

مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 02 العدد 13 بتاريخ 2019/07/25م

ISBN :978-9957-67-204-1 – ISSN (ISSN-L):2617-9857

إعداد المعلم وتدريبه لتطوير التعليم

زين عبد اللطيف عبدالله البيشاوي

وزارة التربية والتعليم مديريه تربية لواء وادي السير

مدرسة الرباحية الجنوبية الاساسيه المختلطه مديرة مدرسه

zainbishawi2019@gmail.com

تاريخ الإيداع 2019/07/17م تاريخ التحكيم 2019/07/20م تاريخ القبول 2019/07/22م

مقدمة

تعتبر قضية إعداد المعلم من القضايا التي تشغل الأذهان، وذلك لأهمية الدور الذي يقوم به المعلم في تعليم الأجيال المتوالية، ولعل أهم ما يشغل التربويين كيفية إعداد هؤلاء المعلمين، باعتبارهم الركيزة الأساسية لعملية تطوير التعليم . والإعداد عملية ضرورية ومستمرة ؛ لتواكب كل ما يستجد في مجالها، وهو عملية متكاملة تتألف من أشخاص متدربين ومدرّبين أكفاء وبرامج تتضمن مناهج ملائمة وجيدة ووسائل تعليم أو تدريب متطورة وجيدة.

فالعملية التربوية لا تعني شيئاً فعالاً إذا خلا ميدانها من معلم كفء وقادر على تحمل تبعاتها وإنجاز مسؤولياتها، فهي إذن لن تصلح إلا بصلاح المعلم الذي هو مناط الأمل في التطوير الجذري المنشود سواءً في مجالات المناهج أو طرق التدريس، أو الوسائل التعليمية، أو النشاط المدرسي الذي يجب أن يمتد لإصلاح البيئة التعليمية . وهذا يفرض على المعلم أن يكون واسع الثقافة، ملمّاً بالمادة التي يدرسها وبأساليب التربية ووسائلها الحديثة وبمتطلبات مجتمعه المحلي والقومي وبمشكلات البيئة المدرسية والمحلية، مما يتطلب تنظيم برامج تدريبية لمواجهة الأدوار والوظائف المختلفة التي يفرضها الانفجار المعرفي واستخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم . فطبيعة المعرفة الناتجة عن الاكتشافات العلمية المتسارعة قد عدلت في مهام المعلم ووظائفه التقليدية وما ينبغي أن يقوم بتدريسه . فلم يصبح تعلم القراءة والكتابة ومبادئ الحساب كافياً للعملية التربوية في المدرسة، بل إن مكتشفات العلم والتطورات الاقتصادية والمهنية والاجتماعية فرضت مطالب ومسؤوليات جديدة على المعلم سواءً في مرحلة الأساس أو المرحلة الثانوية،

كما إن تضاعف أعداد التلاميذ وتزايد الطموح الاجتماعي المرتبط بالتعليم يستدعي إعادة النظر في العملية التعليمية والأخذ بطرق تدريس جديدة ونشاطات مستحدثة، وهذا يتطلب نوعاً جيداً من المعلمين، ونوعاً مبتكراً من مهارات التدريس، وتحقيق ذلك يتطلب ضرورة إعداد المعلم إعداداً علمياً ومهنياً متطوراً بجانب تدريب نوعي مهني مستمر يراعي مطالب التلاميذ وطموحاتهم ومطالب البيئة والمجتمع .

ومن هنا تبرز أهمية التدريب أثناء الخدمة بالنسبة للعاملين باعتباره السبيل الأساسي لنموهم المهني والحصول على مزيد من الخبرات المهنية الثقافية والاجتماعية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى أدائهم وبالتالي يحسن إنتاجية التعليم الذي يعتبر ركيزه أساسية لجوانب التنمية ومتطلباتها البشرية . ومن ناحية أخرى فإنه من الطبيعي أن تتطلب مهنة التعليم نمواً مستمراً أثناء الخدمة بحكم أن مبادئ التخصص العلمي ومواد الإعداد المهني تتطور مع الزمن ومع التقدم العلمي الذي يسود العالم، نتيجة لما يحدث من مكتشفات حديثة تصحبها بروز حقائق جديدة . وقد انعكس كل ذلك على متطلبات مهنة التعليم لرفع مستواها وتزويد المعلمين بأحدث ما وصل إليه البحث العلمي من نتائج في ميدان التخصص العلمي والجانب المهني. وتعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية خطوة أساسية في أي عملية تدريب وهي تعتبر مرحلة سابقة لتصميم أي برنامج تدريبي، حيث إن غيابها يسبب إضاعة الوقت والمال .

ويتم خلال عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تحليل عمل المعلم ومعرفة واجباته ومسؤولياته وأولوياته والمهارات والخبرات اللازمة له ، بحيث تؤدي عملية التدريب لاحقاً إلى شعور المعلم بالفعالية والرضا لإتقانه عمله وإحساسه أنه يؤدي عملاً ذا قيمة حقيقية، وفي ضوء عملية تقدير الاحتياجات التدريبية، يتم تحديد عناصر خطة التدريب وأهدافها واختيار الوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف، وتحديد الأشخاص الذين يحتاجون التدريب، ونوع التدريب والخبرات المتضمنة فيه، واختيار الوقت والمكان المناسبين . هذا وتعد الحاجات التدريبية المحك الذي يتم في ضوءه تقويم برامج التدريب وخططة .

يشهد الأردن الان ازدياداً مطرداً في أعداد الطلاب وتوسعاً في جميع مراحل التعليم، نتيجة للزيادة الهائلة في أعداد السكان، بالإضافة إلى التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، والرغبة في توفير التعليم لكافة فئات المجتمع، إلا أن هذه الزيادة تحتاج للمعلم المؤهل . ولهذا أنشئت العديد من الكليات والمعاهد والمؤسسات لتأهيل المعلم

في جوانب الإعداد الثلاثة (المهني، الثقافي، الأكاديمي)، بحيث يكون الخريج قادراً على أداء أدواره ومهامه المرتبطة بمهنته على النحو المطلوب، سواءً أكان ذلك داخل الفصل أم خارجه، في البيئة المحيطة أم في مجتمعه.

مشكلة الدراسة :

نتيجة للنمو والتطور الهائل في المعلومات والمعارف والتطور التكنولوجي في جميع مناحي الحياة، وبخاصة تكنولوجيا التعليم، اتسع مفهوم التربية والتعليم ومن ثم تطور دور المعلم وازدادت مهمته تعقيداً، فبعد أن كان دوره تقليدياً يقتصر على نقل المعرفة إلى عقول التلاميذ، وكانت نظرة المعلم لمهنته على أنها حرفة يزاوئها، حيث لم يتعد دوره ليصل إلى عملية التربية، أصبح يؤدي إلى إعداد جيل قادر على التطور والتغيير والعطاء. وهذا يتطلب معلماً يتمتع بعدد من الخصائص والخبرات والإمكانات التي لا تتأتى إلا عن طريق التدريب والتأهيل وفقاً للكفايات المطلوبة توافرها لدى المعلم؛ لأن تحديد الكفايات يجعل من الممكن رسم الخطوط العريضة لفلسفة تأهيل المعلمين قبل الخدمة. هذا وقد ازداد الاهتمام ببرامج إعداد المعلمين القائمة على الكفايات، بحيث بدأ استخدامها على نطاق واسع في معظم البرامج المستخدمة في الدول المتقدمة، كما إن معرفة الكفايات المطلوبة توافرها لدى المعلمين تؤدي إلى تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم ومساعدتهم للقيام بأعمالهم على أحسن وجه وذلك عن طريق برامج التدريب أثناء الخدمة.

عليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي :

ما توافر الاحتياجات التدريبية المهنية اللازمة للمعلمين من خريجي الجامعات الأردنية؟ والذي تنفرع منه الأسئلة الآتية :

1. ما الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالتخطيط للتدريس .
2. ما الاحتياجات التدريبية المتعلقة باختيار الوسائل التعليمية الحديثة المناسبة وإعدادها واستخدامها.
3. ما الاحتياجات التدريبية المتعلقة بتنفيذ الدرس
4. ما الاحتياجات التدريبية المتعلقة بضبط الصف وإدارته.
5. ما الاحتياجات التدريبية المتعلقة بتقويم أداء الطلاب .
6. كيف يمكن إعداد برنامج تدريبي يلي تلك الاحتياجات التدريبية ؟

أهمية الدراسة :

- إن إعداد المعلم وتدريبه بصورة مستمرة من أهم الأهداف لذا تكمن أهمية الدراسة الحالية في الآتي :
1. أن تفيد هذه الدراسة العاملين المختصين في إعداد برامج ومناهج كليات التربية لمعرفة جوانب القصور التي تحتاج لمزيد من الاهتمام والتركيز.
 2. قد تساهم هذه الدراسة في تطوير الأداء في مجال تنفيذ برامج إعداد المعلمين مهنيًا في كليات التربية .
 3. قد تساهم في وضع تصور مقترح لبرامج التأهيل والتدريب المهني أثناء الخدمة في ضوء الكفايات اللازمة لإعداد المعلم .
 4. هذه الدراسة تسعى إلى إعداد برنامج لتدريب المعلمين خريجي الكليات الجامعية أثناء الخدمة في ضوء الاحتياجات اللازمة، ووفقاً للكفايات المهنية المطلوبة .

أهداف الدراسة :

- تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية :
1. التعرف على الاحتياجات التدريبية المهنية للمعلمين من الخريجين .
 2. تحديد قائمة بالكفايات المهنية التي ينبغي أن يكتسبها خريجو الجامعات .
 3. وضع تصور للاحتياجات التدريبية لخريجي الجامعات الأردنية في ضوء الكفايات المهنية اللازمة .
 4. تقديم برنامج تدريبي أثناء الخدمة لإكساب الخريجين الكفايات المهنية اللازمة وفقاً للكفايات والاحتياجات .
 5. تقديم توصيات بناءً على النتائج التي تسفر عنها الدراسة في تطوير برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة وأثنائها .

فروض الدراسة :

- تسعى الدراسة إلى التحقق من صحة الفروض الآتية :
1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة حول مدى توافر الاحتياجات التدريبية المهنية، تعزى لمتغير النوع فيما يتعلق بالآتي :

- تخطيط التدريس .
 - تنفيذ التدريس .
 - اختيار الوسائل واستخدامها .
 - ضبط الصف وإدارته.
 - تقييم أداء الطلاب .
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة حول مدى توافر الاحتياجات التدريبية المهنية ، تعزى لمتغير التخصص فيما يتعلق بالآتي :
- تخطيط التدريس .
 - تنفيذ التدريس .
 - اختيار الوسائل واستخدامها .
 - ضبط الصف وإدارته .
 - تقييم أداء الطلاب .
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة حول مدى توافر الاحتياجات التدريبية المهنية، تعزى لمتغير الخبرة فيما يتعلق بالآتي :
- تخطيط التدريس .
 - تنفيذ التدريس .
 - اختيار الوسائل واستخدامها .
 - ضبط الصف وإدارته.
 - تقييم أداء الطلاب .
- حدود الدراسة :

مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 02 العدد 13 بتاريخ 2019/07/25م

ISBN :978-9957-67-204-1 – ISSN (ISSN-L):2617-9857

أقتصرت الدراسة الحالية على إعداد قائمة بالكفايات المهنية التي ينبغي أن يكتسبها المعلمين خريجو كليات التربية بالجامعات السودانية، وإعداد برنامج تدريبي وفقاً للاحتياجات التدريبية المهنية فيما يتعلق بالمحاور التالية :

- تخطيط التدريس .
- تنفيذ التدريس .
- اختيار الوسائل واستخدامها .
- ضبط الصف وإدارته.
- تقييم أداء الطلاب .

وعليه لا تتضمن الدراسة الجوانب التخصصية والثقافية كذلك لا تتضمن الكفايات الشخصية .
الحدود الزمانية : تم إجراء الدراسة الميدانية خلال العام 2011م – 2012م .
الحدود المكانية لإجراء الدراسة : تطبق الدراسة الميدانية على خريجو الجامعات الذين يعملون بمدارس المرحلة الثانوية في جميع التخصصات .

منهج الدراسة :

أستخدم المنهج الوصفي القائم على الدراسة الميدانية باعتباره المنهج المناسب لهذه الدراسة.

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من المعلمين خريجي الجامعات بالنظامين التكاملي والتتابعي.

مصطلحات الدراسة :

أ. الاحتياجات التدريبية :

إجرائياً تعني مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات المعلم، وسلوكه، ومهارته بقصد رفع مستواه حتى يتغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل والإنتاجية لديه.

ب. مفهوم الكفاية :

(هي مجموعة من الحقائق والمفاهيم والمعارف والخبرات والمهارات التي ينبغي أن تتوافر لدى المعلم ليصبح قادراً على أداء مهمته بكفاءة واقتدار) .

ج. كفاية الإعداد المهني :

(المعلومات والمعارف النظرية المتعلقة بمهنة التعلم) .

التدريب

مفهوم التدريب :

للتدريب أهمية قصوى كعنصر رئيسي في عملية التنمية العلمية والفنية الإدارية ومن ثم فهو يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم ضماناً لتحقيق الأهداف المحددة، حتى يتمكن الفرد العامل من أداء عمله بأسلوب فعال ذي اتجاهات إيجابية
إن التدريب هو عبارة عن عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته مما يمكنه من أداء مهام وظيفته بكفاءة .

أهمية التدريب :

إن من أبرز سمات العصر الحديث تلك التغيرات الهائلة والمستمرة في المعارف الإنسانية وما يترتب على ذلك من تغييرات مستمرة من نظم العمل، مما يستوجب إعادة تنمية قدرات القوى العاملة لمواجهة تلك التغيرات واستيعابها والتكيف مع مقتضياتها، ولا شك أن مؤسسات التعليم العالي والتعليم العام لا تستطيع وحدها ملاحقة هذا التقدم العلمي السريع، لذلك تزداد الحاجة إلى التدريب الفعال المستمر الذي يستجيب لحاجات هذه التغيرات المستمرة في مختلف المجالات، فقد أصبح تدريب القوى العاملة ضرورة لا غنى عنها في أي قطاع نتيجة التطور الهائل في المعرفة وتطبيقاتها المختلفة

ولاشك أن هذه الأهمية المتزايدة للتدريب إذا كانت تمثل ضرورة ملحة لكافة الدول بصفة عامة إلا أنها أكثر إلحاحاً بالنسبة للدول النامية نظراً للعبء المضاعف الملقى على عاتق إدارات التدريب والمتمثل في اللحاق بالمعارف وتطبيقاتها. وتبرز أهمية التدريب في أنه يؤدي إلى تحسين الإداء في الحاضر، والتأهيل للقيام بمسؤوليات أكبر في المستقبل بالنسبة للأفراد الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة وخاصة الأعمال التي لم يسبق لهم التدريب عليها، فإنهم يحتاجون إلى التدريب على طبيعة هذه الأعمال، ومما لا شك فيه أن شعور المتدرب بأهمية التدريب أمر مهم، وتوافر هذا الشعور يؤدي إلى تقبله للتدريب والاستفادة منه.

فوائد التدريب:

تحقق عملية التدريب الفوائد التالية:

1. رفع الروح المعنوية للعاملين على اهتمامهم الجيد بأعمالهم، وزيادة قدرتهم على الأداء، وتحقيق ذاتهم من خلال رضاهم عن أنفسهم وأعمالهم.
2. تمويل المؤسسة بالكفاءات البشرية بشكل مستمر عن طريق تحسين عناصرها لتناسب مع المتطلبات القائمة.
3. تقليل الإشراف حيث إن الموظف قليل الأخطاء يمارس الرقابة الذاتية .
4. تخفيض النفقات جراء زيادة الخبرات وتحسين مستويات الأداء.
5. غرس أخلاقيات المهنة واكتساب سلوكيات جديدة وطرق التفكير السليم الأمر الذي يخلق مناخاً جيداً للعمل.
6. تأمين مستلزمات السلامة المهنية للعاملين بعد تحسين كفاءتهم ومهاراتهم في العمل الأمر الذي يقلل من إصابات العمل والأمراض المرتبطة به.
7. إن المعارف وتطبيقاتها متجددة مما يستوجب تدريباً مستمراً للإيفاء بكل المستجدات في المجالات المختلفة .

إعداد المعلم قبل الخدمة وأثناءها:

بدأ مفهوم التربية المستمرة في أواخر الستينيات واولائل السبعينيات من القرن العشرين يدعم فكرة التخطيط المتكامل لإعداد المعلم قبل الخدمة وأثناءها، وفي أواخر السبعينيات، أوصت المؤتمرات واللقاءات التربوية باتخاذ التدابير على مختلف الأصعدة القانونية والمهنية والثقافية والاجتماعية للتخفيف تدريجياً والقضاء على المفارقات الموجودة في إعداد المعلم بدون وجه حق في التسلسل الإداري حيث يبدأ الإعداد بمرحلة أولية قبل الخدمة ويستمر طيلة الحياة في صورة دورات للتطوير والتجديد المستمرين.

تسعى كل دول العالم لتوفير أكبر قدر من التعليم لمواطنيها وبأفضل المستويات الممكنة، ولكن قليلاً من الدول يكون قادراً على تحقيق ذلك، فالدول المتقدمة وفرت التعليم الأساسي لكل مواطن؛ بل وأصبحت الدراسة الجامعية متاحة لمعظم طبقات المجتمع كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول الغربية، ولكن دول العالم الثالث مازالت تسعى لمكافحة الأمية بين مواطنيها، فأكثر من نصف التلاميذ في

سن الدراسة لا يجدون أماكن في المدارس، وذلك رغماً عن أن بعض تلك الدول تصرف قدراً كبيراً من دخلها القومي في التعليم، الذي يصل في بعض الأحيان إلى ربع ميزانيتها.

ولعل أهم العقبات التي تجعل الأمر أكثر تعقيداً في الدول النامية هي توفير المعلمين وتدريبهم بالقدر الكافي لتحمل عبء التغيير المنشود، فلقد فشلت كثير من سياسات المناهج نسبة لعجز المعلمين وعدم تأهيلهم بالقدر الكافي لمواكبة حركة المجتمعات، ومن الملاحظ أن كثيراً من مشروعات تغيير وتطوير المناهج قد تحطمت عند باب الفصل لعجز المعلمين عن القيام بالمطلوب منهم، وهذا يعزى إلى عوامل يأتي على رأسها عدم كفاءة المعلمين، وربما تباين المادة التي يتلقونها مع الاحتياجات الحقيقية.

ولعل هذا الأمر الأخير قد يشير إلى أن التدريب الأساسي للمعلمين لم يكن كافياً ومتماشياً مع المتغيرات، لذا لا بد من استمرار التأهيل طيلة فترة بقاء المعلم بالمهنة.

لقد أوضحت نتائج الدراسات أن التأهيل الفعال للمعلمين هو السبيل الأمثل لتحقيق التطور المنشود في التعليم، لذلك نال إهتمام كل دول العالم، بل سعت معظمها لزيادة التأهيل الأساسي ليصل المعلم إلى ممارسة المهنة وهو أكثر قدرة على القيام بالدور المنوط به، فزادت سنوات الدراسة قبل الانخراط في معاهد التعليم، وزادت مدة تدريب المعلمين أيضاً في معاهد تدريب المعلمين، ففي بريطانيا زادت مدة تدريب المعلمين إلى ثلاث سنوات بدلاً عن سنتين في عام 1960م، ثم زادت في وقت وجيز إلى أربع سنوات ليتخرج المعلم بدرجة البكالوريوس وفي بعض تلك الدول كالولايات المتحدة الأمريكية أصبحت درجة الماجستير أمراً شائعاً بين العاملين في حقل التعليم.

إنَّ التعليم مهنة، وعادة ما تتطلب كل مهنة قدراً من القدرات والمهارات، التي لا تتحقق إلا من خلال إعداد وتدريب مهني خاص وموجه نحو تنمية تلك المهارات، وعادة ما ترد في هذا المجال عدة مصطلحات كالإعداد، التدريب، والدورات التأهيلية، الأمر الذي يستوجب إلقاء الضوء على أهم هذه المصطلحات، وبالنسبة للمصطلح الرئيس في هذا المجال وهو الإعداد فيقصد به تقديم مقررات خاصة لتنمية مهارات ومعلومات واتجاهات ضرورية للمعلم لمساعدته على أداء مهام عمله، وينقسم الإعداد إلى قسمين.

1. الإعداد قبل الخدمة :

وهو الإعداد في مؤسسات متخصصة لإعداد المعلم كمعاهد المعلمين، أو كليات التربية، أو الكليات المتوسطة للمعلمين، أو غيرها من المؤسسات التي تأخذ مسميات مختلفة، يشترط أن يكون الطالب المعلم فيها لم يلتحق بعد بالخدمة، وما زال يدرس دون قيد على وظيفة مدرس . وقد يتم هذا الإعداد في برنامج آخر في التأهيل للتدريس في واحدة من مؤسسات إعداد المعلم، ويعرف ذلك بالنظام التتابعي في الإعداد، أي أن الإعداد المهني والتدريب على التدريس يتم بعد استكمال متطلبات المؤهل الأكاديمي أو الدرجة العلمية الأولى، وهناك برنامج آخر يعرف بالإعداد التكاملي حيث تقدم مقررات التأهيل التربوي والتدريب على التدريس متداخلة مع المقررات الأكاديمية الأخرى، بحيث تتكامل كل المقررات معاً في تشكيل البيئة المعينة للمعلم.

2. الإعداد أثناء الخدمة:

يتم الإعداد في إحدى المؤسسات التخصصية في إعداد المعلم أو في غيرها من المؤسسات التعليمية التدريبية أو غير ذلك، بهدف تنمية معارف ومهارات واتجاهات المعلم العامل فعلاً في النظام التعليمي.

أولاً: مفهوم التدريب أثناء الخدمة:

يقوم هذا النوع من التدريب على فكرة قديمة – فكرة التلمذة المهنية- التي تعنى أساساً أن يتلقى الموظف الجديد التعليمات والتوجيهات التي تبين له أسلوب العمل من رئيسه الذي يتولاه بالرعاية خلال الفترة الأولى، فيبين له الصواب والخطأ والحقوق والواجبات، وأفضل أسلوب لأداء العمل وآداب السلوك الوظيفي، ولا يستطيع أحد أن ينكر أن أول واجبات الرئيس المباشر ما زالت تكمن في توجيهه من يعملون معه لأفضل الأساليب لأداء العمل، والسلوك الوظيفي الإيجابي، بل يستمر هذا الدور ليس فقط في فئة التواؤم مع متطلبات الوظيفة ولكن أيضاً خلال الحياة الوظيفية للموظف، فهو يحتاج باستمرار للتنمية وتطوير قدراته ومهاراته واستعداداته حتى يتقن ما يقوم به من عمل ويكون مستعداً للترقية لأعمال ذات مسؤولية أكبر وأخطر من مسؤولياته الحالية.

أما عن تعريف التدريب أثناء الخدمة، فهناك العديد من التعريفات التي أوردها الخبراء في مجال التدريب لعل من أهمها ما يلي:

التعريف الأول :

يعرف بأنه مجموعة من الأنشطة المنظمة التي تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تشمل تطوير المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء العمل على الوجه السليم .

التعريف الثاني:

يقصد به تنمية النشاط الذي يقوم به المعلمون بغرض زيادة معارفهم، ومهارتهم والقدرة على الاهتمام بتوجيهاتهم وطرائقهم التدريسية من أجل تطوير عمليتي التعليم والتعلم .

التعريف الثالث:

هو نظام يتكون من مجموعة من أنشطة منظمة ومخططة تهدف إلى تحديد وتطوير معلومات ومعارف المعلمين وتحسين أدائهم في عملهم .

التعريف الرابع :

هو مجموعة من البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة والورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح أو مؤهلات دراسية، وتهدف الى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي .

ولعل التعريف الرابع للتدريب أثناء الخدمة الأكثر شمولاً ودقة في التعريفات السابق ذكرها.

وبناءً على التعريفات السابقة يمكن استخلاص النقاط التالية:

1. التدريب جهد منظم يقوم على التخطيط.
2. يتناول التدريب كفايات القوى البشرية في التنظيم.
3. تتم تنمية الكفايات وتطويرها من خلال التعلم المنظم المخطط .
4. إن التدريب ذو توجه عملي يركز على الأداء والسلوك الحالي والمستقبلي.
5. يعود التدريب بالفائدة على الأفراد والجماعات الصغيرة والتنظيمات وعلى المجتمع.

أهمية التدريب أثناء الخدمة:

تواجه الدول النامية الكثير من المشكلات المتداخلة في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية نتيجة قصور في مواردها البشرية من جهة وتزاحم المطالب عليها من جهة أخرى، وتأتي في مقدمة هذه

المشكلات تنمية مواردها البشرية واستثمارها عن طريق التدريب بحيث تصبح عالية الكفاءة حيث يعتبر العنصر البشري من أهم هذه العناصر التي تساعد في ترقية وتنظيم عمليات التنمية. ومن هنا تبرز أهمية التدريب أثناء الخدمة باعتباره مصدراً أساسياً من مصادر إنماء الموارد البشرية، كما يعد الجانب الأساسي لإعداد الأفراد في المهن المختلفة وقد عزز ذلك مفهوم التعليم المستمر مؤكداً النمو المتواصل للأفراد، والتدريب مهما تنوعت أشكاله وأساليبه ومستوياته المختلفة فهو يستهدف زيادة العائد من رأس المال البشري، وذلك عن طريق استثمار طاقات الأفراد الانتاجية والإمكانات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة إلى أقصى درجة .

وتبرز أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة في أنها المرحلة المكتملة لإعدادهم قبل الخدمة ثم إنها تأتي بعد احتكاك المعلم بالمشكلات الميدانية الواقعية من خلال خبراتهم المباشرة، وهي تتعلق بمشكلات التلاميذ، وطرق التدريس، مما يفرض على برامج التدريب للمعلمين أثناء الخدمة مراعاة كل هذه العوامل حتى يتم النهوض بمهمته التدريسية ضماناً لاكتساب المعلمين لمزيد من الخبرات الثقافية والاجتماعية والمهارات المتنوعة وزيادة طاقاتهم الإنتاجية وكل ما من شأنه أن يعمل على رفع مستوى أدائهم وبالتالي رفع إنتاجية التعليم الذي هو ركيزة الجوانب الأخرى للتنمية.

إن استمرار تدريب المعلمين أثناء الخدمة أمر جوهري وأساسي في مجتمع سريع التغير، فالمعلم الذي يواجه مطالب التغير، وتحديات العصر، وانفجار المعرفة، وتقدم التكنولوجيا يحتاج إلى تدريب أو إعادة تدريب وتعليم مستمر مدى الحياة يمكنه من ملاحقة الجديد في ميدان عمله وتخصصه، ومن رفع كفاياته الانتاجية، هذا بالإضافة إلى أن المعلم يحتاج إلى أن يكون واسع الثقافة عالماً بالمادة التي يدرسها وبأساليب التربية ووسائلها التقنية وبمتطلبات مجتمعه القومي والمشكلات البيئية، وذلك لكي يستطيع القيام بالأدوار المختلفة التي يفرضها استخدام التكنولوجيا الحديثة، حيث إن طبيعة المعرفة والاكتشافات العلمية قد غيرت من أدوار المعلم التقليدية وفرضت عليه أدواراً جديدة ونشاطات مستحدثة تقوم على وسائل جديدة ابتداء من التعلم الجماعي إلى التلفزيون التعليمي ووسائل التثقيف الذاتي.

إن التغييرات التربوية الجذرية في نظم التعليم والاتجاه إلى الإصلاح كلياً أو جزئياً يزيد من الحاجة إلى برامج التدريب أثناء الخدمة سواء كان ذلك على المستوى القومي أو على المستوى المحلي لحل مشكلة طارئة أو مواجهة مواقف مستقبلية .

مشكلات التدريب أثناء الخدمة:

تعتبر مشكلات تدريب المعلم في البلاد العربية أثناء الخدمة امتداداً طبيعياً لمشكلات الإعداد التي سبقتها كماً وكيفاً، ويرجع ذلك إلى عدم وجود سياسة موحدة للإعداد والتدريب معاً، وغياب الإحساس بضرورة اعتبارهما وجهين لعملة واحدة من حيث الأهداف والفلسفة، ونستطيع القول بأن هناك تنوعاً في مشكلات تدريب المعلم في الوطن العربي ولعل أهمها ما يلي:

1. قصور الأجهزة الحالية القائمة على التدريب في البلدان العربية عن القيام بمهامها على الوجه المرغوب كماً ونوعاً.

2. ضعف التنسيق والتكامل بين إدارات التدريب والجهات المتعددة الأخرى التي تتعاون معها لأنجاز برامجها ومشروعاتها كالجامعات ومؤسسات إعداد المعلمين ومراكز البحوث، لذلك فهي تؤدي إلى تحسين محدود في التدريس، وفي البرامج، ونستطيع القول إن التدريب أثناء الخدمة لم يكن حتى وقت قريب مناسباً ولم يُلَبِ احتياجات المعلمين، كما أنه لم يخدم الغرض الرئيسي وهو تحسين الأداء المهني للمعلمين.

الاحتياجات التدريبية

تعد الاحتياجات التدريبية القاعدة التي تنطلق منها عملية تخطيط وتصميم البرامج التدريبية، وهي تمثل الحلقة الأولى من العملية التدريبية، لذا فإن عدم تحديدها بدقة ومهارة يقلل من جدوى البرامج التدريبية، كما أن تقدير الاحتياجات التدريبية وتحديدها يمثل نقطة البداية لنجاح برامج التدريب، وعلى أساسه يتم تقويم هذه البرامج التدريبية.

مفهوم الاحتياجات التدريبية :

تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها "مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه وخبراته وآرائه وسلوكه واتجاهاته لجعله قادراً على أداء عمله بكفاءة عالية" (دليل التدريب داخل المدرسة القاهرة : 2003 ، 37) .

ويعرفها تاييوت (1995 ، 585) بأنها "المهارات والمعارف المتجددة والمستمرة التي يتوقع أن يكتسبها الأفراد نتيجة التدريب" .

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

تكمن أهمية تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين في كونها عاملاً أساسياً لتحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه حتى يؤدي دوره بشكل مناسب . والاحتياجات التدريبية هي مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات المتدربين التي يحتاجونها فعلاً، وطرائق التعليم التي يستخدمونها . وعليه ينبغي قياس الاحتياجات التدريبية بأسلوب علمي منظم لتحديد بدقة كماً وكيفاً، وتحديد المعلومات والمهارات الهادفة إلى إحداث التغيير المستهدف لرفع كفاءته، وعدا ذلك يؤدي إلى هدر الإمكانيات البشرية والمادية، وبالتالي فشل البرنامج التدريبي جزئياً أو كلياً، ويصبح التدريب نشاطاً غير ذي جدوى، فيه مضیعة للوقت والجهد والمال.

ويمكن تلخيص أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يلي :

1. تعد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يعتمد عليه أي نشاط تدريبي .
2. تعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح .
3. تعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة لتفعيل عملية التدريب .
4. إن تحديد الاحتياجات التدريبية يسبق أي نشاط تدريبي، فهي تأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها .
5. إن عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقاً، يؤدي إلى ضیاع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب .

أما الخطوات التي تسبق تحديد الاحتياجات التدريبية فتتمثل في الآتي :

1. التعرف على مستويات الأداء الحالية للمتدربين .
2. وضع معايير أو مقاييس واقعية لأداء المتدربين النموذجي .
3. توفير وسائل وأدوات واختبارات موضوعية لقياس أداء المتدربين .
4. توفير الأدوات والوسائل التي تساعد على كشف الاحتياجات التدريبية .

5. الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الفعلية للمعلمين وسواهم من الأطر التربوية ومشكلات المدارس والمتعلمين، والتي تكشف عنها الاستبيانات ودراسات استطلاع الرأي ومعالجة المشكلات التي تهم بشكل عام بالاحتياجات الفعلية للمعلمين بغض النظر عن تخصصاتهم .
6. اقتناع المعلمين بأهمية التدريب وفائدته في أثناء الخدمة وشعورهم بالحاجة إليه حتى يلتحقوا به ويتابعوا أنشطته بحماس وفاعلية ويطالبوا بتنظيمه .
7. اشتراك المدرسين في عمليات تخطيط وتنفيذ وإدارة برامج التدريب وتقييم نتائجها، لزرع الثقة والتعاون بين جميع الفئات المعنية كشرط أساسي لزيادة فاعليتها.
8. تدريب جميع المعنيين بالعملية التعليمية التعلمية شرط أساسي أيضاً، خاصة مديري المدارس والمشرفين والمرشدين والمعلمين لأن تدريب المعلمين لن يكون فعالاً إذا كانت البيئة المدرسية تقاوم التجديدات التربوية.

تحديد الاحتياجات التدريبية :

تعد الاحتياجات التدريبية القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية تخطيط البرامج وتصميمها المختلفة، سواء أكانت برامج تربوية أم غير تربوية، وسواء كانت برامج مخصصة لقطاع التعليم أم لقطاع العمال، فالآلية واحدة ويمكن اتباعها في كل منظمات التدريب لمعرفة الاحتياجات التدريبية التي تساعد في وضع الأهداف المراد تحقيقها من التدريب في الحاضر والمستقبل (الخطوة الأولى في تصميم نظام تدريب وتطوير متكامل لمنظمة ما، هي تحديد الاحتياجات الحالية للتدريب والتطوير بشكل دقيق، وتحديد متطلبات التدريب المستقبلية.

وعادة ماتظهر الحاجة إلى التدريب في أي منظمة عندما يتعلق الأمر بوضع سياسة عمل جديدة للمنظمة، أو تنفيذ استراتيجيات مستقبلية للمنظمة، أو إحداث تغييرات في ثقافة المنظمة، أو مواجهة تغييرات وتحولات رئيسة في البيئة الخارجية للمنظمة . كما تظهر أيضاً عندما لا يتلاءم الأداء الحالي للعنصر البشري مع الأهداف التنظيمية للمنظمة، أو عندما تحتاج المسؤوليات المستقبلية للمنظمة إلى مهارات جديدة، أو مساعدة العاملين على تنمية مهاراتهم.

ويتم تحديد الاحتياجات التدريبية في مجتمع ما وفق أسس علمية منظمة تبتعد عن الاجتهادات الشخصية والارتجالية، كما تُجمع عليها معظم الإذبيات وهي على النحو التالي :

تحليل المنظمة (التنظيم) :

ويتضمن دراسة الأهداف الموضوعية والموارد المتاحة وكيفية توزيع هذه الموارد لتحقيق الاهداف، وكذلك دراسة البيئة الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية التي تواجهها المنظمة والتغيرات المطالبة بها، لرفع كفاءتها وزيادة إنتاجيتها تحسباً للمستقبل، من خلال التعرف إلى الأهداف الطويلة والقصيرة المدى والسياسات العامة والتفصيلية بكل وحدة تنظيمية لتحديد المواقع التنظيمية التي يكون التدريب فيها ضرورياً مثل إدخال تكنولوجيا متقدمة أو استحداث أقسام جديدة أو تطبيق فلسفة ومفهوم للعمل مغاير لما هو عليه في السابق .

تحليل العمل (الوظيفة):

ويتضمن دراسة الوظيفة وتوصيفها ومسؤولياتها وعلاقاتها وظروفها من خلال ما يتم جمعه من البيانات والمعلومات عن الوظيفة والهدف منها والمهارات والمؤهلات التي يجب أن تتوفر في الفرد الذي يشغلها والظروف التي يعمل فيها، أو ما يسمى بمعايير الأداء النموذجي للمهنة لتحديد نوع التدريب المطلوب لها .

تحليل أداء الفرد :

ويتضمن دراسة الفرد شاغل الوظيفة، لتحديد ما إذا كان الأداء الفعلي له أقل من المعايير الموضوعية وما إذا كان العاملون في الوقت الراهن مؤهلين للتدريب أم لا، والتدريب الملائم لهم، وما إذا كان العاملون يتحسن أداؤهم من خلال التدريب المناسب أم من الأفضل نقلهم إلى وظائف أخرى أكثر ملاءمة لهم . ويوضح الشكل رقم (1) مواقع تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمات (Noe : 1998 ، 72)



شكل رقم (1) يوضح مواقع تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمات

وتتعدد وتنوع الأساليب والوسائل التي يتم من خلالها التعرف إلى الاحتياجات التدريبية المختلفة والتي يترتب عليها تصميم برامج التدريب والتنمية البشرية وتنفيذها، ومن أحدثها ما يلي :

1. مقارنة معدلات الأداء المطلوبة للوظائف بمعدلات أداء العاملين الفعلي الذين يشغلونها.
2. دخول معدات وتكنولوجيا جديدة في التعليم .
3. آراء الرؤساء في رؤوسهم والعكس .
4. الاجتماعات بين الرؤساء ومديري التدريب .
5. الدراسات والبحوث التربوية للباحثين وأساتذة الجامعات والكليات التربوية .
6. المسوح الهاتفية عن طريق الاتصال العشوائي بالأطراف المستفيدة من التدريب.
7. اللجان الاستشارية على مستوى الإدارة العليا ومستوى الإدارة الإشرافية ومستوى الإدارة التنفيذية .

وفي ضوء ما تقدم فإن الرؤية المستقبلية لتحديد الاحتياجات التدريبية تكون عملية مستمرة وشاملة ومتكاملة، فما يجري من إصلاحات وتحديثات تتطلب إعادة رسم للسياسات التعليمية والتربوية لبناء بيئة تعليمية توظف مستجدات العصر من تكنولوجيا متقدمة ومعارف ونظريات إدارية وتربوية وتعليمية يترتب عليها إجراء تعديلات أساسية وجوهرية في وظائف وأدوار القائمين على النظام التعليمي والتدريسي، وفي نفس الوقت تختلف عن توصيف وظائفهم الحالية مثل دورهم في دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتوظيفها في البيئة التعليمية، كالوسائط المتعددة، والواقع الافتراضي، واستخدام استراتيجيات التعلم الحديثة : كالتعلم النشط والتعلم الابتكاري والتعلم الذاتي، وبالتالي تظهر احتياجات كثيرة ومتنوعة نتيجة تنوع الاحتياجات الوظيفية بصفة مستمرة لتساير التغييرات الوظيفية، كما تظهر احتياجات تتعلق بإشباع رغبات وحاجات خاصة مثل : برامج تدريب مهارات التعامل مع التكنولوجيا الرقمية، وبرامج التميز والإبداع .

كذلك تستمد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية استمراريته وشموليتها وتكاملها من ارتباطها ليس باحتياجات المتدربين فقط وإنما باحتياجات عمل المنظمة والمجتمع معاً، فالعلاقة بينهم علاقة تبادلية

وتكاملية يسودها التعاون والاتصال الجيد، كما تتم وفق عدد من الإجراءات بمشاركة الأطراف المستفيدة من مخرجات التدريب جميعها، لكي تتحقق النتائج المرجوة منها.

تصميم البرامج التدريبية :

تتطلب التحولات المعلوماتية والتكنولوجية والاقتصادية المتسارعة وما يترتب عليها من تغييرات في السياسة وبالأخص الاقتصادية والتعليمية منها إحداث نقلة نوعية في مهارات الأفراد العاملين في ميدان التربية والتعليم لتحقيق التقدم الاقتصادي والتنافس العالمي . وللحصول على هذه المهارات يتم تصميم برامج تدريبية تقوم على عدد من المبادئ والأسس لتجاوز التغيرات والعيوب التي لحقت ببرامج التدريب التقليدية كما تشكل هذه المبادئ والأسس الأطر والقواعد التي يتم في ضوءها بناء خطوات البرامج التفصيلية والتوصيات ، على النحو التالي :

1. اعتماد أسلوب النظم في تصميم البرامج التدريبية .
2. صياغة أهداف البرنامج التدريبي في صورة السلوك المتوقع الذي سيتقنه المتدرب بعد إتمام التدريب .
3. اعتماد إطار أو نموذج نظري للبرنامج التدريبي لتوجيه النشاطات والممارسات التدريبية في البرنامج .
4. تلبية الحاجات المهنية للمتدربين لمساعدتهم على أداء الأدوار والمستويات المنوطة بهم .
5. صياغة محتوى البرنامج في صورة وحدات تعليمية Modules توفر للفرد حرية في التدريب الفردي أو الجماعي من خلال استخدام مصادر تعليمية متنوعة كالتعينات الدراسية، وحقائب التعلم الذاتي، والحقائب التعليمية، والتعليم المصغر، وأشرطة الفيديو التفاعلية، وبرمجيات الوسائط المتعددة Multimedia والواقع الافتراضي Virtual reality على أن يتضمن كل خطوة فيه تغذية راجعة فورية عن أداء المتدرب .
6. مشاركة المتدربين في صنع القرارات المتعلقة ببرامجهم التدريبي وتيسير فرص النمو الذاتي Self Actualization لاكتلاك المهارات والكفايات المهنية الضرورية لمهنة التعليم .

7. تفريد التدريب : Individualized Training من خلال تضمين البرنامج التدريبي أساليب تدريب تتفق وقدرات ومهارات كل متدرب بما يساعده على النمو الذاتي وفق معايير عامة تنطبق على جميع المتدربين في البرنامج .
8. استثمار نتائج البحوث والدراسات العلمية كأساس لتطوير وتحسين البرنامج التدريبي وتعد هذه النتائج عنصراً رئيسياً في بناء البرنامج التدريبي من أجل التحسينات والتعديلات نحو برامج المستقبل .