسين نموه المهني والشخصي"، لذا يمكن القول أن عملية المتوتيرة علاقة بين فردين أحدهما حديث العهد بالتدريس وهو الطالب المعلم مع فرد آخر أكثر منه خبرة في مهنة التدريس يسمى المنتور، والمنتور مسئول عن توفير الدعم اللازم للنمو المهني والشخصي للطالب المعلم، ووفقاً لهذا التعريف يطرح بروك وسيكس (Brooks & Sikes, 1997) طبيعة عملية المتوتيرة (شكل ٢) موضحاً ما بها من علاقات ووظائف وأنشطة.

### إطار مرجعي للتدريب Training frame of reference

يتضمن تحديد إرشادات التدريب بطريقة منظمة ومباشرة ومرتبطة زمنياً، ويتكون من عناصر متعددة مثل المحتوى ومخرجات التدريب، وعمليات التعلم والتدريب، وملامح التقويم.

### إطار مرجعي للتقويم Assessment frame of reference

يتضمن التقويم وفقاً للكفايات المرتبطة بالأهداف التدريبية من خلال جمع الأدلة على اكتسابها، ويهدف التقويم إلى مساعدة المتدرب وليس لإصدار أحكام تتعلق بالنجاح أو الفشل وقد استفادت الباحثة من التنظيم المنطقي الذي طرحه روجيرز في بناء الحقيبة التدريبية حيث تضمنت الكفايات التي يحتاج إليها معلم العلوم الخبير في مجال المتوتيرة، والإطار العام للحقيبة التدريبية، والمهارات المطلوبة للمعلم المنتور، والإطار المرجعي للتقويم.

### ثانياً: كفايات المتوتيرة

#### Mentoring competencies :

المتوتيرة Mentoring كلمة ترد إلى منتور Mentor وهو اسم أحد شخصيات ملحمة الاوديسا لهوميروس الشاعر الإغريقي القديم، حيث كان معلماً ومربياً لابن الملك الذي خرج للحرب، يهذب من أخلاقه، ويساعده على التفكير الخلاق، وكان قوى الشخصية، عادلاً ونزيهاً و متمسكاً بالقيم، فائق الإخلاص للمبادئ، حافظاً للأمانة، صابراً مثابراً لا يهتز أمام العواصف (حنورة، ١٩٩٨).

ثم بدأ مصطلح "منتور" ينتشر ويتسع ليشمل الأنشطة الحياتية كالطب والتمريض والهندسة والصناعة التي يتم تدريب الأفراد عليها من قبل خبير متمرس (منتور) يتعهدهم بالرعاية والتوجيه والنصح والإرشاد، ويشير تورانس (Torrance, 1984) إلى أن المنتور قادر على تعليم الطالب، ويساعده في اختيار العمل



شكل (٢) نموذج اندرسون وشانون للمنتورية

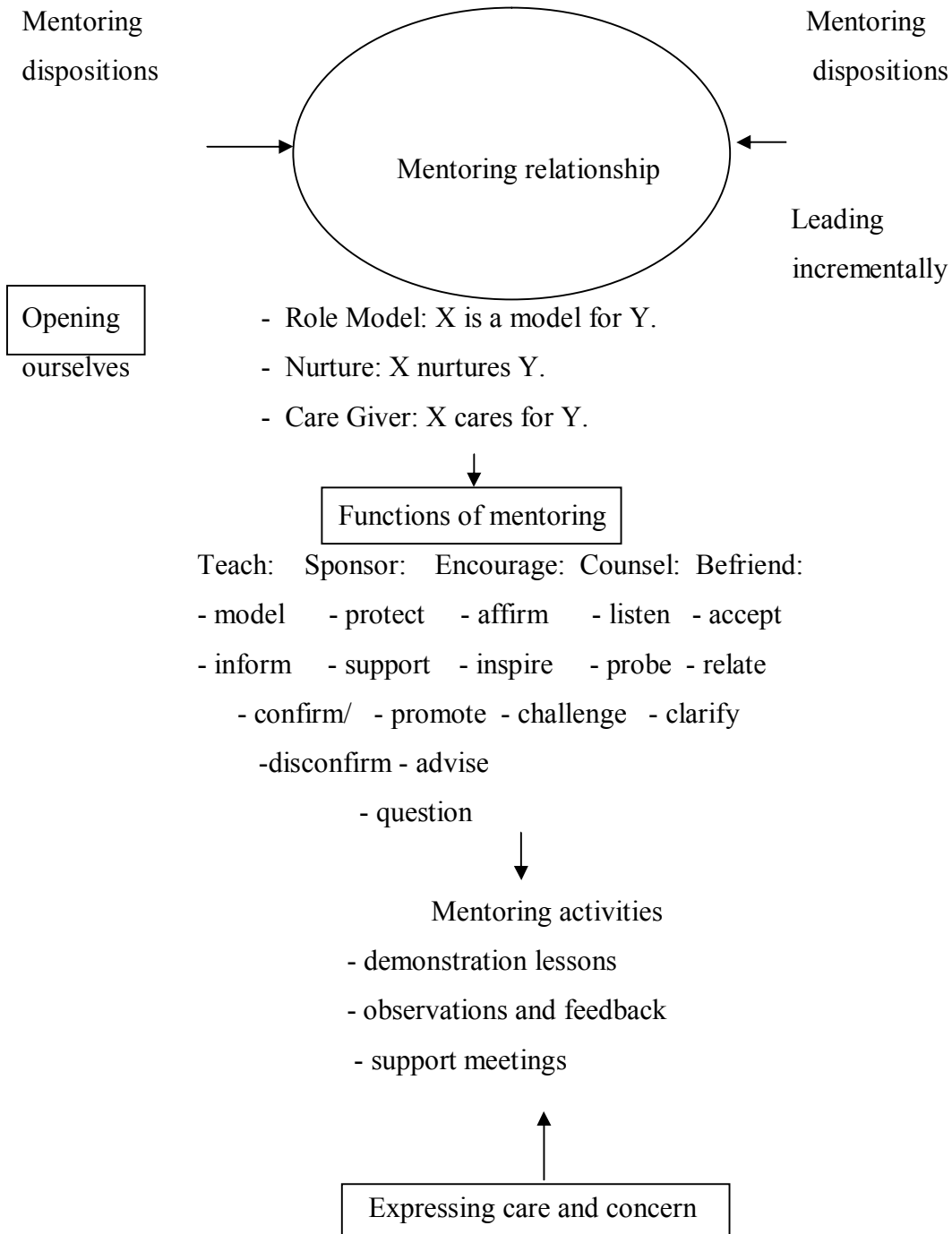


Figure. Anderson & Shannon's mentoring model.

Source: V. Brooks and P. Sikes, *The Good Mentor Guide Initial Teacher Education in Secondary Schools*, 1997, p.29.

المنتورية عملية بنائية ومتطورة تعكس التزام كل الأطراف بتكافؤ الفرص، وتتطلب عملية المنتورية مراجعة منتظمة مع وجود إطار زمني لكل مراحلها.

وتشير الأدبيات إلى أن المنتورية عملية لها مزايا متبادلة، ففي الوقت الذي يقدم فيه المنتور المساعدة للطلاب المعلم في تحسين التدريس، فالمنتورية تساعد المنتور في نموه المهني وكفاياته، ويستفيد المنتور من تطبيق مهارات معرفية داعمة للطلاب مثل الاستماع، طرح أسئلة استقصائية، تقديم تغذية راجعة لتحسين الأداء وليس التقييم، وعادة ما يصف المنتور العمل مع الطلاب المعلمين بأنه مصدر للأفكار الجديدة عن المنهج والتدريس، كما أن تطبيق المنتورية يدفعه لأن يتأمل في معتقداته عن التعلم والطلاب والتدريس كمهنة (Ganser, 1997).

وتشير الأدبيات إلى كفايات المعلم المنتور (Guthrie, 2009; Phillips-Jones, 2003) وقد التزمت الباحثة بثمانية كفايات للمنتور في مجال تدريب الطلاب المعلمين على تدريس العلوم وفقاً لنتائج تحليل احتياجات معلمي العلوم في عملية المنتورية تمثلت فيما يلي: (١) كفاية الفهم Comprehend، (٢) كفاية تكوين علاقات Relate، (٣) كفاية التيسير Facilitate، (٤) كفاية الإعلام Inform، (٥) كفاية التحدي Challenge، (٦) كفاية التأمل Reflect، (٧) كفاية استثارة الدافعية Motivate، (٨) كفاية التصور Envision.

إن اكتساب المعلم لكفايات المنتورية يتطلب منه القيام بأدوار متعددة منها:

- يساعد الطالب المعلم في اكتساب المعرفة والمهارات المرتبطة بالتدريس.
- يستثمر قدرات وجهود الطالب المعلم في تعلم التدريس.
- يربط بين النماذج النظرية والممارسات التدريسية.

ومن هذا المنطلق يمكن القول أن عملية المنتورية عملية مقصودة يقوم بها المعلم المنتور بهدف تحسين النمو المهني والشخصي للطلاب المعلم وتستلزم منه اتساع الأفق والقيادة المتدرجة والتعبير عن الرعاية والاهتمام وتتضمن ما يلي:

- العلاقات الضمنية للمنتورية: المنتور قدوة، ومربي، وراعي للطلاب المعلم
- أنشطة عملية المنتورية: المنتور يشرح الدروس، ويلاحظ التدريس ويوفر التغذية الراجعة، ويعقد لقاءات داعمة.
- وظائف عملية المنتورية:

- المنتور يدرس: قدوة، يخبر، يؤكد/ يرفض، يسأل
- المنتور يرعى: يحمي، يدعم، يعزز
- المنتور يشجع: يثبت، يلهم، يتحدى
- المنتور ينصح: يستمع، يفسر، يوضح، ينصح
- المنتور صديق: يتقبل، يكون علاقات

وتقوم عملية المنتورية على عدة افتراضات منها:

(١) المنتورية خبرة نمو لكل من المعلم المنتور والطالب المعلم، (٢) المنتورية عملية تأملية تتطلب إعداد والتزام من المعلم المنتور والطالب المعلم، (٣) المنتورية عملية تبادلية حيث يكتسب المعلم المنتور مهارات القيادة والإدارة ويستفيد الطالب المعلم من الدعم وفرص النمو الأكاديمي والمهني التي يوفرها المعلم المنتور (HMIE, 2008).

تقوم عملية المنتورية على عدة مبادئ منها أن: المنتورية عملية مقصودة تستلزم الإعداد والتدريب، وعملية تعلم لبناء علاقات تساعد الآخر وتنمي شخصيته، وعملية رعاية بغرض بذل أقصى جهد، وتعتمد المنتورية على الإنجاز والدعم العاطفي، ووجود فهم مشترك واتفاق على أغراض المنتورية ومراحلها وطبيعة العلاقات المتضمنة فيها وكذلك الفائدة المتبادلة بين كل الأطراف المشاركين فيها، كما أن عملية

- مهارة الاستماع الفعال Listening Actively: يتواصل المنتور مع الطالب عاطفياً لتنمية الثقة المطلوبة للتواصل المفتوح وتعميق الفهم.
- مهارة بناء علاقات Building relationships: يستطيع المنتور تكوين علاقات جيدة مع الطالب ويحافظ عليها.
- مهارة تكوين شبكة علاقات مجتمعية Being a community networker: يربط المنتور الطالب بالأحداث في مدرسته والبيئة من حوله ويشترك في مجتمعه.
- مهارة إدارة الصراع Conflict management: يقدر المنتور دوره في مساعدة الطالب في التعبير بحرية عن وجهة نظره، وأن إدارة الصراع ليس معناه تجاهل أو عزل الاختلافات.
- مهارة التدريب Coaching: يوظف المنتور مداخل التدريب لمساعدة الطالب المعلم في إعداد خطة درس وتنفيذه بما يتطلبه من استخدام وسائل ومصادر تعليمية كي يحقق التدريس الفعال
- مهارة التأمل Reflecting: يساعد المنتور الطالب في الممارسة التأملية وتقييم ما تعلمه والاستفادة منها مستقبلاً.
- مهارة التشجيع Encouraging: يشجع المنتور الطالب بعدة طرق كالمدح، وبناء الثقة، والتحفيز واستثارة الدافعية.
- مهارة توفير التغذية الراجعة Providing feedback: يوفر المنتور تغذية راجعة مستمرة للطالب.
- مهارة الإرشاد Guiding: يرشد المنتور الطالب ويساعده في النجاح كمعلم علوم.
- مهارة البحث عن الحلول Solution- Finding: المنتور لا يحل مشكلات الطالب المعلم، إنما يساعده

- يتيح أكبر عدد من الفرص للطالب المعلم ليمارس التدريس داخل المدرسة.
- يقدم النصح والتوجيه والمنتورية والرعاية والعناية للطالب المعلم.
- يشجع الطالب المعلم على التأمل والمراقبة الذاتية لأدائه.
- يساعد الطالب المعلم في تنمية علاقات مهنية جيدة مع المعلمين وأولياء الأمور والتلاميذ.
- يشرح للطالب المعلم الطرق التي يمكن أن يستجيب بها لاحتياجات التلاميذ.
- يقيم الطالب المعلم ويوفر له التغذية الراجعة لتحسين تعلم التلاميذ.
- يدعم نمو الطلاب والمؤسسة التعليمية (HMIE, 2008). ويوضح كالان Callan (2006) أن قيام المعلم بأدواره في مجال المنتورية يتطلب إلمامه بمهارات المنتورية ومنها: وضع الأهداف وتحديد الأولويات، وضع خطط العمل وكتابة التقارير، والحماس، وحل المشكلات، والتواصل الجيد، وحل الصراع، وإدارة الوقت بفاعلية، والتأمل، والتفكير المبدع، والدعم.
- ويحدد (HMIE, 2008) مهارات المنتورية التي يجب أن يلم بها المعلم المنتور:  
مهارات الملاحظة، ومهارات طرح الأسئلة، ومهارات تقديم النصيحة، ومهارات تقديم التغذية الراجعة، ومهارات التدريس، ومهارات الإصغاء للفهم، ومهارات وضع المقترحات، ومهارات إعادة الصياغة، ومهارات التأمل، ومهارات التلخيص، ومهارات الإعلام (HMIE, 2008).
- وتعرف الباحثة مهارات المنتورية بأنها المهارات التي يلم بها معلم العلوم المنتور خلال عملية المنتورية لتدريب الطالب المعلم على تدريس العلوم أثناء التربية العملية وتشمل ما يلي:

### تشير الأدبيات إلى ثلاثة نماذج أساسية لتدريب المعلم الخبير فى مجال المنتورية:

نموذج انتقال المعرفة The knowledge transmission: يتم تدريب المعلم على مهارات المنتورية من خلال ورش عمل، ويترك الأمر للمعلم فى تطبيق تلك المعرفة والمهارات فى تعليم التدرىس للطالب المعلم، ويفترض هذا النموذج أن المعرفة بعملية المنتورية تنتقل إلى المعلم فى شكل مفاهيم، ومهارات، وأساليب، كما تعتمد على نتائج البحوث أكثر من الخبرات الشخصية للمعلم، وممارسة المعلم المنتور لمهام المنتورية يعتمد على جهده الشخصى دون أى دعم خارجى وقد تعرض هذا النموذج للنقد لأنه لا يساعد المعلم المنتور على نمو وتطوير مهاراته الضرورية لدعم الطالب المعلم فى تعليم التدرىس.

### نموذج اتصال النظرية-التطبيق- The theory-and practice connection model:

يفترض هذا النموذج أن المعلم يقوم ببناء المعرفة فى مجال المنتورية من خلال تكامل المعلومات مع الممارسات التدرىسية والتعلم، وعلى الطالب المعلم أن يعيد بناء معارفه ويعدلها، ويطورها من خلال تطبيق ما تعلمه أثناء ممارسة التدرىس.

نموذج الاستقصاء التشاركى The collaborative inquiry model: يفترض وجود علاقة بين تدريب المعلم المنتور، وعملية المنتورية، وتعليم التدرىس، ويقدر دور المعلم المنتور كمتدرب يقوم بالاستقصاء النشط عن التدرىس وعن عملية المنتورية (Feiman-Nemser&Beasley (1997)، واعتمدت الباحثة على نموذج الاستقصاء التشاركى فى تدريب المعلمين على مهارات المنتورية من خلال الأنشطة الواردة فى الحقيبة التدرىسية.

فى إيجاد الحلول، والهدف هو إرشاد الطالب فى عملية الحل وليس الحل فى حد ذاته.

### ثالثا: الحقيبة التدرىسية Training package:

تعتبر الحقيبة التدرىسية إحدى الوسائط الحديثة التى تم توظيفها فى مجال التدرىس وظهر مفهوم الحقيبة التدرىسية لأول مرة عام ١٩٩٦، بينما ظهرت أول حقيبة تدرىسية عام ١٩٩٧، وتعرف بأنها مجموعة من الخبرات التدرىسية يتم تصميمها من قبل خبراء متخصصين بطريقة منهجية ومنظمة ومتسقة وتستخدم كوسيط للتدريب من قبل المدرب ( الخطيب، والخطيب، ٢٠٠٦)، كما يمكن اعتبارها برنامج منظم لتعليم وحدة معرفية معينة بتوفير مصادر تعليمية متعددة يمكن استخدامها بعدة طرق لتحقيق أهداف معرفية وسلوكية محددة (Guthrie, 2009)، وتشتمل الحقيبة التدرىسية على مواد وأنشطة وخبرات تدرىسية تتصل بموضوع التدرىس، وتتضمن العناصر الأساسية للتدريب (الأهداف، والنشاطات، والخبرات التدرىسية، والتقويم)، ويتم إعدادها فى صورة مواد مكتوبة وقد يصاحبها تسجيلات فيديو، وعرض شرائح، وشفافيات، ودراسات حالة، وتمثيل أدوار، ونماذج وعينات، والتقنيات التدرىسية المتنوعة.

وللحقيبة التدرىسية خصائص معينة منها: (١) تشكل نظاما كليا للتدريب له مدخلات (المتدرب)، وعمليات (نشاطات وخبرات تدرىسية)، ومخرجات (معارف ومهارات واتجاهات)، (٢) يتم تصميمها وفق منهجية علمية، (٣) يستخدمه المتدرب بمفرده لأنها تتضمن دليل الاستخدام، كما يختار المتدرب من الأنشطة والخبرات المتضمنة بالحقيبة ما يناسب استعداداته وقدراته وميوله، كما يمارس تلك الأنشطة فى الوقت الملائم والمكان المناسب له، (٤) يتم عملية تقويم مدى تحقيق أهداف الحقيبة التدرىسية بشكل مستمر.

## ثانياً: الدراسات السابقة:

### المحور الثاني: الدراسات التي تناولت عملية المنتورية :

ركزت دراسة دومان و اردامار Duman,& (2018) على مواقف الصراع بين المنتور والطالب المعلم وتضمنت الدراسة ١٦٣ طالب معلم ينتمون إلى ٨ كليات تربوية في تركيا، واعتمدت الدراسة على تحليل المحتوى و المقابلات الشخصية شبه المقننة وأوصت بالعديد من المقترحات يمكن أن يستفيد بها المعلم المنتور لكي ينجح في إدارة الصراع.

ركزت دراسة جيدي وجاردينيه (Gjedia, Gardinier, 2018) على تقصي نواحي الضعف في برامج المنتورية في ألبانيا وشملت الدراسة ٢٧٥ من المعلمين والطلاب واعتمدت المنهجية على المزج بين المنهج الكمي والكيفي في جمع البيانات وتفسيرها وأشارت النتائج إلى أربعة مجالات رئيسة تحتاج إلى تحسن: (١) اختيار المنتور، (٢) تدريب المنتور، (٣) التواصل مع المعنيين بإعداد المعلم، (٤) التخطيط النهائي والتنسيق في خدمات المنتورية.

فحصت دراسة كرهونين وهيكنين وكيفينمي وتجالا (Korhonen, Heikkinen, Kiviniemi, & Tynjälä, 2017) مدركات ١٩ طالب معلم لبرنامج المنتورية وتم تحليل البيانات، وأظهرت النتائج ضرورة تطوير برنامج المنتورية ليؤكد على التكامل بين النظرية والتطبيق.

هدفت دراسة كونستانتانسكو (Constantinescu, 2015) على تحديد الكفايات الأساسية لعمل المنتور، وتم تصميم استبانة وتوزيعها على (١٠٢ منتور) ، وأشارت النتائج إلى كفايات التمكين من المحتوى العلمي واستراتيجيات تدريسه، كفايات اجتماعية وتكوين علاقات، كفايات في تقويم أنشطة الطالب المعلم، كفايات في مراقبة أنشطة الطالب المعلم، كفايات في تخطيط وتنظيم وتحليل نشاطات المنتورية.

يتناول هذا الجزء محورين مرتبطين بمشكلة البحث على النحو التالي:

### المحور الأول: دراسات تتعلق بالحقائب التدريبية

تنوعت الدراسات التي استخدمت الحقائب التدريبية كما يلي:

أوضحت دراسة بانيا وميخان ورانونج Panya, (2018) (Meekhun, Ranong) الأثر الإيجابي للحقيبة تدريبية في تنمية اتجاهات الطلاب نحو المشاركة في الأنشطة الجامعية.

صمم فاكسانيا وكمكات وونجوانيش

(Phaksunchai, Kaemkate, Wongwanich, 2013) حقيبة تدريبية تتألف من ٦ وحدات دراسية، وتتضمن ١٩ نشاط تدريبي، وتحتاج ٢٧ ساعة تدريبية وأشارت النتائج إلى فاعليتها في تنمية الحل الإبداعي للمشكلات لدى طلاب التعليم الجامعي.

ركزت دراسة وينكوف وزيج وآلي-روزالس (Weinkauf, Zeug, Anderson, Alai-Rosales, 2011) على تقويم حقيبة تدريبية تم تصميمها لتدريب المسؤولين عن التدخل السلوكي للأطفال الذين يعانون من التوحد، وتضمنت تقويم ١٢٥ مهارة واستغرقت زمناً يتراوح بين ٢٠ و ٣٣ ساعة.

صممت دراسة ساكاناند وجارونبنتاراك (& SacchanandJaroenpuntaruk, 2006) حقيبة تدريبية ذاتية على شبكة المعلومات الدولية بغرض استرجاع المعلومات باستخدام التعليم عن بعد، وتضمنت فلسفة الحقيبة وأهدافها، وعشرة موديوالات دراسية، وقائمة بالمراجع، وأشارت النتائج إلى فاعلية الحقيبة في تدريب العاملين بالمكتبات على استرجاع المعلومات.

يتضح مما سبق أن الدراسات اهتمت بتصميم الحقائب التدريبية لأغراض متعددة وأشارت الدراسات إلى أثرها الإيجابي للغرض الذي صممت من أجله.

أدوار للمنتور: (١) توفير المعلومات، (٢) قدوة في السلوك، (٣) تهيئة بيئة التعلم، (٤) النصح والتوجيه، (٥) مقوم ومعالج نفسي، (٦) منظم وقائد، وشملت عينة الدراسة عدد ٤٠ طالب معلم بكلية علوم الحاسب، وأشارت النتائج إلى وجود قصور في أداء المنتور، وأوصت بأهمية وجود تناغم في تدريب الطلاب المعلمين مستقبلاً مما يتطلب وجود برامج تدريبية عالية الجودة لتدريب المنتور

ركزت دراسة الصقر (٢٠١١) على توجه الطالبات الموهوبات بالمرحلة الثانوية وعلاقته بأساليب الوالدية والأسنادية الراحية في مملكة البحرين طبقت دراسة ( علوان، ٢٠٠٨) المنهج الوصفي التحليلي بغرض كشف مهام وخصائص المعلم المنتور المبدع في بناء جيل متميز من المبدعين.

ركزت دراسة (البربري، ٢٠٠٥) على تعرف طبيعة العلاقة بين أبعاد الأسنادية الراحية (المنتورية) كما يدرکہا الدارسين في مرحلة الماجستير والدكتوراه وكل من الانتماء ومستوى الطموح بين الدارسين، وكذلك إدارك الأستاذ وإدارك الدارس لصلة الأسنادية الراحية، واتبعت المنهج الوصفي الارتباطي، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الأسنادية الراحية والانتماء، ووجود فرق دال بين الذكور والإناث في الطموح المهني لصالح الذكور، وعدم وجود فرق بين الدارسين بمرحلة الماجستير والدكتوراه من حيث درجة الانتماء وأوصت بعدم اللجوء إلى العلاقة المنتورية المتشددة في التعامل مع طلاب البحث، وعدم التركيز على أسلوب النمذجة من خلال القدوة معهم.

ركزت دراسة على (٢٠٠٥) على توضيح مدرکات طلاب الدراسات العليا لصلة الاستنادية الراحية وعلاقته ببعض المتغيرات في المذهب الانساني.

ركزت دراسة ( حنورة، ١٩٩٨) على تعرف مهام وخصائص المعلم بشكل عام والمعلم المبدع على

هدفت دراسة ليو (Liu, 2014) إلى تحليل التقارير التي كتبها (٧٦) منتور للطلاب المعلمين في تايوان باستخدام تحليل المحتوى، وأشارت النتائج إلى ستة مهارات أساسية للمنتورية تم ترتيبها من الأعلى إلى الأقل كما يلي: (١) توظيف إطار لإرشادات التدريس، (٢) توجيه التفاعلات الشخصية، (٣) دعم القدرة التنافسية، (٤) تشجيع التأمل في خبرات التدريس، (٥) وضع خطة للمنتورية من خلال مناقشة الطالب المعلم وتوفير الدعم العاطفي.

ركزت دراسة بوبسكو-ميتروى و كريسانتا (Popescu-Mitroi & Crisanta, 2011) على تحليل مقارن لمدرکات (٤٠) طالب معلم في الفرقة الثالثة بكلية علوم الحاسب يتدربون على تدريس علوم الحاسب لطلاب المرحلة الثانوية حول دور المنتور في تدريبهم على التدريس في ستة مهام محددة: (١) الإمداد بالمعلومات، (٢) سلوك القدوة، (٣) إتاحة مواقف تعلم، (٤) النصح والتوجيه، (٥) التقويم والعلاج، (٦) التنظيم والقيادة، وأظهرت النتائج الحاجة إلى برامج تدريبية عالية الجودة للمنتور للإلمام بتلك المهارات.

هدفت دراسة كراسبورن وهينسين و برور وكورثاجين وبيرجين (Crasborn, Hennissen, Brouwer, Korthagen, Bergen, 2011) إلى تقديم نموذج ثنائي البعد لأدوار المنتور، يساعده في ملاحظة ووصف وتحليل سلوكيات الطلاب المعلمين، وتم جمع بيانات عن خمس عناصر لمناقشات عملية باستخدام عينة مكونة من (٢٠ حوار)، وتشير النتائج إلى فاعلية النموذج في تدعيم عمل المنتور.

ركزت دراسة ماريامونيكا وألينا (Maria- Monica & Alina, 2011) التي أجريت في رومانيا على عمل تحليل مقارن بين مدرکات المعلم عن أدواره كمنتور أثناء تدريب الطلاب على التدريس وبين ما يجب أن تكون عليه تلك الأدوار في المستقبل، وتضمنت ستة

## عينة البحث وأدواته وإجراءاته

### عينة البحث:

عينة عشوائية تتكون من سبعة معلمين علوم ذوى الخبرة، وقد قام كل معلم باختيار طالب معلم عشوائياً من مجموعة الطلاب الذى يشرف عليهم بالمدارس الإعدادية ليصبح إجمالى عدد الطلاب سبعة للمشاركة فى تنفيذ تجربة البحث.

### المادة التدريبيية وأدوات البحث:

المادة التدريبيية: تضمنت بناء الحقيبة التدريبيية فى مجال المننورية.

أدوات البحث: شملت ما يلى:

(١) استبانة تحليل الاحتياجات التدريبيية لمعلمى العلوم فى مجال المننورية. (٢) اختبار معرفى عن طبيعة عملية المننورية. (٣) بطاقة ملاحظة مهارات المننورية. (٤) استبانة تقييم الطالب المعلم لمهارات المننورية.

(٥) استطلاع رأى المعلم المننور فى الحقيبة التدريبيية.

### إجراءات البحث:

سار البحث وفقاً للإجراءات التالية: (١) تحليل احتياجات المتدربين، (٢) بناء الحقيبة التدريبيية وأدوات البحث، (٣) تنفيذ تجربة البحث.

### المرحلة الأولى: تحديد الاحتياجات التدريبيية

تم إعداد الاستبانة لهذا الغرض وفقاً للخطوات التالية:

**تحديد الهدف:** هدفت إلى تعرف احتياجات معلمى العلوم للتدريب على مهام المننورية.

**تحديد أبعاد الاستبانة:** بعد الاطلاع على الأدبيات التى تناولت تحليل الاحتياجات (Barbazette, 2006; McGoldrick & Tobey, 2014; Sleezer, Russ-Eft & Gupta, 2016) ، تحددت بعدتين للاستبانة وهما: (١) عملية المننورية، (٢) مهارات المننورية.

وجه الخصوص الذى يتمتع بمهارات المننورية التى تجعل من المعلم صديقاً وأباً وقائداً وممولاً إذا اقتضت الضرورة لتلاميذه، وتم استخدام المنهج الوصفى التحليلى، وأسفرت النتائج عن تحديد خصائص المننور المبدع.

فحصت دراسة كاتز وسالدر وكراج Katz, (Sadler & Craig, 2005) مجال إسهامات معلم العلوم المننور لدعم أداء معلمى العلوم بمرحلة الطفولة المبكرة فى أمريكا، وشملت الدراسة عدد (٧) معلمين وأشارت النتائج إلى أن المننور يساعد الطلاب المعلمين فى مجال تخطيط المناهج، وتحديد المحتوى العلمى والمصادر التعليمية، كما أن أداءاتهم التدريسية كانت أفضل من الطلاب المعلمين الذين لم يكن لديهم مننور.

ركزت دراسة سيدوميدى ومندالام (Sedumedi & Mundalam, 2004) على كيفية تقويم معلم العلوم المننور للطلاب المعلمين فى تدريس العلوم أثناء التربية العملية، وأظهرت النتائج تركيز المعلم المننور على ترتيب أولويات التقويم من الأعلى إلى الأدنى كما يلى: (١) مدى تمكنهم من المحتوى العلمى، (٢) استراتيجيات التدريس المستخدمة، (٣) مهارات التواصل، (٤) انخراط التلاميذ فى التعلم، (٥) التفاعلات داخل الفصل.

يتضح مما سبق أن الدراسات اهتمت بدراسة طبيعة عملية المننورية وكفايات المننورية ومهارات المننورية وأدوار المننور، ومدركات الطلاب المعلمين عن برامج المننورية، ومدركات الطلاب المعلمين عن مهارات المننور، ومدركات المعلمين عن أدوارهم فى عملية المننورية، وتقويم المننور للطلاب المعلمين، وتقويم برامج المننورية، كما أنه لم ترد دراسة – على حد علم الباحثة- تناولت قياس فاعلية حقيبة تدريبيية قائمة على مدخل الكفايات فى تنمية مهارات المننورية لدى معلمى العلوم.

١ - كفاية الفهم **Comprehend**: ومؤشراتها للمعلم

المنتور أن:

- يحدد طبيعة المتنورية.
- يحدد مهام المنتور ومسئولياته.
- يحدد مهام الطالب المعلم.
- يستجيب لاحتياجات الطالب المعلم بطريقة ملائمة.
- يدرك أدوار المنتور ومسئولياته.
- يطبق مبادئ تعليم الكبار فى علاقات المتنورية.
- يرتب الأولويات فى علاقات المتنورية.

٢ - كفاية تكوين علاقات **Relate**: ومؤشراتها للمعلم

المنتور أن:

- يكون علاقات المتنورية مع الطالب المعلم ويعززها.
- يستخدم أسئلة مفتوحة النهاية لتدعيم التواصل مع الطالب المعلم.
- يوفر بيئة غير تقييمية للطالب المعلم للتعبير عن أفكاره.
- يوفر التشجيع والدعم عندما يشعر الطالب المعلم بالإحباط.
- يساعد الطالب المعلم فى تكوين علاقات مع الجهات القيادية بالمجتمع.

٣ - كفاية التيسير **Facilitate**: ومؤشراتها للمعلم

المنتور أن:

- يدعم الطالب المعلم فى تعرف التقاليد والأعراف داخل المدرسة.
- يساعد الطالب المعلم فى إعداد خطة الدرس.
- يوفر فرصاً للنمو المهنى للطالب المعلم.
- يتبادل الأدوار مع الطالب المعلم فى التدريس.
- يساعد الطالب المعلم فى البحث عن المصادر التعليمية والخامات للأنشطة التعليمية.

٤ - كفاية الإعلام **Inform**: ومؤشراتها للمعلم

المنتور أن:

صياغة مفردات الاستبانة: تمت صياغة

المفردات، وقد روعى فيها الوضوح لا تحتمل التفسير والتأويل والارتباط ببعدى الاستبانة، وتكونت الصورة الأولية من ٢٧ مفردة، وتحددت درجات الاستجابة للمفردات بحيث تعبر عن مدى احتياج المعلم لها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسى المتدرج كما يلى: (١) لا احتاج مساعدة، (٢) احتاج مساعدة قليلة، (٣) احتاج مساعدة، (٤) احتاج مساعدة كبيرة، (٥) احتاج مساعدة كبيرة جداً.

صدق الاستبانة: تم عرض الاستبانة على السادة

المحكمين فى مجال المناهج وطرق تدريس العلوم ومعلمى العلوم بالمدارس الابتدائية (ملحق ٤) لإبداء رأى حول مدى انتماء المفردة للبعد الذى تدرج تحته، ووضوح صياغة المفردة والسلامة اللغوية، وقد طلب بعض المحكمين إعادة صياغة بعض المفردات، وحذف بعض المفردات لعدم وضوحها، كما طلب معظم المحكمين إضافة سؤال مفتوح النهاية كى يسجل المعلم ما قد يرغب من احتياجات إضافية فى عملية المتنورية، وتم إجراء كافة التعديلات المطلوبة والاستبانة فى صورتها النهائية تتكون من ٢٠ مفردة، وتوفرت فى صورتين ورقية وإلكترونية.

تطبيق الاستبانة: تم تطبيق الاستبانة على عدد

(٣٠) معلم علوم من ذوى الخبرة الذين يقومون بالإشراف على طلاب التربية العملية بالأسلوب الملائم لرغبة المعلم سواء ورقية أو إلكترونية، وذلك فى خلال شهر نوفمبر ٢٠١٧.

تحليل البيانات: تم رصد وتحليل البيانات، وعلى

الرغم من تفاوت درجات المفردات إلا انه ظهرت حاجة لكل المفردات الواردة بالاستبانة، والنتائج موضحة فى ملحق (٥).

ووفقاً لنتائج تحليل الاحتياجات تحددت كفايات المتنورية التى يحتاج إليها معلمى العلوم فيما يلى:



**تحديد المحتوى:** تم تحليل الأدبيات التي تناولت طبيعة عملية المنتورية، مبادئ تدريب الكبار، كفايات المعلم المنتور وكفايات الطالب المعلم، ومهارات المنتورية، ومراسل المنتورية، أدوار ومسئوليات المعلم المنتور، أدوار ومسئوليات الطالب المعلم (Ahern,2003; Zachary, 2009)، وتضمنت ٨ وحدات تدريبية هي: (١) طبيعة عملية المنتورية، (٢) كفايات المنتورية، (٣) مهارات المنتورية، (٤) أدوار ومسئوليات ووثائق المنتور، (٥) الطالب الجامعي: سمات النمو ونظريات التعلم، (٦) كفايات ومسئوليات ووثائق الطالب، (٧) مراحل عملية المنتورية، (٨) تطبيقات عملية للمنتورية، وقد روعى فيها التركيز على الأهداف التدريبية، والاختصار عند العرض، وعنصر الحدائ، وتوظيف التقنيات المتنوعة، وان ترتبط بواقع المتدرب والبيئة المدرسية، وإتباع المنهجية العلمية، والالتزام بجدول زمني للحقيبة والأنشطة، وان تتضمن قائمة مراجع للاستفادة منها.

**تحديد أساليب التدريب:** تم استخدام طريقة المشغل التدريبي، وهي "طريقة عملية فى التدريب تختلف عن غيرها من طرق التدريب، تقوم على استخدام أساليب متنوعة تعرض فى وقت واحد منها: المحاضرة، والمناقشة، والتجريب، والتطبيق، والاستنتاج، يخطط لها قائد المشغل من خلال أنشطة عملية تنطلق من خبرات المتدربين السابقة، وتبحث فى موضوع تربوى أو علمى بهدف إكساب المتدربين معلومات ومهارات واتجاهات حول الموضوع نفسه" (نبهان، ٢٠٠٨: ١٩٧). وتم استخدامها لأنها تنطلق من خبرات المتدربين وتقوم على نشاطهم ومشاركاتهم، وتوفر لهم فرصا لتبادل وتجريب الخبرات المكتسبة، كما توفرت فى الحقيبة أساليب تدريبية أخرى كالتعلم الإلكتروني، والبحث، والتطبيقات عملية.

- يوفر خبرات مهنية فى تدريس وتقويم تعلم العلوم.  
- يشارك المعرفة عن أهداف وقيم برنامج المنتورية.  
**٥- التحدى Challenge: ومؤشراتها للمعلم المنتور**  
أن:  
- يوفر تغذية راجعة للطالب المعلم ترتبط بالنمو المهني.  
- يساعد الطالب المعلم فى تحديد النواحي التى تحتاج إلى تحسين.  
- يشجع الطالب المعلم على تحدى الصعاب التى تواجهه فى تدريس العلوم.

**٦- كفاية التأمل Reflect: ومؤشراتها للمعلم المنتور**  
أن:  
- يقدم القدوة فى الممارسة التأملية.  
- يدعم الممارسة التأملية للطالب المعلم.  
**٧- كفاية استثارة الدافعية Motivate: ومؤشراتها للمعلم المنتور أن:**  
- يدعم التحسن الذاتى للطالب المعلم.  
- يحتفل بالنجاح مع الطالب المعلم.  
- يشارك نجاح الطالب المعلم مع الآخرين.

**٨- كفاية التصور Envision: ومؤشراتها للمعلم المنتور أن:**  
- يدعم الطالب المعلم فى التخطيط للمستقبل المهني.  
- يسهم فى نجاح التخطيط.

#### المرحلة الثانية: بناء الحقيبة التدريبية

تم بناء المادة التدريبية فى ضوء الكفايات التى يحتاج إليها المتدربين فى مجال المنتورية، وقد تطلب ذلك الاطلاع على الأدبيات التى تناولت الحقائق التدريبية وفقاً لما يلى:

Education, of Science and Training, 2007; National Skills Standards Council, 2012)

**تحديد الهدف:** هدفت الحقيبة التدريبية إلى إكساب المتدرب الكفايات اللازمة لعملية المنتورية.

الحقبة التدريةبة، (٣) دليل المدرب ويتضمن الفلسفة التى تقوم عليه الحقبة التدريةبة والخطة الزمنية، والأهداف العامة، والمحتوى التدريةبي، وأساليب التدريةب، وأساليب تقويم المتدريةبين، (٤) دليل المدرب ويتضمن نواتج التعلم والمحتوى والأنشطة التدريةبية وأوراق العمل لكل وحدة تدريةبية على حده والتطبيقات المرتبطة بها، وأساليب التقويم، (٥) المصادر والمراجع التى يمكن الرجوع إليها، (٦) تقويم الحقبة التدريةبية.

### المرحلة الثالثة: بناء أدوات البحث:

#### ١- بناء الاختبار المعرفى:

تم بناء الاختبار وفقاً لما يلى:

**تحديد الهدف:** هدف إلى قياس مدى إلمام معلم العلوم الخبير بمحتوى الحقبة التدريةبية.

**صياغة المفردات:** تمت صياغة المفردات وفقاً

لنمط الاختيار من متعدد رباعى البدائل.

**صدق الاختبار:** تم عرض الاختبار على

المتخصصين فى مجال علم النفس التعليمى، ومجال المناهج وطرق تدريةب العلوم، والمعلمون الخبراء فى تدريةب العلوم بالمرحلة الإعدادية (ملحق ٤) للحكم على مدى شمول الأسئلة ومناسبتها للمحتوى التدريةبي، ودقة صياغتها، وقد طلب السادة المحكمين إجراء بعض التعديلات مثل إعادة صياغة بعض الأسئلة، وأجريت التعديلات المطلوبة

**تحديد درجة الاختبار:** يحسب لكل مفردة يجب

عنها المنتور إجابة صحيحة درجة واحدة وصفر إذا كانت الإجابة خاطئة.

**التجربة الاستطلاعية للاختبار:** تم تجربة

الاختبار على مجموعة مكونة من (٣٠) معلماً غير مجموعة البحث للتأكد من وضوح المعانى وتعليمات الاختبار، كما تم حساب كل من:

### تحديد الأنشطة التدريةبية: تم تصميم الأنشطة

التدريةبية، وقد روعى فيها التنوع والارتباط بالأهداف التدريةبية، والتوافق مع استعدادات المتدريةبين وقدراتهم، وأن تكون قابلة للتطبيق ومثيرة للتفكير، وملائمة للزمن المحدد لها.

### تحديد الوسائل التدريةبية: تم اختيار الوسائل

التدريةبية بحيث تكون متنوعة وسهلة الاستخدام وملائمة للنشاط التدريةبي.

### تحديد أساليب تقويم التدريةب: تم استخدام التقويم

التكوينى أثناء جلسات التدريةب متمثلاً فى أوراق العمل بالإضافة إلى التقويم النهائى فى نهاية كل وحدة تدريةبية.

### صدق المادة التدريةبية: تم عرض المادة

التدريةبية على السادة المحكمين فى مجال المناهج وطرق تدريةب العلوم ومعلمى العلوم بالمدارس الابتدائية (ملحق ٤) لإبداء الرأى حول مدى وضوح محتوى الحقبة التدريةبية وملائمة الأساليب التدريةبية والأنشطة وأوراق العمل وأساليب التقويم لموضوعات المحتوى، وقد طلب السادة المحكمون زيادة الأنشطة التدريةبية، وتنوع أساليب التقويم للوحدات التدريةبية، وتم إجراء كافة التعديلات المطلوبة.

### التجربة الاستطلاعية: تمت التجربة

الاستطلاعية لوحدتين تدريةبيتين من محتوى الحقبة التدريةبية على عينة استطلاعية تتألف من أربعة متدريةبين غير عينة البحث فى ديسمبر ٢٠١٧، وقد طلب المتدريةبين أن تتوفر الحقبة فى صورتين احدهما ورقية والأخرى الكترونية لتتناسب ميولهم واحتياجاتهم. وبعد إجراء التعديلات المطلوبة أصبحت الحقبة التدريةبية فى صورتها النهائية.

### مكونات الحقبة التدريةبية فى صورتها النهائية:

وتتكون مما يلى: (١) غلاف الحقبة يوضح بيانات أساسية عن طبيعة المادة التدريةبية، (٢) قائمة محتويات

على وجود ثبات مرتفع للاختبار، الأمر الذي يجعلنا نثق في نتائجه إذا أعيد تطبيقه مرة أخرى على عينة مماثلة، وبذلك أصبح الاختبار يتكون في صورته النهائية من (٣٠) مفردة (ملحق ٧) ويوضح جدول (١) مواصفات الاختبار المعرفي.

### جدول (١) مواصفات الاختبار المعرفي

العدد	الوحدة التدريبية	المفردات	المجموع	الوزن النسبي
١	طبيعية عملية المنتورية	٢٦، ٢١، ١١، ١	٤	١٣,٣%
٢	كفايات المنتورية	٢٢، ١٢، ٢	٣	١٠%
٣	مهارات المنتورية	٢٥، ٢٠، ٩، ٣	٤	١٣,٣%
٤	أدوار ومسؤوليات ووثائق المنتور	٢٨، ١٩، ١٠، ٤	٤	١٣,٣%
٥	الطالب الجامعي: سمات النمو ونظريات التعلم	٢٧، ١٨، ١٥، ٥	٤	١٣,٣%
٦	كفايات ومسؤوليات ووثائق الطالب	٣٠، ١٣، ٢٣، ٦	٤	١٣,٣%
٧	مراحل عملية المنتورية	٢٩، ١٧، ١٤، ٧	٤	١٣,٣%
٨	تطبيقات عملية للمنتورية	٢٤، ١٦، ٨	٣	١٠%
	المجموع الكلي		٣٠	

زمن الاختبار: تم حساب متوسط الزمن الذي استغرقه أول وآخر معلم للانتهاء من أداء الاختبار كما يلي:  $(٣٠ + ٥٠) / ٢$ ، ووجد أنه (٤٠) دقيقة.  
ثبات الاختبار: تم استخدام كيودر- ريتشاردون الصيغة ٢٠، ووجد أنه يساوي (٠,٨٣)، وهي قيمة تدل

القائمة في صورتها النهائية تتكون من عشرة مهارات (جدول ٢).

### جدول (٢) كفايات ومهارات المنتورية

مهارات المنتورية	كفايات المنتورية
الاستماع الفعال	١ الفهم
مهارة بناء علاقات	٢ تكوين علاقات
مهارة تكوين شبكة علاقات مجتمعية	٣
مهارة التدريب	٤ التيسير
مهارة توفير التغذية الراجعة	٥ الإعلام
مهارة الإرشاد	٥ التحدى
مهارة إدارة الصراع	٧
مهارة الممارسة التأملية	٦ التأمل
مهارة التشجيع	٧ استثارة الدافعية
مهارة البحث عن حلول	٨ التصور

صياغة مفردات بطاقة الملاحظة: بعد الاطلاع

على بعض الدراسات السابقة التي تناولت مهارات المنتورية، Hall, Draper, Smith & Bullough Jr, (2008; Jaipal, 2009) تمت صياغة المفردات، وقد روعى عند صياغة المفردات وضوحها وملائمتها للمهارة التي تدرج تحتها، وشملت بطاقة الملاحظة في صورتها الأولية ٢٢ مفردة.

التقدير الكمي لدرجات بطاقة الملاحظة: تم إتباع مقياس ليكرت الرباعي وتقدير الدرجات المعبرة عن

يوضح جدول (١) أن التوزيع النسبي لمفردات أسئلة الاختبار المعرفي قد جاءت متناسقة مع محتوى وحدات الحقبة التدريبية.

### ٢- بناء بطاقة ملاحظة مهارات المنتورية:

تم بناء بطاقة الملاحظة وفقاً للخطوات التالية:

**تحديد الهدف:** هدفت إلى قياس مستوى اكتساب معلمى العلوم لمهارات المنتورية.

**تحديد أبعاد بطاقة الملاحظة:** بعد الاطلاع على الأدبيات التي تناولت كفايات المنتورية

State of Victoria, 2010; Bernikova, (2017)، تم إعداد قائمة مهارات المنتورية وفقاً للكفايات التي تم التوصل إليها من تحليل استنباه تحديد الاحتياجات التدريبية.

**صدق قائمة مهارات المنتورية:** تم عرض قائمة مهارات المنتورية التي تدرج تحت كل كفاية على حده على السادة المحكمين فى مجال علم النفس والمناهج وطرق التدريس (ملحق ٤)، وقد وافق عليها السادة المحكمون، وبذلك أصبحت

ثبات بطاقة الملاحظة: قامت كلاً من الباحثة وأحد الباحثين من زملائها (مدرس مناهج وطرق تدريس علوم) بإجراء الملاحظة المباشرة لعدد (٤) معلم علوم خبير، وتم حساب معامل الاتفاق بينهما بتطبيق معادلة كوبر Cooper، ووجد أن كل معاملات الثبات أعلى من ٠,٧ مما يدل على ثبات لبطاقة الملاحظة (جدول ٣).

### جدول (٣)

معاملات ثبات بطاقة ملاحظة مهارات المتوهم

معلم العلوم الخبير	عدد البنود	عدد مرات الاتفاق	عدد مرات الاختلاف	معامل الاتفاق
الأول	١٩	١٦	٣	٨٤,٢١%
الثاني	١٩	١٧	٢	٨٩,٤٧%
الثالث	١٩	١٦	٢	٨٤,٢١%
الرابع	١٩	١٥	٤	٧٨,٩٥%

يتضح من جدول (٣) أن كل معاملات الاتفاق أكبر من ٧٠% مما يدل على ثبات بطاقة الملاحظة، وبالتالي أصبحت في صورتها النهائية (ملحق ٨) مكونة من ١٩ مفردة، ويوضح جدول (٤) مواصفات بطاقة الملاحظة.

### جدول (٤) مواصفات بطاقة ملاحظة مهارات المتوهم

كفايات المتوهم	مهارات المتوهم	المهارات الفرعية	
		١	٢
١ كفاية الفهم	١ الاستماع الفعال	١ يتواصل مع الطالب عاطفياً لتنمية الثقة المطلوبة	٢ يخصص الوقت للتواصل وتعميق الفهم والمناقشة مع الطالب بانتظام
٢ تكوين علاقات	٢ مهارة بناء علاقات	٣ يستطيع تكوين علاقات جيدة مع الطالب	٤ يعمل على بناء الثقة المتبادلة بينه وبين الطالب
	٣ مهارة تكوين شبكة علاقات مجتمعية	٥ يربط الطالب بالأحداث في مدرسته	٦ يساعد الطالب في تحسين البيئة المدرسية
٣ التيسير	٤ مهارة التدريب	٧ يساعد الطالب في تكوين شبكة علاقات اجتماعية مع المعلمين ومع الإدارات التعليمية	٨ يدرّب الطالب على تخطيط دروس العلوم
		٩ يدرّب الطالب على تدريس العلوم	١٠ يوفر تغذية راجعة مكتوبة بانتظام للطالب
٤ الإعلام	٥ مهارة توفير التغذية الراجعة	١١ يوفر تغذية راجعة بناءة ومفيدة للطالب	١٢ يوفر إرشادات للطالب في التدريس الفعال للعلوم
		١٣ يتيح الفرصة للطالب في التعبير عن رأيه بصرف النظر عن قبوله أو رفضه	١٤ يناقش الطالب في ترتيب أولويات نموه الشخصي والمهني
٥ التحدي	٧ مهارة إدارة الصراع	١٥ يقدر دوره في مساعدة الطالب	١٦ يساعد الطالب في تقييم ما تعلمه
		١٧ يساعد الطالب في الممارسة التأملية لأحداث التدريس	١٨ يشجع الطالب بالمدح، وبناء الثقة، والتحفيز واستثارة الدافعية
٦ التأمل	٨ مهارة الممارسة التأملية	١٩ يساعد الطالب في إيجاد حلول لما يقابله من مشكلات شخصية أو مهنية	
٧ استثارة الدافعية	٩ مهارة التشجيع		
٨ التصور	١٠ مهارة البحث عن حلول		

ممارسة المعلم للمهارة وفقاً لما يلي: الدرجة (١) تمثل "نادراً"، الدرجة (٢) تمثل "أحياناً"، الدرجة (٣) تمثل "غالباً"، الدرجة (٤) تمثل "دائماً".

صدق بطاقة ملاحظة: تم عرض بطاقة الملاحظة في صورتها الأولية على السادة المحكمين المتخصصين في مجال التربية العلمية وعلم النفس ومعلمي العلوم بمدارس المرحلة الإعدادية (ملحق ٤) بهدف التأكد من وضوح المفردات، ومناسبة المفردة للمهارة التي تنتمي إليها، وقد طلب السادة المحكمون تعديل صياغة بعض المفردات مثل "يساعد الطالب في تكوين شبكة علاقات اجتماعية" إلى "يساعد الطالب في تكوين شبكة علاقات اجتماعية مع المعلمين ومع الإدارات التعليمية"، وكذلك اقترحوا إلغاء ثلاث مفردات، وقد أجريت كافة التعديلات المطلوبة ليصبح إجمالي عدد المفردات ١٩ مفردة.

التجريب الاستطلاعي لبطاقة الملاحظة: تم تطبيق البطاقة على عينة استطلاعية مكونة من (٤) معلم علوم خبير) بالمرحلة الإعدادية غير عينة البحث في ديسمبر ٢٠١٧، وذلك للتأكد من وضوح المفردات ودقتها.

### ٣- استبانة تقييم الطالب المعلم لمهارات المنتورية

تم بناء الاستبانة وفقاً للخطوات الآتية:

**تحديد الهدف:** هدفت إلى تعرف آراء الطالب المعلم فى مهارات المنتورية.

**صياغة المفردات:** تمت الصياغة بحيث تعبر كل مفردة عن مهارة من مهارات المنتورية، وقد روعى فيها الوضوح والدقة بحيث لا تحتمل التفسير والتأويل، وتكونت الصورة المبدئية من عشرة مفردات.

**التقدير الكمي لدرجات الاستبانة:** تم إتباع مقياس ليكرت الرباعى وتقدير الدرجات المعبرة عن ممارسة المعلم للمهارة وفقاً لما يلى: الدرجة (١) تمثل "نادراً"، الدرجة (٢) تمثل "أحياناً"، الدرجة (٣) تمثل "غالباً"، الدرجة (٤) تمثل "دائماً".

**صدق الاستبانة:** تم عرض الاستبانة فى صورتها الأولية على السادة المحكمين فى مجال المناهج وطرق التدريس وعلم النفس (ملحق ٤) وكذلك الطلاب المعلمين بمدارس المرحلة الإعدادية بهدف التأكد من وضوح المفردات، ومناسبة المفردة للمهارة التى تنتمى إليها، وقد طلب السادة المحكمون أن يسمح للطلاب بكتابة مبررات الرأى وذلك بالنسبة لكل مهارة على حده، كذلك كتابة تعليق عام على عملية المنتورية وما قد تتضمنه من نواحي ايجابية أو سلبية، وقد أجريت كافة التعديلات المطلوبة.

**التجريب الاستطلاعى للاستبانة:** تم تطبيق البطاقة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠ طالب معلم علوم) بالمرحلة الإعدادية غير عينة البحث فى يناير ٢٠١٨، وذلك للتأكد من وضوح المفردات ودقتها.

**حساب الثبات:** تم استخدام معادلة الفا كرونباخ وجاءت قيمتها ٠,٨٠، مما يدل على ثبات الاستبانة، وبذلك أصبحت الاستبانة فى صورتها النهائية (ملحق ٩).

### ٤- استطلاع رأى المنتور فى الحقيقة التدريبية:

تم بناء استطلاع الرأى وفقاً لما يلى:

**تحديد الهدف:** هدف استطلاع الرأى إلى تعرف رأى المنتور فى الحقيقة التدريبية.

**تحديد أبعاد استطلاع الرأى:** روعى فى تحديد الأبعاد أن تتضمن المكونات الأساسية للحقيقة التدريبية، وتحددت فيما يلى: (١) محتوى الحقيقة التدريبية، (٢) تنظيم وتسلسل المادة التدريبية، (٣) تحقيق أهداف الحقيقة التدريبية، (٤) ارتباط الحقيقة التدريبية بتنمية مهارات المنتور، (٥) إمكانية تطبيق ما تم التدريب عليه مع الطلاب المعلمين، (٦) الأنشطة والأساليب التدريبية، (٧) أنشطة التقويم الذاتى.

**التقدير الكمي لدرجات استطلاع الرأى:** تم إتباع مقياس ليكرت الخماسى وتقدير الدرجات المعبرة عن تقييم المعلم المنتور للحقيقة التدريبية وفقاً لما يلى: الدرجة (١) تمثل "ضعيف"، الدرجة (٢) تمثل "متوسط"، الدرجة (٣) تمثل "جيد"، الدرجة (٤) تمثل "جيد جداً"، والدرجة (٥) تمثل "ممتاز".

**صدق استطلاع الرأى:** تم عرض الاستبانة فى صورتها الأولية على الأساتذة المحكمين المتخصصين فى مجال المناهج وطرق التدريس وعلم النفس ومعلمى العلوم بمدارس المرحلة الإعدادية (ملحق ٤) بهدف التأكد من وضوح ودقة أبعاده، وقد اقترح السادة المحكمون أن يتضمن استطلاع الرأى أسئلة مفتوحة تسمح للمعلم المنتور أن يعبر عن رأيه فى نواحي القوة للحقيقة ومقترحاته لتحسين الحقيقة التدريبية، وقد أجريت التعديلات المطلوبة، وتمت إضافة أربعة أسئلة وهى: (١) ما نواحي القوة فى الحقيقة التدريبية التى ساعدتك فى عملية المنتورية؟، (٢) ما نواحي القصور فى الحقيقة التدريبية؟، (٣) كيف يمكن تحسين جودة الحقيقة التدريبية؟، (٤) هل هناك تعليقات أو ملاحظات أخرى

ترغب في اضافتها؟، وأصبح استطلاع الرأى فى صورته النهائية (ملحق ١٠).

#### المرحلة الرابعة: تنفيذ تجربة البحث:

**التطبيق القبلى:** تم التطبيق القبلى لكل من: (١) الاختبار المعرفى، (٢) بطاقة ملاحظة مهارات المتدريه، (٣) استبانته تقييم الطالب المعلم لمهارات المتدريه فى فبراير ٢٠١٨، وذلك مع سبعة معلمين علوم (عينه البحث) فى سبعة مدارس إعدادية بإدارات كل من: المعادى، والسيدة زينب والبساتين ودار السلام التعليميه، وتم التصحيح ورصد الدرجات ويوضح ملحق (١١) الدرجات الخام لتطبيق كل أداة من أدوات البحث.

وبالنسبة لتطبيق بطاقة ملاحظة مهارات المتدريه تبنت الباحثة أسلوب الملاحظة بالمشاركة، ويقصد به الانخراط مع عينه البحث للحصول على المعلومات، والملاحظة بالمشاركة تهدف إلى الوصول إلى فهم عميق للأفراد وتعرف مهاراتهم، وقيمهم، ومعتقداتهم وطريقة حياتهم من خلال الألفة وبناء العلاقات معهم، والملاحظة بالمشاركة تتطلب أن يكون الملاحظ موضوعياً، يسجل كل ما يراه ولا يدع عواطفه أو انفعالاته تؤثر على ملاحظاته (Emerson, Fretz & Shaw, 2011)، وقد اتخذت الباحثة وضع الملاحظ المشارك، وحرصت على الانخراط مع طلاب التدريب الميدانى سواء أثناء التدريس فى الفصول الدراسيه أو اجتماعاتهم مع المتدرب، وقد أوضحت الباحثة لعينه البحث أن الغرض من وجودها فى المدرسة ليس النقد أو التقييم للمعلم المتدرب أو للطلاب بل متابعة تنفيذ تجربة البحث وتعرف رأيهم فى مكونات الحقيبة التدريبيه بغرض تطويرها لتكون صالحة لتدريب معلمي العلوم على مهام المتدريه.

**الجلسات التدريبيه:** تم تخصيص جستان لكل وحدة تدريبيه، وبدأ التدريب فى مارس ٢٠١٨، وفقاً لما يلى:

- **الجلسة الأولى:** يتم توضيح أهداف الوحدة التدريبيه وعرض ومناقشة محتوى الوحدة التدريبيه الأولى، وتنفيذ الأساليب والأنشطة التدريبيه، والتقويم التكويني للمتدرب، ثم يتسلم المتدرب محتوى الوحدة التدريبيه بصورتيه الورقيه والرقميه لدراسته والإجابة عن أوراق العمل المصاحبه له.
- **الجلسة الثانية:** يتم متابعة سير التدريب، ومناقشة كل ملاحظات المتدرب أو استفساراته، وبعد أن ينتهى المتدرب من كافة أوراق العمل والتقويم النهائى لها، تبدأ إجراءات دراسة الوحدة التدريبيه الثانية وهكذا حتى ينتهى من دراسة جميع وحدات حقيه التدريبيه.

**زمن التدريب:** تم تخصيص أسبوع لدراسة كل وحدة تدريبيه وعلى ذلك يصبح زمن التدريب ٨ أسابيع ويمكن للمتدرب أن يسير وفقاً لسرعته الخاصه إذا تطلب الأمر ذلك.

#### وقد لاحظت الباحثة ما يأتى أثناء تجربة البحث:

- رغبة معلمى المواد الدراسيه الأخرى بالمدرسة فى الاطلاع على محتوى الحقيه التدريبيه.
- حماس معلمى العلوم فى الانخراط فى مهام المتدريه حيث نفذوا أنشطة وأوراق عمل الوحدات التدريبيه بدقة.
- إنصات المعلم إلى أحاديث الطلاب والاستجابة لاحتياجاتهم.
- ظهور تغير واضح فى سلوك المعلمين حيث بدأ المتدرب يقدم تغذيه راجعه مكتوبه لكل طالب معلم على حده بدلاً من التغذيه الراجعه الشفويه الجماعيه.

■ حماس المنتور في تعليم الطلاب وتوضيح خبرته المهنية في التدريس والتعامل مع إدارة المدرسة والعاملين بها.

**التطبيق البعدي:** تم تطبيق كلاً من الاختبار المعرفي وبطاقة ملاحظة مهارات المنتور واستبانته تقييم الطالب المعلم للمنتور في منتصف شهر ابريل ٢٠١٨، كما تم تطبيق استطلاع رأى المعلم المنتور في الحقيقية التدريبية، ويوضح ملحق (١١) الدرجات الخام للتطبيق البعدي لأدوات البحث، وتم الرصد وتحليل البيانات إحصائياً.

**الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات**

- معادلة كوبر Cooper
- معادلة كودر- ريتشاردسون الصيغة ٢٠ (Kuder-Richardson 20)
- معادلة الفا كرونباخ
- اختبار ويلكسون
- معادلة نسبة الكسب المعدل لبليك

**نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها**

اختبار صحة الفرض الأول الذى ينص على أنه: "يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطى درجات المتدربين فى التطبيق القبلى والتطبيق البعدي فى الاختبار المعرفى لعملية المنتورية"، تم استخدام اختبار ويلكسون Wilcoxon وبيين جدول (٥) دلالة الفرق بين متوسطى درجات المجموعة التجريبية فى التطبيق القبلى والبعدي للاختبار المعرفى لعملية المنتورية.

**جدول (٥)**

دلالة الفرق بين متوسطى درجات المجموعة التجريبية فى التطبيق القبلى والبعدي للاختبار المعرفى لعملية المنتورية

عدد أفراد العينة	عدد الرتب الموجبة	عدد الرتب السالبة	متوسط الرتب	قيمة W	مستوى الدلالة
٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤

■ اهتمام معلمى العلوم بالبحث عن مكان ملائم بالمدرسة لعقد اجتماعات دورية أسبوعية بين الطالب المعلم والمنتور والباحثة، فاقترح البعض استخدام حجرة التحضير المجاورة للمعمل مكاناً ثابتاً للاجتماع، بينما اقترح معلم بمدرسة أخرى الاستفادة من حجرة الوسائط التعليمية، بينما طلب معلم آخر من اخصائى المكتبة السماح لطلاب التدريب الميدانى بالاجتماع فيها أسبوعياً.

■ حرصت الباحثة على عدم التدخل على الإطلاق فى الاجتماعات الدورية الأسبوعية مع متابعتها لتنفيذ مراحل المنتورية.

■ لاحظت الباحثة تغير فى سلوكيات المعلم حيث بدأ فى إتباع إرشادات الحقيقية التدريبية مثل: الاستفسار عن أحوال الطلاب، تيسير مواعيد حضور الطلاب إلى المدرسة لمراعاة بعد المسافة بين المنزل والمدرسة فى الصباح الباكر، تقديم تغذية راجعة مكتوبة، مصاحبة المعلم للطلاب فى زيارة للإدارة المدرسية لتعرف الإداريين والشخصيات القيادية، استفسار المعلم عن العقبات والصعوبات التى يواجهها الطالب ومساعدته فى البحث عن حلول لها.

■ ظهور تغير فى سلوكيات الطلاب فأصبحوا أكثر حرصاً على تنفيذ مهام التدريس بدلاً من محاولة التهرب منها، سعادتهم باللقاءات مع المنتور، اكتسابهم خبرة مهنية من المنتور ففى كثير من المواقف يبدأ الطالب نقاشه بقوله تعلمنا من المنتور أن.....، المنتور قال..... حيث لم تكن تستعمل تلك المفردات من قبل.

■ التزام الطلاب المعلمين بإرشادات وتوجيهات المنتور.

■ رغبتهم فى تقييم أداءاتهم التدريسية سواء من المنتور أو من الباحثة أو زملائهم.

■ الاستفادة من إمكانات الكاميرا بالهواتف الذكية لتسجيل الأداء التدريسى.

احتياجاتهم ورغبتهم فى القيام بمهام مساعدة الطلاب على تدريس العلوم بكفاءة عالية، كما أن أساليب التدريب التى تضمنتها الحقيبة التدريبية تناسب الخصائص السيكولوجية للمتدربين، كما أن إتاحة الحقيبة التدريبية بأسلوبين ورقى وكترونى يسر على المتدربين دراستها بالأسلوب المناسب لهم وفى الوقت الملائم لهم، وساهم ارتباط الأنشطة التدريبية للحقيبة بالتطبيقات العملية فى ربط النظرية بالتطبيق مما أضاف معنى للخبرات التدريبية، وقد سجل المتدربين فى تقييم محتوى الحقيبة التدريبية ما يلى:

- ١: تضمنت الحقيبة مراحل المتوتيرة ولم أكن أعرفها من قبل، وساعدتني فى توجيه الطلاب.
- ٢: استندت بالمعلومات الواردة عن كفايات ومهارات المتوتيرة والوحدات التدريبية مفيدة.
- ٤: المحتوى مميز وله معنى لأنه مرتبط بالتطبيقات واكتسبت خبرات جديدة متنوعة.
- اختبار صحة الفرض الثانى الذى ينص على أنه: "يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطى درجات المتدربين فى التطبيق القبلى والتطبيق البعدى لبطاقة ملاحظة مهارات المتوتيرة"، تم استخدام اختبار ويلكسون Wilcoxon ويبين جدول (٧) دلالة الفرق بين متوسطى درجات المجموعة التجريبية فى التطبيق القبلى والبعدى لبطاقة ملاحظة مهارات المتوتيرة.

ويوضح جدول (٥) أن مستوى الدلالة ٠,٠١٤، وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ مما يدل على وجود فرق دال إحصائياً بين درجات المتدربين فى التطبيق القبلى والتطبيق البعدى فى الاختبار المعرفى لعملية المتوتيرة وبذلك تتحقق صحة الفرض الأول.

ولحساب فاعلية الحقيبة التدريبية تم تطبيق معادلة الكسب المعدل لبليك (جدول ٦).

#### جدول (٦) فاعلية الحقيبة التدريبية فى اكتساب

##### المتدربين للمعلومات فى مجال المتوتيرة

الأداة	الدرجة	المتوسط القبلى	المتوسط البعدى	الفاعلية
الاختبار المعرفى	٣٠	٥,٧١	٢٧,٤٣	١,٦٢

يتضح من جدول (٦) أن متوسط درجات المتدربين فى التطبيق القبلى للاختبار المعرفى قيمته ٥,٧١، بينما فى التطبيق البعدى قيمته ٢٧,٤٣، وقيمة الفاعلية تساوى ١,٦٢، وهى قيمة أكبر من ١,٢ مما يدل على وجود فاعلية للحقيبة التدريبية فى اكتساب المتدربين للمعلومات فى مجال المتوتيرة.

يتضح من عرض النتائج ما يلى: أن دراسة محتوى الحقيبة تدريبية أدى إلى تغير فى البنية المعرفية لدى معلمى العلوم، فأصبحوا على دراية بطبيعة المتوتيرة، وكفايات المتوتيرة، ومراحل المتوتيرة، مهارات المتوتيرة، وأدوار ومسئوليات المتوتيرة، وربما يرجع ذلك إلى أن محتوى الوحدات التدريبية يبنى

#### جدول (٧) دلالة الفرق بين متوسطى درجات المجموعة التجريبية فى التطبيق القبلى والبعدى لبطاقة ملاحظة مهارات المتوتيرة

المهارات	عدد أفراد العينة	عدد الرتب الموجبة	عدد الرتب السالبة	متوسط الرتب	قيمة W	مستوى الدلالة
١ الاستماع الفعال	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٢ بناء علاقات	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٣ تكوين شبكة علاقات مجتمعية	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٤ التدريب	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٥ توفير تغذية راجعة	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٦ الإرشاد	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٧ إدارة الصراع	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٨ الممارسة التأملية	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٩ التشجيع	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
١٠ البحث عن حلول	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
المجموع الكلى	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤



ولحساب فاعلية الحقيبة التدريبية فى اكتساب المتدربين لمهارات المنتورية، تم تطبيق معادلة الكسب المعدل لتبليك (جدول ٨).

ويوضح جدول (٧) أن مستوى الدلالة ٠,٠١٤ فى كل مهارات المنتورية وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥، وبذلك تتحقق صحة الفرض الثانى.

#### جدول (٨) فاعلية الحقيبة التدريبية فى اكتساب المتدربين لمهارات المنتورية

م	مهارات المنتورية	الدرجة	المتوسط القبلى	المتوسط البعدى	الفاعلية
١	الاستماع الفعال	٨	٢,١٤	٦,٤٣	١,٢٠
٢	بناء علاقات	٨	٢,٢٩	٦,٨٦	١,٣٧
٣	تكوين شبكة علاقات مجتمعية	١٢	٤,٢٩	٩,٥٧	١,١٢
٤	التدريب	٨	٣,٨٦	٧,٤٣	١,٣١
٥	توفير تغذية راجعة	٨	٣,٧١	٧,٥٧	١,٣٨
٦	الإرشاد	٤	١,٧١	٣,٥٧	١,٢٧
٧	إدارة الصراع	١٢	٤,١٤	١٠,٨٦	١,٤١
٨	الممارسة التأملية	٨	٢,٨٦	٧,٢٩	١,٤١
٩	التشجيع	٤	١,٠	٣,٥٧	١,٤٩
١٠	البحث عن حلول	٤	١,٧١	٣,٥٧	١,٢٧
	المجموع الكلى	٧٦	٢٧,٧١	٦٦,٧١	١,٣٢

أنفذاها على الإطلاق مثل الممارسة التأملية فلم أكن على دراية بها، والآن أحاول إتقان كل المهارات. ٤م: التطبيقات العملية لمراحل المنتورية أتاحت لى الفرص لاكتساب مهارات المنتورية.

وتتفق النتائج مع ما أشار إليه ليفنجستون (Livingston, 2016) من أن حوارات المنتورية توفر للمتدرب الفرص للتأمل والتحدى ونمو الممارسة المهنية، وان المنتورية تحسن المعرفة المهنية للمتدرب على اعتبار أنها تمثل عملية تعلم مستمرة (Achinstein & Fogo, 2015; Mena, García, Clarke & Barkatsas, 2016)

أما بالنسبة لمهارة تكوين شبكة علاقات مجتمعية فعلى الرغم من وجود فرق دال إحصائياً بين التطبيق القبلى والبعدى فى بطاقة ملاحظة مهارات المنتورية إلا أنها قد بلغت قيمة الفاعلية ١,١٢ مما يدل على عدم وجود فاعلية للحقيبة التدريبية فى تنمية مهارة تكوين شبكة علاقات اجتماعية ربما يرجع ذلك إلى أن محتوى الحقيبة لم يركز بالقدر الكافى على تلك المهارة، كما أن الأنشطة التدريبية لا تفى بمتطلبات تلك المهارة، وربما يرجع ذلك إلى أن السمات السيكلوجية

يتضح من جدول (٨) أن قيم الفاعلية لمهارات المنتورية كما يلى: مهارة الاستماع الفعال (١,٢٠)، ومهارة بناء العلاقات (١,٣٧)، ومهارة التدريب (١,٣١)، ومهارة توفير التغذية الراجعة (١,٣٨)، ومهارة الإرشاد (١,٢٧)، ومهارة إدارة الصراع (١,٤١)، ومهارة الممارسة التأملية (١,٤١)، ومهارة التشجيع (١,٤٩)، ومهارة البحث عن حلول (١,٢٧)، وهى أعلى من ١,٢، مما يدل على فاعلية الحقيبة التدريبية فى تنمية تلك المهارات وربما يرجع ذلك إلى أن الأنشطة والأساليب التدريبية التى تم إتباعها ساعدت فى تنمية تلك المهارات لدى المتدربين، وجدياً المتدربين فى تطبيق أوراق عمل الوحدات التدريبية وحرصهم على مناقشة كل التفاصيل الواردة بها، والقيام بالتطبيقات المطلوبة وتنفيذ مراحل المنتورية بدقة، وقد سجل المتدربين وجهات نظرهم فى مهارات المنتورية كما يلى:

٧م: ركزت الحقيبة على مهارات المنتورية والجديد انه قدمت استراتيجيات تساعد المنتور فى اكتساب تلك المهارات، مهارات كثيرة كنت أنفذاها بطريقة سطحية وليس بنفس العمق الوارد بالحقيبة التدريبية مثل التغذية الراجعة، ومهارات أخرى لم

المعلمين في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لاستبانته تقييم الطالب المعلم لمهارات المتنوعة" تم استخدام اختبار ويلكسون Wilcoxon، ويبين جدول (٩) دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي لمقياس تقييم الطالب المعلم لمهارات المتنوعة

للمتدربين كالميل إلى التحفظ يمثل صعوبة في تكوينهم لدوائر علاقات خارجية بالآخرين خارج سياق المدرسة، فقد كتب أحد المتدربين ما يلي:  
م٣: على الرغم من وجود أنشطة تدريبية على مهارة تكوين شبكة علاقات إلا أنني وجدت صعوبة في إتقانها لأنني متحفظ بطبعي، وعلاقتي محدودة.  
اختبار صحة الفرض الثالث الذي ينص على أنه "يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب

### جدول (٩) دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي

#### لمقياس تقييم الطالب المعلم لمهارات المتنوعة

المهارات	عدد أفراد العينة	عدد الرتب الموجبة	عدد الرتب السالبة	متوسط الرتب	قيمة W	مستوى الدلالة
١ الاستماع الفعال	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٢ بناء علاقات	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٣ تكوين شبكة علاقات مجتمعية	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٤ التدريب	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٥ توفير تغذية راجعة	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٦ الإرشاد	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٧ إدارة الصراع	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٨ الممارسة التأملية	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
٩ التشجيع	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
١٠ البحث عن حلول	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤
المجموع الكلي	٧	٧	صفر	٤	صفر	٠,٠١٤

ولحساب فاعلية الحقيبة التدريبية في تقييم

ويوضح جدول (٩) أن مستوى الدلالة ٠,٠١٤

الطلاب لمهارات المتنوعة، تم تطبيق معادلة الكسب المعدل لبليك والنتائج موضحة في جدول (١٠).

في كافة مهارات المتنوعة وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥، وبذلك تتحقق صحة الفرض الثالث.

### جدول (١٠) فاعلية الحقيبة التدريبية في تقييم الطالب لمهارات المتنوعة

م	مهارات المتنوعة	الدرجة	المتوسط القبلي	المتوسط البعدي	الفاعلية
١	الاستماع الفعال	٥	١,٤٣	٥,٠	١,٧١
٢	بناء علاقات	٥	١,٥٧	٤,١٤	١,٢٦
٣	تكوين شبكة علاقات مجتمعية	٥	١,٤٣	٣,٠	٠,٧٥
٤	التدريب	٥	١,٥٧	٥,٠	١,٦٨
٥	توفير تغذية راجعة	٥	١,٤٣	٤,١٤	١,٣٠
٦	الإرشاد	٥	١,٨٦	٤,٨٦	١,٥٥
٧	إدارة الصراع	٥	١,٥٧	٣,٤٣	٠,٩١
٨	الممارسة التأملية	٥	١,٤٣	٣,٢٩	٠,٨٩
٩	التشجيع	٥	١,٥٧	٥,٠	١,٦٨
١٠	البحث عن حلول	٥	١,٢٩	٣,٨٦	١,٢٠
	المجموع الكلي	٥٠	١٥,١٤	٤١,٧١	١,٢٩

ومهارة التشجيع (١,٦٨)، ومهارة البحث عن حلول (١,٢٠) أعلى من أو تساوى ١,٢، مما يدل على فاعلية الحقيبة التدريبية في تنمية تلك المهارات من وجهة نظر الطلاب وقد يرجع ذلك إلى أن الحقيبة قدمت

يتضح من جدول (١٠) أن قيم الفاعلية كالتالي:  
مهارة الاستماع الفعال (١,٧١)، ومهارة بناء العلاقات (١,٢٦)، ومهارة التدريب (١,٦٨)، ومهارة توفير التغذية الراجعة (١,٣٠)، ومهارة الإرشاد (١,٥٥)،

م٥: ركزت الحقيبة التدريبية بعمق على بعض المهارات بينما لم ينل البعض الآخر نفس القدر من الاهتمام.

م٤: تكوين شبكة علاقات أمر حيوي وضروري ولكن سعى الفرد وراء تكوين العلاقات ينظر إليه أحياناً بطريقة سلبية، يجب أن تتوافر قنوات اتصال رسمية بين المعلمين في المدارس وأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، ومركز البحوث التربوية ومركز التقويم التربوي ومركز تطوير المناهج ووزارة التربية والتعليم ومستشار مادة العلوم.

م٦: افهم وأقدر أهمية العلاقات الاجتماعية في مساعدة الطلاب في الحصول على وظيفة في المدارس الخاصة أو مدارس اللغات لكن التواصل مع مديري المدارس يعتمد على علاقات شخصية، وفرص التواصل المهني قليلة إن لم تكن معدومة.

وبالنسبة لمهارة إدارة الصراع فعلى الرغم من وجود فرق دال إحصائياً بين التطبيق القبلي والبعدي في تقييم الطلاب لمهارات المتتورية (جدول ٩)، إلا أن قيمة الفاعلية بلغت (٠,٩١) (جدول ١٠) وهي قيمة أقل من ١,٢، مما يشير إلى عدم فاعلية الحقيبة التدريبية في تنمية تلك المهارة من وجهة نظر الطلاب، وربما يرجع ذلك إلى أن الطلاب لم ينالوا الفرصة الكافية في توضيح وجهات نظرهم، كما انه عن بداية بوادر اختلاف الرأي فالمنتور يتردد في قبول رأي الطالب والأخذ به، وأن الخلاف دائماً محسوم لصالح المنتور، فقد عبر عن ذلك الطلاب فيما يلي:

ط٢: عند حدوث اختلاف بيني وبين المنتور أثناء مناقشة احد النقاط، بصر المنتور دائماً على صحة رأيه حتى لو لم يكن لديه دليل على ذلك.

ط٣: وجهات نظر المنتور تعتمد على الخبرة أو الحدس أو التخمين، ربما تكون صحيحة لكن يجب ألا يفرضها.

ط٧: علاقتي بالمنتور علاقة مهنية، ليست فوقية أو تسلطية، من حقي أن أناقشه أو أختلف معه، من حقي أجرب استراتيجيات تبدو له غير مفيدة، من

محتوى ثرى للمتدربين مكنهم من فهم عملية المتتورية، كما تضمنت الحقيبة تطبيقات عملية استحسنها الطلاب واستفادوا منها عندما طبقها المتدربين.

وتتفق نتائج البحث مع ما أشارت إليه دراسة هينسن وكراسبون وبرور وكورثجين وبرجين (Hennissen, Crasborn, Brouwer, Korthagen, & Bergen, 2011) من أهمية تعرف رأى الطلاب المعلمين في مهارت المتتورية لتحسين عملية المتتورية.

أما بالنسبة لمهارة تكوين شبكة علاقات اجتماعية يتضح من جدول (٩) وجود فرق دال إحصائياً بين التطبيق القبلي والبعدي في تقييم الطلاب لمهارات المتتورية، بينما يشير جدول (١٠) إلى أن قيمة الفاعلية تساوى (٠,٧٥) وهي قيمة أقل من ١,٢ مما يدل على عدم فاعلية الحقيبة في تنمية تلك المهارة لدى المنتور من وجهة نظر الطلاب، وقد سجل الطلاب ما يلي:

ط٣: لا اشعر بأننى كونت علاقات مهنية ناجحة خارج إطار المدرسة.

ط٧: أعتقد أن تلك المهارة يجب أن تضعنى في موقف تواصل حقيقى مع كل عناصر منظومة التدريس، أقصد العاملين بالوزارة في قطاع الكتب ومركز تطوير المناهج، والمسؤولين عن المتاحف والمكتبات العلمية والمدارس، يمكننى أن استفيد من تلك العلاقات في الحصول على وظيفة ملائمة وعندما ابدأ في العمل يكون بإمكانى التواصل مع الجهات التى تساعدنى في مهام تدريس العلوم.

ومن ناحية أخرى يوجد اتساق بين نتائج بطاقة ملاحظة مهارات المتتورية حيث يشير جدول (٨) إلى عدم فاعلية الحقيبة التدريبية في اكتساب المتدربين لمهارة تكوين شبكة علاقات اجتماعية، ويشير جدول (١٠) إلى نفس النتيجة من وجهة نظر الطلاب، وربما يرجع ذلك إلى أن أنشطة الحقيبة التدريبية غير كافية لتساعد في تنمية تلك المهارة لدى المتدربين، وسجل المتدربين الآراء التالية عن مهارة تكوين شبكة علاقات اجتماعية:

لم أصل إلى شيء، دخلت الفصل ووجدت تلميذ يضحك ثم سمعت آخر يقول "هذا طالب تربية عملي" فارتبكت ثم طلبت من التلميذ أن يخرج من الفصل، وانتقد المنتور تصرفي، ولكن حتى الآن لا اعرف ما الذي كان يجب أن افعله، أرى أن تأمل الأحداث مفيد إذا قدرت أفسر الحدث وأربط بين السبب والنتيجة لكن إذا لم اعرف فيجب على المنتور أن يساعدني.

ط ٣: أجد صعوبة في تطبيق الممارسة التأملية، هناك أحداث كثيرة تحدث داخل الفصل وأجد صعوبة في فهمها وتفسيرها.

#### مناقشة عامة لنتائج البحث

يتضح من مناقشة نتائج البحث فاعلية الحقيبة التدريبية في معظم مهارات المتوَمرة وهذا يتفق مع نتائج استطلاع رأي المتدربين في الحقيبة التدريبية كما

يوضح جدول (١١)

#### جدول (١١) نتائج تقييم الحقيبة التدريبية من قبل المتدربين

البيان	١ م	%	٢ م	%	٣ م	%	٤ م	%	٥ م	%	٦ م	%	٧ م	%	المتوسط	%
١ محتوى الحقيبة التدريبية	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٤,٨٦	٩٧,٢
٢ تنظيـم وتسلـسـل المادة التدريبية	٤	٨٠	٤	٨٠	٤	٨٠	٤	٨٠	٤	٨٠	٤	٨٠	٥	١٠٠	٤,١٤	٨٢,٨
٣ تحقيق أهداف الحقيبة التدريبية	٥	١٠٠	٤	٨٠	٤	٨٠	٤	٨٠	٥	١٠٠	٤	٨٠	٤	٨٠	٤,٢٩	٨٥,٨
٤ ارتباط الحقيبة التدريبية بتنمية مهارات المتوَمرة	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٤	٨٠	٥	١٠٠	٤	٨٠	٤,٥٧	٩١,٤
٥ إمكانية تطبيق ما تعلمه مع الطلاب المعلمين	٤	٨٠	٤	٨٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٤	٨٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٤,٥٧	٩١,٤
٦ الأنشطة والأساليب التدريبية	٤	٨٠	٤	٨٠	٤	٨٠	٤	٨٠	٤	٨٠	٤	٨٠	٤	٨٠	٤	٨٠
٧ أنشطة التقييم الذاتي	٥	١٠٠	٣	٦٠	٤	٨٠	٤	٨٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٤,٤٣	٨٨,٦
مجموع كلى	٣٢	٩١,٤٣	٢٩	٨٢,٨٦	٣٠	٨٥,٧١	٢٩	٨٢,٨٦	٣٢	٩١,٤٣	٣٢	٩١,٤٣	٣٢	٩١,٤٣	٣٠,٨٦	٨٨,١٧

(Smith & Ingersoll, 2004) من أن المنتورية تنمى الفرد ككل وليس كأجزاء، كما تشير نتائج البحث إلى أن أدوار المنتور تتغير وتنمو وتتطور خلال مراحل المنتورية وهو يتفق مع نتائج دراسة راجان وبيجاراد وفيرلوب (Rajuan, Beijaard & Verloop, 2007)، كما تؤيد نتائج البحث ما استنتجه بوكيلون وسوسيك وليي (Bouquillon, Sosik & Lee, 2005, p.239) من أن علاقات المنتورية ديناميكية تتطور بمرور الوقت وخلال مراحل المنتورية، ولكي يقوم معلم العلوم بدور فعال في مساعدة الطلاب المعلمين على تعلم تدريس العلوم يحتاج إلى اكتساب مهارات جديدة أساسية مثل الاستماع الفعال، وبناء علاقات، وتكوين شبكة علاقات اجتماعية، وتوفير التغذية الراجعة، والإرشاد، وإدارة الصراع، والممارسة التأملية، والتشجيع، والبحث عن حلول، وكذلك الإلمام بما يرتبط بها من كفايات،

وتدعم نتائج البحث تدريب المعلمين على عملية المنتورية في ضوء مدخل الكفايات مما يتوافق مع زيادة الاهتمام العالمي في تبنى مدخل الكفايات في تدريب المعلمين (Kassim et al., 2013)، كما تشير نتائج البحث إلى فاعلية الحقيبة التدريبية في تنمية غالبية مهارات المنتورية من وجهة نظر المتدربين ومن وجهة نظر الطلاب أيضاً، لذا فإذا أردنا أن يستفيد الطالب معلم العلوم من فترة التربية الميدانية التي يمضيها في الفصول الدراسية فلا بد من التركيز على برامج تدريب معلمى العلوم ذوى الخبرة على مهارات المنتورية حتى يتمكنوا من المشاركة الفعالة في تعليم الطلاب تدريس العلوم.

**وقد اقترح المتدربين بعض المقترحات لتحسين جودة الحقيبة التدريبية كما يلي:**

م٣: أعتقد انه من المفيد إن تتضمن الحقيبة توضيح طبيعة العلاقة التشاركية بين المدرسة والجامعة، ودور كل منهما في إعداد الطالب المعلم

يتضح من جدول (١١) أن متوسط نتائج رأى المتدربين في محتوى الحقيبة التدريبية (٤,٨٦) بنسبة (٩٧,٢ %) ، ومتوسط نتائج رأى المتدربين في تنظيم وتسلسل المادة التدريبية (٤,١٤) بنسبة (٨٢,٨ %)، ومتوسط نتائج رأى المتدربين في تحقيق أهداف الحقيبة التدريبية (٤,٢٩) بنسبة (٨٥,٨ %)، ومتوسط نتائج رأى المتدربين في ارتباط الحقيبة التدريبية بتنمية مهارات المنتورية (٤,٥٧) بنسبة (٩١,٤ %)، والمتوسط نتائج رأى المتدربين في إمكانية تطبيق ما تم تعلمه مع الطلاب المعلمين (المنتورية) (٤,٥٧) بنسبة (٩١,٤ %)، ومتوسط نتائج رأى المتدربين في الأنشطة والأساليب التدريبية (٤) بنسبة (٨٠ %)، ومتوسط نتائج رأى المتدربين في أنشطة التقويم الذاتي (٣٠,٨٦) بنسبة (٨٨,٦ %)، وان متوسط نتائج رأى المتدربين في الحقيبة التدريبية (٣٠,٨٦) بنسبة (٨٨,١٧ %)، وبما أن النسبة المئوية لكافة بنود استطلاع الرأى وبالنسبة للحقيبة التدريبية تساوى ٨٠% أو أكثر، مما يدل على فاعلية الحقيبة التدريبية في تنمية مهارات المنتورية من وجهة نظر المتدربين، وقد حدد المتدربين نواحي القوة فيما يلي:

م١: الوحدات التدريبية جيدة وقدمت لى معلومات جديدة لم أكن اعرفها من قبل، الأدوار والمسؤوليات أيضاً محددة ومراحل المنتورية ممتازة

م٤: الأنشطة التدريبية مفيدة لارتباطها بالتطبيقات العملية وعلى الرغم أنني لم أكن مقتنع في البداية إلا أن ثراء المحتوى ساعدنى على الانخراط بحماس في تنفيذ جميع التدريبات

م٧: الحقيبة التدريبية ساهمت في تغيير سلوكى مع الطلاب المعلمين وساهمت أيضاً في تغيير سلوكيات الطلاب المعلمين أيضاً، وكى أكون منصفاً فقد استمتع التلاميذ بتعلم العلوم.

ويتضح من نتائج البحث أن المنتورية تنمى شخصية المنتور وهو ما يتفق مع ما أورده سميث

على الحدس والتخمين، بل تحتاج إلى تخطيط واعى، وأن المعلمين مصدر ثرى للخبرات فى مجال التعليم والتدريس، وتدريبهم من خلال برامج مخططة بعناية يمكنهم من المشاركة والتعاون مع المؤسسات الجامعية فى إعداد المعلمين.

### توصيات البحث

فى ضوء النتائج التى تم التوصل إليها توصى الباحثة بما يلى:

- التنسيق بين الجامعة والمدرسة فى ضوء العلاقة التشاركية بينهما فى إعداد الطالب معلم العلوم وتوضيح دور ومسئوليات كل منهما فى عملية المتنورية.
- توفير فرص التنمية المهنية لتدريب معلمي العلوم ذوى الخبرة على مهام المتنورية.

### مقترحات البحث

فى ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن اقتراح إجراء البحوث التالية:

- فاعلية برنامج تدريبي فى المتنورية لتحسين مهارات الطلاب المعلمين فى تدريس العلوم.
- أثر استراتيجيات المتنورية فى تحسين مهارات كل من معلم العلوم المتنور والطالب المعلم.

### المراجع

- البربرى، مدحت أحمد فتح الله على (٢٠٠٥). إدراك طلاب الدراسات العليا لصلة الأستاذية الراحية وعلاقته ببعض المتغيرات فى ضوء المذهب الإنسانى. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان.
- حنورة، مصرى عبد الحميد (٢٠٠٦). العلاقة المتنورية كإطار لرعاية الطلاب الموهوبين والمتفوقين، المؤتمر السنوى الثانى: الأطفال العرب ذوو الاحتياجات الخاصة- الواقع وآفاق المستقبل، المركز العربى للتعليم والتنمية، (٢)، ٤٧٢: ٤٨٠

٥م: أرى أن يضاف إلى الحقيبة أنشطة تدريبية عن استراتيجيات تدريس العلوم الحديثة حتى أكون على دراية كاملة بما يدرسه الطالب فى الجامعة وننفذه معا فى المدرسة.

٧م: هناك عقبات كثيرة تعوق تنفيذ عملية المتنورية، لذا من المهم أن تتضمن الحقيبة السياسات والقواعد التى تتم بها عملية المتنورية مثلا إذا كانت المتنورية علاقة مهنية بين فريدين، فيجب أن يكون الحد الأقصى للطلاب ثلاثة أو أربعة فى المدرسة وليس خمسة عشر طالب.

٢م: ركزت الحقيبة التدريبية على الطلاب المعلمين وأرى أن تتضمن وحدة تدريبية لتدريب المعلمين حديثى العهد بالتدريس، فالخريجين فى بداية عملهم بالتدريس بحاجة إلى المتنور الذى يستمع ويلاحظ ويوفر التغذية الراجعة ويدعم ويشجع.

### خلاصة البحث:

يوجد "دليل قاطع على أن هناك فجوة بين المعرفة النظرية عن التدريس والممارسة الفعلية للتدريس" (Nuthall, 2004: 274)، والمعارف النظرية التى تقدم فى قاعات الجامعة لا تكفى لتعليم التدريس، لذا فالطالب المعلم بحاجة إلى ممارسة تدريس العلوم، وإذا كان التدريب الميدانى فى برامج إعداد معلم العلوم يهدف إلى إتاحة الفرص للطلاب لممارسة وتعلم التدريس فى الفصول الدراسية، فإن تحقيق هذا الهدف يستلزم أن يعمل الطالب بجوار معلم آخر أكثر منه خبره يراعه ويشجعه ويكون صديقا له، ويدعم نموه الشخصى والمهنى، داخل إطار منظم لمهام وأدوار ومسئوليات كل منهما يدعى "عملية المتنورية"، لما لتلك العملية من دور جوهري فى برامج إعداد المعلم (Hobson, Ashby, Malderez, & Tomlinson, 2009; State of Victoria, 2010)، ولكى تكون عملية المتنورية فعالة يجب إدراك أنها عملية معقدة لا تعتمد

- competencies: A case study. **Counseling and Psychology Quarter**, 18(4),373-383.
- Anderson, E. M. & Shannon, A.L. (1988). Towards a conceptualisation of mentoring. **Journal of Teacher Education**. V.39 (1), 38-42.
- Arthur, J., Davison, J. & Moss, J. (1997). **Subject Mentoring in The Secondary School**, London, Routledge.
- Barbazette, J. (2006). **Training Needs Assessment: Methods and techniques**. The Skilled Trainer series. Pfeiffer.
- Bernikova, O. (2017). **Competency-based Education: From theory to practice**. Proceedings of the 8<sup>th</sup> International Multi-Conference on Complexity, Informatics and Cybernetics.
- Bouquillon, E. A., Sosik, J.J. & Lee, D. (2005). It's only a phase: Examining trust, identification and mentoring functions received across the mentoring phases. **Mentoring and Tutoring**. 13(2):239-258
- Brooks, V. and Sikes, P. (1997). **The Good Mentor Guide: Initial Teacher Education in Secondary Schools**. Milton Keynes, Open University Press.
- حنورة، مصرى عبد الحميد (١٩٩٨). المنتورية، مستقبل التربية العربية، المركز العربى للتعليم والتنمية، (٤)، عدد (١٥)، ٢٨١: ٢٧٧
- الخطيب، رداح، والخطيب، أحمد (٢٠٠٦). التدريب الفعال، عالم الكتب الحديث، اربد، الأردن
- الصقر، هناء خالد عيسى (٢٠١١). توجه الموهوبات نحو المستقبل وعلاقته بأساليب الوالدية والأساذية الراعية (المنتورية) لدى طالبات المرحلة الثانوية فى مملكة البحرين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليج العربى، البحرين.
- على، مدحت أحمد فتح الله (٢٠٠٥) إدراك طلاب الدراسات العليا لصلة الاساذية الراعية وعلاقته ببعض المتغيرات فى ضوء المذهب الإنسانى، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان.
- علوان، نعمات شعبان (٢٠٠٨). المعلم المبدع وفن المنتورية. مجلة تنمية الموارد البشرية، (٦)، ٢٠٨: ٢٣٠
- كلية التربية، جامعة حلوان (٢٠١٥). لائحة كلية التربية، جامعة حلوان.
- نبهان، يحيى محمد (٢٠٠٨). مهارة التدريس. اليازورى.
- Achinstein, B., & Fogo, B. (2015). Mentoring novices' teaching of historical reasoning: Opportunities for pedagogical content knowledge development through mentor-facilitated practice. **Teaching and Teacher Education**, 45, 45-58.
- Ahern, G. (2003). Designing and implementing coaching/mentoring

- 
- Fairbanks, C. M., Freedman, D. & Kahn, C. (2000). The role of effective mentors in learning to teach. **Journal of Teacher Education**, 51(2), 102 -112.
  - Feiman-Nemser, S. & Beasley, K. (1997). Mentoring as assisted performance: A case of coplanning. In Richardson, V. (Ed.) **Constructivist Teacher Education: Building New Understandings**. London: The Falmer Press
  - Ford, K. (2014). **Competency-based education: History, opportunities, and challenges**. Center for Innovation in Learning and Student Success. Maryland University College.
  - Ganser, T. (1997). **Promises and pitfalls for mentors of beginning teachers**. Paper presented at the Conference on Diversity in Mentoring, Tempe, AZ. ED.
  - Ganser, T. (1999). Coach, safety net, compass, sculptor: How mentors describe mentoring. **Contemporary Education**, 70, 42-45.
  - Gjedia, R. & Gardinier, M. P. (2018). Mentoring and teachers' professional development in Albania. **European Journal of Education**. 53, 102- 117.
  - Graham, B. (2006). Conditions for successful field experiences:
    - Butova, Y. (2015). The history of development of competency –based Education. **European Scientific Journal**. June, 250:256.
    - Callan, S. (2006). **What is mentoring?** In. Robins, A. (Ed.) Mentoring in the early years. SAGE Publications Ltd.
    - Constantinescu, R. (2015). Defining elements of the mentor teacher as a professional. **Social and Behavioral Sciences**. 197, 1610 –1613.
    - Crasborn, F., Hennissen, P. ; Brouwer, N., Korthagen, F., Bergen, T. (2011). Exploring a two-dimensional model of mentor teacher roles in mentoring dialogues. **Teaching and Teacher Education**. V.27 (2).320- 331.
    - Department of Education, Science and Training (2007). Training package development handbook. Commonwealth of Australia.
    - Duman, S. N. & Erdamar, G. (2018). Conflict Situations between Student Teachers and Mentor Teachers. **International Online Journal of Educational Sciences**. 10(4), 20-35.
    - Emerson, R. M., Fretz, R. I., & Shaw, L. L. (2011). **Writing ethnographic fieldnotes**. (2<sup>nd</sup> ed.). Chicago, IL: The University of Chicago Press
-



- in Teacher Education.** Livingston: HMIE
- Jaipal, K. (2009). Re-envisioning mentorship: Pre-service teachers and associate teachers as co-learners'. **Teaching Education.** 20 (3), 257-27
  - Kassim, H., Peterson, J., Bauer, M.W., Connolly, S., Dehousse, R., Hooghe, L., Thompson, A. (2013). **The European commission of the first twenty-first century.** Oxford University Press.
  - Katz, L., Sadler, K.& Craig, D.V. (2005). Science professors serve as mentors for early childhood preservice teachers in the design and implementation of standards based science units. **Journal of Elementary Science Education.** V.17 (2), 43-55.
  - Kissock, C., & Richardson, P. (2010). Calling for action within the teaching profession, **Teaching Education,** 21(1), 89:101.
  - Korhonen, H. , Heikkinen, H. L., Kiviniemi, U. & Tynjälä, P. (2017) Student teachers' experiences of participating in mixed peer mentoring groups of in-service and pre- service teachers in Finland. **Teaching and Teacher Education.** V.61, 153-163.
  - Le, C., Wolfe, R.E., & Steinberg, A. (2014). **The past and the promise:** Perceptions of cooperating teachers. **Teaching and Teacher Education,** 22, 1118-1129.
  - Guthrie, H. (2009). **Competence and competency-based training: what the literature says.** National Centre for Vocational Education Research. Commonwealth of Australia.
  - Haddouchane, S. A., Bakkali, S., Ajana, S., & Gassemi, K. (2017). The application of the competency-based approach to assess the training and employment adequacy problem. **International Journal of Education.** V.5(1),1:18.
  - Hall, K. M., R. Draper, R. J., Smith, L. K. & Bullough Jr, R.V. (2008). More than a place to teach: Exploring the perceptions of the roles and responsibilities of mentor teachers. **Mentoring and Tutoring.** 16(3), 328-345
  - Hennissen, P., Crasborn, F., Brouwer, N., Korthagen, F., & Bergen, T. (2011). Clarifying pre-service teacher perceptions of mentor teachers' developing use of mentoring skills. **Teaching and Teacher Education,** 27, 1049-1058.
  - Her Majesty's Inspectorate of Education (HMIE) (2008). **Mentoring**

- settings. **European Journal of Teacher Education**, 39, 53–76.
- National Commission on Teaching and America's Future (1997). **Doing what matters most: Investing in quality teaching**. New York: Author
  - National Research Council (1996). **National Science Education Standards**. Washington, DC: National Academy Press, 1996.
  - National Science Teachers Association (2003). **Standards for Science Teacher preparation**, Arlington, VA: National Science Teachers Association.
  - National Skills Standards Council (2012). **Standards for training packages**. Government of Western Australia Department of training and Workforce Development.
  - Nuthall, G. (2004). Relating classroom teaching to student learning. **Harvard Educational Review** , 74 (3), 273–306
  - Oxford University Press(1989). **Oxford English Dictionary**. Oxford University Press
  - Pace, L. (2017). Traditional education versus competency-based education. **Knowledgeworks**.
  - Panya, A., Meekhun, K., Ranong, L. (2018). Effects of prototype training settings. **European Journal of Teacher Education**, 39, 53–76.
  - Today's competency education movement. Competency Education Research Series. Boston: Jobs for the Future.
  - Livingston, K. (2016). Teacher education's role in educational change. **European Journal of Teacher Education**, 39, 1–4.
  - Liu, S. H. (2014). Excellent mentor teachers'skills in mentoring for pre-service teachers. **International Journal of Education**. V.6 (3).29:42.
  - Loughran, J. J. (2010). Seeing knowledge for teaching teaching: Moving beyond stories. **Studying Teacher Education** , 6 (3), 221–226.
  - Maria-Monica, P. &Alina, M. C. (2011).New perspectives on roles of the mentor for pedagogical practice. **Social and Behavioral Sciences**. 15, 2078-2082.
  - McGoldrick,B. & Tobey, D. (2016). **Needs assessment basics**. The Association for Talent Development. ATD Training Series. 2<sup>nd</sup> Edition. atd Press
  - Mena, J., García, M., Clarke, A., &Barkatsas, A. (2016). An analysis of three different approaches to student teacher mentoring and their impact on knowledge generation in practicum

- and student teachers. **Mentoring and Tutoring**, 15(3), 223-242.
- Roegiers, X. (2015). Des curricula pour la formation professionnelle initiale. Bruxelles : Edition de Boeck (in French).
  - Sacchanand, C. & Jaroenpuntaruk, V. (2006). Development of a web based self- training package for information retrieval using the distance education approach. **The Electronic Library**. V.24 (4), 501-516.
  - Sedumedi, T. D. & Mundalamo, F. J. (2014). School mentors' assessment of science student teachers during teaching practicum. **Mediterranean Journal of Social Sciences**. V.5 (20).1514:1520.
  - Serpell, Z., & Bozeman, L. (1999). **Beginning teacher induction: A report on beginning teacher effectiveness and retention**. New York: Author.
  - Shaklee, B. D., & Baily, S. (Eds.). (2012). **Internationalizing teacher education in the United States**. Lanham, MD: Rowman & Littlefield
  - Shea, G.(1992). **Mentoring: A Guide to Basics**. Kogan Page.
  - Sleezer, C.M. , Russ-Eft, D. F.& Gupta, K.(2014). **A practical guide to** packages on attitudes and constructive participation behavior in university activities of Rajabhat university students. **Kasetsart Journal of Social Sciences**, 39, 37-80.
  - Podsen, I.J., & Denmark, V.M. (2000). **Coaching and mentoring first year and student teachers**. Larchmont, NY: Eye on Education.
  - Phaksunchai, M., Kaemkate, W., Wongwanich, S. (2014). Research and development of a training package for developing creative problem solving of undergraduate students. **Social and Behavioral Sciences**.116, 4824 – 4828.
  - Phillips-Jones, L.(2003). **Skills for successful mentoring: competencies of outstanding mentors and mentees**. Author, The New Mentors and Proteges.
  - Popescu-Mitroi, M. & Crisanta, A. (2011). New perspectives on roles of the mentor- teacher for pedagogical practice. 3rd World Conference on Educational Sciences. **Social and Behavioral Sciences**. V(15), 2078-2082.
  - Rajuan, M., Beijaard, D., & Verloop, N. (2007). The role of the cooperating teacher: Bridging the gap between the expectations of cooperating teachers

- Training Package. V.1. Unesco Publication
- Weinkauff, S.M., Zeug, N. M. , Anderson, C. T. , Ala'i-Rosales, S.(2011). Evaluating the effectiveness of a comprehensive staff training package for behavioral interventions for children with autism. **Research in Autism Spectrum Disorders**. 5, 864–871
- White, S. & Forgasz, R.(2017). Supporting mentoring and assessment in practicum settings: A new professional development approach for school-based teacher educator. In Peters, M.A., Cowie, B. & Menter, I. (Eds.), **A Companion to Research in Teacher Education**, Springer Nature Singapore Pte Ltd
- Zachary, L. (2009). The mentee's guide: **Making mentoring work for you**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- needs assessment**. The Association for Talent Development. ATD Training Series. 3<sup>rd</sup> Edition. atd Press
- Smith, T. M. & Ingersoll, R.M. (2004). What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover? . **American Educational Research Journal**, 41, 68-714.
- State of Victoria, Department of Education and Early Childhood Development
- (2010). **A learning Guide for Teacher Mentors**. Teacher and Education Support Unit. School Improvement Division
- Tok, S. (2010). The problems of teacher candidate's about teaching skills during teaching practice. **Social and Behavioral Sciences**, 2, 4142– 4146.
- Torrance, E.A. (1984). **Mentor Relationship**. Bearly Limited. Buffalo. New York.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (1995). The Education for all. Teacher