



دور التدريب التربوي كأداة لتنفيذ السياسات التعليمية في العراق

دور التدريب التربوي كأداة لتنفيذ السياسات التعليمية في العراق

م.م. نشوان علي مصحح حسين

المديرية العامة لتربية صلاح الدين

البريد الإلكتروني Email : nashwan.ali.musahab3360@st.tu.edu.iq

الكلمات المفتاحية: التدريب التربوي ، المتدربين ، وزارة التربية، تطوير الاداء ، العراق.

كيفية اقتباس البحث

حسين، نشوان علي مصحح ، دور التدريب التربوي كأداة لتنفيذ السياسات التعليمية في العراق، مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، تشرين الأول ٢٠٢٦، المجلد: ١٦، العدد: ١٠ .

هذا البحث من نوع الوصول المفتوح مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي لحقوق التأليف والنشر (Creative Commons Attribution) تتيح فقط للآخرين تحميل البحث ومشاركته مع الآخرين بشرط نسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو استخدامه لأغراض تجارية.

Registered مسجلة في
ROAD

Indexed مفهوسة في
IASJ

The Role of Educational Training as a Tool for Implementing Educational Policies in Iraq

Nashwan Ali Musahab hussein

General Directorate of Education in Salah al-Din

Keywords : Educational Training , Trainees , Ministry of Education , Performance Development, Iraq .

How To Cite This Article

hussein, Nashwan Ali Musahab , The Role of Educational Training as a Tool for Implementing Educational Policies in Iraq, Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, October 2026, Volume:16, Issue 10.



This is an open access article under the CC BY-NC-ND license
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.](#)

Abstract :

This research aims to clarify the impact of educational training as part of implementing policies adopted to raise the efficiency of educational staff in Iraq. It highlights how training programs contribute to developing teachers' professional skills and enhancing their effectiveness in the classroom. The study reviews the current training practices, their impact on teaching methods and classroom management, and the main challenges that limit their success.

Our educational system is experiencing a decline in the pedagogical performance of teaching staff, a situation stemming from a lack of continuous training and the absence of long-term strategic plans for their professional development. Although sporadic training courses exist, they lack sustainability and effective evaluation, and fail to link outcomes to improved classroom performance. Consequently, there is a need to systematically study the impact of pedagogical training on the performance of teaching staff in Iraq, analyze existing gaps, and identify both strengths and weaknesses.

The findings show that educational training plays a significant role in strengthening teachers' abilities, encouraging the use of modern



instructional techniques, and improving overall teaching quality. However, the study also indicates that training programs still require better planning, updated content, and more consistent implementation. The research concludes by emphasizing the need for a comprehensive strategy to improve training systems as a key step toward advancing the quality of education in Iraq.

الملخص

يهدف هذا البحث إلى توضيح أثر التدريب التربوي كجزء من تنفيذ السياسات المتخذة لرفع كفاءة الكوادر التعليمية في العراق، ودوره في تحسين أدائهم داخل البيئة المدرسية. وقد ركز البحث على بيان أهمية التدريب كأداة أساسية لتطوير مهارات المعلم، وتنمية قدراته المهنية بما ينسجم مع متطلبات التعليم الحديثة، كما استعرض واقع برامج التدريب المتوفرة والنتائج التي تحققت، والصعوبات التي تحدّ من فاعليتها.

يعاني نظامنا التعليمي من تراجع في الأداء التربوي للكوادر التعليمية، ويعود السبب في ذلك انه يعاني من نقص التدريب المستمر، وغياب الخطط الاستراتيجية طويلة الأمد للتطوير المهني للكوادر التعليمية. ورغم وجود دورات تدريبية متفرقة، إلا أنها تفتقر إلى الاستدامة، والتقييم الفعال وربط نتائجها بتحسين الأداء التعليمي داخل الصفوف. لذلك تتبع الحاجة إلى دراسة أثر التدريب التربوي بشكل منهجي على أداء الكوادر التعليمية في العراق، وتحليل الفجوات، وتحديد نقاط الضعف والقوة.

وتظهر نتائج الدراسة أن التدريب التربوي يسهم بشكل مباشر في تحسين أساليب التدريس، وزيادة قدرة المعلم على إدارة الصف، واستخدام التقنيات التعليمية. ومع ذلك، ما تزال برامج التدريب بحاجة إلى تطوير مستمر وتخطيط أكثر دقة لضمان فائدتها. ويختتم البحث بالتأكيد على ضرورة اعتماد استراتيجية شاملة للنهوض بجودة التدريب التربوي باعتباره عنصرًا مهمًا في تطوير التعليم في العراق.

المقدمة

يعد التدريب التربوي الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها النظم التعليمية من أجل تطوير أداء الكوادر التعليمية لمواكبة المستجدات التربوية والمعرفية والتقنية، إذ يساهم في تنمية قدرات المعلمين والمدرسين والكوادر التربوية مهنيًا وإداريًا وفنيًا، ويعزز من كفاءتهم في أداء مهامهم التعليمية والوظيفية. ومع التطورات المتسارعة في بيئات التعلم، تزداد الحاجة الملحة إلى تدريب مستمر وفعال من أجل ضمان جودة العملية التربوية والتعليمية.

وقد برزت في العراق أهمية التدريب التربوي في ظل الظروف والتحديات التي تواجه النظام التعليمي، مما يحتم علينا ضرورة دراسة هذا الجانب من أجل تقديم رؤى علمية تسهم في تطوير أداء الكوادر التعليمية ورفع كفاءتها.

أولاً: أهمية البحث

التعليم من الركائز الأساسية لبناء المجتمعات وتطورها، ولا يمكن الحديث عن تعليم متطور دون وجود كوادر تعليمية مؤهلة ومتمكنة، لذلك يحتل التدريب التربوي موقعاً مهماً وحيوياً في العملية التعليمية، إذ يعتبر من الوسائل الفعالة لتطوير المعلمين والمدرسين، وتحديث خبراتهم ومهاراتهم، ورفع كفاءتهم بما يتناسب مع المتغيرات المتسارعة في مجال المعرفة والتقنيات وطرائق التدريس.

ثانياً: مشكلة البحث

يعاني نظامنا التعليمي من تراجع في الأداء التربوي للكوادر التعليمية، ويعود السبب في ذلك انه يعاني من نقص التدريب المستمر، وغياب الخطط الاستراتيجية طويلة الأمد للتطوير المهني للكوادر التعليمية. ورغم وجود دورات تدريبية متفرقة، إلا أنها تفتقر إلى الاستدامة، والتقييم الفعال وربط نتائجها بتحسين الأداء التعليمي داخل الصفوف. لذلك تتبع الحاجة إلى دراسة أثر التدريب التربوي بشكل منهجي على أداء الكوادر التعليمية في العراق، وتحليل الفجوات، وتحديد نقاط الضعف والقوة.

ثالثاً: أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى:

- تحديد مفهوم التدريب التربوي، وأهميته في تطوير العملية التعليمية.
- تحليل واقع برامج التدريب التربوي في العراق، من حيث الهيكل، الكفاءة، والفعالية.
- بيان أثر التدريب التربوي، في تحسين الأداء الوظيفي والمعرفي والتقني للكوادر التعليمية.

رابعاً: إشكالية البحث

يطرح هذا البحث عدة تساؤلات ومنها:

- مدى فاعلية التدريب التربوي الحالي في تطوير أداء المعلمين والمدرسين في العراق؟
- أبرز المعوقات التي تعترض تنفيذ برامج التدريب التربوي بفاعلية؟
- ما هي ملامح التدريب التربوي الناجح الذي يتوافق مع التحديات المحلية؟

خامساً: أهمية البحث من الناحية التطبيقية

- تتمثل الأهمية التطبيقية لهذا البحث في إمكانية الاستفادة منه من قبل:
- صناع القرار التربوي في وزارة التربية من أجل تحسين سياسات التدريب للخروج بنتائج مرضية.



دور التدريب التربوي كأداة لتنفيذ السياسات التعليمية في العراق

- المؤسسات التربوية لتخطيط برامج تدريب أكثر فاعلية.
- المدربين والمشرفين التربويين في إعداد خطط تدريب تراعي الحاجات الفعلية للمعلمين والمدرسين.

سادساً: منهجية البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة، وتحليل محتوى البرامج التدريبية المطبقة في العراق، واستقراء واقع الأداء التعليمي للكوادر وفق تقارير رسمية وغير رسمية.

أبرز الدراسات ذات الصلة بالموضوع:

١. عباس نجم عبد الخضير (٢٠١٦)

عنوان الدراسة: أثر التدريب على فاعلية المؤسسات التربوية الحكومية في العراق.
المنهج: وصفي تحليلي - عينة من مديري ومعلمي مدارس بغداد.
النتائج:

- وجود علاقة إيجابية بين التدريب وبين تحسين الأداء المؤسسي والتربوي.
- المعلمون الذين خضعوا لدورات تدريبية حديثة أظهروا مستوى أعلى من التفاعل داخل الصف.^١
- ٢. قصي العباس (٢٠١٨)
- عنوان الدراسة: دور التدريب التربوي في تطوير أداء مدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة.
- النتائج:

- أغلب المعلمين يفتقرون إلى استراتيجيات التدريس الحديثة.
- التدريب يُحسن مهارات التخطيط للدروس، واستخدام الوسائل التعليمية.
- الحاجة إلى برامج تدريب تفاعلية طويلة الأمد بدلاً من الدورات النظرية القصيرة.^٢
- ٣. هدى الداعي وآخرون (٢٠٠٦)

عنوان الدراسة: التعليم والتدريب في تنمية الموارد البشرية في العراق.
النتائج:

- النظام التدريبي يعاني من ضعف في التمويل، والهيكلية، والتقييم.
- التوصية بإنشاء مراكز تدريب مهني تربوي متخصصة تربط التدريب باحتياجات سوق العمل والتعليم.^٣

المطلب الاول: الإطار النظري

أولاً: مفهوم التدريب التربوي

يشير التدريب التربوي إلى مجموعة من العمليات التعليمية المخططة والمنظمة، التي تهدف إلى تطوير المعرفة والمهارات التربوية لدى المعلمين والمدرسين والعاملين في المجال التعليمي، من أجل رفع قدراتهم وتحسين أدائهم بما يتماشى مع متطلبات العملية التعليمية الحديثة. ويعرفه "أبو حطب" بأنه: "نشاط منظم يهدف إلى تنمية المهارات والخبرات والاتجاهات الإيجابية لدى المعلم لرفع كفاءته التعليمية".^٤

ثانياً: أهداف التدريب التربوي

يهدف التدريب التربوي إلى:

- رفع كفاءة المعلمين والمدرسين ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية.
- تحسين وتطوير أساليب التدريس والتقييم المستخدمة في الصفوف.
- تهيئة المعلمين والمدرسين الجدد لدخول الخدمة التعليمية بقدرة وكفاءة عالية.^٥
- دعم الرضا الوظيفي لدى المعلمين الذي يدعم تحقيق أهداف العملية التعليمية ويحسن مخرجاتها.

ولكي تحقق البرامج التدريبية للمعلمين أهدافها ، ينبغي أن ترتبط باحتياجات المعلمين الفعلية وترتبط بتطورات العصر ومستجداته وتعتمد على الجوانب التطبيقية التخصصية بشكل أساسي.^٦

ثالثاً: أنواع التدريب التربوي

١. التدريب قبل الخدمة: الشرح قبل الخدمة تدريب يُقدّم للمعلم قبل التحاقه بالتعليم.
- ب . التدريب اثناء الخدمة: أثناء الخدمة تدريب يستهدف المعلمين العاملين لتجديد المهارات وتحديث المعارف.
- ج . التدريب العملي/الورشي: يتم عبر ورش عمل تفاعلية قائمة على المحاكاة والتجريب والملاحظة.^٧

رابعاً: نماذج التدريب التربوي

١. نموذج كيركباتريك Kirkpatrick Model:

أحد أشهر النماذج في تقييم فعالية التدريب، ويعرف هذا النموذج على أنه نموذج معروف لتقويم البرامج التدريبية ويتضمن أربعة مستويات للتقويم وهي مستويات ردة الفعل Reaction - التعلم Learning - التطبيق (السلوك) Behavior - النتائج النهائية Kirkpatrick & Kirkpatrick, Results (2006). وفيما يلي تعريف لكل منهم:



- ١- ردة الفعل : يركز على تقويم ما إذا كان المشاركون لديهم ردة فعل إيجابية عن البرنامج.
- ٢- التعلم : ويعمل هذا المستوى على تقويم إلى أي مدى اكتسب المشاركون المعارف والخبرات والاتجاهات المستهدفة من هذا البرنامج.
- ٣- التطبيق : يركز هذا المستوى على تقويم إلى أي مدى طبق المشاركون ما تعلموه من سلوكيات مهنية أثناء التدريب أثناء أدائهم لعملهم المهني في حبرات الدراسة.
- ٤- النتائج النهائية ويقوم هذا المستوى النتائج النهائية الفعلية المتحققة نتيجة لتطبيق هذا البرنامج.^٨

٢. نموذج TPACK:

ويعد نموذج تيباك أحد الاتجاهات التي تدعم هذا التوجه، حيث تعتمد فلسفته على ضرورة التكامل بين معرفة المعلمين بالتقنية والمعرفة بمحتوى المادة الدراسية جنباً إلى جنب مع المعرفة بطرق التدريس الأنسب لمحتوى مادة التخصص كمتطلبات أساسية للتدريس الفعال حيث يتألف النموذج من سبع مجالات تركز على تطوير المعلم او المدرس هي:

- ١- المعرفة التقنية TK Technology Knowledge.
- ٢- المعرفة التربوية PK Pedagogical Knowledge.
- ٣- المعرفة بمحتوى مادة التخصص : CK Content Knowledge.
- ٤- المعرفة التقنية المتعلقة بمحتوى مادة التخصص TCK Technological content Knowledge.
- ٥- المعرفة التقنية التربوية TPK Technological pedagogical Knowledge.
- ٦- المعرفة بطرق تدريس محتوى مادة التخصص PCK Pedagogical content Knowledge.
- ٧- المعرفة التقنية والتربوية المتعلقة بتدريس مادة التخصص TPCK Technological.

٣. نموذج ADDIE:

يعتبر نموذج (ADDIE) أسلوب نظامي لعملية تصميم التعليم، بحيث يزود المصمم للبرامج التدريبية بإطار إجرائي يضمن أن تكون المنتجات التعليمية ذات فاعلية وكفاءة في تحقيق الأهداف والذي يشمل خمس مراحل وهي مرحلة التحليل للاحتياجات وتقديرها، وتصميم البرنامج التدريبي، وتطوير البرنامج بشكل مفصل، وتنفيذ البرنامج للفئة المستهدفة، واخيرا مرحلة التقييم، وهو نموذج مستخدم على نطاق واسع في تصميم البرامج التدريبية.^{١٠}



خامساً: خصائص التدريب التربوي الفعال

- لكي يكون التدريب فعالاً ومؤثراً، يجب أن يتصف بما يلي^{١١}:
- الاستناد إلى الاحتياجات التدريبية الفعلية للكوادر التعليمية.
- الاعتماد على أنشطة تفاعلية وتطبيقية أكثر من المحاضرات النظرية.
- مشاركة المتدربين في تصميم الأنشطة وتحديد الأهداف.
- إتاحة بيئة تعليمية محفزة تركز على تبادل الخبرات والتغذية الراجعة.
- التقييم المستمر أثناء وبعد التدريب، وربط النتائج بالأداء الواقعي.

سادساً: شروط نجاح العملية التدريبية

- هناك العديد من الشروط الواجب توافرها لنجاح العملية التدريبية ويمكن إجمالها بما يلي^{١٢}:
١. الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية وأن يتناسب مضمون برنامج التدريب مع الحاجات العملية للأفراد، وأن يتصدى لمعالجة مشكلات يواجهونها فعلياً.
 ٢. الاختيار السليم للمدربين بحيث يكون المدرب ملماً بالمادة التدريبية وقادراً على استخدام أساليب التدريب الحديثة، واختيار المتدربين بناء على الاحتياجات التدريبية لهم وللمنظمة.
 ٣. قبول الإدارة لنشاط التدريب عن اقتناع حقيقي فعندما تكون الإدارة مقتنعة بأهمية التدريب ودوره في تطوير المؤسسة فإنها تزيل العقبات أمام العملية التدريبية وتوفر الأدوات والإمكانيات المادية والبشرية اللازمة له.
 ٤. أن يتصف برنامج التدريب بالمرونة، فمحاولة تغيير ما اعتاد عليه الأفراد فجأة يلقى مقاومة عنيفة، ولهذا يستحسن إتاحة الفرصة لتجربة الطرق والوسائل الجديدة.
 ٥. تحديد أهداف وموضوعات التدريب بطريقة علمية مدروسة، بحيث يتم الربط بين الأهداف والاحتياجات التدريبية للمتدربين، ويتم تحقيق هذه الأهداف من خلال البرنامج التدريبي.
 ٦. توفير البيئة التدريبية المناسبة وتجهيزها بكافة الوسائل اللازمة للعملية التدريبية، وتوفير الأجهزة والمعدات لإنجاز العملية التدريبية بفاعلية.
 ٧. إيجاد بيئة مناسبة للمتدرب بحيث يطبق الأفكار والأساليب الجديدة التي اكتسبها في التدريب.

سابعاً: العلاقة بين التدريب التربوي وتطوير الأداء

يتجلى أثر التدريب في عدة محاور من أداء الكوادر التعليمية:

محور الأداء دور التدريب في تطويره المهارات الصفية تحسين إدارة الصف، تنويع الاستراتيجيات، ضبط الوقت المهارات التقييمية استخدام أدوات متنوعة للتقويم، بناء اختبارات



عادلة المهارات التقنية دمج التكنولوجيا، تصميم محتوى رقمي، التعليم الإلكتروني الاتجاهات والقيم تعزيز الحافز، الانفتاح على التغيير، الإيجابية المهنية.

إن التدريب التربوي لم يعد إجراء شكلياً، بل أصبح ضرورة وشرطاً أساسياً للنهوض بواقع التعليم وتطوير أداء الكوادر التعليمية، وتكمن فاعليته في كونه عملية مستمرة ترتبط بالحاجة الفعلية للكوادر التعليمية، وتنفذ وفق أسس علمية واضحة من أجل تحقيق التأثير الإيجابي المستدام.

المطلب الثاني: واقع التدريب التربوي في العراق

أولاً: نظرة عامة على النظام التدريبي في العراق

يعد التدريب التربوي أبرز الأدوات الأساسية لدى وزارة التربية التي تستخدمها من أجل تطوير التعليم في العراق، وقد أولت وزارة التربية العراقية هذا الجانب اهتماماً متزايداً، خصوصاً بعد عام ٢٠٠٣، من خلال افتتاح مراكز التدريب التربوي في جميع المحافظات وتنفيذ دورات مهنية فنية وإدارية متنوعة.

وبالرغم من الجهود المبذولة، ما زال التدريب التربوي يعاني من اختلالات بنيوية وتنفيذية جعلت أثره محدوداً في تطوير الكوادر التعليمية بالشكل المطلوب.

ثانياً: المؤسسات المعنية بالتدريب التربوي في العراق

تشمل أبرز الجهات المنفذة لبرامج التدريب التربوي ما يلي:

- المديرية العامة للتدريب التربوي (وزارة التربية).
 - معاهد إعداد المعلمين والمعلمات.
 - كليات التربية (برامج التطوير المهني).
 - مراكز التدريب التربوي في المديرية العامة للتربية في المحافظات.
 - جهات دولية شريكة مثل: منظمة اليونسكو، البنك الدولي، اليونيسيف.
- ملاحظة: بعض المحافظات وخاصة في إقليم كردستان، تتمتع بهيكل تدريبي ومؤسسات تدريبية أكثر استقلالية وحدثة مقارنة بالمناطق الأخرى.

ثالثاً: خصائص البرامج التدريبية المنفذة

من خلال مراجعة تقارير وزارة التربية، ودراسات ميدانية (مثل دراسة "الخضيري ٢٠١٦" و"قصي العباس ٢٠١٨")، تتضح الخصائص التالية:

إن الدورات التي تقام يغلب عليها الطابع النظري، وتكون محدودة من حيث محاكاة الواقع الصفي، ومن ناحية التنفيذ كثير من البرامج تنفذ بطريقة تقليدية (محاضرات، بدون أدوات تفاعلية). والمدة الزمنية قصيرة المدى (٣-٥ أيام غالباً) ولا تسمح بتعمق حقيقي. وإن التقييم في



دور التدريب التربوي كأداة لتنفيذ السياسات التعليمية في العراق

الغالب يكتفى بتقييم شكلي للمشاركين دون متابعة الأداء لاحقا، وغياب حوافز حقيقية للمشاركة الطوعية، ما يقلل من فاعلية الاستفادة من هذه الدورات.

رابعا: واقع التدريب التربوي في العراق

من اجل ان يضفى على البحث طابعا علميا ويمنح نتائج اكثر دقة ومصادقية قام الباحث بعمل استبيان لكوادر ادارات المدارس التابعة الى قسم تربية الدجيل والتابع الى المديرية العامة لتربية صلاح الدين / وزارة التربية، وتم التفاعل مع الاستبيان من قبل ٤٣٣ معلم ومدرس في القضاء المذكور وكانت النتائج كما مرفق بالجدول ادناه:



مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية ٢٠٢٦ المجلد ١٦ / العدد ١٠



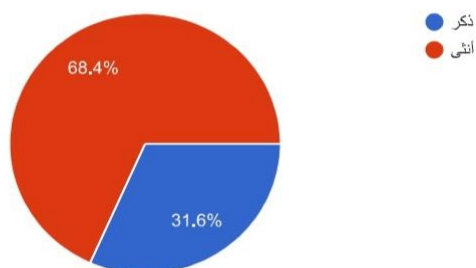


دور التدريب التربوي كأداة لتنفيذ السياسات التعليمية في العراق

نسخ

الجنس

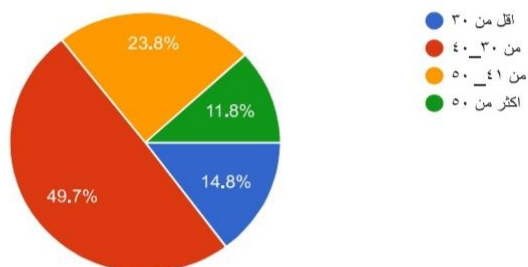
ردًا 433



نسخ

العمر

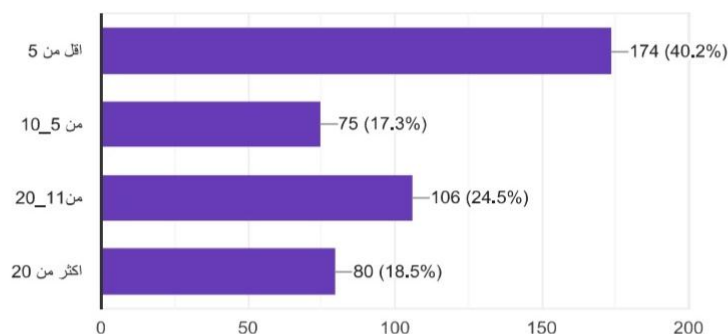
ردًا 433



نسخ

عدد سنوات الخدمة

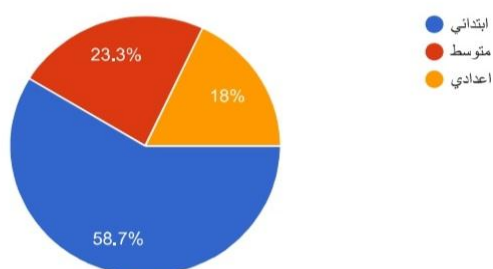
ردًا 433



نسخ

المرحلة التي تُدرّسها

ردًا 433

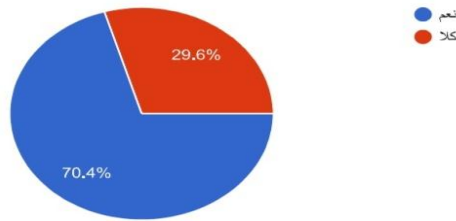


دور التدريب التربوي كأداة لتنفيذ السياسات التعليمية في العراق

نسخ

هل سبق لك وأن اشتركت بدورات تدريبية تطويرية خلال آخر عامين

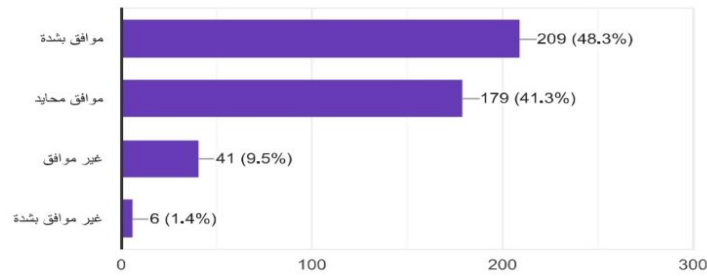
رذا 433



نسخ

كانت موضوعات الدوره التدريبية مرتبطة باحتياجاتي الفعلية

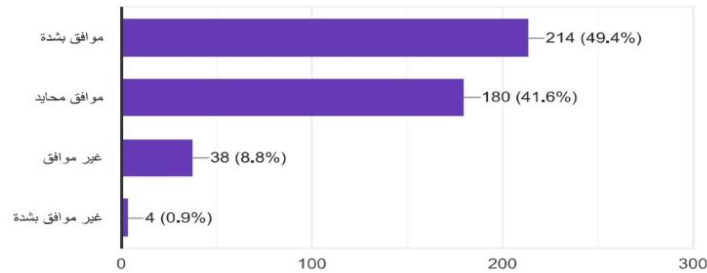
رذا 433



نسخ

تناول التدريب استراتيجيات حديثة في التدريس

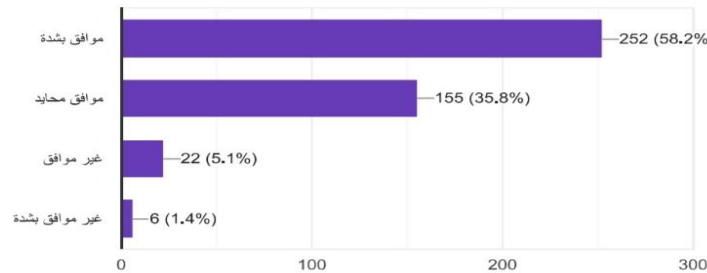
رذا 433



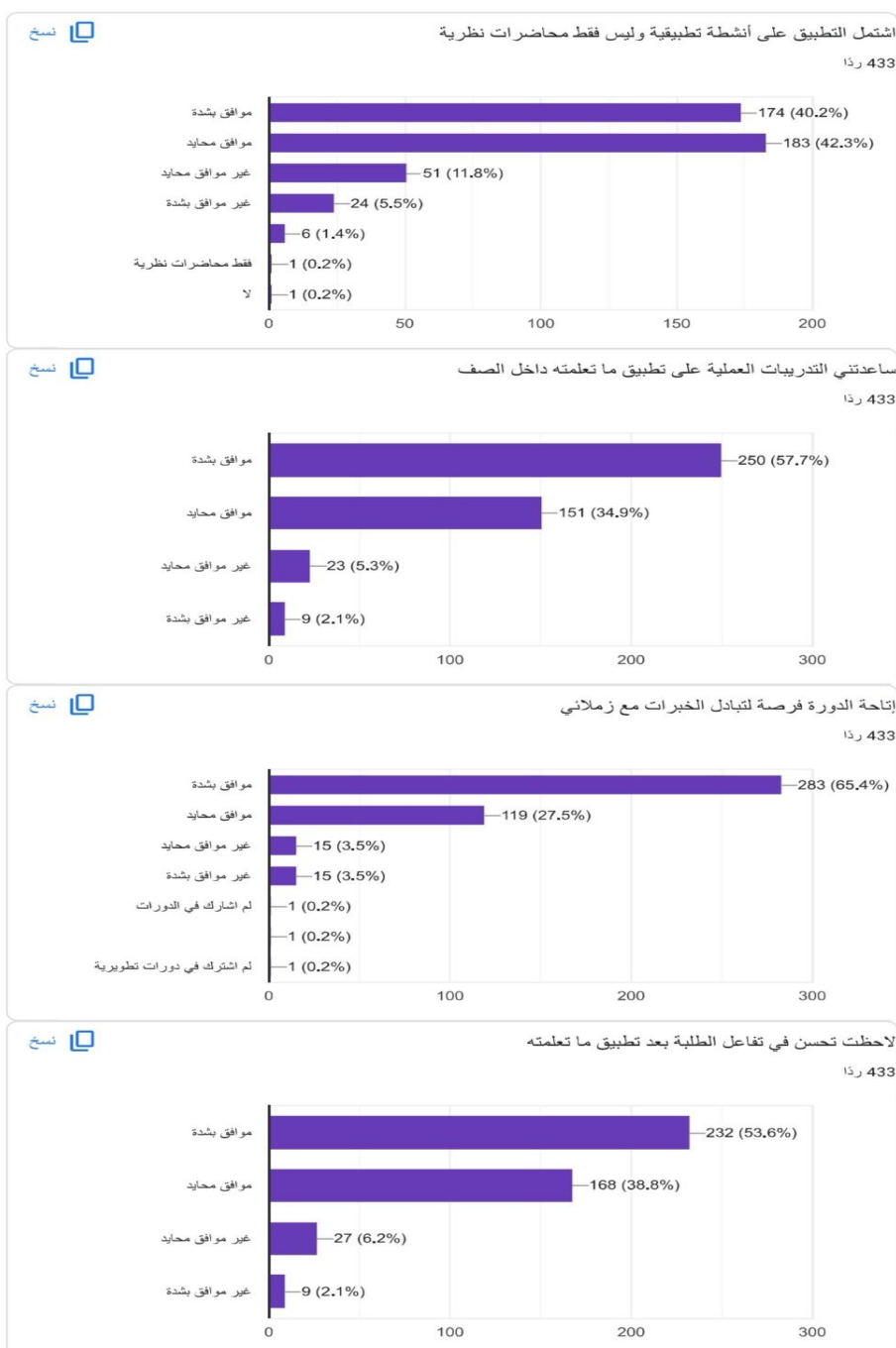
نسخ

استخدم المدرب أمثلة واقعية من البيئة التعليمية

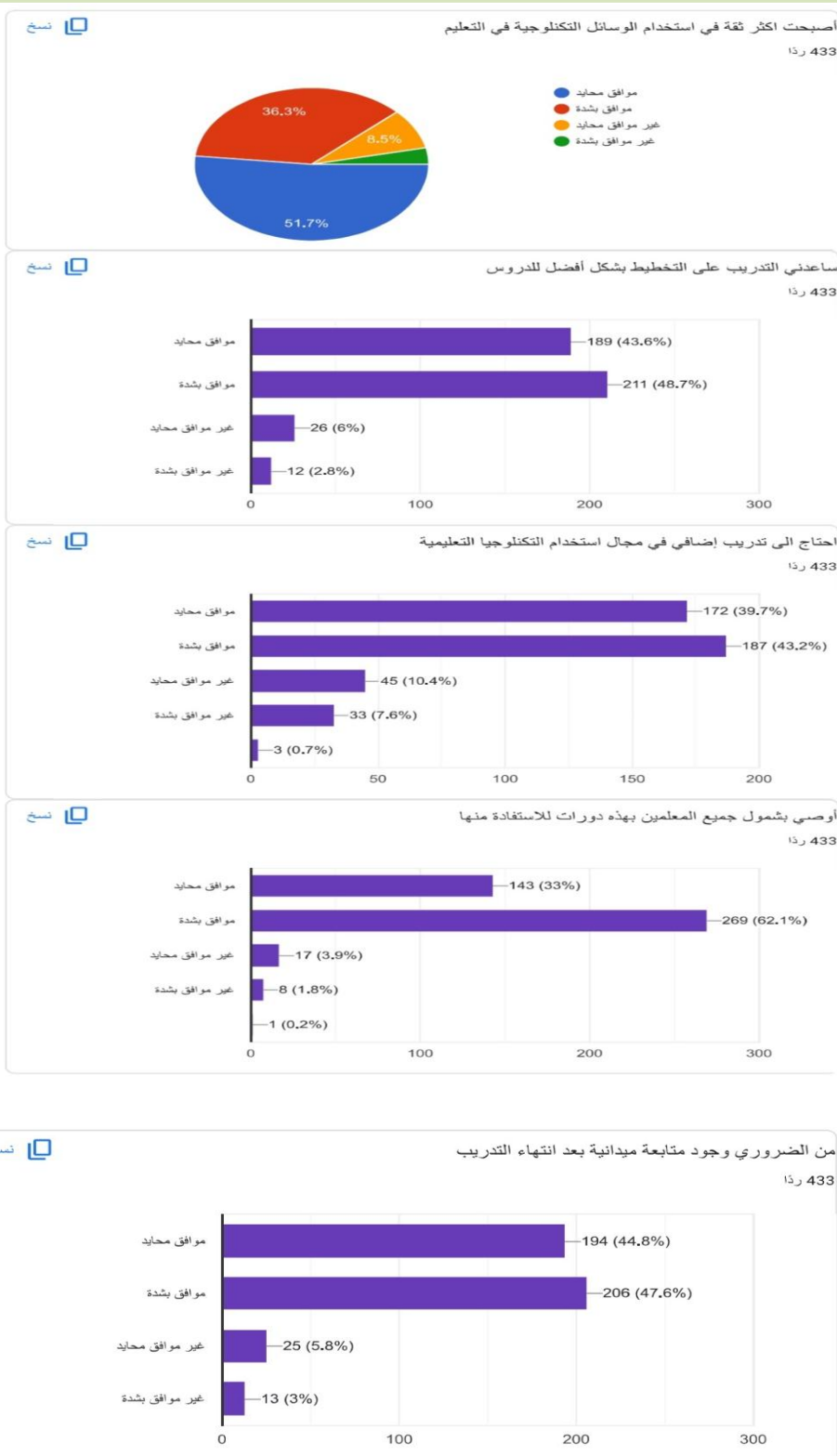
رذا 433



دور التدريب التربوي كأداة لتنفيذ السياسات التعليمية في العراق



❖ دور التدريب التربوي كأداة لتنفيذ السياسات التعليمية في العراق ❖



❖ شكلت نسبة الإناث ٦٨.٤% بينما شكلت نسبة الذكور ٣١.٦% من نسبة المشاركين.



- ❖ بالنسبة للعمر فقد كانت نسبة الذين تقل اعمارهم عن ٣٠ سنة ١٤.٨% بينما شكل نسبة الذين تتراوح اعمارهم بين ٣٠ الى ٤٠ سنة ٤٩.٧% وهي النسبة الاكبر، وقد كانت نسبة الذين اعمارهم بين ٤١ الى ٥٠ ٢٣.٨% اما الذين يبلغون اكثر من ٥٠ سنة فكانت نسبتهم ١١.٨%.
- ❖ من حيث الخدمة الوظيفية فكانت نسبة الذين تقل خدمتهم الوظيفية عن ٥ سنوات ٤٠.٢% بينما الذين تبلغ خدمتهم الوظيفية من ٥ الى ١٠ سنوات ١٧.٣% اما الذين خدمتهم ١١ سنة فما فوق فهي ٤٣% .
- ❖ المراحل التي يدرسونها فتوزعت نسبهم بين ٥٨.٧% في الابتدائي و ٢٣.٣% المتوسط بينما بلغت نسبة الذين يدرسون مراحل الاعدادية ١٨%.
- ❖ من حيث نسبة اشتراك المعلمين والمدرسين في الدورات التربوية التطويرية التي يقيمها الاعداد والتدريب التربوي فقد بلغت نسبة ٧٠.٤% نسبة المشتركين اما الذين لم يشتركوا بالدورات التطويرية فقد بلغت نسبتهم ٢٩.٦%.
- ❖ من ناحية مواضيع الدورة التطويرية ومدى احتياجاتهم الفعلي لمثل هذه المواضيع فقد كانت نسبة موافق بشدة ٤٦% بينما المحايد بلغت ٤١% و ١١% بين غير موافق وغير موافق بشدة.
- ❖ من حيث تناول التدريب لاسراتيجيات حديثة للتدريس فكانت نسبة موافق ٤٩% بينما محايد ٤١% والغير موافق بنسبة ١٠%.
- ❖ استخدام المدرب لأمثلة واقعية من البيئة التعليمية فقد كانت نسبة موافق ٥٨% بينما المحايد ٣٥% وغير موافق ٦%.
- ❖ من حيث استخدام أنشطة تطبيقية وليس فقط نظرية فقد كانت نسبة موافق ٤٠% بينما المحايد ٤٢% وغير موافق ١٨%.
- ❖ من حيث تطبيق ما تم تعلمه في الدورة التطويرية في داخل الصف فكانت نسبة الموافق ٥٧.٧% بينما المحايد ٣٤.٩% والغير موافق ٧%.
- ❖ إتاحة الفرصة لتبادل الخبرات بين الزملاء في الدورة فكانت نسبة موافق ٦٥.٤% بينما المحايد ٢٧.٥% وغير موافق ٨%.
- ❖ من حيث ملاحظة المعلمين والمدرسين تحسن تفاعل الطلبة بعد تطبيق ما تعلموه فكانت نسبة الموافق ٥٣.٦% بينما المحايد ٣٨.٨% والغير موافق ٩%.
- ❖ ومن حيث ثقتهم في استخدام الوسائل التكنولوجية في التعليم فقد كانت نسبة موافق بشدة ٣٦.٦% بينما المحايد ٥١.٧% والغير موافق ٨.٥%.

❖ دور التدريب التربوي كأداة لتنفيذ السياسات التعليمية في العراق ❖

- ❖ من حيث مساعدة التدريب للمتدربين بالتخطيط بشكل افضل للدروس فكانت نسبة موافق بشدة ٤٨.٧% بينما المحايد ٤٣.٦% بينما غير موافق ٩%.
- ❖ من حيث احتياج المتدربين الى تدريبات اضافية فقد كانت الاجابة بنسبة ٤٣.٢% للموافق بشدة بينما المحايد ٣٩.٧% بينما غير موافق بنسبة ١٩%.
- ❖ من حيث رأيهم بشمول جميع الكوادر التربوية بهذه الدورات التطويرية فقد كانت نسبة موافق بشدة ٦٢.١% والمحايد بنسبة ٣٣% بينما غير موافق بنسبة ٥%.
- ❖ من حيث وجوب المتابعة الميدانية بعد التدريب فقد كانت نسبة موافق بشدة ٤٧.٦% بينما المحايد ٤٤.٨% بينما غير موافق ٩.٣%.

خامسا: تقييم أثر التدريب التربوي على الكوادر التعليمية

تشير العديد من المصادر والتقارير وايضا معلومات الاستبيان الذي قام بها الباحث إلى أن أثر التدريب لا يزال دون المستوى المطلوب فقد كانت النسبة الاكبر بين الكوادر التربوية هم من المعينين الجدد والذين ليس لديهم الخبرة الكافية في التعليم فخدمتهم الوظيفية اقل من خمس سنوات وهؤلاء يحتاجون الى دورات تطويرية مكثفة من اجل الوصول الى نتائج مقبولة وايضا ان هناك نسبة لا يستهان فيها من الذين لم يشتركوا في الدورات التدريبية التربوية وايضا مواضيع الدورات التدريبية ومنهجها ليس بالمستوى المطلوب وغياب الوسائل التكنولوجية الحديثة التي من الممكن ان تلبي احتياجاتهم بالإضافة الى عدم وجود متابعة ميدانية دقيقة بعد الدورات التدريبية من اجل تطبيق ما تم تعلمه في الدورات التدريبية على ارض الواقع وداخل الصف.^{١٤}

سادسا: معوقات التدريب التربوي في العراق

ان التدريب التربوي في العراق يعاني من عدة معوقات التي بدورها تحد من فاعليته، والتي يمكن ان نوجز أبرزها في الآتي:

- نقص التمويل والدعم الحكومي: عدم وجود اي دعم مالي للدورات التي تقام.
- ضعف البنية التحتية التدريبية: عدم وجود قاعات مجهزة، شحة في الحواسيب، وأدوات العرض.
- نقص المدربين المؤهلين: بعض البرامج تنفذ على يد موظفين لا يملكون الخبرة التربوية الكافية.
- عدم وجود نظام وطني شامل وموحد لتخطيط التدريب التربوي وتقويمه.
- قلة الربط بين نتائج التدريب التربوي وأداء المعلمين والمدرسين داخل الصف.
- ضعف الحوافز: لا توجد مكافآت حقيقية، ولا امتيازات وظيفية ولا دعم معنوي مرتبط بالتدريب.
- عدم مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين واحتياجاتهم المتباينة.

سابعا: مقومات نجاح البرامج التدريبية

يكون نجاح البرامج التدريبية بتوفر المقومات التالية^{١٥}:

١. وضوح وتحديد أهداف البرنامج التدريبي: ويتم ذلك بتحديد الأداء الذي سيتقنه المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي.
 ٢. تحفيز المتدربين لإقناعهم بأهمية البرامج التدريبية في تلبية حاجاتهم من زيادة المعرفة وتحسين المهارات.
 ٣. استمرارية عملية التدريب: أي أن عملية التدريب عملية مستمرة تبدأ بالتدريب قبل العمل، وتستمر طوال الحياة المهنية، نظراً للمستجدات المتغيرة.
 ٤. أن تتوفر لدى المتدربين الرغبة والقناعة بأهمية التغيير والحاجة إلى التدريب، والذي يهدف إلى معالجة المشاكل التي يواجهها المتدربون ويغطي احتياجاتهم في العمل.
 ٥. الاختيار السليم للمدربين والمتدربين في البرامج التدريبية بحيث يكون المدرب ملماً بالمادة التدريبية وقادراً على استخدام أساليب التدريب الحديثة، واختيار المتدربين بناء على الاحتياجات التدريبية لهم وللمنظمة.
 ٦. توفير البيئة التدريبية الملائمة وتجهيزها بكافة الوسائل اللازمة للعملية التدريبية.
- ونظراً لأهمية البرامج التدريبية للمنظمات، فقد تم اعتماد أربعة أبعاد رئيسية لقياس فاعلية تطبيق البرامج التدريبية هي: اختيار المتدربين وأساليب التدريب ومكان التدريب، ووقت البرنامج التدريبي.

ثامنا: نظرة تحليلية

إن ضعف أثر التدريب التربوي في العراق لا يعود إلى غياب البرامج بحد ذاتها، وإنما يعزى إلى وجود خلل في:

- المنهجية (التصميم العشوائي دون دراسة مسبقة للاحتياج).
 - التنفيذ (غياب التدريب العملي وطرق التعليم النشط).
 - التحفيز والمتابعة (عدم وجود مكافأة أو تقويم بعد التدريب).
- ويمكن القول إن التدريب ما يزال نشاطاً شكلياً في أغلب الأحيان، ما يتطلب تغييراً جذرياً في آلية تصميمه وتطبيقه وربطه بخطط تطوير التعليم الشاملة.

الخاتمة

لقد أصبح من المسلمات به، أن التدريب التربوي هو العمود الفقري لتطوير التعليم في أي دولة، لا سيما في الدول التي تمر بتحديات سياسية واقتصادية ومجتمعية مثل العراق. وقد ظهر لنا من خلال البحث أن واقع التدريب التربوي في العراق يعاني من فجوات هيكلية وميدانية تعرقل تحقيق الأهداف المطلوبة، رغم توفر الجهود المشجعة. لقد اتضح لنا من خلال مراجعة الدراسات السابقة، وتحليل واقع البرامج التدريبية، أن أثر التدريب لا يكون فعالاً بمستوى الطموح إلا عندما يُبنى على تخطيط علمي، وينفذ بأساليب تفاعلية ويرتبط بتقويم واقعي، ويتكامل مع رؤية جوهرية شاملة لإصلاح التعليم. ومن هنا فإن هذا البحث يدعو وزارة التربية العراقية، والمؤسسات التربوية والتعليمية، والجهات الدولية الداعمة للعملية التربوية، إلى التعامل مع التدريب التربوي كأداة أساسية واستراتيجية وليست نشاطاً ثانوياً، لأنه في جوهره يمثل استثماراً في الإنسان - المعلم - الذي يقع عليه العبء الأكبر في بناء الأجيال وتعزيز جودة التعليم من أجل اسير بالعملية التربوية الى الامام.

التوصيات

استناداً إلى ما ورد في المباحث السابقة من تحليل الواقع التدريبي، ومراجعة الدراسات السابقة واستعراض الأدبيات والممارسات المحلية، يمكن تقديم توصيات لتعزيز التدريب التربوي في تطوير أداء الكوادر التعليمية في العراق:

١. إعداد خطط تدريب مبنية على الاحتياجات الفعلية:
 - ضرورة إجراء تحليل دقيق لاحتياجات المعلمين قبل تصميم البرامج التدريبية.
 - تخصيص برامج حسب المرحلة الدراسية والتخصص (ابتدائي، متوسط، إعداديات علمية وأدبية...).
٢. التحول من التدريب النظري إلى العملي التفاعلي:
 - التركيز على ورش العمل، والمحاكاة الصفية، والتدريب القائم على حل المشكلات.
 - دمج أدوات التكنولوجيا والواقع الافتراضي لتقريب بيئة الصف من بيئة التدريب.
٣. اعتماد نظام تقويم شامل متعدد المستويات:
 - استخدام نموذج Kirkpatrick لتقويم التدريب (الرضا، التعلم، السلوك، النتائج).
 - متابعة الأداء بعد التدريب من خلال إشراف ميداني أو استبانات دورية.
٤. تأهيل المدربين وبناء كوادر وطنية تدريبية:
 - إنشاء برامج إعداد مدربين "TOT - Training of Trainers" في كل محافظة.



دور التدريب التربوي كأداة لتنفيذ السياسات التعليمية في العراق

- اختيار المدربين وفق معايير أكاديمية ومهنية واضحة، لا وفق اعتبارات إدارية.
- ادخال المدربين دورات تأهيلية وتطويرية داخل وخارج القطر من اجل اكتساب خبرات اضافية والاطلاع على نظم الدول المتقدمة ونقل الخبرات للاستفادة منها داخل القطر
- ٥. تشجيع التدريب الإلكتروني والتعليم المستمر عن بُعد:
- دعم منصات إلكترونية خاصة بالتدريب التربوي.
- توفير محتوى رقمي متجدد يشمل: استراتيجيات تدريس حديثة، طرائق تقويم، مهارات رقمية.
- ٦. ربط التدريب بالمسار الوظيفي والترقيات:
- جعل المشاركة الفعالة في البرامج التدريبية جزءاً من تقييم الأداء السنوي.
- منح امتيازات مالية أو وظيفية للمشاركين المتميزين في التدريب.
- ٧. توسيع الشراكات المحلية والدولية:
- الاستفادة من خبرات الجامعات، المنظمات الدولية (مثل اليونسكو، اليونيسيف) في تصميم وتنفيذ التدريب.
- عقد اتفاقيات تبادل خبرات مع الدول التي تمتلك تجارب ناجحة (مثل الأردن، تركيا، ماليزيا،... الخ) وايفاد الكوادر التعليمية اليها.
- ٨. توفير بنية تحتية مناسبة لمراكز التدريب:
- تأهيل المراكز التربوية القائمة وتجهيزها بأحدث الاجهزة، وإنترنت قوي، وبيئة تعليمية جاذبة.
- تخصيص ميزانيات مستقلة ومستدامة للتدريب ضمن خطط الوزارة السنوية.

الهوامش

- ^١ عباس نجم عبد الخضير، "أثر التدريب على فاعلية المؤسسات التربوية في العراق". مجلة دراسات تربوية واجتماعية، العدد ٢٢(٤)، (العراق: ٢٠١٦)، ص ٤١١-٤٣٦.
- ^٢ قصي العباس، "دور التدريب التربوي في تطوير أداء مدرسي اللغة العربية"، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد ٢٤(١٠٢)، (العراق: ٢٠١٨)، ص ١٣٧-١٥٨.
- ^٣ هدى الدعيمي، وإيمان عبد الكاظم، "التعليم والتدريب في تنمية الموارد البشرية في العراق"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد ٥، السنة الثانية، (العراق: ٢٠٠٦)، ص ٨٢.
- ^٤ فؤاد أبو حطب، أسس علم النفس التربوي، (القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٩٨)، ص ٦٩-٨٥.
- ^٥ منى الخطيب، "التنمية المهنية للمعلمين"، مجلة التربية المعاصرة، (مصر: ٢٠١١)، ص ٤٠١.
- ^٦ حنان عبدالسلام عمر حسن، "تأثير برنامج تدريبي قائم على نموذج تيباك TPACK في تنمية الاداء التدريسي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الاساسي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين الشمس، القاهرة، مصر، ٢٠١٨، ص ٢٣٧-٢٣٨.

^٧ سمير حسن، "انماط التدريب التربوي واثرها على اداء المعلمين"، مجلة جامعة الكوفة، (العراق: ٢٠١٤)، ص ٦١.

^٨ خالد بن ابراهيم الدغيم، تهاني ابراهيم السلوم، "تقويم برنامج التطوير النوعي للمعلمين "خبرات" في ضوء نموذج "كيرك باتريك" من وجهة نظر المعلمين المتحقين به"، مجلة كلية التربية، العدد ١١٠، (مصر: ٢٠٢٠)، ص ٧٦٨.

^٩ حنان عبدالسلام عمر حسن، مصدر سبق ذكره، ص ٢٢٥.

^{١٠} نادر محمود محمد عواد: تطبيق نموذج (ADDIE) على برامج التدريب في وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين، ٢٠١٨، ص ٤.

^{١١} UNESCO Teacher Education Resource Pack. Paris: UNESCO Publishing, 2006.

^{١٢} نادر محمود محمد عواد، مصدر سبق ذكره، ص ٢٢.

^{١٣} الجدول والبيانات من عمل الباحث.

^{١٤} التقييم بناء على البيانات المأخوذة نت الاستبيان.

^{١٥} نادر محمود محمد عواد: مصدر سبق ذكره.

المصادر:

البحوث والدوريات

١- الخضير، عباس نجم عبد، أثر التدريب على فاعلية المؤسسات التربوية في العراق. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، العدد ٢٢ (٤)، (العراق: ٢٠١٦).

٢- قصي العباس، "دور التدريب التربوي في تطوير أداء مدرسي اللغة العربية"، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد ٢٤ (١٠٢)، (العراق: ٢٠١٨).

٣- الدعمي، هدى، عبد الكاظم، ايمان، "التعليم والتدريب في تنمية الموارد البشرية في العراق"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد ٥، السنة الثانية، (العراق: ٢٠٠٦).

٤- الخطيب، منى، "التمية المهنية للمعلمين"، مجلة التربية المعاصرة، (مصر: ٢٠١١).

٥- حسن، سمير، "انماط التدريب التربوي واثرها على اداء المعلمين"، مجلة جامعة الكوفة، (العراق: ٢٠١٤).

٦- الدغيم، خالد بن ابراهيم، السلوم، تهاني ابراهيم، "تقويم برنامج التطوير النوعي للمعلمين "خبرات" في ضوء نموذج "كيرك باتريك" من وجهة نظر المعلمين المتحقين به"، مجلة كلية التربية، العدد ١١٠، (مصر: ٢٠٢٠).

الرسائل والاطاريح

٧- حسن، حنان عبدالسلام عمر، "تأثير برنامج تدريبي قائم على نموذج تيباك TPACK في تنمية الاداء التدريسي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الاساسي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين الشمس، القاهرة، مصر، ٢٠١٨.

٨- عواد، نادر محمود محمد، تطبيق نموذج (ADDIE) على برامج التدريب في وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين، ٢٠١٨.



المنظمات

UNESCO Teacher Education Resource Pack. Paris: UNESCO Publishing, 2006.-٩

بيانات وجداول من اعمال الباحث

١٠- الجدول وليبيانات من عمل الباحث بناء على الدراسة.

١١- بناء على المعلومات المأخوذة من الاستبيان.

Sources in English

Research and Journals

- 1- Al-Khudairi, Abbas Najm Abdul, The Impact of Training on the Effectiveness of Educational Institutions in Iraq. Journal of Educational and Social Studies, Issue 22(4), Iraq: 2016.
- 2- Qusay Al-Abbas, "The Role of Educational Training in Developing the Performance of Arabic Language Teachers," Journal of the College of Basic Education, Issue 24(102), Iraq: 2018.
- 3- Al-Da'mi, Huda, and Abdul-Kadhim, Iman, "Education and Training in Human Resource Development in Iraq," Journal of Economic and Administrative Sciences, Issue 5, Year 2, Iraq: 2006.
- 4- Al-Khatib, Mona, "Professional Development for Teachers," Journal of Contemporary Education, Egypt: 2011.
- 5- Hassan, Samir, "Types of Educational Training and Their Impact on Teacher Performance," Journal of the University of Kufa, (Iraq: 2014).
- 6- Al-Dughaim, Khalid bin Ibrahim, and Al-Saloum, Tahani Ibrahim, "Evaluating the 'Experiences' Teacher Development Program in Light of Kirkpatrick's Model from the Perspective of Participating Teachers," Journal of the Faculty of Education, Issue 110, Egypt: 2020.

Theses and Dissertations

- 7- Hassan, Hanan Abdel Salam Omar, "The Impact of a Training Program Based on the TPACK Model on Developing the Teaching Performance of Social Studies Teachers in Basic Education," Unpublished Master's Thesis, Ain Shams University, Cairo, Egypt, 2018.
- 8- Awad, Nader Mahmoud Muhammad, "Applying the ADDIE Model to Training Programs in the Ministry of Education and Higher Education in Palestine," Unpublished Master's Thesis, Hebron University, Palestine, 2018.

Organizations

9- UNESCO Teacher Education Resource Pack. Paris: UNESCO Publishing, 2006.

Data and Tables from the Researcher's Work

10- Table and data compiled by the researcher based on the study

11- Based on information obtained from the questionnaire.

