# تدريب وإعداد المعلمين وتأهيلهم ورفع كفاياتهم

أ. فاطمة عامر

**المقدمة:**

إن مهنة التدريس من أنبل المهن التي يعتمد عليها في بناء أجيال متعلمة تساعد في بناء الأوطان وازدهارها ولكي يتحقق الهدف السامي من هذه المهنة لابد من وجود معلمين أكفاء مؤهلين تأهيلا عاليا لهذا أصبح إعداد وتدريب المعلمين من أهم الأمور الضرورية التي ينبغي أن تركز عليها الجهات المسؤولة عن التعليم فجميع الأنظمة التربوية والتعليمية تبذل جهود كبيرة من أجل تطوير أداء المعلم لتحسين مهاراته وأساليبه التدريسية مما يجعله أكفأ في ممارسة مهنته فاليوم في ظل التطورات المعرفية والعلمية والتكنولوجية التي عرفها العالم في الفترة الأخيرة قد توسعت أدواره وازدادت مهامه تعقيدا مما جعل عملية إعداده قبل الخدمة غير كافي لتزويده بكل ما يحتاجه من معارف ومهارات واتجاهات أي أن إعداد المعلم اليوم لا ينتهي بتخرجه وإنما يمتد أثناء الخدمة وإن كان التطور في عصرنا الحالي مهما لجميع أصحاب المهن فهو أكثر أهمية للمعلم فيجب أن يكون معد إعدادا جيدا ومجهز علميا وثقافيا ومهنيا.

ومن أبرز سمات هذا العصر تطور المعارف وتجددها وهذا يتطلب أن ينظر الى عملية اعداد المعلم على أنها عملية مستمرة، لا تتوقف بتخرجه من المعهد أو الكلية. كما أصبح النمو المهني والتدريب المستمر أثناء الخدمة أمرا لازما لتجديد خبرات المعلمين وزيادة فاعليتهم لأن المناهج متطورة ومتجددة ولذلك قد تحولت برامج تدريب المعلمين الى برامج لرفع الكفاءة في الأداء المهني للمعلم ولهذا السبب اتجهت العديد من دول العالم الى اعتماد أسلوب التدريب أثناء الخدمة بهدف النمو المهني المستمر والحصول على مزيد من الخبرات المهنية ورفع معدلات أدائهم ومستوى كفاءاتهم واطلاعهم على كل جديد في مجال التربية والتعليم التي تجعلهم أكفأ في ممارسة مهنتهم.

لهذا ستتطرق الباحثة الى طرح ومناقشة العديد من الجوانب التي تهدف الى أهمية وكيفية رفع وتحسين مستوى الأداء في العملية التعليمية وذلك عن طريق البرامج التدريبية التي هي واحدة من أهم سبل التطوير والتعليم التي في نهاية المطاف تصب في مصلحة الطالب وجودة مخرجاته العلمية وإصلاح صعوبات التعلم التي تواجهه وأيضا مواجهة تحديات العصر ورسم استراتيجية مستقبلية تسهم في تطوير برامج إعداد المعلمين للارتقاء بمهنة التعليم.

**مشكلة البحث:**

بما أن خطط التدريب في الميدان التربوي حاليا تتخذ شكلا جزئيا وغير متكامل وتفتقر الى الموارد الضرورية لخلق الفرص أمام المعلمين كما أن بعضها لا تعكس الحاجات الحقيقية للمتدربين من الكفايات التدريبية ولا تستند الى دراسات تشخيصية من الواقع التربوي ومعطياته. ونظرا لضعف الأداء لدى الطلاب وانتقادات أولياء الأمور الى العملية التعليمية وضعف النمو المهني لذلك أصبح من الضروري تحديد الكفايات الأساسية للمعلمين وبناء على ذلك يتم تحديد برامج التدريب والتطوير المهني بشكل عام وتحديد الاحتياج بشكل خاص.

أيضا يشهد العصر الحالي العديد من التحولات والتحديات الأمر الذي جعل من إعداد المعلم وتنميته مهنيا قضية مصيرية تمليها تطورات الحياة وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم مما جعل معظم الدول إعادة النظر في نظمها التعليمية واكسابهم المهارات المهنية.

لذلك تتلخص مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

*ما واقع نظام إعداد المعلم وعلاقته بمستوى الأداء؟

ويتفرع عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

*ما هي أهم الأسس والركائز لتطوير مستوى قدرات ومهارات المعلم؟

*ما هو أثر التدريب وكيف يساهم بشكل كبير في تحسين أداء ورفع كفاءة المعلم؟

*كيف يمكن الاستفادة من بعض التجارب والخبرات العالمية في مجال إعداد المعلم؟

**أهداف البحث:**

يهدف البحث إلى:

*التعرف على واقع نظام إعداد المعلم والكفايات المهنية وعلاقتها بمستوى الأداء.

*التعرف على أهم الأسس لتطوير مستوى قدرات ومهارات المعلم.

*الكشف عن أثر التدريب وكيف يساهم بشكل كبير في تحسين أداء المعلم ورفع كفاءاته وكيف يجعله يبتكر في أساليب وطرق التدريس الحديثة.

*استعراض لبعض التجارب والخبرات العالمية في مجال إعداد المعلم.

**أهمية البحث**

تكمن أهمية البحث في الآتي:

*أنها تنبع من الواقع الذي نعيشه في ظل المتغيرات المتسارعة في جميع مجالات الحياة.

*الوقوف على أبرز الأسس والجوانب في مجال تطوير برامج إعداد المعلم.

*يتناول البحث بعض الخبرات والتجارب العالمية وكيفية الاستفادة منها من أجل الارتقاء بمهنة التعليم وتطوير وتحسين ورفع كفاءة المعلم ومواكبة كل ما هو جديد.

*من المتوقع أن البحث سيثري الميدان التربوي ويساعد القائمين على تطوير برامج إعداد المعلم.

**مصطلحات البحث**

ارتكز البحث الحالي على المصطلحات التالية:

**الكفايات:**

هي مجموع الاتجاهات وأشكال الفهم والمهارات التي من شأنها أن تيسر للعملية التعليمية تحقيق أهدافها العقلية والوجدانية.

**الكفاية المهنية:**

هي قدرة المعلم على القيام بعمله كمعلم بمهارة وسرعة وإتقان، الكفاية المهنية عبارة عن مجموعة من المهارات المتداخلة معاً بحيث تشكل القدرة القيام بجانب مهني محدد.

**المعلم:**

هو الشخص الذي من أجله ومعه وضعت خطة التعليم أو التدريس، وهو الذي لديه الإحاطة الكاملة عن المتعلم ولديه معرفة بأنشطة وإجراءات التعليم ومتطلبات برنامج التدريس بالتعاون مع المصمم التعليمي ليكون قادراً على تنفيذ التفاصيل لعدد كبير من عناصر التخطيط.

**التدريب:**

هو نشاط إنساني منظم مخطط له ومقصود يهدف الى مساعدة الفرد في أداء مهمة محددة لإحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي يراد تدريبها في صيغ معلومات ونشاطات وأداءات مما يجعلهم قادرين على أداء العمل بكفاءة، وإنتاجية عالية.

**التطوير:**

يعرف التطوير على أنه عملية التحسين وصولا الى تحقيق الأهداف المرجوة بصورة أكثر كفاءة وفاعلية.

وفي هذا البحث يأتي التطوير على أنه أسلوب علمي منظم قائم على مجموعة من الأسس والركائز التي تهدف الى تغيير وتحسين المؤسسات التعليمية التي تقوم على أمر اعداد المعلم.

**التطوير المهني:**

هو عبارة عن مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها المهنيين في مجالات عملهم بهدف الحفاظ على مستوى المهارات والقدرات التي يتمتعون بها بالعمل على تطويرها وتحسينها للحصول على مستوى أكثر كفاءة وتميز.

**الإعداد:**

عملية مخططة، تهدف إلى تنمية الاتجاهات والمعارف والمهارات المطلوب توافرها في مجموعة من الأفراد بطريقة منظمة؛ لكي تمكنهم من القيام بأداء أدوارهم المستقبلية، وتمكنهم من الاستفادة من الإمكانات المادية والبشرية المتوافرة في المؤسسة إلى أقصى حد ممكن، وصولاً إلى رفع الكفاية الإنتاجية لهؤلاء الأفراد أو مؤسستهم التي يعملون بها، ويسمى الإعداد في بعض الأحيان التدريب قبل الخدمة.

**إعداد المعلم:**

هو صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم، وتتولاه مؤسسات تربوية مثل كليات التربية، وبهذا المعنى يعد الطالب المعلم ثقافياً وعلمياً وتربوياً في مؤسسته التعليمية قبل الخدمة بالإضافة إلى مقررات تربوية وثقافية وتدريب ميداني تحت إشراف خبراء من المؤسسة التي يعد من خلالها. (أ. د رشدي طعيمة 2006)

**البرنامج:**

يعرف بأنه الخطة المرسومة لعمل ما.

وفي هذا البحث نقصد بالبرنامج مجموعة من الموضوعات أو التعليمات التي ترتبط ارتباطا وثيقا بمجال إعداد معلم المستقبل بشرط أن يتم ترتيبها وتنظيمها مسبقاً وفقاً لهيكل معين تتبع فيه القواعد العلمية وذلك من أجل الوصول إلى أفضل درجة في الإتقان العلمي والمهني.

**برنامج إعداد المعلم:**

هو برنامج مخطط ومنظم وفق النظريات التربوية والنفسية تقوم به مؤسسات تربوية متخصصة، لتزويد الطلاب بالخبرات العلمية والمهنية والثقافية بهدف تزويد معلمي المستقبل بالكفايات التعليمية التي تمكنهم من النمو في المهنة وزيادة إنتاجيتهم التعليمية.

**الخبرات العالمية:**

يقصد بها الأساليب والطرق والتطبيقات الجديدة التي استجدت لمواجهة الانفجار المعرفي والتكنولوجي.

**منهج البحث:**

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يختص بوصف الظاهرة وتوضيحها، حيث يعد هذا المنهج الأكثر استخداما في المجالات التربوية والنفسية، من خلال الرسائل العلمية والمؤتمرات والكتب المتخصصة في إعداد المعلم وتطوير برامجه.

**أدوات البحث:**

تم إعداد استبيان الكتروني من إعداد الباحثة وهو أداة أساسية لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث.

**الإطار النظري:**

للإجابة عن أسئلة البحث والسعي لتحقيق أهدافه، سيتم تناول الموضوعات في أربعة مباحث كل مبحث يجيب عن سؤال من أسئلة البحث وذلك على النحو التالي:

**المبحث الأول: إعداد المعلم وتأهيله لمهنة التعليم.**

**أولا: تعريف إعداد المعلم**

إن إعداد المعلمين ضرورة لا غنى عنها وهي مطلب أساسي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل بمختلف أشكالها.

**أيضا يقصد بإعداد المعلم:**

وهو صناعة أولية للمعلم ليكون قادرا على مزاولة مهنة التعليم، وتقوم به مؤسسات تربوية متخصصة مثل معاهد إعداد المعلمين وكليات التربية أو غيرها من المؤسسات ذات العلاقة. وبهذا المعنى يتم إعداد الطالب المعلم

وتكوينه ثقافيا وعلميا وتربويا في مؤسسته التعليمية قبل الخدمة.

أيضا يمكن تعريف إعداد المعلم بأنه تنمية قدرات المعلم وتدريبهم على إكساب المعارف واتقان المهارات التدريسية من قبل مؤسسات متخصصة ومن ثم ترجمتها على الواقع العملي.

**ثانيا: أسباب إعداد المعلم**

هناك عدة أسباب تدعو الى تطوير إعداد المعلم منها:

تزايد أعداد المعلمين – التقدم العلمي الكبير – تقدم وسائل المعرفة

الطريقة العلمية في التعليم – تطور العلوم النفسية والتربوية – تغيير العمل أو التخصص

**ثالثا: أهداف إعداد المعلم**

هناك عدة أهداف تعين على إعداد المعلم ولابد أن تبنى هذه الأهداف على الاحتياجات الفعلية للمعلم والتي تتمثل في الجوانب المعرفية والمهنية والوجدانية، حتى يتحقق التوازن والتكامل

**أولا: الأهداف الفردية**

1 – أن يتعرف الطالب المعلم على قيمته كإنسان جدير بالاحترام وكمواطن يؤمن بأهداف أمته ومجتمعه ويعمل على تحقيقها.

2 – أن يكتسب العادات والاتجاهات والمعلومات والمهارات والميول والقيم التي تمكنه من المشاركة الإيجابية في تلبية احتياجات طلابه ‘والمجتمع من الخدمات التربوية.

3 – أن يتمتع بالصحة الجسدية والعقلية والنفسية وأن ينعكس ذلك في سلوكه مع الآخرين.

4 – أن تتكون لديه اهتمامات واسعة بالاتجاهات العلمية المعاصرة ‘وتطبيقاتها التكنولوجية في مهنة التعليم.

**ثانيا: الأهداف الاجتماعية**

1 – أن يكتسب الطالب المعلم مهارة الاتصال مع الآخرين.

2 – أن يتعرف على طرائق وأساليب خدمة المجتمع وتنميته.

3 – أن يفهم مشكلات المجتمع المحلي والوطني ويسهم في حلها.

4 – أن يلعب دور القائد الاجتماعي على مستوى المدرسة والمجتمع المحلي.

**ثالثا: الأهداف المعرفية**

1 – أن يكتسب الطالب المعلم اتجاهات التفكير العلمي بكل أنماطه ‘والمعارف والمهارات العلمية التي تساعده على التمكن من تخصصه.

2 – أن يفهم عملية الاتصال ومهاراتها ووسائلها ‘وطبيعة عملية التعلم وطبيعة المتعلم.

3 – أن يتمكن من استخدام المبادئ والمفاهيم الأساسية في القياس والتقويم.

**رابعا: الأهداف المهنية**

1 – أن يتمكن الطالب المعلم من صياغة نشاطاته التعليمية صياغة سلوكية.

2 – أن يتعرف على طرائق التدريس واستراتيجياته ويتمكن من توظيفها في التعليم الصفي توظيفا صحيحا.

أيضا لابد من الاهتمام بمهنة التعليم من قبل الجامعات والمعاهد والكليات والمراكز بإعداد المعلم تخصصيا ومهنيا وثقافيا وتدريبيا وذلك عن طريق برامج تزوده بالمعارف التربوية والتعليمية وإكسابه المهارات المهنية من أجل تفعيل قدراته ومواهبه وحتى يقوم بدوره على أكمل وجه يجب أن يتم اعداده جيدا في الجوانب الآتية:

***الإعداد التخصصي**

ويتم هذا في الكليات الجامعية ويقصد به إعداد المعلم ليكون ملما بفرع من فروع المعرفة ويستخدمها في تنمية أسلوب التفكير

والابداع بحيث تستند عليها قدراته ومهاراته العلمية.

***الإعداد المهني**

هو أهم ركيزة من ركائز إعداد المعلم حيث يهدف إلى تكوين وصقل شخصيته ليكون قادرا على أداء مهمته التربوية والتعليمية في توجيه وإرشاد الطلاب.

**هناك عدة أهداف للإعداد المهني للمعلم منها:**

*الاستيعاب الكامل لحقيقة العملية التربوية والتعليمية وأهدافها حتى يتمكن من التأثير الإيجابي في الطلاب وفقا للأهداف المقررة.

*الاستيعاب الكامل لاحتياجات الطلبة المختلفة وقدراتهم ومعرفة الفروق الفردية وإمكاناتهم.

*التدريب المستمر على الأسلوب العلمي في التفكير والابداع والقدرة على حل المشكلات.

***الإعداد الثقافي**

تنتقل الثقافة من جيل إلى جيل عن طريق التعلم والتعليم وهي مكتسبة يتم تعلمها من قبل الصغار والكبار وهي متغيرة بحكم تطور المجتمعات الإنسانية فأهميتها للمعلم ترجع إلى القدرة على حسن الاختيار من بين العناصر الثقافية ليستخدمها بصورة تؤثر في الفرد حيث أن الحقائق والقوانين والأفكار الاجتماعية والمعاني والقيم والنظريات تنتقي من الثقافة لذلك فإن هذا كله يستلزم من المعلم الوعي والتمييز حتى لا يعطي الطلاب المفاهيم الخاطئة أيضا يستطيع قادر على حل المشكلات التي تعتري العملية التربوية لدى الطلاب وهذا بدوره يؤدي إلى تسهيل عملية التربية و التوجيه أيضا تعطيه معلومات عن البيئة التي يعيش فيها وعن العالم المحيط به وتمكنه من الإلمام بالموضوعات المتنوعة حتى يستطيع الإجابة عنها.

فإذا أعد المعلم الإعداد الثقافي بالشكل المطلوب فإنه يكون ذا تفكير وأفق واسع ومدرك ويصبح قادرا على اكتشاف الفروق الفردية لدى الطلاب ليكون مصدر ثقة واحترام لهم ولينجذبوا نحوه وهذا كله يؤثر في زيادة تحصيلهم.

***الإعداد التدريبي**

يعمل التدريب المستمر للمعلم على رفع قدراته ومهاراته ومستواه التحصيلي نظريا وعمليا ويكون قادرا على تأدية مهنته بجدارة فكلما درب المعلم التدريب الصحيح وأعطي معلومات ومفاهيم جديدة يستفيد منها في مهنته بحيث يصبح عطاؤه مثمرا ذا نتيجة ومردود جيد على الطلاب لأنه من خلال التدريب يتلقى الجديد والمفيد لتطوير نفسه وتحسين أدائه في مهنته. (راشد علي، 1996).

**المبحث الثاني: الكفايات المهنية للمعلم وعلاقته بمستوى الأداء.**

إن كفايات المعلم تشمل مختلف قدراته المرتبطة بأداء مهنة التعليم ‘وأنها تؤدي الى مستوى مناسب من الإتقان ولكي يتمكن المعلم من أداء المهمات الرئيسية في إطار دوره وكمنظم للتعليم وكميسر له ‘ينبغي أن يمتلك ويتقن عدد من الكفايات الأدائية التعليمية مثل الكفايات المعرفية والأدائية (المادية) والوجدانية.

**أولا: تعريف الكفاية**

هي القدرة على عمل شيء بفاعلية وإتقان وبمستوى عالي من الأداء وبأقل جهد ووقت وتكلفة وقد تكون الكفاية معرفية أو أدائية فالكفاية المعرفية تكون منطلقا وأساسا للكفاية الأدائية.

**ثانيا: الكفايات المهنية للمعلم**

الكفاية المهنية هي قدرة المعلم على القيام بعمله كمعلم بمهارة وسرعة وإتقان، الكفاية المهنية عبارة عن مجموعة من المهارات المتداخلة معاً بحيث تشكل القدرة القيام بجانب مهني محدد، لأنه من الضروري تكامل الكفايات المهنية لدى المعلمين من كفايات التقويم والإدارة الصفية وكفاية المادة الدراسية والتعلم الذاتي وأساليب التدريس والكفايات الإنسانية والتجديد المعرفي

**ثالثا: الكفاية التعليمية للمعلم**

يمثل مدخل إعداد المعلم القائم على الكفايات أحد الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلم، فهو يعد من أبرز الاتجاهات التربوية التي ظهرت خلال السنوات القليلة الماضية والتي تفترض تزويد المعلم بقدر مناسب من المعارف الأكاديمية والمهنية وإتاحة المجال للتدريب العملي الميداني ما يؤدى إلى تخريج معلم مؤهل، بينما تقوم فكرة إعداد المعلم على أساس الكفايات على تحليل الوظائف والمهام المطلوبة من المعلم بعد تخرجه.

**رابعا: الكفايات اللازمة للمعلم ليقوم بأدواره**

هناك مجموعة من الكفايات يجب أن تتوفر في المعلم ويمكن تصنيف هذه الكفايات الى:

أن الكفايات المرتبطة بشخصية المعلم تتمثل في:

**1 – الكفايات المرتبطة بشخصية المعلم:**

*المظهر العام: من حيث الالتزام بالزي المناسب والبساطة والاعتدال والنظافة.

* الصوت: من حيث قوة الصوت ووضوحه والطلاقة اللغوية.

*الالتزام الانفعالي: يشمل الهدوء والقدرة على ضبط النفس والتواضع والشجاعة والجرأة في الحديث.

*الموضوعية والأمانة الفكرية: وتشمل القدوة الحسنة ‘العدالة واحترام الفروق الفردية في قدرات التلاميذ.

**2 – الكفايات المرتبطة بالمهنة والتخصص: وتشمل الآتي:**

***التخطيط:**

بتحديد حاجات التلاميذ بما يكون ملائما لخصائصهم العمرية وتحديد الأهداف التعليمية والخبرات التعليمية السابقة المرتبطة بالدرس واختيار أساليب التدريس المناسبة وتحديد الأنشطة المناسبة، وأن يعد خطة سنوية تنظم محتوى المادة الدراسية وإعداد خطة يومية تتوافق معها وأخيرا اختيار أساليب التقويم المناسبة.

**وتنقسم كفايات مرحلة التخطيط الى:**

الأهداف – المادة العلمية – الأنشطة والخبرات – التنفيذ – التقويم

**خامسا: اتجاهات إعداد المعلمين القائمة على الكفايات**

ظهرت العديد من الاتجاهات العالمية المعاصرة في إعداد المعلمين وتدريبهم، وكان من أبرزها أسلوب إعداد المعلمين القائم على الكفايات، والذي ينطلق من الاعتقاد أن الأداء التربوي السليم للمعلم داخل الفصل وخارجه يتضمن مجموعة من الكفايات الخاصة والعامة، ونظراً لأهمية هذا الاتجاه القائم على الكفايات في إعداد المعلمين وتدريبهم، وما حققه من نجاح في رفع مستوى أدائهم، فقد أخذت به العديد من الدول وبدأت المؤسسات التربوية والعلمية بتطوير برامجها على أساسه وتعد حركة إعداد المعلمين القائمة على الكفايات من أبرز ملامح المستحدثات التربوية المعاصرة، وهي أكثر الاتجاهات أهمية وشيوعاً في المؤسسات التربوية التي تعمل على إعداد المعلمين وتدريبهم، هدفها إعداد معلمين جيدين، وتدريبهم وفق أحدث نظريات التعليم والتعلم، وقد ظهرت هذه الحركة في أواخر الستينيات باسم حركة إعداد المعلمين المبنية على أساس الكفايات، وهي مجموعة من الإجراءات التي تساعد المعلم على أن يكتسب المعلومات والمهارات والاتجاهات التي تسهم في أداء دوره بفاعلية.( راشد، علي (1996 )

**سادسا: إعداد المعلم في ضوء الكفايات**

إعداد المعلم في ضوء الكفايات يتطلب:

– تحديد الكفايات المطلوبة من المعلم في برنامج الإعداد بشكل واضح حتى نضمن تحقيق المعلم لها.

– تدريب المعلم على الأداء والممارسة على عكس ما هو معروف في برنامج الإعداد التقليدي المبني على أساس المعرفة النظرية.

– تزويد برنامج الإعداد بالمعيار الذي سيتم بموجبه تقويم كفايات المعلم.

– تزويد برنامج الإعداد بخبرات تعليمية في شكل كفايات محددة تساعد المعلم على أداء أدواره التعليمية الجديدة.

–البرنامج الذي يعد أهدافاً دقيقة لتدريب المعلمين، ويحدد الكفايات المطلوبة بشكل واضح، يلزم المعلمين بالمسؤولية عن بلوغ هذه المستويات ويكون القائمون بتدريبهم مسئولين عن التأكد من تحقيق الأهداف المحدد

**المبحث الثالث: دور التدريب وأثره في تطوير مستوى قدرات ومهارات المعلم.**

**أولا: هناك عدة تعريفات لمفهوم تدريب المعلمين:**

*هو النشاط المنظم والمخطط المستمر لتزويد المعلمين بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تهدف الى تحسينهم وتطويرهم مما يجعل ذلك ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم ورفع كفاءاتهم المهنية والوظيفية.

*هو البرنامج الذي يزود المعلمين بخبرات تعليمية تساعدهم على الاطلاع بأدوار تعليمية متفق عليها من خلال كفايات تعليمية محددة.

*هو نشاط لنقل المعرفة والمعلومة والمهارة المتطورة بهدف تنمية وتطوير نماذج التفكير ونمط العمل التعليمي ومواكبة المعلم لما هو جديد ومتطور.

لذلك تدريب المعلم لا يقتصر على فترة الإعداد أو ينتهي بانتهاء دراسته بل من الضروري أن يتحصل على التدريب حتى بعد التحاقه بالمهنة ليبقى على اطلاع دائم بكل ما هو جديد في مجال تخصصه.

**ثانيا: أهمية التدريب**

* يهيأ التدريب الفرصة لاكتساب معارف ومهارات أيضا يكسب المعلم أفاقا جديدة في مجال ممارسة مهنته وذلك من خلال تبصيره بمشكلات مهنته وتحدياتهم وأسبابها وكيفية التخلص منها أو التقليل من آثارها على أداء العمل.

*يساعد المعلم على الانفتاح على الآخرين من زملائه بهدف تنميته مهنيا وذلك في إطار المهام والنشاطات الجماعية التي تتطلب العمل التعاوني وتجسيد روح الجماعة.

*إبقاء المعلم على وعي دائم بالتطورات الجديدة في نظام التعليم وتوسيع معارفه ومهاراته في نطاق المواد التي يقوم بتدريسها.

**ثالثا: أهداف التدريب**

*إن الهدف الرئيسي لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة هو إعداد المعلم الذي يمتلك قدراً كبيراً من المعارف مزوداً بمجموعة من المهارات الفنية والقيادية مما تجعله قادر على التعامل مع تلاميذه.

*رفع مستوى الأداء في العملية التعليمية وزيادة الطاقات الإنتاجية للمعلمين عن طريق التدريب المستمر.

*تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته المعرفية والأدائية باكتساب المهارات المتطورة.

*رفع مستوى أداء المعلم للمحافظة على الأداء الإيجابي الفعال وخصوصا في مجال القيادة.

*تنمية الاتجاهات الايجابية في العمل التربوي والتركيز على العلاقات الإنسانية في المواقف التعليمية المتعددة.

*فتح مجال الابتكار والتجديد أمام المعلم مما يجعله قادر على التفكير المبدع بحيث يتمكن من التكيف مع عمله من جهة ومواجهة المشكلات المستقبلية والتغلب عليها

من جهة أخرى من خلال مهارات التعلم الذاتي وتوفير مصادر المعلومات المعاصرة.

* تزويد المعلم بمفاهيم واضحة حول أخلاقيات مهنة التعليم وتنمية الممارسات والسلوكيات الإيجابية لدى المعلمين.

*تخفيف العبء عن المشرفين التربويين ومدراء المدارس مما يؤدي إلى توفير الوقت والجهد والمال. (عطوي، جودت عزت 2001).

**رابعا: أسباب التدريب**

إن غاية التدريب الأساسية هي جعل المعلمين يواكبون التطوير والتجديد ولضمان نجاح التدريب في هذه الغاية هو تحديد الاحتياجات الفعلية للمعلمين ومن هنا برزت الحاجة لتحديد الاحتياجات التربوية وإجراء دراسات ميدانية للكشف عن المشكلات والصعوبات التي تواجه المعلمين ومعرفة الجوانب التي يشعرون أنهم بحاجة الى تطويرها لمواكبة أحدث التطورات العلمية والتربوية.

أيضا النقص في الظروف والإمكانات المتاحة لإعداد المعلمين قبل الخدمة لتمكينهم من أداء مهمتهم لأن كثيرا منهم لم يقوموا بالتدريب على التدريس في كلياتهم وتنقصهم المعارف في الأمور التربوية. (عطوي، جودت عزت 2001)

**خامسا: أنواع تدريب المعلمين**

ينقسم التدريب من حيث التنفيذ الى قسمين:

**التدريب قبل الخدمة**

هو اعداد المعلم أثناء دراسته الجامعية لأداء مهمات معينة ويكون هذا الإعداد أثناء الدراسة وهو متطلب رئيسي للتخرج من الجامعة والتربية العملية لطلبة كليات التربية تعتبر تدريب ما قبل الخدمة

**التدريب أثناء الخدمة**

حيث يتم تدريب المعلمين الذين تم تعيينهم وذلك لتنمية معارفهم وتزويدهم بالمهارات الفنية العملية اللازمة لأداء العمل بإتقان

**من الناحية التطبيقية ينقسم التدريب الى:**

**تدريب نظري:**

هو مجموعة المعارف التي يكتسبها المعلم من خلال المحاضرات والندوات والدورات التدريبية.

**تدريب عملي:**

هو تحويل مجموعة المعارف الى مهارات فنية وممارسات عملية من خلال الدروس التوضيحية والدروس النموذجية والزيارات الصفية والزيارات التبادلية وتبادل الخبرات.

**تقسيم التدريب من ناحية نوع البرامج:**

برامج تهيئة المعلمين الجدد – برامج المناهج الجديدة – برامج تأهيل المعلمين

الدورات التدريبية – برامج التدريب الإداري (خضير عباس جريّ، عباس دحام، 2017)

**سادسا: التخطيط لتدريب وتأهيل وتنمية قدرات المعلمين:**

إن برامج تدريب المعلمين ما قبل الخدمة والتي تتم في معاهد وكليات التربية يتخللها الكثير من النقص وخاصة في جانب الممارسات العملية (التربية العملية) ولذلك فإن تدريب المعلمين أثناء الخدمة وبعد البدء الفعلي في ممارسة مهنة التعليم ينطوي على أهمية خاصة وعلى الرغم من اهتمام كثير من المعلمين بتنمية أنفسهم ذاتيا ومهنيا فإن ذلك لا يصل إلى مرتبة التدريب المخطط له من قبل وزارة التربية والتعليم فالمعلم دائما يكون مشغول بواجبه التدريسي وحياته الاجتماعية قد لا يجد الوقت المناسب للنمو المهني ومن هنا يأتي دور البرامج التدريبية المخطط لها بعناية للأخذ بيد المعلمين نحو الرقي والنمو المهني.

**إن عملية التخطيط تتضمن:**

*تخطيط البرنامج التدريبي للمعلمين المستهدفين أثناء الخدمة

*تصميم البرنامج التدريبي المناسب لتحقيق الاحتياجات التدريبية للمعلمين المتدربين

**أيضا من الضروري مراعاة بعض الجوانب عند التخطيط لبرامج التدريب:**

*المرونة في التخطيط

*إجراء دراسة شاملة في المدرسة المراد تطبيق التدريب فيها لمعرفة مستوى كل معلم

*وضع برنامج التدريب على أساس احتياجات المعلمين وعلى أساس الأولويات وبعد إتباع هذه الأولويات يمكن المضي قدما في برامج أخرى مستجده وخاصة ما كان له طابع الابتكار

*ينبغي أن يشمل برنامج التدريب أنماطا من الفرص التي تحقق نمو الخبرة المهنية

* ينبغي أن تعد برامج التدريب وتنفذ ثم تقيم بصورة ثنائية مع ضرورة مشاركة جميع الأطراف في التخطيط والإعداد للبرامج التدريبية على نحو تعاوني

*القدرة على الاشباع النفسي للمعلم فينبغي أن يرتبط التدريب بحاجات المتدرب فهو في حاجة الى التقدير والشعور بالنجاح والأمن من أجل تحقيق وإشباع هذا الحاجات ويجب اختيار برامج تجديدية معينة مصحوبة بتقدير مادي ومعنوي من أجل تشجيع المعلم المتدرب

*يجب أن يتضمن التخطيط إجراء تقويم لكل الوسائل التي اتبعت وكل الأفراد الذين يسهمون في التدريب ولكل جهد قام به كل منهم ولمقدار ما أسهمت به الإمكانات المختلفة مادية وبشرية كل ذلك في ضوء الأهداف المحددة المرسومة (حمدان، محمد زياد، 1991)

**خطوات تخطيط برامج تدريب المعلمين:**

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية هي الأساس في عملية التخطيط للتدريب وينبغي لهذه الاحتياجات أن تكون واقعية ومن الميدان وأن يشعر المعلمون بأنهم بحاجة إليها ولذا ينبغي إشراك المعلمين في عملية التخطيط للبرامج التدريبية لتكون عملية التخطيط ناجحة كذلك ينبغي أن تكون الخطط قابلة للتنفيذ وأن يتضمن التخطيط توفير الحوافز المادية والمعنوية لكل من المدرب والمتدرب.

**عملية تخطيط البرامج التدريبية لها العديد من الخطوات منها:**

1 - تحديد الاحتياجات التدريبية:

يلعب المعلم الخبير والمؤهل أكاديميا والمشرف التربوي دورا مهم في هذا الجانب حيث يكون قادرا على تحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فالمعلم هو المتواجد في الميدان وهو المصدر الرئيسي للتعرف على هذه الاحتياجات ويمكن أن يتم ذلك من خلال استطلاع الآراء والملاحظات على ضوء ما يتم تجميعه من هذه الاحتياجات يبدأ المتخصصون في دراسة المقترحات المختلفة لترتيبها وفق أهميتها في ضوء احتياجات الخطة والامكانيات المتاحة ومن ثم تحديد عدد الدورات التدريبية وعدد المتدربين الذين تستوعبهم الخطة التدريبية وتحديد الجدول الزمني اللازم لتنفيذ الخطة التدريبية. وبعد عملية تحديد الاحتياجات وجمع المعلومات تبدأ عملية تحليل ما تم جمعه من آراء ومعلومات تتم عملية التحليل من خلال ثلاثة محاور:

التحليل التنظيمي – التحليل الوظيفي – تحليل عمل المعلم أثناء الخدمة

**2 - تحديد أهداف البرنامج التدريبي:**

بعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يسهل على مخططي التدريب تحديد أهداف البرنامج التدريبي تحديدا واضحا ودقيقا

فالأهداف هي التي تحدد النشـــاطات والمواد ومعيار الأداء فالمعلم المتدرب لا يهتم بالمادة الدراسـية أو الكتب والوسـائل بمقدار ما يهتم بـالهدف الذي يتدرب على تحقيقه. (حمدان، محمد زياد، 1991)

**3 - تحديد الفئة المســـتهدفة من المعلمين المتدربين:**

بعد تحديد أهداف البرنـامج التدريبي في إطـار خطـة التدريب يتم تحديد شـــريحة المعلمين المراد تدريبهم في إطار احتياجاتهم المهنيـة والأكـاديميـة والـذي يتم في ضـــوء الإمكانـات المتاحة والتي تتماشـــى مع عمر وكفـاءة المعلم وهـذا الأمر يتطلـب إذا كـانـت أعداد هذه الشـــريحة كبيرة هنا يجب الإكثار من الدورات التدريبيـة أو إعداد خطة طويلة المدى لتدريبهم حيث تحديد الفئة المســـتهدفة يسـاهم بشـكل كبير في فاعلية التدريب وإقبال المتدربين وعدم هدر الوقت والجهد والمال. ولكي يحقق البرنـامج التدريبي أهدافه بفاعلية ألا يتجـاوز عدد المعلمين المتـدربين من 20 – 25 متدربا كذلك يسـتهدف المعلمين الغير مؤهلين تربويـا بحيث يتم حصـــرهم وإعداد الدورات اللازمة لهم.

أيضا من أهم عناصر العملية التدريبية (المدرب) فهو الذي يقوم بتنفيذ التدريب ولذا ينبغي أن تتوافر فيـه خصـــائص ومقومـات رئيسـية لا تتوافر في الشـخص العادي ومن أهم هذه الخصائص:

*المعرفة العلمية المحيطة بموضوعات التخصص التي يتولى التدريب فيها القدرة.

*الخبرة العمليـة والتطبيقيـة بأســـاليب اســـتخدام تلك المعلومات والأســـس العلمية ووضعها في التطبيق العملي.

*القدرة على توصيل المعاني والمفاهيم إلى المتدربين من خلال الاستخدام السليم للغة ووسائل الإيضاح المناسبة.

تكامل الشـــخصـــية وتوازنها لإعطاء المتدربين قدوة ســـليمة وكســـب احترامهم وثقتهم بما يقدمه لهم من معلومات.

**المبحث الرابع: تجارب عالمية في مجال إعداد وتدريب وتطوير المعلمين.**

**تجربة المملكة الأردنية في تدريب المعلمين:**

ظهرت في الأردن كثير من البرامج والخطط التربوية والمبادرات التي تقوم بها كثير من المؤســســـات إلى النهوض بالقطاع التعليمي وتعزيز المعلمين والمعلمـات من خلال رفع مســـتواهم التعليمي وتزويـدهم بـالمعـارف الحـديثـة من خلال الـدورات والورشات والمحاضرات وتعزيز المتميزين منهم بـالجوائز التقديرية وتعد جـائزة الملكة رانيـا العبـد الله للتميز التربوي ارفع جـائزة تربويـة في الأردن وهي تســـعى إلى زيـادة تقـدير المجتمع لمهنـة التعليم ورفع الروح المعنوية للتربويين

في شـــهر يونيو عـام 2009 أطلقت الملكة رانيـا أكـاديميـة الملكة رانيـا لتدريب المعلمين وهي مؤسـسـة مسـتقلة تتبنى رؤية للارتقـاء بنوعيـة التعليم في الأردن من خلال تمكين المعلمين بـالمهـارات اللازمـة وتقدير دورهم وتقديم الدعم اللازم لهم للتميز داخل الغرفة الصـــفية حيث تعمل الأكاديمية على تطوير برامج التدريب وبرامج التنمية المهنية لتســـتجيب للاحتياجات التعليمية في الأردن بشـكل خاص وفي العالم العربي بشـكل عام وذلك بـالشـــراكة مع كلية المعلمين جامعة كولومبيـا في نيويورك ومركز جـامعـة كولومبيا الشـرق الأوسـط للأبحاث ووزارة التربية والتعليم الأردنية.

في عـام 2016 أطلقـت الأكـاديميـة الـدبلوم المهني في التعليم بـالتعـاون مع الجـامعـة الأردنيـة وبـاعتمـاد وزارة التربيـة والتعليم في الأردن بالشراكة مع معهد التربية في كلية لندن الجامعية وبعد خمس ســـنوات من النجـاح في تنفيذ الدبلوم قامت الأكاديمية بإطلاق النسخة الالكترونية للدبلوم المهني في التعليم عن بعد

يتكون الـدبلوم المهني في التعليم من 24 سـاعة معتمدة لمدة 9 أشهر وبعد الانتهاء من البرنامج سيكون المعلم قادرا على:

*امتلاك فهم جيد للجوانب الأساسية للتعليم والتعلم بما في ذلك المعرفة بالمبحث والمحتوى التربوي.

*تطوير فهم جيد لمعرفة المحتوى التربوي كما ينطبق على الطلبة في المدارس في موضوع تخصص المعلم

*اثبات قدرته على الفهم النقدي لعمليتي التعليم والتعلم وتمكينه من إنشاء حوارات مقنعة والمداومة عليها والتأمل والتفكير في التحديات المهنية التي يواجها المعلمون

*تطوير الفهم لممارساته التعليمية المهنية وذلك فيما يتعلق بالبحوث الحالية في التعليم والتعلم وعلوم التربية والممارسات التعليمية بما في ذلك القدرة على التعبير بوضوح عن ذلك من خلال الأعمال ذات الصلة

*إظهار القدرة على إدارة التعلم والتأمل في ممارساته المهنية في ضوء القراءة والحوارات العلمية لتحسين النتائج التعليمية للمتعلمين

*إظهار الكفاءات المهنية المنصوص عليها في معايير المعلمين لبرنامج الدبلوم المهني في التعليم وبشكل مستمر

*إثبات قدرته على أن يصبح مبدعا ومستقلا وناجحا في تطبيق المعرفة في التدريس والأنشطة ذات الصلة https://qrta.edu.jo مع المتعلمين والزملاء.

**تجربة المملكة المتحدة (بريطانيا) في تدريب المعلمين:**

اهتمت بريطانيا اهتماما كبيرا بتدريب المعلمين وقدمت نموذجا يحتذى به في هذا المجال ولقد بدأ التدريب المنظم في عام 1805 حيث قام (لاكستر) بتنفيذ خطة لتدريب الشباب ليكونوا معلمين في مدرسته فكانت تلك أول مؤسسة لتدريب المعلمين في بريطانيا واعتبر أن المعلم لا يعتبر مؤهلا مالم يحصل على شهادة من ( H. C.Dent,1977 )مدرسته التدريبية

ثم ظهرت الملامح الرئيسية لبرامج تدريب المعلمين على أن تحتوي البرامج على الدراسات التربوية بجانب التدريب العملي وفي نهاية البرنامج يمتحن المتدرب امتحان نهائي يؤهله للحصول على شهادة (Hewett,1981) معلم.

**أنواع برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المملكة المتحدة**

*البرامج القصيرة: وتحتوي على برامج تدريبية وتنشيطية وتحويلية وقيادية.

*البرامج الطويلة: وتحتوي على برامج تكميلية والتعليم المفتوح والدراسات العليا.

*المدربون: يتم اختيار المدربين من بين محاضري وأساتذة الجامعات التي تقم البرامج ويتم الاستعانة بالخبراء في المجالات التعليمية من غير أعضاء هيئات التدريس في الكليات

*المتدربون: البرامج التدريبية مفتوحة لكل المعلمين ويعتمد اختيار المتدربين على قدراتهم واستعداداتهم للاستمرار في الدراسة والبرامج القصيرة في معظمها مفتوحة أمام عدة فئات من المعلمين ولإتاحة الفرصة أمام المتدربين لاختيار البرنامج لهم فإن الوزارة تنشر معلومات عن كل برنامج ومحتوياته أو توقيته ومكانه وتزود بها المدارس والجهات المعنية بالأمر مما يتيح الاختيار أمام الدارسين لاختيار ما يناسبهم

على سبيل المثال جامعة كامبريدج البريطانية بتقديم العديد من البرامج التدريبية لتأهيل وتطوير معلمين اللغة الإنجليزية حيث تقدم له مؤهلات علمية في تدريس اللغة الإنجليزية معترف بها في جميع أنحاء العالم كمعيار الجودة الدولي. وهذه المؤهلات هي عبارة عن سلسلة مرنة من مؤهلات التدريس المعيارية التي تظهر كيف يتطور معلم اللغة الإنجليزية وأيضا اثبات معرفة المعلم التعليمية بشهادة معترف بها عالميا

Teaching Knowledge Test – TKT

هي للأشـــخاص الذين يحتاجون الى اثبات معرفتهم التعليمية بشـــهادة معترف بها عالميا

CELTA – Certificate in Teaching English to Speakers of Other Language

هي مؤهـل يمنح المعلم المهـارات الأســـاســـية والمعرفة والخبرة العملية في التدريس

DELTA – Diploma in Teaching English to Speakers of Other Language

وهي تســاعد المعلم على التطور مهنيا وتمنحه مزيجا متقدما من النظرية والمهارات العملية التي ســتســاعده طوال حياته المهنية كما تقدم الجامعة أيضـــا مؤهلات التدريس للمدارس والوزارات مجموعة شـــاملة من التدريب بما https://www.cam.ac.uk في ذلك دورات تطوير مهاراتهم في اللغة.

**الدراسات سابقة:**

**دراسات تناولت كفايات المعلم:**

**دراسة العمري (2000)**

هدفت الدراســـة إلى مدى امتلاك المعلمين لكفايات إنتاج الوســـائل التعليمية وتقديرهم لأهميتها في المدارس الحكومية بسـلطنة عمان، كان الهدف منها معرفة مدى امتلاك المعلمين لكفـايـات إنتـاج وســـائـل الاتصـــال التعليمية في المدارس الحكومية بســلطنة عمان، ومدى أمية هذه الكفايات من وجهة نظرهم، وقد تكونت عينة الدراسـة من (216) معلمـاً ومعلمـة من مراحـل التعليم المختلفة بـالمنطقة الداخلية، وقد أعد الباحث اســـتبانة مكونة من (83) كفاية على ثمانية مجـالات وقد أظهرت نتـائج الـدراســـة أن كفايات هذه المجالات حظيت بأهمية تراوحت بين الكبيرة جداً والكبيرة ولم تنل أية كفاية على درجة أهمية قليلة.

**دراسات تناولت برامج إعداد المعلمين**

**دراسة الشرقي (1425هـ-2004م):**

هدفت الدراســـة إلى تقويم برنـامج إعـداد معلم العلوم في المرحلـة الابتـدائيـة لكليات المعلمين بالمملكة العربية الســعودية، وتكون مجتمع الدراســـة من جميع مشـــرفي التربية الميدانية (تخصـــص طرق تدريس علوم) وطلاب المســـتوى الثـامن في نفس التخصـــص، وقد أظهرت نتائج الدراســـة مجموعـة من جوانـب القوة والضـــعف في برنامج إعداد معلم العلوم على النحو الآتي:

- وجود ضعف في برنامج الإعداد العام.
- وجود ضعف في برنامج الإعداد التخصصي.
- ملائمة محتوى الإعداد المهني.
- ضعف إسهامات المقررات التربوية والنفسية لإعداد الطالب نحو مهنة التدريس.
- ملائمة برنامج التربية الميدانية.

**دراسة العقيلي (2005)**

هدفت الدراســـة إلى تقويم الخطة الدراســية، والمقررات الدراســية في برنامج إعداد معلم اللغة العربية في كليات المعلمين في المملكة العربية الســـعودية تكونت عينة الدراســة من أعضـــاء هيئة التدريس (179) عضـــواً، وطلاب التربية الميدانية (123) طالباً المعلمون خريجو الكليات (512) معلماً واســتخدم الباحث المنهج الوصـفي التحليلي، وكـانت أداة الدراســـة اســـتبانة موجهة إلى أعضـــاء هيئـة التـدريس، طلاب التربيـة الميـدانيـة المعلمين خريجي كليـات المعلمين وتتضمن الاستبانة المحاور(الخطة الدراسية، المقررات الدراسية) وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصـيات أهمها: إعادة هيكلة وتطوير برنـامج إعداد معلم اللغة العربية في كليات المعلمين في كل من الخطة والمقررات الـدراســـيـة في ضـــوء المعـايير العـالميـة المعاصـــرة لبناء برامج إعداد المعلم، تعميق مواد الإعداد التخصـصـي.(د. حسـين مجبل الرشيدي 2016)

**أدوات البحث:**

تم إعداد اســتبيان الكتروني من إعداد الباحثة حيث اختارت الباحثة معلمين من مختلف المراحل الدراسية والتخصصات من جميع مـدن ليبيـا لأداة البحـث والتمكن من تحقيق الأهداف المنشودة للبحث

حيث تم قياس الأثر التدريبي ورغبة المعلمين في المشـاركة والخضـوع للدورات التدريبية وكانت النتيجة كالآتي:

| الاجابة | النسبة |
|---|---|
| نعم | %91.4 |
| أحيانا | %8.6 |

الدورات التدريبية تجعلهم يستثمرون الوقت ويستفيدون منه نحو الأفضل:

| الاجابة | النسبة |
|---|---|
| نعم | %94.5 |
| أحيانا | %5.5 |

الدورات التدريبية تجعلهم يبتكرون في أســاليب وطرق التدريس الحديثة مما يجعل ذلك يعكس بشكل إيجابي على مستوى أدائهم

| الاجابة | النسبة |
|---|---|
| نعم | %88.2 |
| أحيانا | %11.8 |

الدورات التدريبية تجعلهم يتداركون جوانـب النقص في أدائهم ويقللون من أخطائهم.

| الاجابة | النسبة |
|---|---|
| نعم | %93.8 |
| أحيانا | %6.2 |

أيضا تم قياس مستوى مهارات وقدرات المعلم في الجوانب الاتية:

استخدام برامج الحاسوب

| الاجابة | النسبة |
|---|---|
| نعم | %49.2 |
| أحيانا | %15.4 |
| لا | %35.45 |

القدرة على التواصل الفعال

| الاجابة | النسبة |
|---|---|
| نعم | %88.2 |
| أحيانا | %11.8 |
| لا | / |

استخدام الوسائل التعليمية

| الاجابة | النسبة |
|---|---|
| نعم | %69.8 |
| أحيانا | %27.9 |
| لا | %2.3 |

القدرة على حل المشكلات

| الاجابة | النسبة |
|---|---|
| نعم | %79.1 |
| أحيانا | %20.2 |

**استخدام الانترنت ومهارات البحث عن المعلومات**

| **الاجابة** | **النسبة** |
|---|---|
| **نعم** | **%92.3** |
| **أحيانا** | **%7.7** |
| **لا** | **/** |

**النتائج:**

**من خلال ما تم عرضه توصلت الباحثة الى العديد من النتائج من أهمها ما يلي:**

*الاشتراك في تكوين إعداد المعلم بين الجهات المعنية في المؤسسات التربوية.

*يتمثل إعداد المعلم في الاعداد الثقافي العام والاعداد التربوي والأكاديمي أو التخصصي والاعداد الشخصي.

*تمهين التعليم يؤدي الى الارتقاء بالمعلمين ويوفر لهم المزيد من الحوافز المعنوية والنفسية والمادية.

*الاعتماد المهني للمعلم يلعب دورا هاما في التجديد والتطوير والابتكار.

*برامج إعداد المعلم تهدف الى تخريج معلمين متكاملين ذو كفاءات عالية في جميع الجوانب المختلفة.

**التوصيات:**

من خلال ما تم عرضه في هذا البحث نعرض الآتي:

*التركيز على برامج إعداد المعلمين بشكل كبير لتنمية جوانبه.

*التوسع في التدريب أثناء الخدمة وبشكل مستمر.

*من أبرز أساسيات العمل التطويري للمعلم التنمية المهنية لذا يجب التركيز عليها بشكل فاعل.

*تفعيل التدريب أثناء الخدمة للمعلمين واستمراريته لمواكبة التطورات التي تحدث في العالم لإكسابهم الكفايات غير متوفرة لديهم.

*الاهتمام باختيار المدراء والموجهين الأكفاء الذين يساعدون المعلمين في تطوير أدائهم.

---

**المراجع:**

**أولا: المراجع العربية**


1 – حمدان، محمد زياد (1991) "تصميم وتنفيذ برامج التدريب" دار التربية الحديثة، عمان، الأردن

2 – خضير عباس جريّ، عباس دحام (2017) "الجودة في إعداد وتدريب المعلمين وتطويرهم" الطبعة الأولى، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية

3 – راشد، على (1996) "اختبار المعلم وإعداده مع دليل للتربية العملية" دار الفكر العربي، القاهرة

4 – عطوي، جودت عزت (2001) "الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها" الدار العلمية الدولية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2001

5 – عفيفي، محمد عبد الهادي (1980)، " التربية والتغير الثقافي " الطبعة الخامسة، القاهرة مكتبة الانجلو المصرية

6 – د. حسين مجبل الرشيدي (2016) "' تصور مقترح لتطوير نظام إعداد معلم التعليم العام "


**ثانيا: المراجع الأجنبية**


1 – H.C.Dent (1977), The training of teacher in England and Wales (1800-1975) Hodder & Stonghton, London

2 – Stanley Hewet, (1981) The training of teacher a factual survey University of London, Press, London

3 – Salwa Dessouky, (1979), Teacher Professional Development, Anon-stop Process and Actionous call L.K.Apaper presented to seminar of Teachers .Education, Alexandraia


**ثالثا: المراجع الالكترونية**


1 – أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين https://qrta.edu.jo/

2 – جامعة كامبريدج البريطانية https://www.cam.ac.uk/