التنمية المهنية للمعلمين في ضوء تكنولوجيا المعلومات

د. ناصر محمد الحريشي

هدفت هذه الدراسة التعرف على الطرق الكفيلة بتحسين العملية التعليمية من خلال الاهتمام بكافة عناصرها من خلال تحديد أهمية كل عنصر من عناصر العملية التعليمية وبصفة خاصة التركيز علي المعلم عن طريق التنمية المهنية والأدوار واتجاهات المعلم المستقبلية بما يستجيب لعصر تقنيات التعليم والتدفق في تزايد المعرفة وتناول الباحث أيضا مفهوم التأهيل التربوي إثناء الخدمة واهميتة للمعلمين وأنواعه وأساليب التربية المهنية وكذلك عمليات تدريب المعلمين من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية ووضع أهداف الدورات التدريبية وتصميمها وتنفيذها وتقويمها وكذلك إلى الكفايات المهنية التي يحتاجها المعلم والآثار التدريبية للتدريب.

المقدمة: –

اصبحت الدورات التدريبة للمعلمين في ظل واقع العملية التعليمية الموجودة امراً في غاية الاهمية ونظراً لطبيعة هذا العصر وما يحتويه من تطور سريع في شتى مجالات الحياة خاصة في علوم التعليم بحيث أصبح المعلم الذي لا يواكب احداث العصر ومستجداته غريبا عن واقعه المهني وربما كانت اساليبه ووسائله التدريسية الصالحة في نظره قد تغيرت اوالغيت لعدم صلاحيتها وجدواها.

إن اقامة الدورات التدريبية اثناء الخدمة أصبح ضرورياً لكل الافراد العاملين في قطاعات المجتمع ولكن قد تكون اهمية عقدها للمعلم اشد الحاحا بحكم طبيعة وظيفته التي يقع على عاتقها مسئولية اعداد وتكوين ابناء المجتمع.

وهي مهنة لا يستطيع المعلم ذو الكفاية والمعرفة بأصول مهنة التدريس ان يقوم بها علي أكمل وجه حيث لها من المحتوى المعرفي والمهارى الذي يعد اساسا للقيام بوظيفة التدريس.

ولم يعد المعلم مواطنا في مجتمعه التعليمي المحلي فقط بل أصبح معلماً علمياً ينتمي إلي عالم المعلوماتية الواسع.

وان اي معلم يفقد او تنقصه هذه المهارات يكون أثرها واضحا على ذاته وعلى مستوى تحصيل تلاميذ وهذا ما تأكد خلال دراسات اجريت في بعض البلدان العربية حيث وجد هبوط ملحوظ في المستوى العلمي وفي مستوى الاداء (لدي المعلمين) في مراحل التعليم العامة وفي مراحل الابتدائية بشكل خاص وعلاوة علي ذلك فقد اشارت دراسة اخرى إلي الضرر الذي يلحق بالعملية التعليمية نتيجة ضعف اداء المعلم. فقد اثبتت بنسبة 65% من استجابات افراد العينة ان ضعف المعلمين يلعب دوراً كبيراً في التخلف الدراسي بليبيا. (الفنيش:2000,ص163)

يتضـــح من خلال ما ذكر بان هناك ظواهر غير ايجابية في العملية التعليمية تتمثل في قصور الاداء المهني للمعلمين وهذا بالطبع يســـتدعي احاطة هذا القصور بالعلاج بأقصى سرعة ممكنة حتى لا ينمو أثره وتزداد خطورته.

وان الوسائل والاساليب العلاجية التي تفيد في مثل هذه المواقف عقد دورات تدريبة في زيادة معارف المعلمين وعصرنة مهنتهم.

مشكلة الدراسة: –

يتصور الباحث أن الانتشار السريع والواسع للتكنولوجيا أدى إلى ظهور قيم وعادات بالمجتمع إلى جانب القيم والعادات السائدة تسهم في تشكيل اتجاهات جديدة وسلوكيات بالمجتمع.

عليه فإن هذه الدراســة تســعي إلي رصــد واقع النمو المهني للمعلمين ومعرفة أثاره واســـاليب تطويره على منظومــة النمو المهني للمجتمع المرتبط بالعملية التعليمية

أهمية الدراسة: –

يمكن إيجاز أهمية هذه الدراسة في النقاط الاتية: –

1– التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصـــالات ادي إلي الانفتاح بين ثقافات الدول والشـــعوب مما نتج عنه ظهور مفاهيم جديدة للنمو المهني للمعلمين مصاحبة لها.

2– تتناول مجالا في غاية الاهمية وهو التنمية المهنية للمعلمين ورفع كفاءاتهم.

3– الكشـــف عن مدى حاجة المعلمين للتنمية المهنية من خلال التقارير المقدمة من التفتيش التربوي.

4– تقديم تصـــوراً مقترحاً لبرنامج التنمية المهنية للمعلمين.

اهداف الدراسة: –

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي: –

1– التعرف على مفهوم منظومــة النمو المهني ومظاهرها وآثارها.

2– التعرف على الإطار الفكري للتنمية المهنية وابعادها والاســـاليب المســـتخدمة في تحقيقها ومعاييرها.

3– المتطلبات المهنية للمعلمين واهدافها واهميتها ومستويات تطبيقها.

4– وضع تصور يساهم في تفعيل برامج التنمية المهنية للمعلمين وفقاً لمتطلبات الكفايات اللازمة للتنمية المهنية للمعلمين.

تساؤلات الدراسة:

1–ما مفهوم منظومة النمو المهني ومظاهرها وآثارها ؟

2–ماهو الاطار الفكري للتنمية المهنية وابعادها والاساليب المستخدمة في تحقيقها ومعاييرها؟.

3 –ما هي المتطلبات المهنية للمعلمين واهدافها واهميتها ومستويات تطبيقها؟

مفهوم التأهيل التربوي اثناء الخدمة: –

يعرف التأهيل أثناء الخدمة بانه اي نوع من النشاط الذي يقدم للمشترك فيه افكاراً أو نموا وفهما وتأهيلاً وتحسنا اثناء العمل.

ويعتبر التأهيل التربوي اثناء الخدمة هو استمرار للتطور المهني الذي ابتدأ من قبل الخدمة خلال فترة الاعداد وبالرغم من ان هناك اجماع على ان الحاجة للتأهيل اثناء الخدمة لابد منها إلا ان المربين ومصممي المناهج خاصة لديهم نظرة تختلف بالنسبة الطبيعية مثل هذا التأهيل.

حيث ينظر بعضهم إليه في اطار واسع وشامل يضم في تعريفه كل النشاطات الموجهة للمعلمين والاداريين والموجهين وهم القائمين علي العلمية التعليمية.

ويعرف آخرون التأهيل اثناء الخدمة بشكل محدود اذ يستخدمون هذا المصطلح ليشير فقط إلي برامج الدراسة والعمل المهني للمعلمين حيث يرون التأهيل اثناء الخدمة علي انه نشاط يهدف لتطوير مهني يقوم به المعلم بمفرده او مع المعلمين الاخرين بعد الحصول علي الشهادة وبعد ابتداء الممارسة المهنية.

وبمقارنة التعريفين السابقين نلاحظ الاتي: –

1– اقتصار برامج التأهيل على المعلمين بعد ان كان مطلقاً لجميع العاملين بمهنة التعليم من معلمين واداريين وموجهين.

2– انحسار مفهوم التأهيل التربوي أثناء الخدمة ليشمل برنامج الدراسة المهنية ذات العلاقة بتحسن الاداء الوظيفي بعد ان كان يشمل كل الانشطة.

3– تحديد واقامة برنامج وانشطة التأهيل التربوي اثناء الخدمة للمعلمين في المدارس شريطة ان تقدم للمعلمين بعد حصولهم على شهادة التدريس وبعد ابتداء الممارسة المهنية.

ان عملية تطوير الاطر التربوية تعني ذلك الجهد المنظم الذي يهدف إلي: –

أ. تزويد المعلمين وغيرهم من العاملين في الحقل التربوي بمعارف ومهارات تسهل تعلم الطلاب.

ب – تلبية حاجات الطلاب الاضافية المتعلقة بالتطور المهني.

ج. تلبية الحاجات الشخصية للأطراق التربوية التي ربما تتعلق بالحصيلة المعرفية والتطور والتنمية الشخصية. (الشيباني:1989, ص19)

اهمية التنمية المهنية للمعلمين: –

ان تلبية المطالب التربوية ومجابهة التحديات التقنية الجديدة معتمدة على تحسن برامج التأهيل التربوي للمعلمين اثناء الخدمة وخاصة في تحسين اداء المعلمين في الفصل.

وان التنظيم الجيد للتأهيل أثناء لخدمة امرا ضرورياً لأفراد اي مهنة وخاصة للمعلمين وذلك للأسباب التالية: –

1– ان التنمية المهنية للمعلمين مهمة خاصة في الوقت الذي يزداد فيه الطلب على مهنة التعليم.

2- ان التأهيل التربوي اثناء الخدمة جد مهم في عملية التنمية الفردية والقومية.

ان عملية التأهيل المهني مهمة ضرورية لتلبية الطلب المتزايد علي مهنة التعليم وذلك لكي تمكن المعلمين من مواجهة التحديات المفروضة عليهم من جراء الانفجار السكاني وان الحاجة إلي التأهيل اثناء الخدمة تكمن في الاسباب التالية: -

أ- زيادة التحسن المستمر في الاطراف المهنية في المدرسة.

ب – اطلاع افراد المهنية على المعارف الجديدة.

ج – كشف القدرات والمهارات المبتكرة.

د – ازالة النقص في اعداد المعلمين وغيرهم من التربويين.

ويعتقد الكثير من المربين والمهتمين بشئون تدريب المعلمين ان برنامج التأهيل التربوي مهما لأسباب عديدة قد يكون اهمها: -

1- ان الاعداد قبل الخدمة نادراً ما يكون مثالياً بل يصلح ان يكون مقدمة للأعداد المهني نفسه.

2- ان التغير الاجتماعي والتربوي يجعل الممارسات المهنية غير فعالة نسبياً بعد قصير من التخرج.

3- ان التنسيق والتتابع في الممارسات التعليمية يتطلب تغيرات مهنية وشخصية في الافراد القائمين بالعملية التربوية.

4- ان عوامل متنوعة اخرى تحث على نشاطات التأهيل اثناء الخدمة مثل الروح المعنوية والحوافز التشجيعية التي يمكن اثرائها وابقائها من خلالها.

ويمكن تلخيص اهمية التأهيل التربوي اثناء الخدمة والاسباب التي تدعو إلى قيامه والاهتمام به في ثلاثة جوانب رئيسية وهي كالاتي: - (جاد:1999,ص127)

الجانب الشخصي: -

حيث يستفيد المعلمين من التأهيل اثناء الخدمة كأفراد أكثر مما يستفيدون من اجل مهنتهم وهذا يعني ان التدريب اثناء الخدمة يجب ان يحتوي على كل النشاطات التي تهدف إلي تحسين افراد المهنة المعينة الواحدة والتي يمكن للمعلمين بواسطتها زيادة تعليمهم الشخصي.

الجانب التخصصي: -

انه يساعد في تلبية حاجات المواقف العملية التي يجد المعلمين أنفسهم فيها.

ويمكن القول بان التأهيل اثناء الخدمة هو ذلك الجزء من التنمية المهنية التي تتضمن برنامجاً من النشاطات التي خطط لها لزيادة الكفاءات المعرفية والمهارات والاتجاه المطلوب للمعلمين لأداء مسئولياتهم التدريسية.

أنواع التأهيل التربوي اثناء الخدمة: -

هناك عدة انواع لبرامج التأهيل المهني متعددة ومتفاوتة من حيث الآتي: -

1- مستويات القائمين على التعليمية واعدادهم.

2- اختلاف الهدف من وراء دورات التأهيل ذاتها.

3- طبيعة النظرة إلى التأهيل نفسه من قبل القائمين عليه.

4- اختلاف البيئات التي تتم فيها مثل هذه البرامج والانشطة.

ويلخص بعض الباحثين اساليب وانواع التدريب المهني اثناء الخدمة في عدة انواع يمكن سردها في الاتي: -

أ – (برنامج الترتيب المبدئي للمعلمين الجدد) حيث يلتقي المعلمون في هذه البرامج ما يهيئهم لمعرفة المجالات التعليمية الواسعة التي يتعاملون معها.

ب – (برامج تدريبية بقصد تحديد وتطوير وتحسين العمل وزيادة المعرفة) وذلك على اساس ان المعلم في حاجة إلى المعرفة وإلي التزود بالجديد في مجال التعليم وهو في حاجة إلي معرفة الحلول لمشاكل المعلمين وإلي معرفة احسن الاساليب وتنميتها.

ج – (برامج توجيهية للأعمال الجديدة) وهي برامج تهيئ المعلمين للوظائف والمهام الجديدة التي تسند إليهم مثل انتقال المعلمين من وإلي دور جديد .

د- (برامج التأهيل والحصول على مؤهلات اعلي) (الشيباني:1989,ص22)

اساليب التنمية المهنية: -

هناك اساليب متنوعة للتنمية المهنية للمعلمين حيث يختلف الاسلوب باختلاف الهدف من البرنامج التدريبي او باختلاف التخصص وامكانات المعلمين واعدادهم وهناك اساليب وطرق نظرية وكذلك اساليب انمائية ذاتية وهي كالاتي: -

أولا: زيارة الفصول: -

تمثل زيارة الفصول منزلة هامة بين نواحي النشاط الاشرافي المختلفة ومن أكثر الاساليب التي تعين المعلمين في حل مشكلاتهم وزيادة كفاءتهم الانتاجية وتطوير الاداء

ولكي تحقق الزيارة اهدافها من الانماء المهني لابد من التخطيط المسبق لهذه الزيارة حيث يتم تحديد الهدف من الزيارة (استطلاعية، توجيهية، تقويمية).

ثانياً: الاجتماعات الفنية: -

تلعب الاجتماعات الفنية دورا هاماً في العملية التربوية فهي من الوسائل الاساسية الضرورية للأشراف الفني التي لا يستغني عنها.

يكون لهذه الاجتماعات أثرها الفعال إذا ما أحسن تنظيمها وتوجيهها بحيث تؤدي الغرض الحقيقي فيها من زيادة مقدرة المعلمين وتحسين البرنامج المدرس وفيها تتاح الفرصة للتفكير التعاوني البناء لتناول الآراء والمقترحات ووضع الخطط والبرامج.

فالاجتماعات الفنية تحول العمل من سلوك فردي إلي سلوك جماعي لتوطيد مفهوم التعاون في المحيط المدرسي.

وللاجتماعات الفنية اهداف تسعي إلي تحقيقها وفيما يلي بعض الاهداف التي تتحقق من خلال الاجتماعات: -

1- التكامل والتنسيق بين المعلمين فمن خلالها يطلع المعلم على ما يقوم به زملائه من انشطة ووسائل.

2- يمكن القاء الضوء على المشكلات العامة في المدرسة من خلال الاجتماعات.

3- رفع الروح المعنوية من خلال التخطيط السلمي للاجتماعات لأنها تهيئ فرصا ممتازة لتقوية وتعميق الاحترام والثقة والاطمئنان والفة النفس بين المعلمين.

4- يتحقق من خلال الاجتماعات الفنية العلم بما تظهر اهميته في ميدان التربية ويتوقع نجاحه في تحسين العملية التعليمية.

5- تبادل الآراء يتحقق من خلال الاجتماعات الفنية حيث يدلي الكل برأيه ويحاور ويناقش حتى تتضح القضايا المطروحة وتتخذ القرارات بشأنها.

6- النمو المهني للمعلمين فالاجتماعات الفنية وسيلة ممتازة للكشف عن ضرورة النمو المهني للمعلمين واظهار الامكانات المتعددة لتحقيقه.

7- التنبؤ بالصعوبات التي قد تعترض المعلمين وبخاصة الجدد من خلال وضع الخطط الكفيلة للتغلب عليها. (حمدان:1986,ص157)

ثالثاً: اساليب النمو الذاتي: -

حيث تعتمد علي دور خبير المادة بالمدرسة وتقع على عاتقه المسؤولية في رفع كفاءة المعلم وتطويره حيث يساعده على انماء نفسه مهنياً فيوجه نحو الاصلاح والاستزادة المعرفية والتثقيف الذاتي واستخدام وسائل التعليم المتوفرة في المدرسة وخارجها.

وكذلك انتقاء القرارات الخاصة بالمقررات الدراسية (مادة علمية تخصصية) أو القرارات التربوية وحثهم على التحاور والنقاش وتوظيف ما يناسب العملية التعليمية. (عدس:1996,ص215)

اعداد المعلم: -

هناك نوعان من الاعداد هما: - (خضراوي:2001,ص23)

1- الاعداد السكني.

2- الاعداد الأكاديمي.

ومن حيث التوقيت.

1- اعداد قبل الخدمة.

2- اعداد اثناء الخدمة.

الاعداد المسلكي: -

ظهرت الدعوة إلي الاعداد المسلكي للمعلمين في بداية العصر الحديث وكان في طليعة الداعين لذلك هو (ملكس تر) الانجليزي الذي عاش في القرن السادس عشر

وقد اهم اليسوعيون بذلك ليتصدوا للمذهب اللوتري وكذلك رئيس الجمعية الفريد دي لأسال حيث اسس بفرنسا داراً للمعلمين عام 1682م ثم جاء بستلوزي وفروبل وهربرت

واول دار افتتحت في امريكا عام 1823 وفي بريطانيا عام 1836م ثم انتشرت دور المعلمين في بقية بلدان العالم لشعورهم بالحاجة إليها. (الطيب:2000,ص187)

عمليات تدريس المعلمين:

هي خمس عمليات متداخلة تكمل كل منها الاخرى (بركات:2005,ص142)

اختصت العلميات الثلاث الاولى:

تحديد الاحتياجات التدريبية – وضـــع الاهداف التدريبية – تميم برنامج الدورات التدريبة بالمرحلة الســابقة لإقامة الدورات التدريبة اما المرحلة الثانية فقد اختصت بعمليتي التنفيذ والتقويم.

وفيما يلي عرض لهذه العمليات: –

1– عمليات تحديد الاحتياجات التدريبية: –

تعد هذه العملية اولي الخطوات عند التفكير في عقد الدورات التدريبية فهي مرحلة تشخيصية لنوع القصـــور الذي يبدوا في مهارات المعلمين او معارفهم او انماطهم السلوكية الاخري ثم تأتي بقية العمليات تباعا لتقدم العلاج المناســـب وفق التشخيص الموصوف.

وعند بداية المشـــروع في تحديد الاحتياجات التدريبية فإنه ينبغي للقائمين بها الالمام بطبيعة الجمهور المســـتهدف من حيث الجوانب الثقافية والمهنية والصحية والاجتماعية والاقتصادية.

ويمكن الحصـــول علي معلومات حول الجوانب الســابقة الذكر وذلك عن طريق اجراء مقابلات مع المعلمين او ملاحظتهم اثناء العمل او عن طريق استطلاع آرائهم او عن طريق ادارة المدارس.

ولتحديد الاحتياجات التدريبية يتم اســـتخدام عدة اساليب منها: –

1. تقويم اداء المعلم.
2. نتائج الدورات التدريبية السابقة وتشمل: –

أ. أراء المتدربين التي يتم الحصـــول عليها من خلال الاســتبانات والاســتفتاءات التي توزع عليهم اثناء الدورة التدريبية او في نهايتها.

ب. تقارير المدربين والمشرفين الاداريين عن الدورة التدريبية.

ج. ملاحظة المســئولين والاســاتذة الزائرين حول ايجابيات وسلبيات الدورة.

د. النتائج النهائية للمتدربين.

3. النقل او الترقية إلى وظيفة اخرى تختلف احياناً عن الوظيفة السابقة مما يستدعي اقامة دورات تدريبية وفق الاحتياج الفعلي للوظيفة الجديدة.
4. وعند تحديد الاحتياجات التدريبية قد تحدث بعض الاخطاء في الاتي: –

1– عدم التوفيق في نوع الاحتياج الفعلي للدورات التدريبية حيث نقبل الآراء ووجهات النظر دون فحص او دراسة مستفيضة.

2– التقليد والمحاكاة للاحتياجات التي قد وضــعت لدورات تدريبية ســـابقة مع ان الاهداف قد لا تكون واحدة.

مما يجعل المحتوي التدريبي معادا او مكررا ولايعالج الاحتياج الفعلي حيث ان ضـــعف او قصـــور اداء المعلم ربما لا يكون راجعا دائما وبصـــفة مســـتمرة لنقص المهارات المهنية او في المعلومات وبما قد يكون راجعا إلى اســباب اخرى نتيجة لظروف بيئة داخلية كانت ام خارجية فاذا كان العلاج الموصوف لا يتناسب كليا من السبب الحقيقي لتصـــور الاداء فان الاحتمال بان هذه

الوصفة سوف تعالج الموقف يكون بسيطاً جدا أن لم يكن معدوما.

2. عملية وضع اهداف الدورات التدريبية: –

هذه العملية في الواقع ترجمة للمعلومات والعمليات الواردة من العملية السابقة (الاحتياجات التدريبية) حيث تكون في صورة قابلة للتنفيذ والملاحظة والقياس فهي اذن عملية دقيقة واي خلل فيها من شانه ان يغير بشكل عام مسار الدورات التدريبية واهمية تحديد الاهداف التدريبية ترجع للأسباب الاتية: –

أ– ان تحديد الاهداف التدريبية يعتبر بمثابة الموجه والمرشد لواضعي خطط البرامج التدريبية حيث يجعل العمل التدريب نشاطا بعيداً عن الارتجال والعشوائية.

ب– إن الاهداف الواضحة المحددة ومؤشر صادق على حسن تخطيط الدورة التدريبية ومن عوامل نجاحها حيث ان المتدربين هم اصحاب العلاقة وعلي وجه التحديد هم من يعرفون ما يتوقعه منهم وبالتالي يميلون إلي بذل الجهد والطاقة لتحقيق اهدافهم ويصلون إلي ما يريدون بشكل اسرع.

ج – ان ما تحقق من نجاح وما لم يتحقق لا يمكن معرفته إلا في ظل اهداف واضحة محددة للبرنامج التدريبي.

وحتى تكون اهداف التدريب اهداف واقعية لابد ان تكون لها مصادر تشتق منها ويمكن انجاز هذه المصادر في النقاط التالية: –

- المعلم وما يحيط به من مشاكل وامال ورغبات وميول.
- المجتمع بعاداته وتقاليده ومشاكله وطموحاته.
- خبرات الدول الصديقة والشقيقة وماتوفر لديها من برامج واساليب تدريبية يمكن الاستفادة منها على الصعيد المحلي بما يناسب الثقافة وتعاليم المجتمع.
- تقارير الموجهين عن المعلمين.
- شكاوى المدرسين وانخفاض الروح المعنوية.
- التطورات الفنية والتكنولوجية في عملية التدريس والوسائل التعليمية.
- متطلبات التحول الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، ضعف مستوى التلاميذ
- سوء العلاقة الانسانية بين المدرسين وبينهم وبين الادارة.
- نتائج البحوث الميدانية المختلفة على الواقع التربوي في المدارس ونتائج الدراسات الحديثة في مجالات التربية وعلم النفس.

هذه اهم المصادر التي تشتق منها الاهداف التدريبية ونلاحظ هنا ابعاد مختلفة متمثلة في المعلم والتلميذ والمجتمع المحلي وكذلك نتائج البحوث والدراسات ذات العلاقة بالميدان التربوي.

وإن الاهداف التدريبية الجيدة لابد لها من شروط وهي كالاتي: –

1– ان تكون واضحة للمدرب والمتدرب قبل عقد الدورة.

2– ان يصاغ الهدف بلفظ يقبل القياس فبعض الالفاظ تستخدم كثيرا في صياغة الاهداف التدريبية مثل يفهم – يستوعب – يشرح – يقدر

وهي غير قابلة للقياس وبالتالي يمكن استخدام الفاظ أكثر تحديد وقابلة للقياس مثل (يميز – يحدد).

3- عملية تصميم برامج الدورات التدريبية: –

هذه العملية خطوة اساسية لرسم خارطة جاهزة لتنفيذ برامج الدورات التدريبية في ضوء الاحتياجات والاهداف وبشكل اوضح هي الكيفية التي تحقق اهداف الخطة التدريبية.

أ – ان تكون الاهداف ممثلة لواقع الاحتياج الفعلي للتدريب.

ب – ان يعد المنهج الحالي للدورة التدريبية كل ما يعنيه الامر كالمدرسين والمتدربين ومسئولي ومخططي برامج الدورات التدريبية.

ج – ان يشارك في وضع الخطة التدريبية كل من يعنيه الامر كالمدرسين والمتدربين ومسئولي ومخططي برامج الدورات التدريبية.

د – يعد الترشيح السليم للمعلمين من الخطوات اللازمة بنجاح الدورة التدريبية ويتحقق هذا الجانب بما يلي: –

1. ان يكون المعلم المرشح للتدريب هو المطلوب فعلا.
2. ان يراعي عامل التجانس عند الترشيح للتدريب من حيث العمر والخبرة والمؤهل والوظيفة.
3. ان يكون المتدرب على علم بالخطة التدريبية وما تحتويه قبل انعقاد الدورة.
4. اختيار الوقت المناسب لإقامة الدورة التدريبية من حيث المكان والتوقيت.
5. اختيار المدربين حيث يتوقف نجاح الدورة التدريبية علي حسن اختيار المدربين فهم حلقة الوصلة بين محتوي الخطة التدريبية والمتدربين وعلى ضوء قدراتهم وكفاءاتهم يكتسب المتدربون اتجاهات ومعارف ومهارات تساعدهم في انجاز واجباتهم .

4- عملية تنفيذ برامج الدورات التدريبية :–

تتمثل هذه العملية الخطوة الاولي من المرحلة الثانية للتدريب فهي عبارة عن تنفيذ الخطة التدريبية التي انجزت في العملية السابقة (التصميم) حيث تتطلب هذه العملية في اول خطواتها اعداد قوائم بأسماء المعلمين المرشحين للتدريب وتبليغهم بذلك واصدار تكليفات للجان الادارية المشرفة علي الدورات التدريبية بالإمكانيات اللازمة مع مراعاة قربه من المتدربين وان تكون حجراته وقاعاته مناسبة من حيث الإضاءة والاتساع وان تتوفر فيه المرافق الصحية المناسبة.

واما فيما يخص الاساليب التدريبية التي ينفذ بواسطتها المحتوي التدريبي فهي متعددة وقد تختلف من دورة إلي أخرى حسب طبيعة واهداف كل دورة.

5 – عملية التقويم: –

وهي العملية التي يمكن من خلالها الحكم على ما تحقق من اهداف وما لم يتحقق فهي تعتبر عملية تقدير او وزن او حكم على قيمة الاعمال التدريبية.

وان الخطوة الاساسية والعامة في هذه العملية هي معرفة اهداف البرنامج التدريبي فلأيمكن

اصـــــدار اي حكم إلا في وجود الاهداف وتوفر المعلومـات عن طبيعـة البرنـامج التـدريبي وعن طبيعة المتدربين من حيث نوع العمل الذي يقومون بـه وكذلك من حيث المؤهل والخبرة فهي معلومات لازمة لعملية التقويم حتى تكون احكامها ســـليمة وغير عشوائية.

مراحـل التقويم في الـدورات التـدريبيـة: – (الزروق:1989,ص122)

1. التقويم قبل اقامة الدورة التدريبية: – يهدف هذا التقويم إلى معرفـة المســـتوي الحـالي لأداء المعلمين وإذا تعين وجودي اي ضـــعف او قصـور في الاداء فعندها يمكن تحديد المحتوي التدريبي الذي يعالج الضعف الموصوف.
2. التقويم اثنـاء التـدريـب: – ويهـدف التقويم في هذه المرحلة إلي معرفة المسـتوي الذي وصـل إليـه المتدربون وكذلك رد فعلهم نحو البرنـامج التدريبي.
3. التقويم في نهـاية الدورة التدريبية: – ان الهدف من هـذا التقويم التـأكد من مـدى اســـتيعـاب المتـدربين للمفـاهيم والحقـائق والمعلومـات التي تلقوها طيلـة فترة الـدورة حيث يســـتخدم لهذا الغرض الاختبـارات والاســـتفتـاءات والبحوث والحضور والمشاركة.

في بعض الاحيان قد يتم استخدام اسـاليب تقويمية تجمع بين الاســـلوب النظري والعملي مثل (انتاج بحوث) و (اعداد دروس نموذجية).

4. التقويم بعد انتهـاء الدورة: – هذا التقويم الهدف منه معرفة المكاسـب التي اسـتفادها المعلمون من التدريب وكذلك معرفة ماهي الصعاب التي قد تواجه المعلمين اثناء التطبيق.

الكفاءة المهنية: –

(المنظمة:1991,ص ص77–79)

هنـاك عـدة كفـايـات مهنيـة يحتـاجهـا المعلم اثنـاء انتهاء مدة التدريب وهي كالاتي: –

أ– كفايات المادة الدراسية: –

وهذه تشمل عناصر يحتاجها المعلم لكي يتمكن من المادة الدراسية التي يدرسـها من خلال ما يلي: –

1– المهارة على تحديد الاهداف التعليمية.

2– صيانة الاهداف سلوكيا.

3– تنظيم عناصر الدرس بشكل متسلسل.

4– الوعي بالمنهج الذي يدرس.

5– ان يحدد المـادة التعليميـة التي من خلالها يحقق اهداف الدرس.

ب– كفايات استراتيجية الدرس: –

ان كفايات استراتيجية التدريس تساهم في اتمام التواصل بين المعلم وتلاميذه من خلال الاتي:

1– ان يمتلك المعلم مهارة اسـتخدام الاسـتراتيجيات الحديثة في التدريس.

2– ان تكون لديه مهارة في طرح الاسئلة.

3– ان تكون لــه القـدرة على تحويـل المحتوى التعليمي إلى نشاطات تعليمية يستطيع الطالب من خلالها ان يستوعب المحتوي التعليمي.

4- ان يكون التعليم وظيفي من خلال ربط المعلومة السابقة والحديثة بالحياة.

ج- كفاية التعليم الذاتي والمستمر: -

ويتم ذلك من خلال تزويد المعلم بما يلي: -

1- ان يلم المعلم بطرق التحليل والتفكير والنقد الابداعي وممارسته من خلال تدريسه الصفي.

2- ان تكون له القدرة على تدريب الطلاب على مهارة الحصول علي المعرفة من مصادرها بشكل مستقل وتنميتها.

3- ان يكون المعلم مجددا لمعرفته من خلال اطلاعه على الحديث والجديد من المعرفة " التعليم المستمر ".

د- كفايات تربوية عامة: -

وهذه الكفايات مهمة للمعلم وهي تشمل الاتي: -

1- فهم خصائص المتعلم " الطفل والمراهق " في المراحل الدراسية المختلفة.

2- تشجيع عملية التفاعل الصفي بين المعلم والطلاب وبين الطلاب أنفسهم.

3- فهم اساليب ادارة الصف.

هـ - كفاية التقويم: -

هذه الكفاية مهمة للمعلم وتشمل الاتي: -

1- ان يتقن استخدام اساليب التقويم المختلفة.

2- القدرة على تعليم تلاميذه التقويم الذاتي واصدار الاحكام.

3- القدرة على تصميم ادوات التقويم المتخلفة.

4- الوعي بأهمية التقويم كوسيلة للتحقق من مدي نجاح طريقته في التدريس.

ويجب ان تراعي هذه الكفايات في المواقف التالية: -

1- مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة.

2- مراعاة مستوي الطلبة واستعداداتهم للتعلم.

3- ان ينكر المعلم اسلوب العنف والتسلط.

4- يأخذ بيد الطالب نحو التفكير الناقد والابداع والاخذ بزمام المبادرة.

5- ان يتحسس المعلم حاجات المجتمع وان يكون على صلة بأفراده.

6- القدرة على التكييف وخاصة في المواقف التعليمية والبيئية المختلفة وفي الطارئ منها بشكل خاص.

الاثار التدريبية للتدريب: -

يتمثل الامر التدريبي في جانبان هما الجانب النفسي والجانب المهني فالجانب النفسي بدوره ينقسم إلي فرعين اساسين هما الروح المعنوية والرضا عن العمل اما الجانب المهني فيتناول بعدين من المهام الاساسية التي ينبغي للمعلم ان يقوم بها وهي اعداد الدروس والوسائل التعليمية. (بعيرة: 1991,ص 25)

أولاً: الاثار النفسية: -

الروح المعنوية: - ان رفع الروح المعنوية للمعلمين والعمل على تحقيقها امر يبدو في غاية الاهمية ذلك لان موضوع الروح المعنوية يرتبط بالجوانب النفسية والمهنية في حياة المعلم.

حيث نجد ان المعلم الذي يتمتع بالروح المعنوية المرتفعة تظهر عليه علامات الاستقرار والطمأنينة وتقل شكواه ومشاكله حيث تظهر اهمية ارتفاع الروح المعنوية ايضا في زيادة الانتاج وذلك علي اعتبار ان التدريب اثناء الخدمة يزود المعلم بمعارف وخبرات ومهارات وتجارب تجعله متقنا لعمله بكفاءة ومقدرة حيث يتصرف اتجاه المشكلات التي تواجهه اثناء العمل بحكمة وقدرة وهذا يجعل المعلم محل احترام وتقدير من قبل زملائه ورؤسائه وهذا ما يؤدي إلي المعنوية المرتفعة التي تتضح من خلال الاقبال علي العمل والاخلاص فيه. (دره:1988,ص 13)

2. **الرضا عن العمل:**

ان حماس المعلم وفاعليته في العمل يبدو انها مرتبطة بمدي الرضا الذي يتمتع به فلا يتوقع حدوث النجاح المطلوب من المعلم دون وجود درجة مناسبة من الرضا المهني

ويعتبر التدريب اثناء الخدمة من العوامل المؤدية للرضاء الوظيفي وان رضاء المعلم عن عمله مرتبط بما يأتي: –

- العمل في المجتمع الخالي من المشاكل.
- نظرة المجتمع الايجابية لمهنة المعلم.
- العمل وما يتيح من فرص للتقدم الوظيفي.
- العلاقات الانسانية السائدة في الوسط المدرسي.
- نجاح الطلاب وتقدمهم العلمي.
- اقامة علاقة طيبة بينه وبين تلاميذه وزملائه ورؤسائه.
- تقديم الحوافز المادية والمعنوية المناسبة.

اما من حيث الحوافز كعوامل للرضاء سواء كانت هذه الحوافز مالية وغير مالية من العوامل الاساسية لرضاء الفرد عن عمله.

ان الدورات التدريبية تحقق الرضا الوظيفي للمعلم إذا ساهمت في تحسين جودة العمل – ترقية المعلم وظيفيا. (سعيد:1988,ص18)

ثانيا: الاثار المهنية: –

إن الاثار المهنية للتدريب لها من الاهمية بمكان حيث يتضح من خلال هذا الجانب التقدم الذي يحرزه المعلم في مجال عمله خاصة في جانب اعداد الدروس وجانب الوسائل التعليمية. (سعيد:1988,ص26)

1. اعداد الدروس: حيث يعتبر اعداد الدروس من المهام الاساسية التي ينبغي للمعلم ان يقوم بها مادام في مهنة التدريس ونظرا لقيمته في حياة المعلم الوظيفية فقد اعتبر من ضمن الجوانب التي يطرقها التطوير الوظيفي للمعلمين حيث يعتبر اعداد الدروس ركنا اساسياً في العملية التعليمية بشكل عام ويمكن اختصار اهمية اعداد الدروس في النقاط التالية:

(شوق:1995,ص 212)

أ– يستطيع المعلم من خلال اعداد الدروس ان يحدد طريقة التدريس المناسبة للموضوع وللتلاميذ وتحديد الوسيلة المناسبة ايضاً.

ب- إن اعداد الدروس يساعد المعلم علي ترتيب عناصر المادة وذلك حسب اهميتها.

2. **الوسائل التعليمية:** لقد اصبحت الوسائل التعليمية واستخدامها من العوامل المساهمة في نجاح التدريس ومما يؤكد اهمية استخدام الوسائل التعليمية ان نتائج التجارب بينت ان تنبيت المعلومات في ذاكرة الدارس يتم بنسبة 20% عن طريق استخدام حاسة السمع في الوقت الذي تصل فيه إلى 50% في حالة استخدام حاستي السمع والنظر وتصبح 50% في حالة التجارب والخبرة الفردية للدارسين أنفسهم.

ان الدورات التدريبية تسعي إلي فائدة المعلم في مادة الوسائل التعليمية وذلك من خلال الاتي: -

1. زيادة معرفة المعلم بأهمية الوسائل التعليمية في التدريس.
2. معرفته بالوسائل التعليمية التي يمكن انتاجها من خامات البيئة المحلية.
3. قدرته على اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة للدرس وللتلاميذ.
4. القدرة على استخدام بعض الاجهزة التعليمية عند اجراء التجارب.

وعلاوة على ذلك ما ذكر سابقاً في جانب الاثار المنهية المتمثلة في اعداد الدروس والوسائل التعليمية لابد لنا ان نعرج بشيء من الايجاز إلي اهمية الاختبارات في الاثار المهنية للمعلم.

الاختبارات: - (فارس:2002,ص 193)

يعتبر التقويم بصفة عامة اساس وجوهر العملية التعليمي فهي الوسيلة التي على ضوء بيانها ونتائجها تتجلي الجوانب الاساسية من حيث ايجابياتها وسلبياتها.

وتعد الاختبارات بأنواعها من اساليب عملية التقويم التي بها تحدد بعض الاحكام التقويمية عن اي قيمة من القيم وللاختبارات اهمية في العملية التعليمية والتربوية يمكن بيانها في النقاط الاتية: -

أ - الاختبارات التي يقوم بها المعلم لتلاميذه والاسئلة الشفوية التي يوجهها إليهم في الفصل تؤدي إلى تكوين الاتجاهات المرغوب فيها وتعزز الميول وتوفر طرقاً جيدة في التعامل مع المادة التعليمية، يتبين للمعلم من خلال طرحه للأسئلة التحريرية والشفوية مدى فهم واستيعاب التلاميذ للدرس.

ب- تعتبر الاختبارات متي أحسن استخدامها عن عوامل نجاح المعلم في عمله حيث يستطيع توظيفها في تقويم الاستعداد للتعلم ومن مراقبة العملية التعليمية وفي تشخيص صعوبات التعلم وفي تقويم نتائج التعلم.

ج - الاختبارات وسيلة التقويم الجيدة التي على ضوء نتائجها ينقل المتعلم من سنة لأخرى دراسية ومن مرحلة لأخري.

د - الاختبارات وسيلة التقويم الجيدة التي على ضوء نتائجها الاخرى.

هـ - الاختيار المناسب يقيس قدرات الفرد سواء كانت عقلية او جسمية.

ومن خلال مشـــاركة المعلم في الدورات فإنه يفترض ان يكتســـب قدرات ومهارات ومعارف يحتاجها لبناء الاختبار واعداده والتي منها: –

1- المعرفة بمواصفات الاختبار الجيد.

2- الالمام بالأنواع المتعددة للاختبارات.

3- معرفته بالشـــروط الواجب توافرها في واضـــع الاختبار.

4- المعرفة بأنواع الاسئلة التي تناسب مستويات تفكير التلاميذ.

5- القدرة على صياغة اسئلة تناسب مستويات تفكير التلاميذ.

6- القدرة على بناء الاختبارات.

الخاتمة:

تلعب الدورات التدريبية للمعلمين دور فعال في زيادة كفايات المعلمين التدريســية وذلك عن طريق الالتحاق بدورات تعقد لهذا الغرض حيث يحتاج هـذا النوع من التـأهيـل إلي وجود مراكز لعقـد المشـاغل والحلقات الدراسـية المقررة كما يقوم فيها الدارسـون بأنشـطة ودراسـة ذاتية والقيام بأنشـطة تربوية عملية موجهة.

لقد اصـــبحت مهنة المعلم متعددة الاطراف تشمل الطالب والمدرسـة والمنهاج وعملية التدريس والمنـاخ التربوي وتوفير المصـــــادر التربويـة والاستمرار في التجديد في ميدان المعرفة واساليب التعليم.

إن اعداد المعلم قبل الخدمة لا يوفر له ســـوى الاســـاس الذي يســـاعده علي البدء في ممارســـة العملية التعليمية وهي بالنســـبة له نقطة البداية وعليه فإن برنامج الاعداد اثناء الخدمة هو امتداد طبيعي للأعداد قبل الخدمة ويعني هذا ان التعليم المســتمر بالنســبة للمعلم جزء لايتجزاء من عملية اعداد وان يســـتمر هذا الاعداد طيلة عمله في التدريس بهدف الحصـــول على معرفة جديدة واكتساب ممارسات ضرورية وخبرات جديدة ليلحق بركب النمو والتطور في هذا الميدان وليكن على صـــلة بكل ما هو جديد فيه وليعوض ما يكون قد فاته اثناء اعداده قبل الخدمة .

التوصيات: –

1- الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين من خلال الدورات التي تقام لهم تحت اشـــراف خبراء التعليم.

2- الاطلاع على التقنيات التعليمية الحديثة وتدريب المعلمين عليها لاستخدامها في البرامج التعليمية.

3- ايفاد المعلمين للتدريب بالخارج للاســـتفادة من الخبرات الدولية في مجال التعليم.

4- تفعيل دور التفتيش التربوي من خلال الاطلاع على التقارير التفتيشية على المعلمين للاستفادة منها.

5- الاهتمام بالخريجين الجدد وادماجهم في دورات تـدريبيـة لتحقيق نمو مهني لهم من خلال اطلاعهم علي المناهج والوســـائل التعليمية المتطورة.

6- وضـــع اســـتراتيجية للمعلمين اثناء العمل بالتنســـيق مع كليات التربية في وضـــع هذه الاستراتيجية وتنفيذها.

المراجع:

1- ابوبكر مصـــطفي بعيرة، تحديد الاحتياجات التدريبية، ندوة تخطيط للتدريب، طرابلس، 1991.

2- احمد الطيب ورداح الخطيب، اتجاهات حديثة في التدريب، دار الكندي للنشـــر، الأردن، 2000.

3- احمد علي القيتس، محمد مصـــطفي زيدان، التوحيد الفني والتربوي، دار الكتاب الجديد، الطبعة الثانية، طرابلس، 2000.

4- ســـالم عمر الزروق، برنامج العلمية التدريبة، تدريب المدربين، منشـــورات المعهد القومي للإدارة، مطابع ادثيار، طرابلس 1989.

5- شهاب فارس، التعليم في اليابان، مجلة المعرفة العدد الرابع والثمانون، السعودية 2002

6- عبد الباري دره، العملية التدريبية وموقع تحديد الاحتياجات التدريبية، دوره في تخطيط التدريب وتقسيم البرامج التدريبية، بغداد: 1988، غير منشور

7- عمر التومي الشيباني، اهداف تدريب المعلمين اثناء الخدمة، المؤتمر الأول حول التدريب المهني للمعلمين، بنغازي، 1989.

8- كامل حامد جاد، التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصـــر، معالم ســـياســـية مقترحـــة، المركز التربوي للبحوث التربويـــة والتنمية، القاهرة، 1999

9- محمد زياد حمدان، العالمية المدرســـية اثناء الخدمة، دار التربية الحديثة، عمان 1986.

10- محمد عبد الرحمن عدس، دور المعلم الفاعل والتدريب الفعال، دار الفكر للطباعة والنشر عمان، 1996

11- محمد خضراوي، اعداد المعلم في جمهورية مصـــر العربية والمانيا دراســـة تعاونية مجلة الثقافة والتنمية، العدد الاول والثاني، 2001

12- محمود احمد شـــوق، محمد مالك ســـعيد، تربية المعلم للقرن الواحد والعشـــرين، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995 م

13- المنظمة العربية للتربية والعلوم، خطة تدريب القيادات في الوطن العربي، تونس 1991.

14- نضـــال محمد ســـعيد، العملية التدريبية ونظام التدريب، دوره في ادارة وتقويم البرامج التدريبية، بغداد: 1988، غير منشور

15- نضـــال محمد ســـعيد، العوامل المؤثرة في اختيار اســـاليب التدريب دوره في ادارة وتقويم البرامج التدريبية، بغداد: 1988، غير منشور.

16- هشام بشر بركات، برنامج مقترح لتدريب معلمي الرياضـيات للمرحلة الابتدائية، رسـالة دكتوراه، مكتبة البنات، جامعة عين شـــمس 2005.