



جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط القومي
الدراسات العليا
برنامج الماجستير المهني

بحث بعنوان
تخطيط برامج تدريب المعلمين
اثناء الخدمة في مصر
(رؤية مستقبلية)
The Planning for in - Service Teacher Training programs in Egypt
(future vision)
لاستكمال متطلبات

الحصول على الماجستير المهني "التخطيط للتنمية المستدامة"
اعداد

نعمه عبد الظاهر فرغلي عبد الكريم

إشراف

أ. د. دسوقي عبد الجليل
استاذ التخطيط التربوى مركز التخطيط
الاجتماعى والثقافى المعهد القومى
للتخطيط

2022م

فهرس الموضوعات

الموضوع	رقم الصفحة
المستخلص العربي والانجليزي	2
المقدمة	3
مشكلة البحث	5
اهداف البحث	6
اهمية البحث	6
حدود البحث	7
منهج البحث	7
مصطلحات البحث	7
الدراسات السابقة	9
العقيب على الدراسات السابقة	15
الاطار النظري	16
تجارب بعض الدول في تدريب المعلمين اثناء الخدمة	30
الاجراءات المقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين في مصر رؤية مستقبلية	32
النتائج	35
التوصيات	35
المراجع	36

المستخلص العربي

هدفت الدراسة الى معرفة كيفية التخطيط لبرامج التدريب للمعلمين اثناء الخدمة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى أن استجابة لأدوار المعلم الأساسية في المنظومة التعليمية ظهرت توجهات محلية وعالمية كثيرة للاهتمام بنموه المهني، ويبدو ذلك جليا من خلال الدراسات والبحوث والمؤتمرات المختلفة التي اهتمت بالنمو المهني للمعلم وتدريبه؛ فقد أوضحت الادبيات المتاحة ان التحديات الموجودة بالمؤسسات التعليمية تتطلب أن يتم النمو المهني للمعلمين من خلال إعدادهم الإعداد الجيد، فمعلموا القرن الحادي والعشرين يواجهون كثيرا من المسؤوليات والمشكلات التي تتعلق بالأجيال الجديدة وكيفية إعدادهم للمشاركة البناءة في النهوض بالمجتمعات في ضوء التنمية المستدامة. لتحقيق الدور الفاعل والمميز للمعلم فإن ذلك يتطلب تكوينه و إعدادا جيدا قبل وأثناء الخدمة لمواجهة الواقع التعليمي من جهة والتحديات المستقبلية من جهة اخرى .

الكلمات المفتاحية:

التخطيط- برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة- رؤية مستقبلية

Abstract

The study aimed to know how to plan training programs for in-service teachers. The study used the descriptive approach. The study concluded that in response to the teacher's basic roles in the educational system, many local and international trends emerged to pay attention to his professional growth, and this is evident through studies, research and various conferences that focused on teacher professional growth. his training; The previous studies has made it clear that the challenges in educational institutions require that the professional growth of teachers be accomplished through preparing them well. Twenty-first century teachers face many responsibilities and problems related to new generations and how to prepare them for constructive participation in Advance societies in the light of sustainable development.

system is linked to the quality of the teacher's performance.

To achieve the active and distinguished role of the teacher, this requires his formation and preparation before and during the service to face the educational reality on the one hand and the future challenges on the other . .

Keywords:

planning, in-service teacher training programs, future vision

المقدمة

يسود العالم اليوم العديد من التحديات والتحولات خاصة في مجال العلم، أثرت في حياة الإنسان والمجتمعات على اختلاف طبائعها ونظمها، حيث تشهد المجتمعات حالياً تحولات من نوع جديد والتي يحدد بدايتها بفترة الستينات من القرن الماضي مما كان لها تأثيرها البالغ من التعليم والمعلم⁽¹⁾.

وبما أن المدرسة والمعلم جزء من العملية التعليمية، والتي هي جزء من المجتمع المتغير والمتطور فهي كفيلة بتغيير كافة أوجه الحياة، بما في ذلك سلوك البشر.

ومن هنا كان تدريب المعلمين أثناء الخدمة ضرورياً كي يستطيع المعلمون التأقلم مع المتغيرات الجارية. وبالرغم من أن النقد المستمر الموجه لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فإن هذه البرامج ستظل واحدة من أكثر التوجهات والأساليب المستخدمة شيوعاً لتدعيم التنمية المهنية للمعلمين⁽²⁾.

إن التدريب يرتبط بالتعليم ارتباطاً وثيقاً حيث يساند التعليم في إعداد قوة العمل وتكوينها، أما آليات التدريب الحديثة كالكمبيوتر وشبكات الاتصال والانترنت فهي تمكن الأفراد من الحصول على المعرفة في كل زمان ومكان، فهدف التربية الحالي في ضوء التغيرات والاتجاهات العالمية هو تمكين الإنسان من أن يكون نفسه من خلال التعلم الذاتي والتعليم المستمر⁽³⁾.

وهناك العديد من الأبحاث والدراسات التي أوضحت أن برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة تعتبر الإعداد الحقيقي للمعلم، لأنها تقوم على تلبية احتياجاته التدريبية التي بدورها تنمي مهاراته التدريسية. منها دراسة، "مريم حسين علي" (2016)⁽⁴⁾، وكذلك دراسة كل من "Henning 2002"⁽⁵⁾، "Chong

(1) نبيلة بلعيد سعد، تطوير نظام المعلمين بمرحلة التعليم الأساسي بالجمهورية الليبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، مقدمة إلى قسم أصول التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس، 2012.

(2) تشونمي يان، شوانجن هي (2011م)، تدعيم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة مجلة مستقبلات، مجلة فصلية للتربية المقارنة، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة العدد 160، ص 817.

(3) عزة ياقوت ياقوت العزب، (2004م)، تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، مقدمة إلى قسم أصول التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس، ص 3.

(4) مريم حسين علي عبد الرسول، التنمية المهنية للقيادات المدرسية بمملكة البحرين، تصور مقترح للتطوير، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، 2016، ص: 194.

(5) Henning, Mary Elizabeth. Social studies curriculum in a professional development school partnership, Ph.D. Dissertations & Theses, Dissertation Abstracts International, The Pennsylvania State University, United States, 2002.

2003⁽¹⁾، "Stotsky 2004"⁽²⁾، "Heller 2010"⁽³⁾، "صافيناز محجوب ، رحاب علواني 2012⁽⁴⁾ حيث اكدت على اهمية وضرورة التنمية المهنية للمعلمين، من خلال إعدادهم الجيد داخل كليات التربية واثاء الخدمة، ومما سبق يتضح الأهمية الكبيرة لتدريب المعلم أثناء الخدمة، حيث إن هذا التدريب يعد عملية نمو مستمرة، تتم بعد احتكاك المعلم بالمشكلات الواقعية، وتتيح له الفرصة بأن يكون متجدداً ومتطوراً في مهنته، ومتوافقاً مع مجموعة المتغيرات المحيطة به.

هذا، وغدت المعرفة على أنها ذات قيمة كبيرة وتعتبر من الاصول الاستراتيجية وعامل ذو قيمة في زيادة الميزة التنافسية للمنظمات وذلك نتيجة للانفجار المعرفي الذي صاحب حركة العولمة بقواها التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية⁽⁵⁾.

وترجع أهمية المعرفة إلى تبني فكرة الإبداع عن طريق تجديد مبدأ تدفق الأفكار بحرية. فإن المعرفة أداة لتحفيز المنظمات على تشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية، لخلق معرفة جيدة والكسب المسبق عن العلاقات غير المعروفة والفجوات في توقعاتهم⁽⁶⁾.

استناداً لما تقدم فقد جاء هذا البحث لتسليط الضوء على تخطيط برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة كي يتم بناء معلم ذو كفاءة وفاعلية في مجتمعه ووضع رؤية مستقبلية لتلك البرامج لتتواءم مع مستجدات العصر الراهن.

-
- (1) Chongdarakul, W. 2003, The Relationships between Thai Secondary School Social Studies Teachers' Beliefs about Civic Education, Epistemological Beliefs and Classroom Practices: A Model for Thai In-Service Professional Development. , Doctoral Dissertation, Portland State University, Portland,
 - (2) Stotsky S. , 2004. The Stealth Curriculum: Manipulating America's History Teachers, Thomas B. Fordham Foundation. p.54.
 - (3) Joan I. Heller, Mayumi Shinohara, Luke Miratrix , Sophia Rabe Hesketh and Kirsten R. Daehler, 2010, Learning Science for Teaching: Effects of Professional Development on Elementary Teachers, Classrooms, and Students, SREE Conference Abstract Template,

(4) صافيناز محجوب شنييرة ، رحاب علواني " دور تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية " ، بحث مقدم لمركز البحوث والاستشارات ، جامعة قاريونس ، 2012 ، ص : 4 .

(5) زكريا سالم سليمان (2008م)، تطوير الأداء الإداري بالمدارس الثانوية العامة بمصر في ضوء مدخل إدارة المعرفة، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى قسم أصول التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس، ص3.

(6) عماد حسين (2012م)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية: من إدارة الأفراد إلى إدارة المعرفة، ورشة عمل شرم الشيخ، جمهورية مصر العربية، 12 - 15 مارس.

مشكلة البحث

على الرغم من أن الأهمية التي توليها وزارة التربية والتعليم لقضية تدريب المعلمين أثناء الخدمة للمعلمين ورغم وجود اللجنة العليا للتدريب، وكذلك الإدارة العامة للتدريب ومراكزها المتعددة والبرامج التي تقدم من خلالها على مختلف المستويات إلا أن المتأمل لهذه البرامج والأنشطة يكتشف شكلية العديد منها وعدم تعمقها وأنها توضع في الغالب بعيداً عن الاحتياجات الحقيقية للمعلمين حيث يشوبها بعض جوانب القصور، منها تضائل دور المدرسة إلى حد كبير كمصدر من مصادر المعرفة⁽¹⁾

بالإضافة إلى ذلك ضعف مستوى البرامج التدريبية التي تقدم للعاملين بالمدارس وعدم مراعاتها لاحتياجاتهم وقدراتهم، وضعف الدور الذي تقوم به وحدات التدريب والتقييم داخل مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في تقديم برامج التنمية المهنية للعاملين بالمدرسة⁽²⁾

يمكن ملاحظة أنه من خلال عمل الباحثة كمديرة في إحدى المدارس المتعددة المراحل التي تشمل من مرحلة رياض الأطفال إلى الثانوية العامة، لاحظت من خلال الاطلاع على سجلات نتائج الطلاب في بعض المواد وهي على سبيل المثال لا الحصر نتيجة الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي الذي يتم خلاله البحث 2021-2022 أن مادة ICT، وكذلك الرياضيات والمستوى الخاص للمرحلة الابتدائية، نسبة النجاح فيها بأعلى من 65% لا تتعدى 40% وكذلك مادة المهارات المهنية 60% وتعد تلك المواد حديثة على المرحلة حيث أنها من مواد منظومة التعليم الحديثة 2.0 كذلك الرياضيات 63% وهي نسبة توضح انخفاض مستوى تحصيلهم في مقرر هذه المواد نتيجة عدم التدريب الكافي للمعلمين للمنظومة الحديثة، وكذلك المرحلة الإعدادية مواد اللغات (مستوى رفيع) والمواد العلمية علوم ورياضيات بالرغم من أن المرحلة لا زالت حلقة ثابتة بعيدة عن النظم الحديثة لتطوير التعليم في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي 2.0 أو المرحلة الثانوية بالنظام الإلكتروني الذي يفقد المعلم مهاراته التكنولوجية للتعامل فيه نتيجة عدم تفعيل دور التدريب الحقيقي ويتضح مما سبق انخفاض بعض تقديرات المواد وخاصة العلوم

(1) ج.م.ع، (2004م)، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، المجالس القومية المتخصصة، الدورة الحادية والثلاثون، القاهرة، سبتمبر - يونيو.

(2) ناجية محمد عبد الله عصر (2008م)، تطوير الأداء الإداري بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى قسم التربية المقارنة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص 119.

والرياضيات لانها فى تطور مستمر كمادة ومقرر بينما المعلم لا يزال يستخدم الطرق التقليدية ويعزف عن التدريب والتطور ..

ومن هنا يبرز أهمية وجدوى التنمية المهنية للمعلمين فى علاج المستوى المنخفض للجودة التعليمية و من أهم مؤشراتها مستوى تحصيل الطلاب من خلال الاهتمام بنوعية إعداد المعلمين من حيث إتقانهم للمواد الدراسية واستخدامهم مهارات التدريس وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية مما يؤدي إلى الارتقاء بمستوى أدائهم العلمي والمهني والفني.⁽¹⁾

ويمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

كيف يمكن التوصل لإجراءات مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال التخطيط لهذه البرامج؟

والذي يتفرع عنه ما يلي:

- 1- ما الاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة؟
- 2- ما مستوى برامج التدريب الحالية ؟
- 3- ما اهم الصعوبات التي تعوق تنفيذ برامج التدريب للمعلمين أثناء الخدمة؟
- 4- ما المقترحات لمعالجة الصعوبات التي تواجه تنفيذ برامج التدريب أثناء الخدمة؟

أهداف البحث

تتحدد أهداف البحث فيما يلي:

الهدف الرئيسى هو الوصول إلى توصيات وإجراءات عملية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين بمصر أثناء الخدمة من خلال التخطيط لهذه البرامج.

- 1) التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة.
- 2) التعرف على مستوى برامج التدريب الحالية للمعلمين أثناء الخدمة.
- 3) التعرف على الصعوبات التي تعوق تنفيذ برامج التدريب للمعلمين أثناء الخدمة.
- 4) طرح بعض التوصيات والاجراءات المقترحة لمعالجة الصعوبات التي تواجه تنفيذ برامج التدريب أثناء الخدمة.

أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث الذى تتناوله هذه الدراسة وهو التخطيط لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فيما يلي:

- (1) منصور السيد شيته ، 2013 عمليات وضع استراتيجيات التدريب أثناء الخدمة والعمليات العلمية ، طرابلس ، وزارة التربية والتعليم، ص 27.

1. يلعب التدريب دوراً هاماً وبارزاً في نجاح العمليات التربوية ويعتبر من المواضيع الهامة والداعمة للعاملين بشكل عام والمعلمين بشكل خاص.
2. تبصير المسؤولين من راسمي السياسة التعليمية ومتخذي القرار بمستوى البرامج التدريبية المعمول بها حالياً وايضاً الصعوبات التي تعوق عملية التنفيذ.
3. توجيه الاهتمام نحو برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة في اطار التنمية المهنية المستدامة
4. الاستفادة من الاتجاهات المعاصرة في مجال التدريب اثناء الخدمة بما يتناسب مع المجتمع المصري.

حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على:

1. الحدود الزمنية:
يستغرق البحث العام الدراسي (2021/2022) ثمانية اشهر من اكتوبر 2021.
2. الحدود البشرية: معلمو المواد الثقافية.
3. الحدود الموضوعية: هو برنامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة في مصر وينتمى الى مجال التخطيط التربوي.

منهج البحث

تستعين الدراسة بالمنهج الوصفي باعتباره انسب المناهج البحثية اتساقاً مع طبيعتها و لاجابة على اسئلتها لتحقيق اهدافها.

مصطلحات البحث:

1- مفهوم التخطيط ، والتخطيط في أبسط معانيه هو تدخل مقصود للتأثير على حركة التغيير التلقائية بقصد زيادة سرعتها مع توجيه مسارها لتحقيق أهداف محددة في ضوء إمكانيات محددة وفي وقت محدد ، والتخطيط عملية لا تتم في ذاتها ولذاتها وإنما يرتبط التفكير فيها ورسم سياستها وتنفيذ إجراءاتها بعملية التنمية ولذلك نجد أن المصطلحين مقترنين ببعضهما والتفكير في احدهما يقود إلى التفكير في الآخر ، وبعض تعريفات التخطيط تركز على أمور مثل : صناعة الاختيارات والقرارات ، والبعض الآخر يركز على تحديد الإمكانيات والتوقيتات .¹

(1) د. دسوقي عبد الجليل، (2019) تخطيط التعليم ، مقرر دراسي، معهد التخطيط القومي، ص 7

2- التخطيط: هو مجموعة العمليات الذهنية التمهيدية القائمة على اتباع المنهج العلمي والبحث الاجتماعي وادواته التي تستهدف تحقيق اهداف معينة محددة وموضوعة بقصد رفع المستوى الاقتصادي او الاجتماعي او الثقافي او هذه المستويات جميعا بما يحقق سعادة ونمو المجتمع.¹

التخطيط التربوي : هو رسم للسياسة التعليمية بكامل صورتها مع مراعاة اوضاع البلد السكانية والاقتصادية والاجتماعية وأوضاع الطاقة العاملة وذلك من اجل تنمية وتطوير العنصر البشري الذي هو رأس مال كل اساس لذا فهو العملية المتصلة المستمرة التي تتضمن اساليب البحث الاجتماعي ومبادئ وطرق التربية وعلوم الادارة والاقتصاد وغايتها ان يحصل الطالب على تعليم كافي ذو اهمية واضحة وعلى مراحل محددة وان يتمكن كل فرد من في المجتمع على الحصول على فرصة تعليمية ينمي بها قدراته ويسهم اسهاما فعالا بك لما يستطيع في تقدم بلاده في شتى النواحي الاجتماعية والاقتصادية الذي يكون مهما ويحدث تغيير نوعي في المنظمة وتمارسه الادارة العليا وتأثيره بعيد المدى.²

البرنامج program:

يعرف البرنامج في معجم المصطلحات التربوية والنفسية بأنه "مجموعة من الأنشطة والممارسات العلمية التي تهدف إلى تدريب الأفراد في مجال معين لتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم بما يتفق مع الخبرات التعليمية للمدربين ونموهم وحاجاتهم، وفق تخطيط وتنظيم هادف ومحدد"⁽³⁾. ويعرفه مجدي عزيز إبراهيم بأنه " يتضمن بجانب الخبرات المقررة المعتادة مجموعة من الخبرات الإضافية، التي تناسب مستوى الطلاب العقلاني، لتنمية قدراتهم بدرجة معقولة، مما تساعدهم على إظهار خبراتهم "⁽⁴⁾. ويعرف البرنامج في هذا البحث إجرائياً بأنه مجموعة من الأنشطة المخطط لها، والمنظمة والهادفة التي تساعد المدربين علي اكتساب المعارف والمهارات والممارسات العلمية اللازمة لنموهم المهني من أجل رفع مستوى أدائهم، وزيادة معارفهم.

التدريب: جميع البرامج الطويلة أو القصيرة أو الورش الدراسية، وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات، أو ما شابه ذلك، والتي تهدف في مجموعها الى رفع مستوى المعلمين والمعلمات في ناحية او اكثر من النواحي التي تشكل الأداء الكلي في المهنة⁽⁵⁾

(1) عبد الله عبد الدائم (1993) التخطيط التربوي ، اصوله واساليبه الفنية و تطبيقاته في البلاد العربية ، دار العلم للملايين ،

ط1، بيروت لبنان ، ص 11

(2) رمزي أحمد (2006) التخطيط التربوي ماهيته ومبرراته وأسس ، دار الوفاء للطباعة والنشر ومكتبة الوفاء القانونية ،

الاسكندرية ، مصر ، ص 7

(3) حسن شحاتة وزينب النجار (2003): معجم المصطلحات التربوية والنفسية (الدار المصرية) ، مصر، ص 74.

(4) مجدي عزيز إبراهيم (2009): معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، ط1، (القاهرة ، عالم الكتب) ص 196.

(5) خالد طه ، (2004) إعداد المعلم وتدريبه، منشورات جامعة دمشق ، دمشق ، ص 12

التدريب أثناء الخدمة:

النشاطات التي تنفذ وتطبق في المدرسة او مجموع من المدارس التي تقدمها مؤسسات أخرى تساعد المدرسين في تحسين وتطوير تدريبهم وادائهم ونموهم أثناء خدمتهم⁽¹⁾

التنمية المهنية Professional Development:

يعرفها عبد السلام مصطفى (2000م)⁽²⁾ بأنها " عملية تعليم وتعلم مستمرة مدي الحياة، تساعد المعلمين في تنمية معارفهم وأفكارهم وقدراتهم، حيث تمتد من خبرات برامج الإعداد قبل الخدمة وحتى خبرات التعلم الذاتي وبرامج التدريب في أثناء الخدمة إلي نهاية المستقبل المهني.

ويعرفها حسين بشير محمود (2008م)⁽³⁾ بأنها "عملية طويلة المدى تبدأ بعد تعيين المعلم في الوظيفة عقب التخرج، وتستمر طوال سنوات عمله بالمهنة بهدف رفع مستوى كفاءته، واكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائه إلي الأفضل من خلال مجموعة من البرامج، والأنشطة، والوسائل، والسياسات، والممارسات، وغير ذلك من فاعليات مرتبطة بطبيعة عمله". وتعرف في هذا البحث إجرائياً بأنها "عملية مستمرة تهدف إلي تنمية الأداء المهني للمعلمين واكتساب المعارف والمهارات في ضوء برنامج مخطط له، وذلك بهدف الارتقاء بمستوي أدائه لتحقيق الأهداف المنشودة".

الدراسات السابقة

1- الدراسة الاولى:⁽⁴⁾ معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة " هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي على عينة الدراسة المكونة من (٤٨٥) معلماً ومعلمة، وجاءت النتائج بالنسبة للمعوقات على النحو التالي: وجود معوقات لعدم تقديم الوزارة لحوافز مادية ومعنوية للمعلمين المتدربين ، وجود معوق عدم أخذ رأي المعلمين في احتياجاتهم التدريبية ، وجود معوق تعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة ، وجود معوق قلة استخدام الحاسوب في التدريب.D.C.L

(1) مها عبد الباقي: (٢٠٠١) المتطلبات التربوية لتحقيق الجودة التعليمية " كتاب دراسات تربوية في القرن الحادي والعشرين ، الاسكندرية ص 25

(2) عبد السلام مصطفى (2000): أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، القاهرة، دار الفكر العربي، ص: 318.

(1) حسين بشير محمود، التنمية المهنية للمعلم لأغراض التقويم، المركز القومي لامتحانات والتقويم التربوي، مؤتمر التعليم الثانوي، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2008 ص: 2.

(4) مصطفى عبد الجليل ابو عطوان (٢٠٠٨) معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة.

2- الدراسة الثانية⁽¹⁾ هدفت الدراسة الى لقاء الضوء على واقع تدريب المعلمين اثناء الخدمة وتناول البحث قضية الشكوى العامة من عدم توفر معلم لغة عربية للناطقين بغيرها جيد، وحاول الوصول إلى أسباب ذلك كي يتعامل مع القضية من منظور يساعد على التغلب عليها، فكان من بين أبرز الأسباب محافظة المقررات الدراسية التي تقدم إلى الطلاب على أشكالها وقوالها التقليدية، وذلك فضلا عن المواد المؤهلة لخريج معلمين، وتلك المواد تقدمها مؤسسات مختلفة، حيث لوحظ أنها تغفل مواد كثيرة تعتبر أساسية ومؤثرة في نوعية المعلم، وفي الإطار النظري لهذا الموضوع تناول الباحث مفهوم التدريب وأهميته، ثم تعرض لأساليب التدريب وسبل تقويمها، واتخذ الباحث من ذلك مدخلا للحديث عن واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وتوصل البحث إلى عدة أسباب يمكن أن يعزى إليها مضمون شكوى عدم توفر المعلم الجيد، ومن هذه الأسباب ما يعود إلى المعلم نفسه، ومنها ما يعود إلى المدربين والإدارة التربوية. ثم وضع البحث تصورا عاما لما ينبغي من وجهة نظر الباحث - أن يكون عليه حال التدريب حتى يؤدي ثماره.

3- الدراسة الثالثة⁽²⁾ هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مجال إدارة الصف كما يراها المعلمون أنفسهم، في الصفوف الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في مدارس التعليم العام بمحافظة مدينة دمشق، والتعرف على أثر كل من المتغيرات المستقلة مثل : الصف الذي يدرسه المعلم، الجنس، المؤهل العلمي، المؤهل التربوي، سنوات الخبرة، واعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة (229) معلما ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية بسيطة وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لقياس درجة احتياجات المعلمين التدريبية، وقد أشارت النتائج إلى أن الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مجال إدارة الصف كانت بنسبة مرتفعة بشكل عام وبنسبة (80 %) وأن أكثر المشكلات شيوعاً : الشغب والعدوانية، والإهمال في النظافة، والدراسة، وأبرز أسباب المشكلات : ضعف قدرة المعلم على إدارة الصف، وقلة تعاون أولياء الأمور . كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين من أفراد العينة في تحديد مدى الاحتياجات عزى إلى متغير الجنس، ومتغير سنوات الخبرة، ومتغير المؤهل التدريبيات العلمي، ومتغير المؤهل التربوي. في حين وجدت فروق تعزى لمتغير الصف الذي يعلمه المعلم.

(1) فؤاد روش (2012). واقع تدريب المعلمين اثناء الخدمة، مجلة الدراسات اللغوية والادبية، عدد خاص جامعة بني سويف،

مصر ص ص 309 - 330

(2) براءة الخطيب (2013) الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي في مجال الإدارة الصفية كما يراها المعلمون. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة دمشق، سورية

4- الدراسة الرابعة: (1) هدفت الدراسة التعرف إلى واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة ، من وجهة نظر المعلمين والمعلمات ، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة ، وقد أعدوا لهذا الغرض استبانة مكونة من (46) فقرة موزعة على خمسة محاور ، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحافظة غزة موزعين على المديرية الست، وقد تكونت عينة الدراسة من (580) معلماً ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

1. حاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى وجود أهداف محددة سلفاً ، لأن وجود هذه الأهداف يساعد على نجاح هذه البرامج ، وبالتالي تطوير أداء المعلمين والمعلمات المشاركين فيها. 2
2. . حاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى التخطيط لها، ويكون منطلقاً من واقع العلمية التعليمية ومن احتياجات المتدربين المختلفة، وأهمية مشاركة المعلمين في كافة عمليات البرنامج من تخطيط ومشاركة في التنفيذ ومشاركة في التقييم والمتابعة. 3
3. . توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 =$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في تدريب المعلم أثناء الخدمة بالمدارس الثانوية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الجنس والفروق لصالح الذكور، ولمتغير المؤهل العلمي والفروق لصالح حملة مؤهل البكالوريوس، ولمتغير سنوات الخدمة والفروق لصالح من لديهم سنوات خدمة من 6 - 10 سنوات ، ولمتغير عدد الدورات والفروق لصالح من لديه دورتان فأكثر.
4. . أظهرت الدراسة أنه كي يمكن الوصول إلى سبل تطوير البرامج التدريبية للمعلمين يجب الأخذ بعدد من الاعتبارات من أهمها: تناسب الموضوعات التي تعرض على المعلمين والمعلمات، وتكامل عناصرها، ومناسبتها لمؤهلات المعلمين المختلفة ، وخبراتهم ، وإيجاد أنشطة اختيارية ، وذلك يثير الدافعية لديهم لحضور البرامج التدريبية التي تعالج احتياجاتهم ومشكلاتهم.

5- الدراسة الخامسة : (2) هدفت هذه الدراسة للكشف عن الواقع والمأمول في تدريب المعلمين بالسودان، تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين بالسودان وحيث تم اختيار عينة من ولايات السودان عبارة عن ولاية الخرطوم لعدة أسباب تعادل أكثر من خمس ولايات من حيث عدد السكان

(1) فؤاد علي العاجز، عصام حسن اللوح، ياسر حسن الاشقر(2016) واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانية اثناء الخدمة

بمحافظة غزة ، مجلة الجامعة الاسلامية، مج 18، ع 2 ص ص 1-59

(2) إبراهيم عثمان (2017) الواقع والمأمول في تدريب المعلمين بالسودان، مجلة جامعة البطانة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلد

5 عدد 1،

والولاية الوحيدة التي فيها تنوع سكاني من كل ولايات السودان ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة لنتائج مهمة أهمها ما يلي:

ضعف التنسيق بين وزارة التربية والتعليم وكليات التربية في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، التأثير السالب من إلغاء معاهد تأهيل وتدريب المعلمين التابعة لوزارة التربية والتعليم، التأثير السالب من إلغاء الدبلوم الوسيط للمعلمين أثناء الخدمة بكليات التربية بالجامعات السودانية، إسناد تدريب المعلمين لجامعة السودان المفتوحة وهي غير مؤهلة للتدريب من ضعف احتكاك المتدربين بالاستاذة ويمثل تعليم عن بعد وليس تدريب للمعلمين. تقدمت الدراسة بتوصيات أهمها: أن تكون لكل كلية تربية في السودان أربعة مدارس تجريبية على الأقل ، مدرستين للمرحلة الثانوية (بنين، بنات) ومدرستين لمرحلة التعليم الأساسي (بنين، بنات)، والأهتمام بمدارس التعليم قبل المدرسة، الأهتمام بالتربية العملية وأن تكون فترتها كافية، خمسة عشر أسبوع على الأقل، ضرورة التعامل مع الأقسام التربوية بكليات التربية، بأنها الأقسام الأساسية، وليست أقسام مساعدة ، حتى تقوم بدورها التربوي، في إعداد وتدريب المعلمين.

6- الدراسة السادسة : (1) هدفت الدراسة إلي تسليط الضوء على التخطيط التربوي ودوره في التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الثانوية بمحلية أم درمان» دراسة تقييمية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين وذلك من خلال التعرف على أبرز المشكلات التي تواجهه ووضع المقترحات الآتية والاستراتيجية التي تساعد في حل المشكلات. استخدم الباحثان المنهج الوصفي وقد تكون مجتمع الدراسة من 1109 معلم ومعلمة يعملون بالمدارس الثانوية و15 من المشرفين التربويين. اختار الباحث عينة طبقية بسيطة بلغت 200 معلماً ومعلمة و6 من المشرفين التربويين بمحلية أم درمان. استخدم الباحثان الاستبانة والمقابلة كأدوات رئيسة لجمع البيانات المطلوبة وجهت الاستبانة الي كل أفراد العينة من المعلمين بينما أجريت المقابلات مع عينة المشرفين التربويين بإدارة المرحلة الثانوية محلية أم درمان. ولتحليل البيانات إحصائياً استخدم برنامج الحزم الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS. خلصت الدراسة إلي نتائج عديدة أهمها:

غياب التخطيط التربوي السليم الذي أدى إلي حدوث العديد من المشكلات التي أثرت سلباً في عملية تدريب المعلمين وتمثل ذلك في عدم وجود البيئة التدريبية الجاذبة وقلة عدد الدورات التدريبية المقدمة للمعلمين بالإضافة إلي عدم وجود المسح التربوي الدقيق عن احتياجات المدارس الثانوية من المعلمين.

(1) بانقا طه الزبير (2018) تقييم دور التخطيط التربوي في التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر

المعلمين والمشرفين التربويين بمحليين ام درمان ، مجلة كلية التربية الاساسية، العدد 40، ص ص 35-46

وفي ضوء تلك النتائج خلصت الدراسة الي عدة توصيات منها: الإهتمام بالتخطيط التربوي السليم الذي يساعد في توفير بيئة التدريب الجاذبة للمعلمين وصياغة المنهج ليتمكن المعلم المتدرب من الفهم العميق لبنية الإطار المعرفي الذي يدرسه لاسيما وأن زيادة عدد الدورات التدريبية للمعلمين مهمة جداً في عملية التخطيط التربوي.

7- الدراسة السابعة : (1) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التحديات الإدارية، البشرية، التقنية، المالية التي تواجه إقامة البرامج التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، ولتحقيق تلك الأهداف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الدراسة الاستبانة على كافة عينة الدراسة المكون من (3.9) معلم بالمرحلة الثانوية بمدينة الرياض، أشارت النتائج إلى أن هناك موافقة بدرجة متوسطة بين أفراد الدراسة على التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، حيث تأتي التحديات المالية بالمرتبة الأولى بدرجة عالية، يليها التحديات الإدارية، ثم التحديات التقنية وجاءت جميعها بدرجة متوسطة، وفي الأخير تأتي التحديات البشرية كأقل التحديات التي تواجه إقامة البرامج التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

8- الدراسة الثامنة : (2) هدف البحث، التعرف على برامج تدريب المعلمين في ضوء متطلبات إدارة المعرفة. واستخدم البحث المنهج الوصفي للتعرف ماهية برامج تدريب المعلمين في ضوء، متطلبات إدارة المعرفة والتعرف على واقع هذه البرامج في مصرفى محاولة للوصول إلى بعض الإجراءات المقترحة لتطوير هذه البرامج، وتوصل البحث لمجموعة من النتائج من أهمها :تدريب المعلمين يتسم بالمركزية الشديدة ويفتقد التكامل بين الهيئات المسؤولة عن التدريب، قلة الكفاءات البشرية القادرة علي التعامل مع نظم الاتصال الفعال وتكنولوجيا المعلومات.

ضعف الاهتمام بتبادل المعلومات بين وحدة التدريب بالمدرسة والمدارس الأخرى ، وبين وحدات التدريب الإدارات وجود قصور في اختيار الأنشطة التدريبية المناسبة لتحقيق أهداف البرامج .

(1) علي القحطاني(2019). التحديات التي تواجه إقامة برامج تدريب لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم. مجلة جامعة

الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع 11، ج 4، ص 127 - 174.

(2) فاطمة حنفي محمود هلال(2019) تطوير برامج تدريب المعلمين في مصر في ضوء متطلبات إدارة المعرفة. مجلة كلية التربية،

جامعة بني سويف ، عدد يناير الجزء الثاني، ص ص 94 - 112

9- الدراسة التاسعة: 1 تهدف الدراسة الراهنة الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين اعداد معلمة التربية الفكرية اثناء الخدمة بجوانبها المختلفة (نفسيا تربويا - مهنيا) وتنمية العديد من المفاهيم المحيطة لدى الطالبات ذوات الإعاقة العقلية البسيطة تكونت عينة الدراسة من 20 من المعلمات اللاتي يعملن في مؤسسات التربية الفكرية (حكومي وخاص) بمحافظة القليوبية ، وعددهم 15 من أمهات الطالبات ذوات الإعاقة العقلية البسيطة وقد تم استخدام مقياسي اعداد معلم التربية الفكرية اثناء الخدمة ودليل ملاحظة ولي الامر لتنمية المفاهيم لدى الطلاب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى اعداد معلم التربية الفكرية اثناء الخدمة وتنمية المفاهيم لدى الطلاب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة.

10- الدراسة العاشرة: 2

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق سياسة تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس شرقي القدس من وجهة نظرهم، حيث استخدم الباحثان المنهج الكيفي، من خلال إجراء المقابلات والتي تمت على عينة المجموعة البؤرية مكونة من (5) معلمات من مدارس شرقي القدس، وأظهرت نتائج الدراسة أن الرؤية التربوية لمركز تدريب المعلمين تتميز بحرصها على مواكبة التقدم التكنولوجي ومتطلعة لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين من خلال تدريب المعلمين لاكتساب مهارات وأساليب ومضامين هامة تساعد في تطوير عملية التعلم، فالدورات التي يقيمها المركز تتناول المجالات التي تساعد المعلمين وتنمي مهاراتهم وتمكنهم من مواجهة التحديات والتطورات، كما أظهرت الدراسة أن السيرة التعليمية المهنية في المركز تساعد في خلق وتشجيع إدارة حوار مستمر بين كافة الطبقات والمجموعات المختلفة وذلك من خلال الدورات التي تضم نسيج متنوع من المعلمين من كافة المناطق في شرقي القدس، وأظهرت أن برامج الاستكمال التي يقدمها المركز تساعد في تطوير مهارات المعلمين وقدراتهم وتساعد على التقدم في سلم التدرج الوظيفي، وأشارت إلى ضرورة استخدام أساليب تدريبية حديثة ملائمة لتحقيق الهدف، ومن ناحية أخرى أشارت إلى عدم وجود مراعاة واهتمام كاف في برامج المركز ودوراته لحاجات المعلم وظروفه الشخصية وهذا يثقل عليه في تنظيم وقته و على حساب صحته وهو مضطر للتماشي مع ذلك رغم ثقل التكاليف من اجل التقدم في السلم

(1) هناء فتحي محمد الخولي(2020) اعداد معلم التربية الفكرية اثناء الخدمة وعلاقته بتنمية بعض المفاهيم لدى عينة من

الطلاب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، مجلة العلوم التربوية، عدد الثالث ، ج 7، ص ص 71- 104

(2) عريب الوعري، محمد اماره (2021) واقع تطبيق سياسة تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس شرقي القدس من وجهة نظره، المجلة العربية للنشر العلمي ، عدد 35 ،

الوظيفي و احيانا يجد المعلم نفسه غير قادر على تنفيذ برنامج الاستكمال بنجاحة على ارض الواقع، مما يضر بجودة المخرجات، ومن هذا المنطلق أوصت الدراسة بوجوب مراعاة الدورات التدريبية للاحتياجات الشخصية للمعلمين، وضرورة العمل على توافق محتوى البرنامج التدريبي و واقع الحجرة الصفية، وبضرورة اهتمام الوزارة بتقديم الحوافز المادية والمعنوية لكي تتلاءم مع جميع المعلمين، وأيضا العمل على تطوير شخصي للمعلمين المتدربين، والاهتمام بمواقيت وموقع عقد هذه الدورات ومهني للمعلم كإنسان يحمل رؤية تربوية اجتماعية وقيمية وإعطائه فرصة للتقدم في سلم التدرج الوظيفي، وضرورة البحث المستفيض عن المشكلة التي تعود إلى السياسات غير التربوية بل الخاصة بالموازنات أو بأمور أخرى والتي قد يكون وراءها تحقيق أهداف أخرى. الكلمات المفتاحية: سياسة التدريب، أثناء الخدمة، مدارس شرقي القدس.

التعقيب على الدراسات السابقة

موقع ومكانة البحث الراهن من الدراسات السابقة :

1- اوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اهمية دور المعلم في تطوير العملية التعليمية ومواكبتها للتغيرات التكنولوجية المتطورة فعند الاهتمام به وتنميته مهنيا وعلميا تحدث التنمية المستدامة المنشودة للعملية التعليمية .

2- اوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

ركزت الكثير من الدراسات على اهمية دعم وتمويل الحكومة لبرامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة بتوفير احدث التقنيات وتجهيز القاعات المتطورة . بينما يهدف الدراسة الحالية الى الاكتفاء الذاتي بقدر الامكان حيث يقوم بالتدريب اكثر الزملاء كفاءة كلا في مجاله حيث يتم التدريب داخل اسوار المؤسسة التعليمية مع الاستعانة بالمجتمع الخارجى كلا في اختصاصه مثل اساتذة الجامعات للمواد الدراسية الحديثة , المتخصصين في الشؤون المالية والادارية بالادارات والوزارات وغيرها من المساهمات الاجتماعية .

3- اوجه أستفادة الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة :

- بلورة الفكرة البحثية للبحث الحالية.
- التعرف على المناهج والأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة.

- ساهمت في بناء متغيرات البحث الحالي.
- تفرد هذا البحث لعملية التخطيط لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من منظور مستقبلي .

الاطار النظري للبحث: المبحث الأول

1- مفهوم ومجالات وأهداف البرامج التدريبية:

إن طبيعة العصر الحالي وتحديات العولمة تحتم وجود نوعية جديدة من المعلمين عالية الكفاءة، رفيعة المستوى الأكاديمي والمهني والثقافي والأخلاقي، فليس هناك بد من تغير النظام التعليمي القائم على التلقين والاستظهار إلى نظام آخر يكون فيه المعلم هو الوسيط المشجع الذي يطلق طاقات المتعلمين ويأخذ بأيديهم لكي يضعهم على الطريق ليكتسبوا وليحصلوا على مكتسبات العلم الحديث⁽¹⁾.

مفهوم التدريب: جهود مقدمة لتطوير وتنمية العاملين أثناء قيامهم بالعمل، وتتضمن تلك الجهود التخطيط والتنظيم لتحسين قدرات الفئات المستهدفة وتزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات ليصبحوا أكثر فاعلية في أداء مهامهم الوظيفية⁽²⁾.

يتمثل أيضاً الجهد المبذول بغرض التحديث والتطوير في تدريب المعلمين لتنمية مهارات جديدة لديهم والذي يتم من خلال مراكز التدريب وهو مجال البحث الحالي وتنوع أهداف البرامج التدريبية للمعلمين وأوجه الاستفادة من برامج التدريب والتي يمكن تحديدها بما يلي⁽³⁾:

1. مساعدة المعلمين على اكتساب قدرات التفكير العلمي بما يتضمنه من قدرات التفكير الناقد والإبداعي والابتكاري وسلوك حل المشكلات.
2. الاطلاع على النظريات التربوية والنفسية والطرق الفعالة وتقنية التعليم الحديثة، والتدريب على استخدام الأساليب الجديدة في التعليم.

(1) محمد إبراهيم المنوفى (2007م)، التعليم المصري وتحديات العولمة ، التربية المعاصرة، عدد 46، السنة 14، أبريل، ص ص 193،194.

(2) يرجع إلى: وزارة التربية والتعليم (2007م)، قرار وزاري رقم (8) بشأن إنشاء مركز التطوير التكنولوجي ودعم اتخاذ القرار، 6يناير.

- قرار وزاري رقم (108) (2007م)، بشأن إنشاء مراكز التدريب عن بعد (عن طريق الفيديو كونفرانس)، أبريل.

(3) كى ثورن وديفيد ماكيبي (2011)، كل ما تريد أن تعرف عن التدريب، ترجمة: مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، ص ص 3:2.

3. إتاحة الفرصة لإقامة الحوار بين المعلمين الذين اشرفوا على الإعداد والمعلمين في الميدان اي إقامة حوار بين النظرية والتطبيق.

يتضح مما سبق ان أهداف تدريب المعلمين تدور حول تحسين كفاية المعلم وتطويرها بما يضمن له مواكبة الأهداف والأفكار والأساليب والطرائق ذات العلاقة بمحتوى المهنة ومضمونها ورفع مستوى أدائه مهنيًا، وإكسابه المهارات التي تمكنه من إنجاز عمله بكفاية عالية، وتزويده بالمعلومات والمستحدثات العلمية والتقنية.

من مجالات التدريب ما يلي:

1. وضع خطط نصف سنوية للدورات التدريبية التي يحتاج إليها المعلمون بوجه عام ومعلمي مرحلة التعليم الأساسي بوجه خاص.
2. تدريب المعلمين عن طريق دورات تدريبية منتظمة تشمل الطرق التربوية للتعليم الإيجابي بالتفاعل المباشر واستخدام التكنولوجيا للتدريب على المناهج المختلفة.
3. تطوير العملية التعليمية بجميع جوانبها، والتدريب على الجديد في مجالات المختلفة للتربية، والطرق الحديثة للتدريب واستخدام التكنولوجيا المتطورة.
4. تشجيع المعلمين على استخدام الطرق الحديثة في التدريس والتكيف معها.
5. تدريب المعلمين على تكنولوجيا المعلومات، والتدريب على عملية الإدارة الحديثة في التعليم.
6. تدريب المعلمين بالمناطق النائية وذلك لربط هذه المناطق النائية بحركة التطوير بحيث يتم الترابط بين المناطق النائية و المناطق العمرانية، ويتبادل المعلمون المعلومات والخبرات.

2- أنواع برامج تدريب المعلمين:

تتنوع تصنيفات برامج تدريب المعلمين فهناك ثلاث تصنيفات:

التصنيف الأول:

ويقسم البرامج التدريبية إلى برامج رسمية وبرامج غير رسمية.

البرامج رسمية:

وهو التدريب الذي يتم خارج المؤسسة التعليمية ويكون بصورة رسمية، ويتم عن طريق تواجد مدرب ومتدربين في حجرة تدريب ومن خلال هذه العملية يوجد مدى هائل من التنوع والاختلاف في نمط التدريب، معتمداً على طريقة المدرب وأسلوبه وموضوع التدريب فالمدرّبون البارعون يستخدمون مدخلات أساسية قليلة جداً، كما يعتمدون في المقام الأول على خبرتهم في توليد الأفكار، أما المدرّبون الأكثر تقليدية فهم

يستخدمون أسلوب إدخال المعلومات وكذلك طريقة السرد، إذ قد يجدون صعوبة في محاكاة طريقة العمل الجماعي⁽¹⁾.

لذلك يجب على المدربين أن يتعلموا سلوكيات جديدة ويستخدموا أساليب توجيهية أكثر لأنهم اعتادوا على اتخاذ دور الخبير، وفي ضوء ما سبق نستنتج أن التدريب حالياً يجب أن يشمل " مزيج من المشاركة الفعالة، وتقديم المعلومات"، حتى يشعر المتدربون بأن التدريب قد اضاف لهم شيء ما قد يكون نموذجاً أو عملية أو معلومة، فهم لا يرغبون في الشعور بأن كل ما فعله المدرب هو ما يعرفونه تماماً، خاصة ومن مر منهم بتجربة تدريب سابقة جعلته يشعر بعدم الرضا لسبب أو أكثر مثل⁽²⁾:

- عدم وضوح الهدف من التدريب.
- فشل المحتوى التدريبي في الارتباط بتجربة المتدربين الخاصة.
- أكاديمية أسلوب التدريب أكثر مما هو عملي.
- فشل نقل عملية التعلم داخل اماكن التدريب إلى أماكن العمل.

البرامج غير الرسمية:

هناك جزء من التدريب المرتبط بالوظيفة يتم داخل المؤسسة التعليمية حيث لا يوجد مدرب محترف، ولكن غياب شخص يحمل لقباً أسمه " المدرب" لا يعني عدم وجود تدريب أو يجعله أقل أهمية، فهناك عدد كبير من المديرين والمشرفين أكثر من أعداد المدربين المحترفين، كما يوجد عدد قليل من المديرين الذين يفتقرون إلى بعض عناصر المسؤولية التدريبية في مجال عملهم، إلا أننا نجد أنهم أصحاب الدور الرئيسي في نقل المعلومات إلى المدربين مع ضمان أن ما تم تعلمه من خلال التدريب سيتم استخدامه فيما بعد في مكان العمل وهؤلاء المدربين غير الرسميين بحاجة إلى توجيه عملي عن كيفية حصولهم على أكبر نتائج تعليمية في مجال عملهم، وذلك نتيجة للمجهود الذي يبذلونه مع زملائهم في التدريب⁽³⁾.

التصنيف الثاني :

ينظر إلى برامج تدريب المعلمين من خلال فترات الخدمة كما يلي⁽⁴⁾:

- 1) Bishop, c. (2012) Profiles of Potentially successful Online learners in a teacher credential program . (Doctoral dissertation University of California) , p74.
- 2) Rogers , P. Coles, t: (2014) Online Teacher Training v. ancouver, BC, Canada. (ERIC Document Reproduction Service no. ed 444) p 362.
- 3) (The roles of teacher, <http://www.algazlischool.com/vb/showthread.php> 25/4/2015.

(4) نازلي أحمد صالح وآخرون (2008)، مهنة التعليم، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص 61.

1- التدريب عند بداية الخدمة:

ويشمل على العملية التي تكسب المعلمين الجدد المهارات الوظيفية اللازمة لتسهيل عملية إدراجهم واندماجهم مع المناخ والوسط التعليمي داخل المدارس والربط بين برامج الإعداد من ناحية وبين المهام والمسؤوليات التي سيواجهها المعلم من ناحية أخرى.

2- تدريب زيادة الكفاءة أو التدريب المتقدم:

وتشمل العملية التي تستهدف تحسين وزيادة وتحديث المهارات والمعارف الوظيفية للمعلمين ويعكس أهداف تربوية محددة ويعمل على الوصول لمستويات مرتفعة من الأداء.

التصنيف الثالث:

يقسم أنواع برامج تدريب المعلمين طبقاً لأهدافه، وطبقاً لحاجات وأغراض العملية التعليمية إلى عدة أنواع هي⁽¹⁾:

التدريب التأهيلي:

هذا النوع من التدريب يستهدف تدريب المعلمين الذين لا يحملون مؤهلات تربوية لرفع كفايتهم إلى الحد الذي يمكنهم من ممارسة المهنة بنجاح، ويتضمن التدريب التأهيلي تزويد المعلمين بالمعلومات والاتجاهات والمهارات الأساسية التي تمكنهم من الإلمام بمهارات الجمع بين الأعمال الإدارية ومهارات التدريس.

التدريب التكميلي:

يستهدف التدريب التكميلي استكمال الإعداد في بعض النواحي التي لم تشمل عليها عملية الإعداد قبل الخدمة بكليات التربية، والعلاج لبعض نواحي القصور والمشكلات التي ظهرت عند الممارسة الفعلية لمهنة التعليم، يهدف التدريب التكميلي استكمال إعداد المعلمين المؤهلين تأهيلاً عالياً، كما يطلق عليها أحياناً برامج التدريب الإضافي لأنها تمكن المعلمين من اكتساب المؤهلات المهنية الإضافية⁽²⁾. ويتضمن التدريب التكميلي برامج الحصول على مؤهل أعلى أثناء الخدمة، حيث توجد برامج تدريبية للحصول على درجات جامعية متخصصة عن طريق التفرغ الكامل أو التفرغ الجزئي.

(1) السيد عبد العزيز البهواشي (2004)، تطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول، المؤتمر العلمي السادس عشر (تكوين المعلم) الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس القاهرة، ص 220.

(2) عبد المحسن عبد المحسن جودة (2010)، إدارة الأفراد، القاهرة، دار الأصدقاء للطباعة، ط4، ص 293.

التدريب التجديدي:

ومن الوظائف الهامة والشائعة للتدريب التجديدي إطلاع المعلمين أثناء خدمتهم على كل ما هو جديد في مجال المهنة، وفي التعليم وسياسته، وخططه واقتصادياته وقوانينه وفلسفاته ومناهجه ومقرراته الدراسية وطرقه وأساليبه الفنية، وكل ما هو مستحدث في مجال العلوم والفنون⁽¹⁾. ويتميز التدريب التجديدي بالتحديث الدائم نظراً لأن كل نظام تربوي في العالم يحتاج حتماً إلى تجديد معارف المعلمين ومعلوماتهم على فترات مستمرة خلال أدائهم لمهنة التعليم.

التدريب التوجيهي:

يهدف التدريب التوجيهي إلى توجيه وإرشاد المعلمين المرشحين إلى وظائف أعلى، أو ظروف تختلف في طبيعتها عن الوظائف والمهام التي كانوا يعملون بها وذلك بهدف تبصيرهم بالتطورات والتغيرات التي قد يتعرض لها، وظروف عملهم الجديد.

التدريب القيادي:

تهدف عملية التدريب القيادية إلى إعداد المعلمين الذين تتوفر فيهم الكفاية والقدرة على التنسيق والتنظيم وحسن معاملة الآخرين، والدراسة على الفهم والإدراك السليم لجوانب العمل⁽²⁾. ومن ثم نجد أن البرامج التدريبية تتعدد وتتنوع حسب الهدف المنشود منها، فهناك التدريب التأهيلي الذي يأهل المعلمين للعمل بالتدريس، ومنها تأهيل المعلمين الذين يعملون في التدريس دون تأهيل تربوي سابق، ومنها التدريب التجديدي الذي يهدف إلى تجديد مهارات المعلمين ورفع مستوى كفاءتهم. وتتعدد الأساليب المتبعة في تدريب المعلمين فمنها حلقات النقاش والتدريب عن بعد وكثير من أساليب التدريب التي يتم عرض بعضها فيما يلي:

3- طرق واساليب البرامج التدريبية للمعلمين:

1(Kim , Seonwoo, Lee , Changyong, And Park Yongtea (2006), The Implementation Framework of Knowledge – Management System fro successful knowledge management: a case study of r&d supporting KMS, Department of Industrial Engineering, Seoul Nation, University , Seoul, KOREA, p87.

(2) مارك شافير، دى فليموت (2012)، تأهيل المعلم، مستقبلات، تدويل تأهيل المعلمين، العدد، 161، ص ص 70-71.

أ- حلقات النقاش: يعتبر أسلوب المناقشات من أنجح الطرق في برامج تدريب المعلمين؛ لأنها توفر وتهيئ ألقاء الأسئلة بين المدربين والمتدربين بطريقة سهلة ويندرج داخل حلقات النقاش الندوات والمحاضرات⁽¹⁾.

ب- الإشراف والتوجيه الفني: ويقوم هذا التدريب على مساعدة المعلمين على التدريب أثناء الخدمة ويتم ذلك عن طريقة متابعة خريجي المعاهد من المعلمين داخل حجرات الدراسة وهناك بعض المعاهد تضع الطلاب المعلمين تحت التمرين للعمل بالمدارس لمدة أسبوعين⁽²⁾.

ج. العروض العملية: يطبق هذا النوع من برامج التدريب على نطاق واسع في أكاديميات تدريب المعلمين وايضاً في أماكن العمل بالمدرسة مما يترتب عليه ضرورة إلمام المعلمين باستخدام الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات⁽³⁾.

وهناك أيضاً أسلوب النموذج الذي يقوم على قيام المدرب بالتدريس نموذج لحصة يقوم فيها باستخدام استراتيجيات مختلفة ومتنوعة في عملية التدريس وفي ذلك تطبيقاً عملياً يستفيد منه المعلمين بطريقة لربط الجانب النظري بالتطبيقي⁽⁴⁾.

ومن خلال ما سبق يمكن ملاحظة أن أساليب التدريب جميعها تعتمد اعتماداً أساسياً على المتدرب وعلى النواحي التطبيقية داخل حجرات الدراسة مما يوفر بيئة داعمة للعملية التعليمية تعمل على تطبيق المهارات والأفكار الجديدة.

3- أهداف برامج التدريب للمعلمين أثناء الخدمة:

أ- الاستثمار في رأس المال البشري والفكري المعرفي:

من خلال توظيف تقنيات المعلومات والاتصال على الشكل الأفضل الذي بدوره يجعل برامج تدريب المعلمين قادرة على استيعاب التدفق السريع للمعرفة.

ب- تفعيل طرق البحث والتطوير للعلم والتكنولوجيا:

1) (Survey, Good grade for online learning. Sacramento Business Journal (2005), p77.

2) (Competency Based teacher Educational Program, Diss – Abs int,. Vol. 4 No 4 , p 154.

3) (Maria Manuets & Novis Santos (2011) Distance Educational In – Service Teacher Training Educational Media International , Vol. 30 , no (3), pp. 37 – 38.

4) (على السلمي (2007)، الإدارة بالمعرفة، المجلة الدولية بالعلوم الإدارية مجلد (2) عدد 2 (12)، ص 165.

حيث تشجع الادارة المدرسية طرق البحث فتصبح المعرفة متاحة مما يدفع جميع المعلمين داخل المدرسة لاكتسابها فتعكس على تطوير وتحسين طرق التدريس والواجبات الإدارية المنوط بالمعلم أدائها.

ج- التعلم مدى الحياة:

مما يستلزم الإبداع والابتكار في إنتاج المعرفة وتداولها ونشرها وتطبيقها.

د- بناء مجتمع المعرفة:

من خلال زيادة اهتمام إدارة المدرسة بالمعرفة كمحرك له أهمية كبيرة وتعمل على إعداد كوادر بشرية قادرة على التطوير والتطور والتعامل مع تكنولوجيا المعلومات، وتدريب الكوادر البشرية على الابداع والابتكار في مجال تحويل المعلومات إلى معرفة ذات قيمة.

تعد متطلبات التدريب الجيد السابقة هي الدعامة الحقيقة التي يعتمد عليها البحث، ومن عناصر بنائه المهمة؛ لأنها تؤثر تأثيراً مباشراً في العناصر الأخرى (النشاطات، طرائق التدريس، أساليب التدريس، والتقويم) ومن دونها تفقد الإجراءات الاتساق ووضوح الغاية.

وعليه فيجب توفير البيئة الداعمة لتحقيق نجاح تلك المتطلبات وهي:

1- توفير البنية التحتية اللازمة:

والمتمثلة بالتقنية اللازمة وتتمثل بتوفير أجهزة الحاسوب والبرمجيات الخاصة بذلك مثل برمجيات ومحركات البحث الإلكتروني وجميع الأمور ذات العلاقة، وهذه تشير بطريقة أو بأخرى تقنية وأنظمة المعلومات⁽¹⁾.

2- توفير الموارد البشرية اللازمة:

وتعد الموارد البشرية من أهم المقومات التي يتوقف عليها نجاح إدارة المعرفة في تحقيق أهدافها، وهم ما يعرفون بأفراد المعرفة الي تقع على عاتقهم مسئولية القيام بالنشاطات اللازمة لتوليد المعرفة وحفظها توزيعها، بالإضافة إلى القيام بإعداد البرمجيات اللازمة⁽²⁾.

3- الهيكل التنظيمي:

ويقصد بالهيكل التنظيمي هنا الاسلوب الرسمي الذي تستخدمه الإدارة في توزيع الأعمال والمسئوليات والسلطات بين الافراد، وتحديد العلاقات فيما بينهم وتجميعهم في وحدات أو أقسام، وتصميم أدوات ووسائل التنسيق والاتصال الفعال بين هذه الوحدات والأقسام وأيضاً تحتوي على مكونات غير ملموسة يتمثل

(1) على السلمي (2007)،، مرجع سابق ذكره ، ص 170

(2) ياسر فتحى الهنداوى (2009)، إدارة المدرسة وإدارة الفصل، أصول نظرية وقضايا معاصرة ، ط1 ، القاهرة، المجموعة العربية ، ص 50.

بعضها في القيم والأهداف المشتركة بين أعضاء التنظيم، والدوافع والحاجات وأنماط السلوك والاتجاهات السائدة في التنظيم⁽¹⁾.

4- العمل الثقافي:

يتطلب تطبيق إدارة المعرفة خلق ثقافة إيجابية داعمة لإنتاج المعرفة وتقاسمها وتأسيس بيئة تنظيمية تقوم على أساس المشاركة بالمعرفة والخبرات الشخصية وإنشاء شبكات فعالة في العلاقات بين الأفراد وتأسيس ثقافة تنظيمية داعمة للمعرفة، فليست التقنية هي التي تلعب الدور الحاسم في المعرفة، وإنما الثقافة الفردية والمؤسسية هي التي تلعب الدور الهام والفاعل في ذلك، إذ أن قسماً كبيراً من المعرفة الموجودة في أذهان الأفراد العاملين في المؤسسة لا يتم استثماره على الوجه الأمثل، وقد يكون خلق الثقافة الإيجابية الداعمة للمعرفة عن طريق توظيف الأفراد المؤهلين بحد أدنى من المعرفة والخبرة والقدرة على توليد المعرفة وشحن الهمم بالحوافز لتوليد ثقافة مؤسسية تجاه المعرفة " ثقافة المعرفة " فلا بد من وجود مناخ تنظيمي مناسب قائم على الثقة ويقدر جهود أفراد المعرفة ويشجع على تشارك المعرفة التقليدية ونقلها من مفهوم " إختزان المعرفة " إلى مفهوم " تقاسم المعرفة"⁽²⁾

5- الالتزام الاستراتيجي المستدام:

ويقصد به التزام الإدارة العليا بدعم الجهود الهادفة تجاه المعرفة بشكل عام، وأن تكون هذه الجهود متغلغلة في جميع أنشطة المنظمة، وأن يشجع المديرون جميع أنواع السلوك المؤدي إلى إيجاد المعرفة وتبادلها ونشرها ونقلها، وهنا يستحسن أن تنشأ إدارة خاصة للمعرفة تسهل عملية الاتصال بين العاملين في جميع المستويات التنظيمية لضمان تبادل المعلومات والمعارف، وتقع على من يتولى مسؤولية مدير إدارة المعرفة تأسيس فريق للمعرفة وتأسيس البنية التحتية اللازمة لذلك⁽³⁾.

ثانياً: واقع برامج تدريب المعلمين في مصر:

1- تتحصر أنواع برامج التدريب المقدمة في مصر في عدة أشكال هي⁽⁴⁾:

أ- البرامج التدريبية الخاصة بالترشيح للترقي لوظائف أعلى.

1) (Andrew .j.dubrion: leadership (2001), research findings, practice and skills (new york Houghton miffilm company) p380.

(2) وزارة التربية والتعليم (2009/2008) خطة التدريب المركزية للعام ، الإدارة العامة للتدريب.

(3) وزارة التربية والتعليم (2002) الإدارة العامة للتدريب ، القاهرة ، ملحق (5).

(4) رئاسة الجمهورية، المجالس القومية المختصة (2001م) موسوعة المجالس القومية، ص 480

ب- البرامج التدريبية الخاصة بالمواد الدراسية وتهدف لزيادة كفاءة المعلمين وخاصة في مرحلة التعليم الأساسي.

ج- البرامج الخاصة بالتدريب الفني وتقدم للمعلمين للإطلاع على الجديد في مجال التربية والثقافة.

د- البرامج التدريبية الخاصة بالتدريب الإداري ويقدم للقائمين بوظائف الإدارة العليا أو المرشحين لها، ويهدف إلى تحسين مستوى الأداء ومساعدتهم في تحديد المشكلات المختلفة المتعلقة بالعملية التعليمية، والعمل على وضع حلول لها.

ومن الأساليب المتبعة في التدريبات السابق عرضها ما يلي:

أ- اسلوب المحاضرة: وهو الاسلوب السائد في معظم برامج التدريب، سواء كانت وجهاً لوجه أو تلك التي تنفذ باستخدام تقنية الاجتماع عن بعد بالفيديوكونفرنس، ورغم أنها تقنية حديثة إلا أن الطريقة التي تستخدم بها في برامج التدريب، تؤدي إلى سلبية المتدربين وتسرب الملل إلى نفوسهم، مما وجه نظر الإدارة العامة للتدريب إلى إدخال ورش العمل والمناقشة أثناء التدريب حسب ما تتطلبه طبيعة البرنامج .

ب- التدريب في تسلسل تتابعي:

ويقوم هذا التدريب على إعداد مدربين في الإدارة العامة للتدريب بالقاهرة، كما يقوم بالتدريب فيما بعد لمجموعة من الموجهين في مراكز التدريب المحلية، حيث يتولى هؤلاء تدريب المعلمين في المحافظات، ومثال ذلك المشروع الأمريكي الذي تم تنفيذه لتدريب معلمي اللغة الإنجليزية.

ولهذا الاسلوب بعض أوجه القصور التي تتمثل في النوعية المنخفضة للمنتج النهائي، كما ان انتقال الرسالة التدريبية من فرد إلى آخر، وعبر هذه السلسلة التتابعية من الأفراد، يؤدي إلى ضعف الرسالة والمحتوى التدريبي الأصلي، وربما اختلاف بشكل واضح، وقد يكون هذا النظام جيد لنقل المعرفة ولكنه أقل فاعلية في تغيير سلوك العلم داخل الفصل، وبالتالي لا يؤثر إيجابياً على تعلم التلاميذ، وعلى الرغم من سهولة تنظيم هذه البرامج، إلا ان احتمال قصور المحتوى، ورسالة التدريب وارتفاع تكاليفه وبعده عن واقع التدريس يجعله أسلوباً غير فعال للتدريب.

ج- التدريب عن بعد:

النمط السائد في التدريب عن بعد في مصر في الوقت الحاضر يتم استخدام تقنية الاجتماع عن بعد بالفيديوكونفرنس، حيث يوجد المركز الرئيسي في القاهرة في مقر مركز التطوير التكنولوجي بالإضافة إلى 38 موقعاً في محافظات الجمهورية المختلفة، ويقوم هذا النظام على أساس وجود المحاضر في المركز الرئيسي، حيث يبيت للمراكز المحلية.

ومقارنة بمفاهيم وتقنيات التعلم عن بعد، فإن استخدام تقنية الاجتماع بالفيديو لا يعد تعلماً عن بعد بمفهومه الشامل، والذي سبق الإشارة إليه، حيث يتضمن جوانب متعددة ومتكاملة تشمل التعلم الذاتي من خلال الحقائق التعليمية وأشرطة الفيديو، ونظم مساندة الطلاب من خلال إلقاء وجهاً لوجه مع المرشدين والموجهين، ثم نظام التقويم والمتابعة الذي يصمم داخل البرنامج، كل ذلك يوضح أن استخدام التكنولوجيا وحدها لا يعني أنه تعلم عن بعد، وإنما ما يتم في مصر هو مجرد طريقة لتدريب عدد كبير من المعلمين والتربويين في تخصصات مختلفة بأعداد كبيرة في أماكن وجودهم في المحافظات، ويتم ذلك بأسلوب المحاضرة وجهاً لوجه والتي تبث من المركز الرئيسي.

2- مشكلات البرامج التدريبية في مصر:

تمدنا ادبيات موضوع برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة بمجموعة من المشكلات التي تمثل نقاط قصور وضعف لدى الدراسة وتعمل عائقاً أمام تنفيذ هذه البرامج ومن أهمها:

- 1- تدريب المعلمين يتسم بالمركزية الشديدة ويفتقد التكامل بين الهيئات المسؤولة عن التدريب سواء قسم التدريب بالإدارة التعليمية والمديريات التعليمية والأكاديمية المهنية لمعلمين.
- 2- ضعف الخبرة والكفاءة الوظيفية ونقص المعلومات وعدم وضوح أهداف التدريب لدى المدير ومسئول وحدة التدريب وغياب التعاون والعمل الجماعي.
- 3- قلة الكفاءة البشرية القادرة على التعامل مع نظم الاتصال الفعال وتكنولوجيا المعلومات.
- 4- ضعف الاهتمام بتبادل المعلومات بين وحدة التدريب بالمدرسة والمدارس الأخرى وبين وحدات التدريب بالإدارات.
- 5- ضعف اعتماد المدرسة على الأساليب الحديثة في تدريب المعلمين لتنمية مهاراتهم مما يؤثر على اكتساب المعرفة وبالتالي تؤثر على العمل وتطوره داخل المدرسة.
- 6- وجود قصور في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين والتي يتم في ضوءها وضع خطة التدريب ويتمثل هذا القصور في أن الاحتياجات التدريبية لا تتحدد بناءً على طريقة تدعم وتجدد أداء المعلمين مما يؤدي إلى بناء خطط تكون بعيدة عن احتياجات المعلمين الفعلية وبذلك لا يحقق التدريب أهدافه ولا ينمي المعارف لدى المعلمين مما لا يتماشى مع التطور المعرفي.
- 7- وجود قصور في اختيار الأنشطة التدريبية المناسبة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية المخطط لها، وبالتالي إغفال ثقافات المعلمين المختلفة.

- 8- ضعف الميزانية اللازمة لبرامج التدريب والأنشطة وعدم اهتمام إدارة المدرسة بتوظيف أجهزة الحاسب الآلي والمعدات التكنولوجية الحديثة لتوثيق برامج التدريب بوحدة التدريب والجودة، وبذلك لا يتم توظيف المعرفة وتخزينها واسترجاعها بسهولة للمعلمين.
- 9- تتم التدريبات بصورة مجمعة لجميع المعلمين وعدم تقديم برامج تدريبية في صورة مجموعات تخصصية لكل مادة دراسية، أو للمهام الإدارية المنوطة بالمعلم القيام بها.
- 10- ضعف الاستعانة بخبراء واساتذة من كليات التربية في التخطيط والتنفيذ لبرامج التدريب داخل المدرسة بمعرفة مسئول وحدة التدريب وبذلك لا يتم اكتساب معرفة جديدة متطورة للمعلمين.
- 11- ضعف مساهمة التوجيه الفني في التخطيط للبرامج التدريبية داخل المدرسة وعدم دعمه لوحدة التدريب والجودة وبذلك لا تستخدم المعرفة الضمنية الكامنة في عقول الموجهين للاستفادة منها وتطبيقها.
- 12- غياب المتابعة والتقييم المستمر للبرامج التدريبية بوحدة التدريب وإن تمت المتابعة فإنها متابعة روتينية تهتم بالتوثيق الورقي دون متابعة فعلية لما تم داخل وحدة التدريب.

وقد أظهرت نتائج بعض الدراسات والبحوث التي أجريت في البيئة العربية أن برامج التنمية المهنية للمعلمين تواجه الكثير من المشكلات والمعوقات وأوجه القصور، ومنها:

1- دراسة "عمر العربي الحاج (2011)"⁽¹⁾: والتي رصدت العديد من أوجه هذا القصور ومن

أهمها:

- أن برامج التنمية المهنية يتم تصميمها مركزياً من خلال وزارة التعليم، ولا تتم على أساس حصر علمي دقيق للاحتياجات الفعلية للمعلمين، وكذلك عدم وجود دور للمشرفين التربويين في وضع هذه البرامج.
- قصر مدة هذه الدورات، وإعطائها في أوقات غير مناسبة.
- عدم وجود معايير ثابتة لاختيار المعلمين المشاركين في برامج التنمية المهنية.
- تقليدية أساليب هذه البرامج، وخلوها من المجالات التربوية الجديدة، وعدم وجود جهاز فني وإداري متخصص في مجال التنمية المهنية للمعلمين في ليبيا.

(1) عمر العربي الحاج، 2011م : برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية بليبيا، رسالة دكتوراه ، غير منشورة، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، ص 82-83.

2- دراسة (الزروق، 2011)⁽¹⁾: والتي أكدت على أن هناك العديد من السلبيات وأوجه القصور الخاصة بالتدريب وبرامج التنمية المهنية للمعلم بليليا، ومن هذه المشكلات:

1. عدم الاهتمام بالتعرف على حاجات المعلمين قبل إعداد برامج التدريب، إلى جانب عدم إتباع الأساليب العلمية في رصد هذه الاحتياجات.

2. عدم مشاركة المعلمين في وضع الأهداف الخاصة بالبرامج والتخطيط لها.

3. الاعتماد على طرق ووسائل تقليدية قديمة في تطوير أداء المعلم وتدريبه وتنميته مهنيًا.

3- دراسة (عبد السلام القلاي 2012)⁽²⁾ و التي اكدت على أن من أهم ملامح المنظومة التعليمية التي ظهرت في العقود الماضية -تدني مستوى المعلم مادياً ومعنوياً ومهنيًا ومن ثم فإن أكبر الإشكاليات تتمثل في إعداد و تدريب المعلمين وإعادة تأهيلهم ، حيث جاء بتقرير التنافسية العالمية (الشاملة) الصادر عن المركز العالمي للتنافسية والأداء التابع للمنتدى الاقتصادي الدولي عام (2010/2011م) ويتضمن مسحا لعدد (139) دولة، واستند في تحليله على مؤشر التنافسية العالمية الشامل، وهو أداة تقيس الأسس الاقتصادية الجزئية والكلية للتنافسية الوطنية و جاء ترتيب ليبيا متأخرا للغاية بترتيب (95) في مؤشر محسنات الكفاءة " التعليم و التدريب" و فيما يتعلق ببنوعية التعليم ويشتمل على نوعية النظام التعليمي والتي كان لليبيا في العام الدراسي (2009) الأخير عالمياً وعربياً ، و في مؤشر تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، ويشمل على :

1. مؤشر توفير الأبحاث التخصصية و الخدمات التدريبية محلياً والتي كان لليبيا في العام الدراسي (2009/2010م) ترتيب (134) عالمياً و الاخير عربياً.

2. مؤشر تدريب المعلمين والتي كان لليبيا فيه أثناء العام الدراسي (2009/2010 م) ترتيب (134) عالمياً و (12) من (15) عربياً.

وتشير العديد من الدراسات والبحوث سواء على المستوى العالمي أو العربي مثل دراسات و بحوث كل من : (Kawa Dushyant 2007)⁽³⁾ ، (أفراح محمد صياد 2009)⁽¹⁾، (مظهر على على حسين

(1) محمد سليمان الزروق، 2011 ، فاعلية برنامج مقترح في تنمية أداءات معلمي التاريخ في المرحلة الإعدادية بليليا في ضوء معايير الجودة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، ص ص63 - 64.

(2) عبد السلام القلاي ، 15 - 2012/9/17 ، ورقة دراسية مقدمة إلى المؤتمر الوطني للتعليم ، ليبيا، ص : 12، 16، 19

(3) Dushyant Kaur. Academic achievement, teaching aptitude and the personality traits as the predictors of success in elementary teacher training. Ph.D. thesis. Jamia Milia, Islamia University, New Delhi.2007, pp. 25-33.

البرطى (2010)⁽²⁾ ، (Buczynski , Hansen 2010) (3) ،
 (سعاد محمد سالم عبد الرحمن 2014 م)⁴ ، دراسة (صالحة التومي الدروقي 2014)⁵ ، و دراسة (محمد على حمزة مجاور 2014 م)⁶ ، ودراسة (سهام على المختار 2015)⁷ و دراسة (بشير شعبان رمضان الزرزاح 2015م)⁸ الى أن أهمية تطوير برامج التنمية المهنية حيث انه يعد خطوة اساسية.
 وفى هذا السياق يمكن القول أن المعلمين بحاجة ماسة لتنميتهم مهنيًا ، نظرا لإدخال مناهج جديدة في العملية التعليمية ، فضلا عن التغيرات والتجديدات في المجال التربوي خصوصا فيما يتعلق باستراتيجيات التدريس، وتقنياته، ومناهجه الحديثة وكل ذلك يتطلب حتمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة، لاسيما أن التدريس لا يحقق أهدافه المنشودة إلا من خلال معلم يتم تدريبه تدريباً فَعَالاً أثناء الخدمة ، لينجح في اكتساب مجموعة متنوعة من المعارف و الخبرات المهنية ومن ثم يمكن من خلالها التأثير الايجابي على مستوى تحصيل الطلاب.

و تعتبر التنمية المهنية للمعلمين إحدى القضايا الهامة في مجال التربية والتعليم وذلك على أساس أن المعلم هو الركن الأساسي في العملية التعليمية، ولذلك لابد من فحص ومراجعة أساليب وبرامج إعداد المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة، والبحث عن أساليب جديدة لتنمية المعلم مهنيًا لكي يستطيع أن يقوم

-
- (1) أفراح محمد صياد، 2009 ، برنامج لتطوير التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة ، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس ، كلية التربية ، ص 37 .
 (2) مطهر على على حسين البرطى ، 2010 ، برنامج تدريبي لمعلم مادة الأحياء في المرحلة الثانوية في الجمهورية اليمنية، رسالة دكتوراه غير منشور، جامعة الجزائر، ص 26.
 (3) Buczynski, Sandy; Hansen, C. Bobbi. Impact Of Professional Development On Teacher Practice 2010. : Uncovering Connections, Teaching And Teacher Education Volume: 26 Issue: 3, Apr PP: 599- 607.

- (4) سعاد محمد سالم عبد الرحمن ، 2014 ، التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في ليبيا على ضوء احتياجاتهم التدريبية (تصور مقترح) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة حلوان ، ص 12.
 (5) صالحة التومي بشير الدروقي (2014) : تطوير إعداد معلم التعليم الاساسي في ليبيا في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة " تصور مقترح " ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية.
 (6) محمد على حمزة مجاور ، ناء برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التاريخ في ليبيا حول تدريس القضايا التاريخية الجدلية وقياس أثر فعاليته في اكسابهم مهارات تدريسها ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، الاردن ، جامعة اليرموك ، كلية التربية .
 (7) سهام على مختار عبد السلام ، 2015، استراتيجية مقترحة لتطوير دور المؤسسات التعليمية في خدمة المجتمع بليبيا ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، كلية البنات ، ص 204
 (8) بشير شعبان رمضان الزرزاح ، مرجع سابق ، ص 8.

بالأدوار المطلوبة منه، في ظل تغيرات العصر، فلقد بدى جلياً قصور برامج إعداد المعلم في المواءمة مع متطلبات التنمية البشرية، الأمر الذي يظهر الحاجة لبرامج تنمية مهنية مستدامة للمعلم و يمثل المعلم إحدى الركائز الأساسية المهمة في التعليم ، و من ثم الاعتماد عليه اعتماداً كبيراً لمواجهة التحديات المعاصرة ، بما تحمله من متغيرات علمية وتكنولوجية هائلة ، ومن المأمول أن يكون المعلم قادراً علي تحمل أعباء مهنة التدريس بكفاءة وإتقان حتى يستطيع مواجهة تحديات هذا العصر، ولهذا اكتسبت قضية إعداد المعلم اهتمام متزايداً في ظل تأثير هذه المتغيرات والمستجدات العلمية والتقنية والثقافية، التي تعتمد على استخدام التكنولوجيا الحديثة من خلال تربية عالية الجودة. (1)

وحتى يتم مواجهة ومواكبة تلك التغيرات يجب أن تعمل التربية على توفير كل الفرص الممكنة أمام التطلعات والامال المتزايدة لتحقيقها بطرق مشروعة ، مما يستلزم إعادة النظر في أدوار المعلم وإعداده ؛ لأنه هو الذي يقع على عاتقه عملية تنمية القيم و تنمية مستوى تحصيل الطلاب و اكسابهم المعلومات و المعارف و التي تساعدهم على التفاعل مع تلك المتغيرات و عدم الازدوجية. (2) وأيضاً أصبحت الحاجة ماسة الى تدريب المعلمين لمواكبة التغيرات والمستجدات المتلاحقة ليصبح منتجا مهنيا فاعلا للمعرفة و مطوراً لقدراته التعليمية ومهاراته التدريسية و التطوير في قدرات المعلم وفق الاتجاهات الحديثة وتقنياتها المعاصرة .

هذا وبرامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة تعتبر امتداداً طبيعياً للإعداد قبل الخدمة - الذي لا يوفر للمعلم الا المهارات الاساسية التي تضعه على بداية ممارسة مهنة التدريس - مما يعنى ان التنمية المهنية للمعلم جزء لا يتجزأ من عمله ، و ضرورة يفرضها العالم المعاصر الذي يتسم بالتغير السريع و المطرد في العلم و التكنولوجيا الذي يتطلب ان يتمتع المعلم بمهارات متنوعة و متجددة تمكنه من اداء المهام المطلوبة منه. ³

-
- (1) بشير شعبان رمضان الزרח ، 2015 : تطوير التعليم الثانوي العام في ليبيا في ضوء معايير الجودة " تصور مقترح " ، رسالة دكتوراه ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، قسم اصول تربوية ، ص: 111- 112 .
- (2) إلهام عبد الحميد فرج ، 2001 ، برنامج تدريبي مقترح لتنمية السلوك الديمقراطي والتفاعل الاجتماعي للمعلم العربي ، الكويت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ص : 321 .
- (3) عبد الله صالح غائب زيد ، 2014 ، برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي معلمي الفيزياء في المرحلة الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء احتياجاتهم المهنية واثره في اتجاهات الطلاب، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة القاهرة ، معهد البحوث والدراسات التربوية، ص ص 75 - 78.

ويجب أن يكون الإصلاح و التطوير المهني للمعلمين وفقاً للمعايير العالمية والاحتياجات المهنية في النظام التعليمي حيث لا يمكن أن يحقق أهدافه ، ما لم تشكل التنمية المهنية المستخدمة للمعلم بعداً أساسياً من أبعاد الاستراتيجية التعليمية وخطط الإصلاح والتطوير التربوي . ويعد تمكن المعلم من مادته العلمية بالإضافة لما يرتبط بها من جوانب تربوية وثقافية مسألة لا خلاف حول أهميتها ودورها في شخصية المعلم وأدائه، فهذا التمكن يساعده على فهم أدواره التربوية وعمليات تدريسه ، ويمده بثقة كبيرة في نفسه ويجعله دائماً في حالة وعي بالذات ، بالإضافة لمتابعته المستمرة للتطور في مجال المادة ومحتواها وما يجري في الوسط الثقافي ، لأن هذا يمكنه من ربط المعرفة والمادة العلمية بالواقع الحياتي للطالب، مما يقرب المعلومة ويجعل المناهج أكثر وظيفية.

ثالثاً: تجارب بعض الدول في تطوير برامج التدريب للمعلمين أثناء الخدمة:

1- التجربة الأسترالية في تدريب المعلمين أثناء الخدمة: (1)

تعد استراليا من الدول المتقدمة، وقد يعزى ذلك إلى كفاية نظامها التعليمي، ونجاحها في إعداد وتأهيل مخرجات العملية التعليمية على مختلف المستويات من حيث الكم والنوع .لذا نتفحص تجربتها في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة والتي تتم في نوعين من المراكز وهما:

- المراكز التربوية وهي التي تمول مباشرة من إدارة المدارس وتعتمد على جهود المعلمين أنفسهم وتهتم عادة ببرنامج تنمية المعلمين.
- إدارات التعليم الرسمية وهي التي تقوم بتمويلها. ويمكن تناول نمطي مراكز التدريب بشئ من التوسع:

المراكز التربوية:

هناك عدد من المراكز التربوية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة منتشرة في الولايات الأسترالية، ويرجع سبب إنشائها إلى توصية هئية إدارة المدارس بعد مناقشات مع المعلمين، ولذلك قدمت اللجنة العليا مبررات قيام هذه "المراكز التربوية ومن أهمها:

- 1- إن التنمية المستمرة للمعلمين يجب إن تكون بشكل عام تحت مسؤولية المتخصصين في المهنة.
- 2- إن المعلمين كمجموعات مهنية لم تأخذ فرصتها المناسبة في صنع القرارات التربوية.
- 3- إن المعلمين من خلال هذه المراكز سوف يكونون في الوضع الأمثل لمعرفة احتياجاتهم وكيفية مساعدة أنفسهم بأنفسهم.
- 4- إن تبادل الأفكار بين المعلمين وتبادل الخبرات ،من الطرق الهامة في تعزيز خبرات الآخرين وتعميق الانتماء للمهنة.
- 5- تقدم هذه المراكز التربوية برامج للتدريب أثناء الخدمة بشكل منتظم من خلال هيئاتها المحلية.
- 6- يجب أن تكون هذه اللجنة الإدارية لهذه المراكز ذات استقلالية تامة في تعيين أعضائها وفي التحكم في نشاطاتها ومصادر تمويلها.

(1) أحمد فرج الصغير (2007) تجارب بعض الدول في تدريب المعلمين أثناء الخدمة وإمكانية الاستفادة منها في ليبيا، مجلة جامعة

سبها (العلوم الإنسانية) مج 6، ع2، ص ص 90 - 95

مراكز المعلمين :

تعددت مراكز المعلمين وتكاد تكون متشابهة في برامجها في مختلف أنحاء استراليا ونعرض مثال على ذلك مراكز المعلمين في ولاية فكتوريا فقد قدمت لجنة التدريب اثناء الخدمة في ولاية فكتوريا دليل عمل مراكز المعلمين ومن ابرز نقاطها:

- تقديم المساعدة من هيئة إدارة المدارس للمراكز القائمة والتي تعمل بالفعل.
- تفتح المراكز لجميع المعلمين في المحيط الجغرافي بهذه المركز فقط.
- تسهم الهيئة العليا لإدارة المدارس بتقديم المراجع والكتب والدوريات والاجهزة والادوات المكتبية.
- ويمكن الإشارة إلى أن هناك تعاوناً بين المراكز التربوية ومراكز المعلمين في عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ويواجه كلا النمطين من المراكز مشكلة في التمويل، نتيجة عدم تقديم اعتمادات مالية من الحكومة الفيدرالية أو الولايات إلا أنها مستمرة في تحمل مسؤولياتها طالما أن برامجها تسهم بشكل ايجابي في تنمية وتطوير أداء المعلمين ورفع المستوى التعليمي لكفاءتهم.

2- تدريب المعلمين اثناء الخدمة في سوريا :

تتولى في سوريا مديرية الإعداد والتدريب التي تأسست عام 1958 عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة ودائرة البرامج التدريبية في وزارة التربية وفروعها في المحافظات". عن طريق قبول الطلاب في المعاهد ودور المعلمين وتتابع أدائهم وتعمل على تحسينه وتقوم بتطوير خبراتهم وصقل مهاراتهم وتزويدهم بالمعارف الجديدة بعد دخولهم ميدان العمل التربوي مما يجعل العملية التربوية تعني بحاجات التنمية (1)

أساليب التدريب:

تتباين اساليب التدريب وتعدد حسب طبيعة الدورة واهدافها ويمكن أن تحدد اهمها في الاتي:

- 1- الدروس النظرية:
- يعرض الموضوعات المقررة في منهاج الدورة واهميتها من قبل المحاضر باتباع اسلوب الحوار.
- 2- التدريب العملي .
- 3- حلقات النقاش (الندوات التدريبية) .
- 4- التدريب الذاتي .

أنواع الدورات:

تنفذ برامج تدريب المعلمين حسب التخصصات بإقامة الدورات التالية:

- 1- دورة المدرسين المساعدين ومعلمي الحرف وهي نوعان:
دورات تأهيلية لمدة سنة دراسية تجري في مراكز التدريب.
أ- دورات التأهيل في بعض المحافظات ويضم الاختصاصات الآتية:
التربية الفنية والموسيقية والرياضية وأيضا بالنسبة لمعلمي الحرف والكهرباء والميكانيكا .
- 2- الدورات التدريبية:
ومنها دورات التربية الرياضية مدتها اسبوعين لتحسين اداء المعلمين المساعدين واطلاعهم على أحدث أساليب تعليم المهارات الرياضية وغيرها من الدورات في مجال التربية الموسيقية والفنية.

(1) وزارة التربية : الواقع الراهن لاعداد معلمي الثانوي وتدريبهم في القطر السوري ، مديرية الاعداد والتدريب ، ب ، ت ص 7

3- دورة التعليم الفني:

تشمل عدة دورات في مجال التعليم الفني بقصد تحقيق الترابط بين الاعداد والتأهيل للمعلمين قبل الخدمة وانشاءها من خلال عملية تكوين متجددة للإنسان الذي يشكل الثروة الحقيقية للمجتمع .

رابعاً: الإجراءات المقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين بمصر في رؤية مستقبلية:

استناداً لما تقدم ذكره يمكن صياغة عدد من الإجراءات المقترحة في مجال تدريب المعلمين بمصر في ضوء متطلبات إدارة المعرفة كروية مستقبلية:

1. بناء قاعة علمية معرفية تكنولوجية ذاتية لدى المعلمين من خلال الأهداف ذات الأولويات للإسهام في تحقيق نظام شامل لتطبيق المعرفة.
2. توفير رأس مال بشري من المعلمين، قادرين على إدماج التكنولوجيا الحديثة في التعليم لتدريب الزملاء للمساعدة في تكوين جيل من المعلمين قادر على إيجاد المعلومة وتنظيمها وإدارتها وتحويلها إلى معرفة متداولة.
3. تفعيل دور وحدة التدريب بالمدرسة على أن يكون المسئول عنها من المعلمين المتميزين في مجال التدريب لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين عن طريق الإبداع والابتكار والاكتشاف.
4. تزويد المعلمين بأنماط مختلفة من المعرفة (اكتساب المعرفة) ومنها:¹
 - * تحويل المعلومات والمعارف الموجود بالمدرسة إلى مخزون معرفي وتحقيق التعاون مع المدارس الأخرى.
 - * توفير وسائل الإعلام للمعلمين من الصحف والمجلات العلمية والدوريات التي ترفع من مستوى الرصيد المعرفي لديهم بما يعود بالإيجاب على مستوى المعلمين ومهاراتهم.
 - * عمل بريد إلكتروني لكل المعلمين بالمدرسة لسهولة تبادل المعرفة بينهم.
 - * تزويد المعلمين بمهارات متغيرة (أدبية لغوية، فكرية، إدارية، عرض واستخدام الوسائل...)
 - * تشجيع العمل التعاوني داخل المدرسة من خلال حلقات المعرفة للتوصل إلى الحلول السريعة للمشكلات.
5. تنمية قدرة المعلمين على فهم طبيعة التكنولوجيا واستخداماتها (تخزين استرجاع المعرفة) بالعمل على توفير الآليات الآتية لتساعد على تخزين استرجاع المعرفة بمدارس الحلقة الأولى:

(1) سهر السيد أحمد عبد المجيد، 2017 ، فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم الذاتي باستخدام الموديولات الإلكترونية على تطوير الكفايات التدريسية لدى معلمي علم النفس، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية، جامعة سوهاج. ص 52

أ- تحويل محتوى المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة مع تخزينها على الحاسب الآلي وربطها بنظام يسهل عملية البحث والإيجاد.

ب- تزويد المعلم ببرامج تدريبية في تكنولوجيا وإنتاج المعرفة للقدرة على التخزين والاسترجاع.

ج- القضاء على الأمية في مجال الحاسب الآلي بالاعتماد على برامج تدريب مستمرة للمعلمين في المدرسة للوصول إلى مستوى جيد في التفاعل مع هذه التقنيات.

د- تفعيل دور الحكومة الإلكترونية بتدريب المعلمين بالمدرسة على كيفية التعامل معها.

هـ - استخدام البرامج المتطورة في تخزين المعرفة الخاصة بالمعلمين لمسايرة المتغيرات العالمية.

6. تحقيق الطرائف والاستراتيجيات والاساليب المناسبة وتتمثل هذه الاستراتيجيات فيما يلي:

أ- نقل المعرفة عن طريق التدريب:

إن تطوير طرق نقل المعرفة وتوفيرها على نطاق واسع وإتاحة الوقت والمكان المناسب للمعلمين لتبادل المعلومات والأفكار هي عوامل رئيسة لتحقيق الكفاءة للمعلمين.

1- ويلزم ذلك طرق حديثة للإستكشاف، أسئلة التفكير العلمي.

2- فرق التعلم، التدريس التبادلي، حل المشكلات.

3- المجموعات التعاونية والتدريس بمساعدة الكمبيوتر.

4- تصميم برامج تدريبية قصيرة، يركز كل منها على بناء مهارة نقل المعرفة.

5- استخدام التدريب عن بعد باستثمار الشبكات العالمية (الانترنت) على مختلف أقسام المدرسة مما يفتح المجال لنقل وتبادل المعرفة.

ب- تطبيق المعرفة عن طريق التحويل:¹

إن تطبيق إدارة المعرفة بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي يتوقف على عملية تحويل المعرفة من (ضمنية) كامنة، إلى (معلنة) صريحة وتوفير البيئة المناسبة لهذه العملية، وذلك لا يمكنه أن يتحقق إلا من خلال العمل الجماعي من معلمين ذوي معرفة.

ولذلك يجب الاهتمام بالآتي لتحقيق نقل وتطبيق المعرفة:

1. توظيف الاتجاهات المعاصرة كاتجاه الشراكة بين المدرسة والجامعات في التدريب وكذلك اتجاه تدريب الزملاء.

1) (George F. Chadwick. , 1982, The Case for In-Service Education, European Journal of Teacher Education, v5 n3, pp.179 -191.

2. تغيير ثقافة التدريب لدى المعلمين بالمدرسة بحيث يقدم عليها المعلمون باعتبارها جزءاً من حياتهم المهنية.

3. العمل على تفرغ المعلمين لحضور الدورات والبرامج التدريبية حتى يستفيدوا من الموضوعات التي تقدم لهم.

4. ضرورة وجود قاعدة بيانات خاصة بالمدارس المستعدة لتخطيط وتنفيذ برامج التدريب داخلها.

عوامل نجاح الإجراءات المقترحة:

إن نجاح إدارة المعرفة يتوقف على الموارد البشرية وتنميتها ويعتمد على أن تسير في اتجاه واحد مع استخدام تكنولوجيا المعلومات ووسائل الاتصال من خلال تخطيط جيد ونظام فعال، ولذلك فإن الإجراءات المقترحة لتطوير تدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر يستلزم توفير ما يلي:

1- الوسائل التكنولوجية:

تأسيس وتجهيز بيئة تدريبية متطورة بكل مدرسة ابتدائية مجهزة بأحدث التجهيزات مثل (أجهزة الاتصال بالإنترنت - أجهزة حاسوب متطورة وملحقاتها التفاعلية - شبكة اتصال متوفرة عليها محتوى البرامج التدريبية - وسائل قياس أثر التدريب وتقييمه) بحيث تتخطى حدود المكان وتكسر حواجز قاعات التدريب المغلقة المألوفة مع توفير إمكانية التواصل مع المدارس الأخرى والإدارة.

2- الموارد البشرية:

المدرّب: العمل على إيجاد جيل من المعلمين المدربين قادرين على إدارة المعرفة، وبالتالي ينتج الصف الثاني من المعلمين المتميزين القادرين على قيادة الزملاء نحو التقدم والتميز.

المتدرب: ومن الأهمية للمعلم أن يتم ترسيخ مفهوم التعلم الذاتي لديه لتنمية المهارات والمعارف من خلال التدريب مع مراعاة ما يحتاجه من خلال البرامج التدريبية المقدمة على النحو التالي:

أ- مراعاة تحديد الاحتياجات التدريبية مع ما يتناسب وقدرات المعلمين ومهاراتهم.

ب- مراعاة التخصص عند وضع البرامج التدريبية التي تتوفر من خلال نقل المعارف واكتسابها.

ج- أن يتناسب زمن ومكان التدريب مع ما تحتويه البرامج التدريبية بجميع الطرق وليست الورقية فقط للاحتفاظ والتطبيق وقت الحاجة.

د- دعم عمليات التدريب داخل المدرسة مالياً نظراً لعدم سماح ميزانية المدارس الابتدائية بالإنفاق على التدريب.

و- تنفيذ مسابقات للبحث العلمي في التخطيط والتدريب لتكوين أفضل الكوادر من المعلمين الذين يمتلكون المعرفة نتيجة الخبرة والاستعانة بهم في تدريب الزملاء.

النتائج

تتوصل الدراسة إلى أن استجابة لأدوار المعلم الأساسية في المنظومة التعليمية ظهرت توجهات محلية وعالمية كثيرة للاهتمام بنموه المهني، ويبدو ذلك جليا من خلال الدراسات والبحوث والمؤتمرات المختلفة التي اهتمت بالنمو المهني للمعلم وتدريبه؛ فقد أوضحت الوكالة القومية للتدريس بالولايات المتحدة الأمريكية (Teacher Education Conference, 2002) أن التحديات الموجودة بالمؤسسات التعليمية تتطلب أن يتم النمو المهني للمعلمين من خلال إعدادهم الإعداد الجيد، فمعلمو القرن الحادي والعشرين يواجهون كثيرا من المسؤوليات والمشكلات التي تتعلق بالأجيال الجديدة وكيفية إعدادهم للمشاركة البناءة في النهوض بالمجتمعات في ضوء التنمية المستدامة. .

تعاضد اصداء الاهتمام عالمياً اهتماماً بالغاً بإعداد و تأهيل و تطوير المعلم قبل و أثناء الخدمة إيماناً بأن كفاءة المؤسسات التعليمية و جودة ما تقدمه من تعليم و ما تحققه من مستوى تعليمي لطلابها تقاس بكفاءة معلمها و ما يمتلكونه من معارف علمية و مهارات تدريسية ، فالتدريس يمثل قلب العملية التعليمية و جوهرها و بذلك فإن جودة النظام التعليمي مرتبط بجودة أداء المعلم. لتحقيق الدور الفاعل و المميز للمعلم فإن ذلك يتطلب تكوينه و إعدادة إعداداً جيداً قبل و أثناء الخدمة مواجهة الواقع التعليمي من جهة والتحديات المستقبلية في القرن الواحد والعشرين من جهة أخرى. كما يتضح مما سبق أيضاً أن تجديد محتوى برامج الدورات التدريبية حسب التطورات التربوية والمعرفية عالمياً أصبح مطلباً ضروريا لمواكبة التطور الحالي الذي يشهده هذا العصر.

توصيات البحث

- 1- التركيز على برامج التدريب بشكل مستمر ومعالجة الصعوبات التي تواجه تنفيذها بشكل فعال.
- 2- ربط برامج التدريب بشكل علمي في جميع مراحل التعليم.
- 3- زيادة الجانب العملي في تصميم البرامج التدريبية لاسيما البرامج التدريبية أثناء الخدمة لتكون نتائجها حقيقية.
- 4- الاشراف على تدريب المعلمين أثناء الخدمة من أساتذة الجامعات ذو الخبرات العالية في مجال طرق التدريس والتعليم.
- 5- عقد دورات تدريبية خارج الدول للتبادل المعرفي بين المعلمين في مصر وخارجها.
- 6- اختيار مواعيد وأماكن مناسبة لإقامة الدورات بما يتلاءم وأوقات المعلمين وأماكن إقامتهم.
- 7- ضرورة اتباع الأسلوب العلمي في التخطيط لبرامج الدورات التدريبية وتنفيذها وتقويمها.
- 8- تشجيع إجراء البحوث والدراسات التربوية في هذا المجال والاستفادة مما أنجز من بحوث ودراسات في هذا الموضوع.

المراجع

أولاً: الكتب:

- 1-إلهام عبد الحميد فرج ، 2001، برنامج تدريبي مقترح لتنمية السلوك الديمقراطي والتفاعل الاجتماعي للمعلم العربي، الكويت ، مركز دراسات الوحدة العربية.
- 2-دسوقي عبد الجليل،(2019) تخطيط التعليم ، مقرر دراسي، معهد التخطيط القومي.
- 3-حسن شحاتة وزينب النجار (2003): معجم المصطلحات التربوية والنفسية (الدار المصرية) عبد السلام مصطفى (2000): أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، القاهرة، دار الفكر العربي.
- 4-خالد طه ،(2004) إعداد المعلم وتدريبه، منشورات جامعة دمشق ، دمشق
- 5-رمزي أحمد (2006) التخطيط التربوي ماهيته ومبرراته وأسسها ، دار الوفاء لدينا الطباعة والنشر ومكتبة الوفاء القانونية ، الاسكندرية ، مصر .
- 6-عبد الله عبد الدائم (1993) التخطيط التربوي ، اصوله واساليبه الفنية و تطبيقاته في البلاد ا لعربية ، دار العلم للملايين ، ط1، بيروت لبنان.
- 7-عبد المحسن عبد المحسن جودة (2010)، إدارة الأفراد، القاهرة، دار الأصدقاء للطباعة، ط4.
- 8-عريب الوعري، محمد امارة (2021) واقع تطبيق سياسة تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس شرقي القدس من وجهة نظره، المجلة العربية للنشر العلمي ، ع 35 ،
- 9-كى ثورن وديفيد ماكيبى (2011)، كل ما تريد أن تعرف عن التدريب، ترجمة: مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية.
- 10- مجدي عزيز إبراهيم (2009): معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، ط1، (القاهرة ، عالم الكتب).
- 11- مها عبد الباقي: (2001) المتطلبات التربوية لتحقيق الجودة التعليمية " كتاب دراسات تربوية في القرن الحادي والعشرين ، الاسكندرية.
- 12- ياسر فتحى الهنداوى (2009)، إدارة المدرسة وإدارة الفصل، أصول نظرية وقضايا معاصرة ، ط1 ، القاهرة، المجموعة العربية .

ثانيا : الرسائل العلمية :

- 1- أفراح محمد صياد،(2009) برنامج لتطوير التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة ، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس ، كلية التربية .
- 2- بشير شعبان رمضان الزرزاح ، 2015. تطوير التعليم الثانوي العام في ليبيا في ضوء معايير الجودة " تصور مقترح "، رسالة دكتوراه ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، قسم اصول تربية.
- 3- زكريا سالم سليمان (2008م)، تطوير الأداء الإداري بالمدارس الثانوية العامة بمصر في ضوء مدخل إدارة المعرفة، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى قسم أصول التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- 4- سعاد محمد سالم عبد الرحمن، 2014 ، التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في ليبيا على ضوء احتياجاتهم التدريبية (تصور مقترح) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة حلوان ، ص 12.
- 5- سهام على مختار عبد السلام ،(2015) استراتيجية مقترحة لتطوير دور المؤسسات التعليمية في خدمة المجتمع بليبيا ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، كلية البنات .
- 6- سهر السيد أحمد عبد المجيد،(2017) فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم الذاتي باستخدام الموديلات الإلكترونية على تطوير الكفايات التدريسية لدى معلمي علم النفس، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية،جامعة سوهاج.
- 7- صالحة التومي بشير الدروقي (2014) : تطوير إعداد معلم التعليم الاساسي في ليبيا في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة " تصور مقترح " ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية.
- 8- عبد الله صالح غائب زيد، (2014) برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي معلمي الفيزياء في المرحلة الثانوية بالجمهورية اليمنية في ضوء احتياجاتهم المهنية واثره في اتجاهات الطلاب، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، معهد البحوث والدراسات التربوية،
- 9- عزة ياقوت ياقوت العزب، (2004م)، تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، مقدمة إلى قسم اصول التربية، كلية البنات ، جامعة عين شمس.
- 10- عمر العربي الحاج(2011) برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية لمعلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية بليبيا، رسالة دكتوراه ، غير منشورة، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية.

- 11- محمد سليمان الزروق، (2011) فاعلية برنامج مقترح في تنمية أداءات معلمي التاريخ في المرحلة الإعدادية بليبيا في ضوء معايير الجودة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية..
- 12- محمد على حمزة مجاور ، (2014) ناء برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التاريخ في ليبيا حول تدريس القضايا التاريخية الجدلية وقياس أثر فعاليته في اكسابهم مهارات تدريسها ، رسالة دكتورة غير منشورة ، الاردن ، جامعة اليرموك ، كلية التربية .
- 13- مريم حسين علي عبد الرسول، (2016) التنمية المهنية للقيادات المدرسية بمملكة البحرين ، تصور مقترح للتطوير، رسالة دكتوراه ، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- 14- مطهر على على حسين البرطى، (2010) برنامج تدريبي لمعلم مادة الأحياء في المرحلة الثانوية في الجمهورية اليمنية، رسالة دكتوراه غير منشور، جامعة الجزائر .
- 15- ناجية محمد عبد الله عصر (2008م)، تطوير الأداء الإداري بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الاساسي بمصر، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى قسم التربية المقارنة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- 16- نبيلة بلعيد سعد، (2012) تطوير نظام المعلمين بمرحلة التعليم الأساسي بالجمهورية الليبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، مقدمة إلى قسم أصول التربية، كلية البنات ، جامعة عين شمس.
- 17- مصطفى عبد الجليل ابو عطوان ، (2008). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة.

ثالثا : البحوث المنشورة .

- 1- إبراهيم عثمان (2017) الواقع والمأمول في تدريب المعلمين بالسودان، مجلة جامعة البطانة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلد 5 عدد 1،
- 2- بانقا طه الزبير (2018) تقويم دور التخطيط التربوي في التدريب اثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحليين ام درمان ، مجلة كلية التربية الاساسية، العدد 40.
- 3- براءة الخطيب (2013) الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي في مجال الإدارة الصفية كما يراها المعلمون. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة دمشق، سورية

- 4- تشونمي يان، شوانجن هي (2011م)، تدعيم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة مجلة مستقبلات، مجلة فصلية للتربية المقارنة، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة العدد 160.
- 5- صافيناز محبوب شنييرة ، 2012 ، رحاب علواني " دور تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية " ، بحث مقدم لمركز البحوث والاستشارات ، جامعة قاريونس.
- 6- علي السلمي (2007)، الإدارة بالمعرفة، المجلة الدولية بالعلوم الإدارية مجلد (2) عدد 2 (12).
- 7- علي القحطاني(2019). التحديات التي تواجه إقامة برامج تدريب لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع 11 ، ج 4.
- 8- عماد حسين (2012م)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية: من إدارة الأفراد إلى إدارة المعرفة، ورشة عمل شرم الشيخ، جمهورية مصر العربية، 12 - 15 مارس.
- 9- فاطمة حنفي محمود هلال(2019) تطوير برامج تدريب المعلمين في مصر في ضوء متطلبات إدارة المعرفة. مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف ، عدد يناير الجزء الثاني.
- 10- فؤاد روش (2012). واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مجلة الدراسات اللغوية والأدبية، عدد خاص جامعة بني سويف، مصر .
- 11- فؤاد علي العاجز، عصام حسن اللوح، ياسر حسن الاشقر(2016) واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانية أثناء الخدمة بمحافظة غزة ، مجلة الجامعة الإسلامية، مج 18، ع 2 .
- 12- محمد إبراهيم المنوفى(2007م)، التعليم المصري وتحديات العولمة ، التربية المعاصرة، عدد 46، السنة 14، أبريل..

رابعاً : التقارير و القرارات:

- ج.م.ع، (2004م)، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، المجالس القومية المتخصصة، الدورة الحادية والثلاثون، القاهرة، سبتمبر - يونيو.
- 1- رئاسة الجمهورية، المجالس القومية المختصة (2001م) موسوعة المجالس القومية، ص 480
- 2- قرار وزاري رقم (108) (2007م)، بشأن إنشاء مراكز التدريب عن بعد (عن طريق الفيديو كونفرانس)، أبريل.
- 3- منصور الصيد شيته ، عمليات وضع استراتيجيات التدريب أثناء الخدمة والعمليات العلمية ، طرابلس ، وزارة التربية والتعليم ، 2013 ، ص 27.
- 4- وزارة التربية والتعليم (2002) الإدارة العامة للتدريب ، القاهرة ، ملحق (5).
- 5- وزارة التربية والتعليم (2009/2008) خطة التدريب المركزية للعام ، الإدارة العامة للتدريب.

6- يرجع إلى: وزارة التربية والتعليم (2007م)، قرار وزاري رقم (8) بشأن إنشاء مركز التطوير التكنولوجي ودعم اتخاذ القرار، 6يناير.

خامسا: المؤتمرات :

- 1- حسين بشير محمود، 2008، التنمية المهنية للمعلم لأغراض التقويم، المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي، مؤتمر التعليم الثانوي، القاهرة، جمهورية مصر العربية .
- 2- السيد عبد العزيز البهواشي (2004)، تطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول، المؤتمر العلمي السادس عشر (تكوين المعلم) الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس القاهرة، ص 220.
- 3- عبد السلام القلاي، 2012، ورقة دراسية مقدمة إلى المؤتمر الوطني للتعليم ، ليبيا.
- 4- مارك شافير، دى فليموت (2012)، تأهيل المعلم، مستقبلات، تدويل تأهيل المعلمين، العدد، 161.

المراجع الأجنبية :

- 1- Andrew .j.dubrion: leadership (2001), research findings, practice and skills (new york Houghton mifflin company).
- 2- Buczynski, Sandy; Hansen, C. Bobbi. Impact Of Professional Development On Teacher Practice: Uncovering Connections Apr 2010, Teaching And Teacher Education Volume: 26 Issue: 3, .
- 3- Chongdarakul, W. 2003, The Relationships between Thai Secondary School Social Studies Teachers' Beliefs about Civic Education, Epistemological Beliefs and Classroom Practices: A Model for Thai In-Service Professional Development. , Doctoral Dissertation, Portland State University, Portland,
- 4- Competency Based teacher Educational Program, Diss – Abs int.,Vol. 4No .4
- 5- Dushyant Kaur. .2007, Academic achievement, teaching aptitude and the personality traits as the predictors of success in elementary teacher training. Ph.D. thesis. Jamia Milia, Islamia University, New Delhi.
- 6- George F. Chadwick. , 1982, The Case for In-Service Education, European Journal of Teacher Education, v5 n3.
- 7- Henning, Mary Elizabeth. , 2002, Social studies curriculum in a professional development school partnership, Ph.D. Dissertations & Theses, Dissertation Abstracts International, The Pennsylvania State University, United States.

- 8- Joan I. Heller, Mayumi Shinohara, Luke Miratrix , Sophia Rabe Hesketh and Kirsten R. Daehler. 2010, Learning Science for Teaching: Effects of Professional Development on Elementary Teachers, Classrooms, and Students, SREE Conference Abstract Template,
- 9- Kim , Seonwoo, Lee , Changyong, And Park Yongtea (2006), The Implementation Framework of Knowledge – Management System for successful knowledge management: a case study of R&D supporting KMS, Department of Industrial Engineering, Seoul National University , Seoul, KOREA,.
- 10- Maria Manuets & Novis Santos (2011) Distance Educational In – Service Teacher Training Educational Media International , Vol. 30 , no (3), pp. 37 – 38. 1 (Bishop, c. (2012) Profiles of Potentially successful Online learners in a teacher credential program . (Doctoral dissertation University of California) ,.
- 11- Rogers , P. Coles, t: (2014) Online Teacher Training v. Vancouver, BC, Canada. (ERIC Document Reproduction Service no. ED 444).
- 12- Stotsky S. The Stealth Curriculum: , 2004. Manipulating America’s History Teachers, Thomas B. Fordham Foundation.
- 13- Survey, Good grade for online learning(2005), Sacramento Business Journal.
- 14- The roles of teacher, <http://www.algazelischool.com/vb/showthread.php> 25/4/2015.