

الفصل الرابع

التدريب لأجل

التنمية المستدامة

محتويات الفصل :

- ❖ تدريب المعلمين من أجل تنمية مستدامة.
- ❖ التنمية المستدامة باستخدام التدريب الإلكتروني.
- ❖ مراحل التدريب الإلكتروني.
- ❖ مكونات بيئة التعلم أثناء التدريب الإلكتروني.
- ❖ الوسائل المستخدمة في التدريب الإلكتروني.
- ❖ تطبيقات التدريب الإلكتروني.
- ❖ تدريب المعلمين داخل المدرسة في ضوء أهداف التنمية المستدامة.

❖ تدريب المعلمين من أجل تنمية مستدامة :

يحتل التدريب أهمية كبيرة في مجال إعداد الكوادر البشرية وتأهيلهم، وفي مجال التربية نحن في حاجة دائمة لأن يطور المعلمين أنفسهم ومعارفهم؛ وذلك لتحقيق النمو في المهارات، ومواكبة الأنماط المتجددة من التعلم والتطور التقني بشكل يضمن القيام بالواجبات والمسؤوليات والمهام بالشكل الذي يتناسب مع المستجدات التي لم تكن موجودة في فترة الإعداد قبل الخدمة، فعملية التدريب تُعد جزءاً من التنمية المهنية والمستدامة للمعلمين؛ حيث تتيح تحسين المهارات العلمية لدى جميع المدرسين سواء القدامى أو الجدد، وتحسّن مهاراتهم المعرفية المرتبطة بالوظيفة، وتحسّن اتجاهاتهم.

حيث تُعد مهنة التعليم من أكثر المهن تأثيراً في حياة الأفراد والجماعات، ولذلك يحتاج العاملون فيها إعداداً وتدريباً كافيين في تنمية جوانبهم الشخصية والمهنية والاجتماعية، وتقوم هذه المهنة على أسس وقواعد ونظريات، ولا يتم الإعداد لها بالمحاكاة والتقليد دون مراعاة للقضايا العالمية. وقد برز الاهتمام بتمهين التعليم بعد انتقادات شديدة لمستويات ونوعيات التعليم في المدارس، وخاصة في عدم مواكبة التعليم والتدريب في كليات التربية والمدارس للتغيرات المجتمعية والدولية المتسارعة - وتمثلت تلك الانتقادات في: نقل المعرفة لا نقد المعرفة، والانفصال عن التحديث الحاصل في المدارس كالمناهج ورعاية الموهوبين، وتغيير ذهنية المعلمين حيث تشير المشاهدات اليومية إلى غياب التحديث والتجديد لدى المعلمين. ومن هنا فإن «اليونسكو» شددت على اعتبار أن التعليم مهنة كسائر المهن المرموقة؛ باعتبار ذلك أحد المداخل الرئيسة لتحسين نوعية التعليم لما يوافق التمهين من تحديد للكفاءات التعليمية وشروط تعلمها وإتقانها وممارستها، وكذلك لما يشكله من ضبط للنوعية في برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم من ناحية، ولما يعطيه

للمعلمين من شعور بالاستقلالية والمكانة في المجتمع مثل سائر المهن المرموقة من ناحية أخرى.

وبما أن المعلم هو أهم العناصر في العملية التربوية، فلهذا كان من الواجب العناية بإعدادة إعداداً سليماً، وإمداده بما يجد في ميدان عمله من معلومات وثقافات مختلفة وتجارب مفيدة. وإيماناً بأهمية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل على نوعية التعليم ومستواه، فإن الدول - على اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية - تولي مهنة التعليم والارتقاء بالمعلم جُلَّ اهتمامها وعنايتها.

فالمعلم حجر الزاوية في تطوير التعليم، وأيّ حديث عن محاور إستراتيجية التطوير بعيداً عن المعلم كمن يبني قصرًا في الهواء، ولا مبالغة حين القول بأن: المعلم الجيد في نظام تعليمي ضعيف أفضل من المعلم غير الصالح في نظام تعليمي قوي (أحمد سرور، 1987). والمعلم الناجح هو الذي يستجيب لتطورات الحياة من حوله، وما يحدث في المجتمع الإنساني من تغيرات وما يستجد فيه من اتجاهات معاصرة، وهذا يتطلب منه المرونة وعدم الجمود والقدرة على التجديد والابتكار في محيط عمله، فلا يستكين للعمل الرتيب الذي يقدم به عامًا بعد عام، ولكن ينبغي أن يدرك أن لكل عام ظروفه ومتطلباته ومقتضيات العمل به. (عرفات سليمان، 1991).

إنَّ نمو المعلمين مهنيًا وعلميًا وثقافيًا سيؤدي - حتمًا - إلى تحسين وتطوير العملية التعليمية، ونتيجة لهذا كان من الضروري الاهتمام بنوع المعلم والتركيز على تجديد وتطوير برامج التأهيل والتدريب أثناء العمل. (محمد هاشم فالوقي، 1991).

كذلك لا بد من تنظيم برامج التأهيل والتدريب بطريقة تساعد على تلافي جوانب القصور في مؤسسات الإعداد القبلي، وتحقيق أغراض العملية التعليمية

بصورة أفضل؛ وهذا يتطلب بالضرورة اعتبار مسألة تأهيل وتدريب المعلمين عملية مستمرة. (إبراهيم الشافعي، 1987).

ويُعدُّ تأهيل المعلم وتدريبه أثناء الخدمة على كل جديد في مادته والأُمُور الإدارية والفنية إسهامًا كبيرًا في رفع أدائه - ويمكن القول: إنَّ مقدار العناية بنوعية تأهيل المعلم وتدريبه إنما يعكس الإحساس بالمسؤولية تجاه مستقبل الأجيال ومدى الحرص على توفير الخدمات التعليمية لها. (صابر محمود، 1994).

وقد نال التدريب اهتمامًا بالغًا في معظم دول العالم؛ ففي الولايات المتحدة الأمريكية تجد اهتمامًا كبيرًا ببرامج التدريب وتطورها، وأنَّ ما يُنفق من أموال على هذه البرامج يفوق بدرجة كبيرة ما يُنفق على مثل هذه البرامج في أيَّة دولة أخرى.. كما يعتبر التدريب في الولايات المتحدة إجباريًا وأحيانًا تتوقف عليه زيادة الراتب، كما يمنح المعلمون إجازات دراسية لمدة عام كي يلتحقون بالدراسات التي تُعدها الجامعات للمعلمين. (محمد موسى، 1993).

فمن الدوافع التي دفعت المسؤولين عن التربية إلى الاهتمام بتدريب المعلمين أثناء الخدمة: ضعف مستويات المعلمين من الناحية العلمية والمهنية، إلى جانب الانفجار المعرفي الذي يشهده القرن الحادي والعشرين، بالإضافة إلى ضعف برامج الإعداد وتفاوتها وعدم الاهتمام بتطويرها لتناسب متطلبات العصر. لكل ذلك جاءت أهمية التدريب في محاولة للتغلب على هذه الصعوبات والسلبيات من ناحية، ومسايرة التطور والتقدم من ناحية أخرى، مما يعني ازدياد الحاجة إلى برامج التدريب واستمراريتها. (يوسف سعادة، 1993).

حيث تأتي أهمية التدريب أثناء الخدمة استجابة للظروف المتغيرة التي فرضتها عليهم التطورات العلمية والمعرفية السريعة والمتضاعفة، إضافة إلى الدور التربوي الذي يتوقعه المجتمع من المعلمين؛ ومن هنا يمكن القول: إن تدريب المعلمين

أثناء الخدمة له مبررات عامة تفرضها طبيعة العصر ومبررات خاصة تفرضها مهنة التعليم.

وتتطلب الأدوار الجديدة الملقاة على عاتق المعلم أن تكون برامج إعدادة قبل الخدمة وفي أثناءها برامج عصرية تقدم الخبرات والأساليب التعليمية وكل ما يكسب المعلم كفاءات عامة وأخرى نوعية خاصة تتناسب مع هذه الأدوار ومع متطلبات التطورات الحديثة في أهداف التعليم ومحتواه ومصادره وأوعيته، وكل ذلك يتطلب النظر إلى عملية إعداد المعلم على أنها عملية مستمرة لا تتوقف بتخرجه من المعهد أو الكلية؛ بل يصبح النمو المهني والتدريب المستمر أثناء الخدمة أمراً لازماً لتجديد خبراته وزيادة فعاليته، لأن المناهج متطورة ومتجددة ويلزم لها معلم متطور متجدد يواكب روح العصر. (عرفات سليمان، 1991).

من هنا تبرز ضرورة التدريب في جميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، حتى تستطيع هذه الدول أن تلاحق ما يستجد في مجال إعداد وتدريب المعلمين أكاديمياً وثقافياً وتربوياً.. معنى ذلك أن تحديد مفهوم التدريب يساعد على تحديد أهدافه، ومحتواه، وطرقه، وأساليب تقويمه. وإذا كان تحديد المفهوم شيئاً ضرورياً، فيجب أن يكون واضحاً لدى جميع أطراف العملية التدريبية، من مخططين ومنفذين ومدرسين ومتدربين، لأن الافتقار إلى هذا الوضوح يؤدي إلى انعدام لغة التفاهم فيما بينهم. (عماد الدين إبراهيم، 1985).

ويرى الكثير من خبراء التربية أن مفهوم التدريب ينبغي أن يركز على تنمية المعلم، وزيادة كفاءته وفاعليته المهنية أثناء الخدمة، مستبعدة بذلك الجهود التي تُبذل في مجال تأهيل معلمي الضرورة، وجبر واستكمال النقص في برامج الإعداد عن مفهوم التدريب - وبذلك يكون المقصود بمفهوم التدريب هو تنمية الخبرات لدى المتدرب وتزويده بما يستجد من المعلومات في مجال تخصصه؛ بغية رفع مستوى

كفاءته الإنتاجية وانعكاس ذلك على مقدرة الأداء لديه. ومن أنصار هذه النظرية (Philip Jackson)، الذي يعرض ثلاثة مفاهيم شائعة للتدريب، يرفض اثنين منها ويقبل المفهوم الثالث باعتباره متمشيًا مع فلسفته التربوية التي يؤمن بها؛ ومن هذه المفاهيم:

- المفهوم العلاجي Remedial Concept :

وتبعًا لهذا المفهوم فإن التدريب أثناء الخدمة مصمَّم لتصحيح أخطاء في برامج الإعداد وعلاج تلك الأخطاء، حيث إن المعلم يحتاج إلى صقل وإعادة تكوين، ثم إطلاعه على كل جديد في مجال تخصصه وطريقة تدريبه في هذا المجال.

- المفهوم السلوكي Behavioral Concept :

ويركز هذا المفهوم للتدريب على ما يدور في الفصل المدرسي من تفاعل الموقف التعليمي بين المعلم والتلاميذ داخل الفصل وما يحدث فيه من سلوك؛ أي أنه يركز على المهارات التدريسية وليس على سلوك المدرس واتجاهاته قبل بدء عملية التدريس فيما يحدث في الفصل، هو أهم عناصر الموقف التدريسي، وعليه يجب أن يدرَّب المدرس على كيفية تحليل الموقف التدريسي، وعلى كيفية تفسير ما يلاحظه من سلوك بينه وبين التلاميذ لفظيًا كان أو غير لفظي.

- مفهوم النمو Growth Concept :

ويركز هذا المفهوم على النمو المهني للمعلمين، ويرفض فكرة ربط سلوك المدرس بعناصر الموقف التعليمي، ويهدف إلى زيادة الدافعية لديهم للنمو الذاتي - ويستند هذا المفهوم إلى عدة فروض هي:

أ - أن التدريب ليس عملية آلية ميكانيكية.

ب - أن التدريب يحتوي على خبرات جمالية يخلقها الموقف ولا يمكن التنبؤ بها.

ومن الوظائف التي يؤديها التدريب بمفهوم النمو في رأي (جاكسون) ما يلي:

- جعل المعلمين أكثر حساسية للموقف التعليمي.
- جعل المعلمين في موقف المخططين للتدريب، وليس المستقبلين فقط.
- جعل المعلمين المهتمين بالموقف التعليمي أكثر من اهتمامهم بإدارة الفصل وضبط النظام فيه.
- جعل التدريب عملية ذاتية ترتبط بالإحساس الشخصي والحاجة إلى النمو، والتحرر من الضغوط والروتين.
- ربط التدريب بالعملية التعليمية ومتطلباتها الفنية والإدارية. (يوسف سعادة، 1993).

وتشير اليونسكو إلى أن المقصود بالتدريب الإلكتروني أنه هو: «عملية تربوية يتم فيها كل - أو أغلب - التدريس من شخص بعيد في المكان والزمان عن المتعلم، مع التأكيد على أن أغلب الاتصالات بين المعلمين والمتعلمين تتم من خلال وسيط معين سواء كان إلكترونياً أو مطبوعاً». (UNESCO, 2002).

ويمكن تعريف التدريب الإلكتروني على أنه هو: «تبادل المعلومات من خلال جهاز الحاسوب بغرض التعليم أو التدريب، أو إدارة المعرفة، ويعتقد البعض بأن التعليم الإلكتروني يتعدى استخدام الحاسوب في التعلم ليشمل استخدام الحاسوب والشبكة الطرفية (Network) للوصول بالتعليم للبيت، أو المواقع التي يسهل الوصول إليها من قبل الطلاب الذين لا يستطيعون حضور المحاضرات بشكل نظامي أو في أوقات محددة.

ويمكن أن نعطي تعريفاً مختصراً للتدريب الإلكتروني بأنه: ذلك النوع من التعليم القائم على شبكة الحاسب الآلي (world web wide)، وفيه تقوم المؤسسة التعليمية بتصميم موقع خاص بها ولمواد أو برامج معينة لها، ويتعلم المتعلم فيه

عن طريق الحاسب الآلي ، وفيه يتمكن من الحصول علي التغذية الراجعة، ويهدف إلى جذب المتعلم الذي لا يستطيع - تحت الظروف العادية - الاستمرار في برنامج تعليمي تقليدي.

وأفضل تعريف له يتم من خلال توضيح هذه الخصائص والسمات المشتركة بين التعريفات السابقة؛ وهي :

- الإمداد بالتفاعل من حينٍ إلى آخر مع المدرسين.
- إمداد المتعلم بدراسة مستقلة وفردية.
- يتم تلقي المتعلم للمعرفة من خلال مقررات داخل وخارج المؤسسة التعليمية.
- يعتمد التعليم عن بُعد على احتياجات المتعلم الفعلية.

ويمكن توضيح الفرق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي من خلال الجدول التالي:

نموذج التدريب التقليدي	نموذج التدريب عن بعد (الإلكتروني)
المدرس هو المصدر الأساسي للتعلم.	المدرس هو موجّه ومسّهّل لمصادر التعليم.
المتعلم يستقبل أو يستسقي المعرفة من المدرس.	المتعلم يتعلم عن طريق الممارسة والبحث الذاتي.
المتعلم يعمل مستقلاً بدون الجماعة (إلى حدّ ما).	المتعلم يتعلم في مجموعة ويتفاعل مع الآخرين.
كل المتعلمين يتعلمون ويعملون نفس الشيء.	المتعلم يتعلم بطريقة مستقلة عن الآخرين وحسب ظروفه.
المدرس يتحصل على تدريب أولي ومن ثمّ على تدريب عند الضرورة.	المدرس في حالة تعلم مستمر أو متواصل حيث يبدأ بالتدريب الأولي ويستمر بدون انقطاع.
المتعلم المتميز يستكشف ويعطى له الفرصة في تكميل تعليمه.	المتعلم له فرصة الحصول على التعليم والمعرفة بدون عوائق مكانية أو زمانية ومدى الحياة.
استدعاء المعلومة - التعلم دون مراعاة الفروق الفردية.	حل المشكلات - التحليل - التقييم - الإبداع - مراعاة الفروق الفردية.

جدول رقم (2)

الفروقات بين التدريب التقليدي والتدريب عن بعد

بذلك يكون تدريب المعلمين والإداريين في كادر المعلمين الجديد - المبني على مفهوم التنمية المهنية المستدامة - تدريباً متجدداً، مبنياً على الكفاءات الوظيفية متوافقاً مع تدرج المعلم أو الإداري في السُّلم الوظيفي، ومعتمداً على رصد احتياجاته المهنية في تخصصه الأكاديمي أو الإداري؛ وذلك لرفع كفاءته في القيام بمتطلبات أدواره التي تتغير وفقاً لمهام عمله، ولتطوير مهنة التعليم وجعلها تواكب التطورات التي تشهدها المملكة المتحدة مع التأكيد على تحسين أوضاع المعلم والإداري الاقتصادية والاجتماعية، وهذا التوجه الإستراتيجي يخدم التنمية المهنية الوظيفية ويعززها لدى المعلم والإداري، ويضمن المحافظة على الخبرات التعليمية والإدارية المتميزة في الميدان التربوي، كما يستقطب عدداً أكبر من الكفاءات إلى سلك التعليم.

❖ التنمية المستدامة باستخدام التدريب الإلكتروني :

مهنة التعليم الوحيدة التي تتحمل مسؤولية تنشئة الفرد وبناء شخصيته وتنمية مهاراته وتفجير طاقاته وتكوين اتجاهاته والاستجابة لدوافعه، وبذلك فهي تسهم في تنشئة جميع فئات المجتمع الذين مروا على المدرسة؛ لذلك توصف بأنها «المهنة الأم»، ويقوم على هذه المهنة المعلم الذي قيل فيه «إذا أردت أن تعرف أمة فسل عن معلمها»، فهو صاحب رسالة عليه استشعار عظمتها والإيمان بأهميتها والاعتزاز بها، كما عليه الإحاطة بتخصصه والتمكن من كفاءات مهنته، وهي مطالب ملحة تمكن المدرسة من أداء أدوارها والإسهام في تحسين مخرجاتها. وتشير الدراسات إلى الحاجة للتدريب والتطوير لفريق المدرسة في مجال المفاهيم والقدرات والمهارات، وهي خطوة نحو نقل المدرسة من النموذج التقليدي - الذي يقدم معرفة منفصلة عن الواقع في بيئة تعليمية غير محفزة، ما يعني صعوبة نقل التعلم إلى مواقف جديدة - إلى النموذج التربوي الحديث لمدرسة واعية ونشطة، وبعيداً عن تنمية كفاءات المعلمين المستدامة ستكون هناك صعوبة شديدة للمعلم كي يكون معلماً عصرياً؛ يتابع المعرفة الجديدة ويلحق ما يُستجد من أساليب تدريسية.

وأصبحت الحاجة ملحة لتحسين جودة التعليم كمًّا وكيفًا، وأن ذلك يستدعي التركيز على تطوير مكانة المعلمين بما يشمل كفاءاتهم وشروط عملهم، بحيث يكون شعار المرحلة المقبلة «تمكين المعلمين وتمهينهم وتدريبهم إلى أعلى ما يمكن من مستويات التخصص العلمي، والمهني، والثقافي». وقد أصبح هناك اعترافًا متزايدًا بالأدوار التي يطلع بها المعلم في تحسين نوعية المعلم وتعزيز فعاليته وتحقيق أهدافه، فهو لم يعد مجرد ملقن للمعرفة والمصدر الوحيد لها، بل صار موجِّهاً ومخططاً ومنسقاً ومشجعاً ومحققاً وميسراً لتعلم طلابه، الأمر الذي يتطلب أن يكون المعلم في جميع الأحوال قادراً على استخدام أفضل الوسائل والأساليب التعليمية والتعلُّمية. (علي حمود، 2011).

وسهّلت وسائل التكنولوجيا الحديثة عملية التعلم والتعليم هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى أصبحت أجهزة (الحاسوب والموبيل) سهلة المنال، وشجعت الأفراد على استخدامها والشعور بالأمية في حالة عدم التمكن من استخدامها، وسارعت الدول المتقدمة بتقديم برامج تعليمية وتدريبية لمواطنيها عن طريق التعليم الإلكتروني (E-Learning)، وهو أحد طرق التعليم عن بُعد (Distance Learning)، وأحد الطرق التي أتبعها الدول الغربية منذ فترة وطورتها من خلال الشبكة العنقودية (World Web Wide) وقامت بعض الدول العربية بتبنيها، فهذه الطريقة تساهم في بناء الفرد، فمن خلالها يتعلم الأميين أو ربّات البيوت أو العاملين حسب ظروفهم وأوقاتهم وفق جداول زمنية محددة.

وفي زمن العولمة (Globalization)، الذي أطلق عليه عصر الاتصالات (The Age of Communication) تحوّل العالم إلى قرية إلكترونية (Global Village)، ووقف المتعلمين مشدودين إلى طرائق التعليم الحاسوبية، بينما لا زالوا يعتمدون على طريقة المحاضرة.

إنَّ أهمية التعلُّم للإنسان هي بنفس درجة أهمية حرية تقرير المصير وحرية إبداء الرأي. فالتعلم هو بمثابة التيارات الهوائية التي ترتفع بها من فوق الأرض إلى السماء، وتناهى بنا من التبعية إلى القيادة، ومن الجهل إلى المعرفة، ومن العدم إلى الوجود، إن الطبيعة الجغرافية الصحراوية والجبلية لبعض الدول العربية - أو غالبيتها - جعلت من انتقال المعرفة إلى طالبها أمراً بالغ المشقة.

إلا أن التدريب الإلكتروني في نفس الوقت يحتاج إلى التدقيق في انتقاء الوسائط المستخدمة حتى لا يتمسك البعض باستخدام «السبورة السوداء» لتدريب الأعداد الكبيرة منها، أو يستخدم «الاسطوانات المغنطة» في تدريس علم يحتاج إلى تفاعل متزامن مع المدرب أو المعلم. وكيف كذلك يحترم وقت وزمن وكرامة المتدرب؟ فلا نبسط له المعلومة إلى حدِّ السخف ولا نعقدها إلى حدِّ الفلسفة فيضيع منا العلم ويفقد منا المتعلم فرصته في النمو والتقدم والتفائل.

فالتطور السريع الذي يشهده العالم اليوم في تكنولوجيا المعلومات (Information Technology) في كافة المجالات بحيث أصبحت عنصراً أساسياً في نجاح أي مؤسسه ومتطلباً هاماً لتحقيق الميزة التنافسية والقدرة على البقاء في ظل بيئة سريعة التغيير، ومن هنا تأتي الحاجة إلى استثمار القفزة الهائلة في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات وتطبيقات الحاسب الآلي لاستخدامها في التعليم الإلكتروني والتدريب عن بُعد؛ حيث يعتبر التدريب برنامجاً لتحقيق التنمية البشرية المستدامة في ظل اقتصاد عالمي يركز على المعرفة (Knowledge Based Economy)، إنَّ توفر الوسائل الجديدة - ذات خاصية التفاعل المتبادل القادرة على التغلب على عنصري الزمن والمسافة من خلال الشبكة الإلكترونية أو ما يسمى بالإنترنت وسهولة الوصول إلى المعلومات - أدى إلى التغلب على تغيرات التعليم التقليدي، من خلال توفير فرصه كبيرة للأشخاص الراغبين في

تطوير المعرفة لديهم بأقل التكاليف ودون الحاجة إلى ترك وظائفهم أو السعي إلى أماكن أخرى، ويعتبر التدريب أو التعليم الإلكتروني من خلال استخدام الشبكة الإلكترونية أحد البدائل لأولئك الأشخاص الذين يتطلعون إلى تحسين المعرفة وتطوير المعرفة لديهم بطريقة مرنة تتناسب وظروف العمل وحاجة المؤسسة.

❖ مراحل التدريب الإلكتروني :

تمر عملية التدريب الإلكتروني بعدة مراحل يمكن تحديدها على النحو التالي:

المرحلة الأولى: تخطيط التدريب الإلكتروني :

يتم في هذه المرحلة؛ وفي ضوء تقدير الاحتياجات للفئة المستهدفة؛ التنسيق مع الخبراء التربويين والأكاديميين وخبراء التدريب من أجل وضع الخطة العامة للبرنامج وخطة اللقاءات والأنشطة وأساليب التقويم، وجمع محتوى المادة التدريبية، وتنظيمه، وتنسيقه، بالإضافة لوضع الإستراتيجيات العامة والخاصة للتدريب والإجراءات اللازمة للبدء، وتصميم البرامج التدريبية الإلكترونية.

المرحلة الثانية: تصميم التدريب الإلكتروني :

ويتم في هذه المرحلة ترجمة السياسات والإستراتيجيات والإجراءات التي تم وضعها في مرحلة التخطيط لتحقيق أهداف التدريب، والبدء بتصميم المنهج التدريبي المراد تقديمه على شبكة الإنترنت حيث يتم:

أ- إعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني: تشمل هذه المرحلة الخطوات الإجرائية لإعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني كما يلي:

- تجهيز محتوى البرنامج التدريبي: في ضوء تحليل الاحتياجات التدريبية الحقيقية للفئة المستهدفة، يتم تجهيز محتوى البرنامج العلمي.

- تقييم وتحكيم محتوى التدريب للتأكد من دقته وفعاليته ووضوحه قبل البدء بتصميمه إلكترونياً.
- تحديد محتوى التدريب في صورته النهائية: من خلال تقسيم المحتوى إلى سلسلة من اللقاءات، على أن يشتمل كل لقاء على رقم اللقاء وعنوانه والهدف العام والأهداف التعليمية له والمحتوى والأنشطة الخاصة به.
- تصميم الموقع: يتم تصميم موقع خاص للبرنامج التدريبي على نظام إدارة التدريب الخاص بمركز التعليم المفتوح (E-Training) يتضمن المحتوى التدريبي التفاعلي على هيئة لقاءات مدعومة بالوسائط المتعددة، مع مراعاة توفر صفحة رئيسية (Home Page) سهلة ومنظمة وقابلة للتطوير، تنسيق جيد للمحتوي التدريبي، تضمين الموقع بأساليب التقييم للمتدربين، دعم فني وتربوي، توافر أساليب التواصل المباشر وغير المباشر مع المتدربين، تزويد النظام بقاعدة بيانات خاصة بالمتدربين لتمكينهم من الدخول للموقع، شمول النظام لمعظم الوظائف الخاصة بأنظمة إدارة التدريب الإلكتروني التفاعلي المتعلقة بإضافة الدورات التدريبية وتحديد طريقة تسجيل المتدربين المستهدفين، دعم اللغة العربية وسهولة الاستخدام وتوفير الدعم الفني.
- تصميم أنشطة الدورات التدريبية: يتم تصميم أنشطة تدريبية للمحتوى بما يتناسب مع المتطلبات الفنية والمعايير العالمية لتصميم المحتوى الإلكتروني وبما يحقق التدريب الذاتي.
- تصميم الجلسات التدريبية وتحديد محتواها وأساليبها اللازمة لنقل المعارف والمهارات للمتدربين عبر الشبكة وتحديد التغذية الراجعة عن التدريب والمتدربين واتخاذ إجراءات التصحيح.

ب - وفي ضوء ما سبق تمر مرحلة تصميم الموقع التدريبي بالخطوات

التالية:

- تحديد لغات وبرامج تصميم الموقع: حيث يتم استخدام لغات البرمجة المناسبة والبرامج التي توفر تفاعلاً خاصاً بكل برنامج تدريبي.
- استخدام برامج لإدراج الصور الثابتة والرسوم المتحركة والرسوم التخطيطية بعد معالجة بعضها، وقد تتخذ بعض الملفات الامتداد **JPG**، والبعض الآخر الامتداد **GIF** والتي تتميز بصغر حجمها وسهولة تحميلها عبر شبكة الإنترنت.
- إدراج بعض لقطات الفيديو بالموقع لتوضيح بعض مهارات استخدام برنامج العروض التقديمية.
- تزويد البرنامج بالمادة التدريبية بأشكالها وعناصرها المختلفة سواء العروض التقديمية أو المواد الإثرائية أو الأنشطة التفاعلية أو التمارين التطبيقية.
- إعداد دليل المستخدم الخاص بكل من المدرب والمتدرب وإرفاقه بموقع البرنامج.
- تحكيم البرنامج التدريبي من حيث الإعداد والتصميم والمحتوى وملاءمته للفئة المستهدفة وغيره.

ج - وبين هذا وذاك يتم العمل على تحديد أكثر الطرق والأساليب

والمنهجيات الملائمة للتدريب الإلكتروني والتي يمكن تحديدها فيما يلي:

- منهجية التعلم الذاتي (**self-learning**) بعيداً عن قيود المكان والزمان، وهي منهجية تعتمد على قيام المتدرب بالدخول إلى برنامج معين تم تصميمه لأغراض معينة والتدرب عليه وأداء كل التمارين المطلوبة لإنجاز مهمته.
- منهجية التدريب الإلكتروني المتزامن (**Synchronous Training**): يعتمد على تقديم اللقاءات التدريبية من خلال تقنية الصفوف الافتراضية؛ حيث

يتواجد المدرب والمتدربين على الشبكة، ويتم توظيف أدوات الصف الافتراضي والإستراتيجيات التربوية الفعالة واستخدام العروض التقديمية وغيره.

- منهجية التدريب الإلكتروني غير المتزامن (Asynchronous Training): يعتمد على أداء بعض المهام والمناقشات والمشروعات والمشاركة في حلقات النقاش والمنتديات؛ مما يساعد على تبادل الخبرات بين المتدربين خارج أوقات التدريب، ويقوم المدرب بمتابعة هذه المهام والأنشطة ويتم تضمينها في التقييم المرحلي لكل لقاء تدريبي.
- التدريب المدمج من خلال برامج تدريبية تدمج بين التدريب الوجيه والتدريب الافتراضي بحسب طبيعة البرنامج ومحددات الفئة المستهدفة.

المرحلة الثالثة: تنظيم وتنفيذ التدريب الإلكتروني :

تتمثل خطوات تنظيم وتنفيذ التدريب بما يلي:

- 1- تحديد المدة الزمنية للتدريب ومدة اللقاء.
- 2- تحديد مواعيد التدريب ومنهجيته وأماكن انعقاده.
- 3- استخدام نماذج ترشيح المتدربين وتحميلها على قاعدة بيانات التدريب وتحميلها على الموقع الإلكتروني للبرامج المستهدفة.
- 4- تحديد آليات الإشراف التدريبي: حيث يتضمن الموقع نظاماً للإشراف على التدريب يُتيح للمدرب متابعة العمل التدريبي والحصول على التغذية الراجعة واستخراج البيانات وكتابة التقارير.
- 5- الدعم والمساندة: يضمن الموقع خدمة الدعم والمساندة لضمان استمرارية عمل النظام بدون أي مشكلات؛ وتتمثل طرق الدعم المتاحة بالموقع في: الدعم الهاتفي - الدعم بالبريد الإلكتروني - المحادثة الإلكترونية. يتم

تزويد المدرب والمشاركين والجهة المشرفة على البرنامج التدريبي ببيانات الدخول إلى نظام التدريب الإلكتروني الذي يتم عبر:

- تشغيل برنامج (Internet Explorer) وكتابة عنوان الموقع؛ عندئذٍ تظهر الصفحات التالية:

- صفحة تسجيل الدخول: حيث يقوم المدرب بإدخال اسم المستخدم (User Name) وكلمة المرور (Pass Word) الممنوحة له بواسطة المدرب، ثم الضغط على زر الدخول، كما يوجد أعلى صفحة شاشة التسجيل ارتباطات (الصفحة الرئيسية - اتصل بنا).

- الصفحة الرئيسية للبرنامج: وتظهر قائمة محتوى لقاءات البرنامج التدريبي، خطة البرنامج وأهدافه وأساليب التقويم والمصادر الإثرائية ورابط الصف الافتراضي وروابط تسجيلات اللقاءات ودليل المستخدم.

- قائمة المستخدمين: تضم قائمة بأسماء المتدربين المسجلين في البرنامج التدريبي ويريدهم الإلكتروني؛ ليتسنى لهؤلاء المتدربين مراسلة بعضهم البعض.

- بند الإعداد والتصميم: تتضمن معلومات عن مُعد ومصمّم البرنامج والمشرّفين على ذلك بالإضافة للمدرب.

- يتضمن كل لقاء الأهداف الخاصة باللقاء، وخطة اللقاء والتقويم، ويتم تزويدها بالمادة التدريبية والأنشطة والتمارين والتطبيقات اللازمة.

المرحلة الرابعة: تقويم التدريب الإلكتروني :

تستند عملية تقويم التدريب على عدد من الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته المستقبلية؛ ومن هذه الأسس والمعايير: تحديد أهداف التدريب القريبة والبعيدة ووضوحها،

شمول عملية التقويم واستمرارها، ترابط عناصر منظومة التدريب واتساقها، تكامل جهود التدريب السابقة واللاحقة وجودتها؛ ويتم هذا من خلال نماذج التقييم المختلفة الخاصة بالمتدرب والمدرّب ومنسق التدريب، كما يتم تطوير نظام قياس أثر التعلم لتحديد فعالية التدريب وعدم الاعتماد على قياس الاتجاهات فقط. (عبله عساف، 2012).

❖ مكونات بيئة التعلم أثناء التدريب الإلكتروني :

تتكون البيئة التعليمية للتعليم أثناء التدريب الإلكتروني من الآتي:

1-المعلم؛ ويتطلب توافر الخصائص التالية :

- القدرة علي التدريس واستخدام تقنيات التعليم الحديثة.
- معرفة استخدام الحاسب الآلي بما في ذلك الإنترنت والبريد الإلكتروني.

2-المتعلم؛ ويتطلب توافر الخصائص التالية :

- مهارة التعلم الذاتي (Self directed learning skills).
- معرفة استخدام الحاسب الآلي، بما في ذلك الإنترنت والبريد الإلكتروني.

3-طاقم الدعم التقني؛ ويتطلب توافر الخصائص التالية :

- التخصص بطبيعة الحال في الحاسب الآلي ومكونات الإنترنت.
- معرفة بعض برامج الحاسب الآلي ذات العلاقة بالمنظومة، بالإضافة إلى المعرفة بتكنولوجيا التعليم وعملية التعلم والتعليم.

4-الطاقم الفني المركزي.

5-الطاقم الإداري المركزي.

6-تجهيزات أساسية:

- الأجهزة الخدمية (Server).

- محطة عمل المعلم (The teacher's workstation).
- محطة عمل المتعلم (The learner's workstation).
- استعمال الإنترنت (The internet access)؛ وتضم أجهزة الحاسب الآلي وشبكاته، وسائط متعددة من صوت وصورة، رسومات، آليات بحث، مكتبات الكترونية.

❖ الوسائل المستخدمة في التدريب الإلكتروني :

يشتمل نظام التدريب الإلكتروني على أجهزة ووسائل اتصال سهلة الاستعمال ويكون محتواها خالي من الأخطاء، حيث يتمثل نظام التدريب الإلكتروني في المؤسسات الكبيرة والجامعات على جهاز حاسوب ضخم أو أكثر يقوم بمهمة الموزع؛ حيث يتم تركيز كافة البرمجيات التي تقوم بتشغيل الوظائف من خلاله، وهي برمجيات تطبيقية تخص الاستشارة لمساعدة الطالب على اختيار البرامج التدريبية والنفاذ إليها، بالإضافة إلى برمجيات أخرى تقوم بمساعدة الطالب في فهم المحتوى العلمي للبرامج التدريبية والنفاذ إليها. ويعتبر البريد الإلكتروني (E-Mail) الأداة الأساسية في شبكة الإنترنت وسيلة التراسل السريع بين الطلبة والمدرسين. ومن بين الوسائل التقنية المستخدمة في التدريب الإلكتروني: الأقراص المضغوطة وشبكة الإنترنت والتدريب بمساعدة الحاسوب والخدمات عبر شبكات تراسل المعطيات؛ كنظام البريد المعلوماتي وتناقل الملفات وغيرها.

فالتطور السريع في شبكات الحاسوب، والتحسين الكبير في مجال قوة عمل أجهزة الحاسوب الشخصية، وكذلك التقدم الباهر في تكنولوجيا التخزين المغناطيسية؛ جعلت من الحاسوب قوة ديناميكية في مجال التدريب الإلكتروني، حيث أصبحت تتوفر الوسائل الجديدة ذات خاصية التفاعل المتبادل القادرة على التغلب على عنصري الزمن والمسافة للوصول إلى الدارسين.

❖ تطبيقات التدريب الإلكتروني :

حيث تنقسم تطبيقاته في مجال التعليم أو التدريب الإلكتروني إلى أربعة تصنيفات واسعة هي:

1- **التعليم أو التدريب بمساعدة الحاسوب:** أي يتم استعمال الحاسوب كآلة يحتوي على أداة للتعليم الذاتي؛ حيث يقدم دروسًا بشكل ضمني، وذلك لتحقيق أهداف تعليمية معينة ولكنها محدودة في ذات الوقت، أي هناك عدة وجوه للتعليم بمساعدة الحاسوب تتضمن التدريب والممارسة، أو الصف الدراسي الذي ينعقد بواسطة مدرس، والألعاب والظروف المشابهة المفتعلة والمحاكاة، وكذلك حل ومعالجة المشاكل.

2- **التعليم الذي يديره الحاسوب:** أي استعمال مقدرات الحاسوب من حيث التوزيع والتخزين والبحث لتنظيم التعليم ومتابعة تقدّم الطلاب والمعلومات الخاصة بهم؛ في هذه الحالة فإنه ليس من الضروري توصل التعليم عن طريق الحاسوب، هذا رغم أنه في الكثير من الأحيان يتوفر التعليم بمساعدة الحاسوب جنبًا إلى جنب مع التعليم الذي يديره الحاسوب.

3- **الاتصال بواسطة الحاسوب:** وهذا يصف تطبيقات الحاسوب التي تسهل الاتصال. والأمثلة على ذلك تشمل البريد الإلكتروني، والاجتماعات بواسطة الحاسوب.

4- **وسائط الاتصال المتعددة القائمة على الحاسوب:** مثل النصوص الإلكترونية التفاعلية، بالإضافة إلى جيل من معدات الحاسوب الفعالة والمعقدة والمرنة التي ما تزال في طور التطوير والتي اكتسبت اهتمام المدرسين عن بُعد في السنوات الأخيرة، إن هدف وسائل الاتصال المتعددة القائمة على أساس الحاسوب هو إحداث تكامل ما بين الصوت، الصوت

والصورة، وتكنولوجيات الحاسوب لتحقيق نظام توصيل منفرد يسهل الوصول إليه.

وبالنسبة لعلمية تحويل المحتوى إلي محتوى إلكتروني فتتم عبر عدد من الخطوات والمراحل، تبدأ العملية بتحويل المقرر أو المحتوى التعليمي من أوراق إلى مستند نصي، ويقوم بذلك مدرس المادة (SME). ثم يتعاون مدرس المادة مع المصمم التدريبي (ID) بتجزئة المحتوى إلى أجزاء صغيرة كل جزء يحقق هدفًا واحدًا يمكن قياسه، ثم يقوم المصمم التدريبي بدور حلقة الوصل بين مدرس المادة والمصمم الرسومي (GD) الذي يحول الأجزاء الصغيرة إلى ملف ويب (HTML file)، ويضيف تمرينًا تفاعليًا وصوتًا وصورة إن وجد ودعت الحاجة التعليمية لذلك، ثم تأتي المرحلة ما قبل الأخيرة وهي مرحلة التحزيم والنشر؛ حيث تحول ملفات الويب والملفات الأخرى إلى ملف مضغوط واحد باستخدام برنامج خاص يساعد على ذلك، فيتم النشر باستدعاء الملف من قبل المدرس من نظام إدارة التعلم، وأخيرًا تأتي مرحلة التقييم المستمر من قبل مدرس المادة، وبذلك تكون الدائرة قد اكتملت وظهرت ملامحها.

❖ تدريب المعلمين داخل المدرسة في ضوء أهداف التنمية المستدامة :

بدء ظهور هذا الاتجاه كمفهوم جديد، وإستراتيجية لتدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة في العديد من الدول منها: الولايات المتحدة الأمريكية، وكندا، وإنجلترا؛ وقد ارتبط هذا الاتجاه بحركة إعادة تشكيل المدرسة وبأيديولوجية التطور المهني للمدارس، وقد اتبع هذا الاتجاه عدة دول مثل اليابان. ونتيجة لظهور التغيرات الحديثة في أساليب تدريب المعلمين استوجب إعادة النظر في محتوى وإدارة هذه البرامج على أن يكون التدريب داخل المدارس هو الأساس، مع التقليل من الاعتماد على المعاهد والجامعات في هذا المجال. ولا يعتبر ذلك إلغاء لدور هذه

المؤسسات لتكون المعرفة مرتكزة علي ما يتم داخل المدرسة، ويكون التفرغ في المدرسة جزءاً من برامج التدريب، ويقوم التدريب داخل المدرسة علي أساس أنها مجتمعاً معلماً ومتعلماً في وقتٍ واحد، قادر علي تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، بحيث تحقق هذه البرامج الفائدة المرجوة وتلبي الاحتياجات التدريبية، ولتحقيق ذلك ينبغي توافر كافة الإمكانيات المادية والبشرية.

ويرتبط إعداد برامج التدريب داخل مدارس هذه الدول الصناعية بحركة التنظيم المدرسي أو تطويرها المهني؛ لذا يرتبط التدريب المهني للمعلم بالعمليات المدرسية؛ مثل: إدارة الذات، تحسين المناهج. وتركز بعض برامج تدريب المعلمين داخل المدرسة علي تطوير المعلمين كمارسين للمهنة ولديهم القدرة علي تحسين أدائهم وتفاعلهم داخل الفصل عن طريق اشتراكهم في أبحاث نابعة من مشكلاتهم الواقعية.

فالمدرسة التي تقوم بتدريب المعلم تحقق الكثير من المنافع في نوعيه المعلم وجودة التدريس، والقدرة علي التجديد، وتحفيز المعلم، وتحسين معايير التلاميذ. لذا يجب أن يستند هذا التدريب علي فلسفه صحيحة وواضحة ومتماسكة لتعليم المعلمين، وتربط بين النظرية والتطبيق حتى يمكنها مساعدة المعلمين علي ممارسة المهنة كمؤهلين ومحترفين.

وتتعدد وتختلف خبرات الدول في نظم التنمية المهنية للمعلمين داخل المدارس وخارجها؛ ففي اليابان يتم تدريب المعلمين الجدد والمبتدئين داخل المدرسة، فيحضر المعلم الجديد اجتماعات مدرسي الصفوف المختلفة، ويشترك معهم في مناقشة مشكلات المادة يأخذ رأيهم فيما يقابله من عقبات وما يدور في خلد من تساؤلات حول المادة التي يدرّسها وطرق وأساليب تدريسها أو حول السلوكيات المطلوبة منه.

وبذلك يتم تدريب المعلم حديث التعيين علي كيفية التعامل مع مجتمع المدرسة الذي سيعلم فيه مستقبلاً، فالتدريب داخل مدارس اليابان يضم جميع فئات المعلمين، ويتخلل هذه البرامج لقاءات ثنائية وجماعية، وفيها يتم اجتماع جميع المعلمين في كل مستوى تعليمي لمناقشة خطة الدراسة الأسبوعية، وبحث كافة المشكلات والقضايا والعمل على وضع حلول لها، ويلتقي المعلمين يومياً في حجرة المعلمين، وكل منهم يعرض خبراته؛ مما يسهم في إثراء خبراتهم جميعاً وتبادل الخبرات وحدوث التغذية الراجعة، وتنوع أساليب التدريب داخل المدارس في اليابان؛ ومن أهمها أسلوب مشاهدة التدريس، حيث يصطحب المعلم المدرب حديث التعيين إلى أحد الفصول لمشاهدة نموذج حي لطريقة تدريس أحد الدروس على الطبيعة.

وهناك أسلوب آخر للتنمية المهنية داخل المدرسة في اليابان يستخدم مع المعلمين الجدد وهو أسلوب ممارسة التدريس؛ حيث يعطي المدرب الفرصة بالتدريج للمعلم حيث التعيين لممارسة التدريس داخل الفصول ويصطحبه معه لمشاهدته وهو يقوم بالتدريس بعد أن يكون قد قاموا بالإشراف على إعداداته للدرس قبل قيادة التدريس، ويستخدم استمارة ملاحظة لتسجيل الملاحظات ومناقشتها مع المعلم، وفي حالة تأكد المدرسة من صلاحية المعلم يعهد إليه بتدريس بعض الحصص لأحد الصفوف بمفرده وبصفة مستمرة حتى نهاية العام الدراسي تحت إشراف مدربه خارج الفصل، وغالباً ما يتم تثبيت المعلم على ضوء نجاحه في ممارسة التدريس.

ويتخذ التدريب في اليابان عدة أشكال أهمها: التدريب داخل المدرسة، كما يمكن للمعلمين الجدد المشاركة في الأنشطة المدرسية المتعددة وفي إدارة المدرسة، وحضور اجتماعات المدرسين والمساعدة في التدريس داخل الفصول، وإعطاء دروس تجريبية للطلاب. وبعد الحصول على درجة من إحدى وحدات التدريب المعتمدة يقدم الطالب المعلم طلب للحصول على شهادة معلم إلى مجلس المحافظة

للتعليم، وبعد أن يتم منحه الشهادة يمكن له العمل في منطقة داخل اليابان بالكامل.

بينما في إنجلترا فقد أثبتت المدارس أسلوب التدريس المستمر مع مدرسيها؛ وذلك للعمل على رفع مستواهم المهني ومهاراتهم والمدارس النشطة تراجع بصفة مستمرة أنشطتها وتعديل منها وتكون مستهدفة لتبني طرق جديدة من التنظيم وطرق جديدة لمعالجه المشكلات، ولتحقيق ذلك تقوم بتنظيم حلقة نقاش، ويتم تنظيم البرامج التدريبية طبقاً لاحتياجات المعلمين، والتي يمكن أن تتم داخل المدارس لرفع كفاءة المدرسين من خلال الواقع التعليمي للمدرسة ومشكلات الواقع - ويوضح هذا البرنامج أشكال مختلفة للمشاركة المجتمعية؛ حيث تشارك المدرسة الجامعات في عملية التدريب، وأيضاً تشارك الجهات والهيئات المانحة للشهادات للترخيص بالعمل ومزاولة مهنة التعليم، ويتم تدريب المعلمين على تدريس المواد الدراسية حسب المنهج القومي ومتطلبات الامتحانات العامة.

ومن أساليب التدريب في المدارس الإنجليزية ما يلي: التعليم بالعمل، الاستماع النشط للآخرين، العصف الذهني، التدريب لاتخاذ القرار وحزم الأمور بالتمسك بالحقوق والدفاع عنها، دراسة الحالة، أسلوب دلفاي، التحليل النقدي للأفكار والآراء، التدريس المصغر، النمو الذاتي، أسلوب حل المشكلات.

وبذلك فالتنمية المهنية في المدارس تعني موقف يتم من خلاله نمو المعلم عن طريق:

- عقد جلسات نقاشية مع زملاء العمل والتخصص لتبادل الخبرات فيما بينهم، وعقد ورش عمل للتنمية الإدارية لتعريف المعلم بمهامه الإدارية داخل المدرسة.

- وضع برامج توجيهية يقوم بها الموجهون والمدرسون الأوائل لمساعدة المدرسين المقصرين في أداء عملهم، وجذب بعض القيادات التربوية

والتعليمية من خارج المدرسة للمساعدة والإرشاد لحل كل ما يظهر من مشكلات تربوية.

- خلق ثقافة مدرسية حول أهمية التعاون بين المعلمين وإدارة المدرسة لنجاح العمل بالمدرسة.

