البـــاب الأول

التعريف بالدراسة ومفاهيمها

الفصل الأول

المشكلة : تحديدها وخطة دراستها

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الفصل الثالث :

التدريب مفهومه وأهميته وأهم الاتجاهات المعاصرة فيه

obeikandl.com

الفصل الأول

المشكلة : تحديدها وخطة دراستها

- المقدمـــــــــة
- تحديد مشكلة البحث
- حدود البحـــــــث
- أهداف البحـــــث
- أهمية البحـــــث
- مسلمات البحـــث
- خطة البحـــــث
- تحديد المصطلحـات

obeikandl.com

الفصل الأول

المشكلة : أهميتها ، تحديدها ، أهدافها ، وخطة دراستها

يتناول هذا الفصل تحديد مشكلة البحث ، وحدودها ، ثم يعرض خطوات البحث ، والمصطلحات المستخدمة فيه وأهميته .

المقدمة

تعتمد عملية التنمية الشاملة على كفاءة القوى العاملة ، لأنها عنصر من أهم عناصر الإنتاج، كما أن ثروة أية أمة وما لديها من إمكانات النمو الاقتصادي والاجتماعي والإداري تتبع- في جانب كبير منها- من قدرتها على تخطيط وتنمية القوى العاملة، ورسم السياسات الخاصة بها في إطار التنمية بشكل عام ، سيما وأن التخلف ذاته لا يرتبط بالبلد، قدر ارتباطه بالقوى العاملة، من حيث الكم والكيف على أساس أنها القوى القادرة على الأخذ بأسباب النمو والتطور والتجديد.(١)

والمجتمع الدولي في ظل النمو السكاني المتصاعد والسريع، والانفجار المعرفي الحادث من ثورة المعلومات والتطور التكنولوجي المستمر، كل هذا المناخ جعل المسؤولين _ في المؤسسات المختلفة وعلى كافة المستويات _ يتبعون الأساليب العلمية في التخطيط ، والتنظيم ، والرقابة ، لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة،ورفع الكفاءة الإنتاجية إلى أقصى ما يمكن".

وبما أن الإنسان عماد التنمية وأساس البناء الاقتصادي والاجتماعي والحضاري للأمم، فقد اهتمت كل من الدول المتقدمة والنامية على السواء بتدريب القوى العاملة أثناء الخدمة ؛ حتى يتسنى لها مواكبة التطور التكنولوجي.

فاليابان- على سبيل المثال – أدركت أن الكم والكيف في القوى العاملة – بما في ذلك العلماء والفنيين- تشكلان عاملاً حاسماً في سرعة النمو الاقتصادي" (٢).

---

(١) حسين الدوري : "نحو خطة متكاملة لإعداد وتدريب القوى العاملة" ، "المؤتمر العربي للتدريب الإداري بمدينة تونس"، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، ١٩-٢٧ فبراير ١٩٧٦ ، ص : ٨٣٨.

(٢) ماكوتو آسو، ايكوو آماتو: "التعليم ودخول اليابان العصر الحديث"، سفارة اليابان بجمهورية مصر العربية ، القاهرة، ١٩٧٦، ص: ٩٥.

كما بدأ علماء الاقتصاد الأوربيون والأمريكيون- الذين حركتهم الاحتياجات الفعلية للقوى العاملة- عقد المؤتمرات ودمج التعليم في إطار نظرية النمو، ونظرية التنمية مما أدى إلى دراسات جديدة مثل" اقتصاديات التعليم" و " نظرية القوى العاملة".

فضلا عن ذلك أدركت الدول النامية أيضا أن العجز النوعي في القوى العاملة يعد عقبة في طريق التنمية الاقتصادية لا تقل عن العجز في رأس المال المادي، والعنصر الأساسي في القوى العاملة هو الإنسان ، والإنسان طاقة إذا أحسن استخدامه فإنه يصبح قوة مؤثرة (١).

ويكتسب التدريب أهمية خاصة في عصرنا الحاضر نظرا للتطور التكنولوجي المتسارع، وما يحتمه هذا التطور من ضرورة مسايرة المجتمعات لكل حديث في العلوم، وأساليب العمل، والإنتاج، بهدف اللحاق بركب التنمية والحضارة. ولقد اهتمت الدراسات والبحوث بقضية التنمية وتدريب القوى البشرية أثناء الخدمة. ويؤكد هذا الاهتمام أربع وأربعون توصية هي توصيات المؤتمر العربي للتدريب الإداري. الذي نظمته المنظمة العربية للعلوم الإدارية، التابعة لجامعة الدول العربية ، ومن هذه التوصيات : وجوب وضع خطة متكاملة للتدريب في الدول تقوم على ضرورة الاهتمام بالتدريب قبل وأثناء الخدمة.(٢) وأن تزايد اهتمام العالم بالتدريب، يعكس مدى التطور الذي توصلت إليه بعض الدول، و رغبة البعض الآخر في إحداث التطور من خلال تحسسه لأهمية تنمية الموارد البشرية كعماد للاقتصاد الوطني. فالتدريب لأغراض تنمية القدرات والكفايات البشرية، أصبح علما قائما بذاته، يرتكز على أسس، ونظريات، وقواعد، وخطط تهدف في محصلتها إلى ضمان الحصول على أشخاص مدربين.

. ومع انفجار المعرفة، والتفجر السكاني والقفزات العلمية والتكنولوجية الهائلة، أصبح دور العاملين في وزارة التربية والتعليم أخطر من ذي قبل، إذ لا بد لهم أن يلموا بالكثير من التطورات الجارية ، وأن ينموا لديهم نظرة ثاقبة وفاحصة إلى معطيات الحاضر، وتطلعات المستقبل. فقد بات أمرا محتما أن يصبح دور هؤلاء العاملين حافلا بكل معاني التحدي لقابلياته، وقابليات أجيال التعليم. فقيادة المعلمين والعاملين جميعا في حقل التربية والتعليم في الإطار الجديد قيادة إبداعية، خلاقة، تعمل على تهيئة أنجح السبل والظروف لنمو الأجيال وإبداعها وتقدمها.

---

(١) منصور أحمد منصور : "القوى العاملة، تخطيط وظائفها وتقويم أدائها"، وكالة المطبوعات، ١٩٧٥،ص:

(٢) المؤتمر العربي للتدريب الإداري بمدينة تونس : مرجع سابق ، ص : ٨٤٥ .

ويمكن القول إن تنمية كفايات العاملين في ميدان التربية والتعليم أثناء الخدمة أخطر بكثير من أعدادهم للعمل ما قبل الخدمة. فإعداد ما قبل الخدمة هو مقدمة لسلسة متلاحقة من فعاليات، وأنشطة النمو التي لا بد أن تستمر معهم، ما دامت الحياة وما دام هناك معارف، وعلوم، وأفكار،وتقنيات جديدة. وبالرغم من أن السبيل الأجدى في مجال الإعداد والتدريب هو في تبني استراتيجيات دينامية حديثة تلبي احتياجات التوسع الكمي، وتأخذ بمبدأ التجديد والتطوير، فلا بد من إعطاء قوة ودعم للتدريب أثناء الخدمة لكي يستجيب لمتطلبات استراتيجية الكيف، ومقومات التربية المتجددة، التي لا تحد بزمان أو مكان، وأهم من هذا كله أن تتكامل استراتيجية الإعداد والتدريب مع استراتيجية التجديد الشاملة للعملية التربوية.

ولما كان الإنسان هو المحور الرئيس للعملية التربوية، فمن الواجب أن تتجه التربية إلى إطلاق كل إمكاناته، وتنشئته تنشئة علمية إنسانية، بحيث ينطلق ذكاؤه انطلاقا لا يعرف التوقف، فيعيش مشكلات مجتمعه،ومشكلات المجتمع العالمي .

في الواقع إن كل حديث عن التدريب سواء في مجال الفلسفة أو الأهداف أو الاستراتيجيات الواجب اتباعها ، لا يكون بالغ الأهمية ما لم تتكون لدينا صورة واضحة أولا عن نوع الإنسان الذي يتم تدريبه وكيف يتدرب ولأي غرض، وعن طبيعة المهمات التي ينبغي أن تناط به، والدور الذي سيضطلع به.

ونظرا للتطور المستمر والانفجار المعرفي فإنه لا يمكن توقع تزويد هؤلاء العاملين بكل ما يحتاجون إليه من معلومات، ومهارات، واتجاهات قبل الخدمة، مهما طالت فترة الإعداد، ومهما كانت الكفاءة التي يتمتعون بها.

لذلك لا بد من متابعة تدريبهم بشكل مستمر طيلة حياتهم المهنية ، وبشكل يتكامل مع الإعداد قبل الخدمة، ويكون امتدادا طبيعيا له، بحيث يمكنهم من متابعة المستجدات في الميادين التربوية، ومن معالجة أوجه القصور في إعدادهم الأولي، ويؤدي بالتالي إلى رفع مستوى أدائهم وكفاءاتهم ويسهم في تطوير العملية التربوية.(١)

وبذلك يلعب التدريب أثناء الخدمة دورا كبيرا في رفع كفاياتهم وتحسين أدائهم، بل يعد عنصرا هاما في استمرار التربية والتعليم ؛ لأنه يلبي رغباتهم وميولهم، ويساعدهم على اكتشاف قابلياتهم وقدراتهم الخبيئة، التي ما كان لها أن تظهر لولا فرص التدريب، كما أن التدريب

---

(١) عبد الله منيزل ، أحمد العلوان: " أثر تدريب المعلمين على مناهج العلوم الاجتماعية الجديدة في ممارسة الكفايات التعليمية"، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، عمان ١٩٩٧ ، العدد١، ص٣٧ .

أثناء الخدمة يعزز ثقة هؤلاء العاملين بنفسهم وأدائهم مما يساعدهم على النمـــو والتقـدم فـي عملهم.(١)

ومن هذا المنطلق لا بد لنا أن ننظر إلى عملية التدريب علـى أنـها جـزء مـن كـل. باعتبارها مكملة للإعداد ما قبل الخدمة تتسم بالحداثة وتنسجم مع مفاهيم الإنماء . فالتدريب أثنـاء الخدمة هو بمثابة ضبط، وتوجيه، وحفز طاقات النمو المهني الذاتيـة الموجـودة فـي التربيـة والتعليم، وذلك عن طريق تهيئة الظروف الموضوعية الملائمة لتوجيه النمو المهني الذاتي نحـو إتقان مهارات التعلم أولاً ومهارات التعليم ثانياً. لكي تكون العملية استمرارية وخلاقة. والإطـار الجماعي التعاوني يعتبر من أبرز مقومات هذه العملية الدينامية. إذ لا يمكن للمربـي الفـرد أن يحقق مفهوم التربية المستديمة وهو في عزلة عن الأخذ والعطاء, وممارسة الابتكار والتجريـب، والاستفادة من تقييم ونقد الآخرين.

ومن الجلي أن طرح مشكلة التدريب أثناء الخدمة،لا يعني وضع علامة فارقة ، أو حـد فاصل بين مفاهيم الإعداد ما قبل الخدمة من جهة، ومفاهيم التدريب أثنـاء الخدمـة مـن جهـة أخرى. فالتكامل والشمول، والتوحيد ينبغي أن تكون من مقومات هذين النوعين من أنواع تكويـن وتطوير كفايات العاملين. غير أنه إذا تعذر علينا إحداث التغيير المنشود في إطار اسـتراتيجية شاملة نتيجة لأمر يتعلق بالنظم والبنى ، وصعوبة طمس معالم الأنماط التقليدية في التكويـن مـا قبل الخدمة. فبمقدورنا أن نلح ولو من مدخل ضيق إلى تغيير أسلوب التفكير وعمل العاملين فـي التربية والتعليم من معلمين وغيرهم عن طريق برامج التدريب أثناء الخدمة، شـريطة أن نعـد العدة لها. وأن نجعلها أداة فعالة للتغيير والاستحداث .

وبالرجوع إلى البحث التربوي في العقدين الماضيين، نجد أن قضيـة إعـداد المعلميـن والعاملين في حقل التربية والتعليم قد شغلت اهتمام الباحثين، والمؤسسات البحثيـة، حيـث يعـد هؤلاء العاملون من أهم عوامل تحقيق الأهداف التعليمية، التي يرسمها ويخططـها المسـؤولون عن التعليم، لمواجهة تحديات التنمية الشاملة المعاصرة. في ظل التغيرات العلمية والاجتماعيـة والاقتصادية للمجتمعات المعاصرة. ورغم الاهتمام المتزايد ببرامج العاملين في حقـل التربيـة والتعليم من معلمين وغيرهم، إلا أنها ما زالت تلقى سيلاً من الانتقادات، وأنها ما زالت عـاجزة عن تكوين هؤلاء العاملين وإعدادهم في ضوء الأدوار الجديدة المطلوبة في عصر التقدم العلمـي والتكنولوجي.

---

(١) مركز البحوث التربوية : "وقائع ندوة إعداد المعلم بدول الخليج العربي جامعة قطر، ١٩٨٤ ص١١ .

ونتيجة لهذه الأهمية البالغة اهتمت الدول النامية والمتقدمة – على حد سواء – بـــبرامج إعداد العاملين وتدريبهم والعمل على تحسين هذه البرامج وتطويرها مع تطور المعرفة والعصـــر الذي نعيشه، وذلك من أجل إعداد العاملين المتميزين القادرين على إعداد القوى البشـــرية التـــي يمكنها الإسهام بفاعلية في دفع خطط التنمية وتحقيق أهدافها.

"وقد حظي تطوير برامج إعداد العاملين قبل الخدمة باهتمام العديد من المسؤولين، فعقد عدد من المؤتمرات على المستوى المحلي والدولي" .[١]

وتركزت توصيات هذه المؤتمرات حول النقاط التالية:

١ – ضرورة تطوير نظم وأساليب برامج إعداد العاملين بصفة مستمرة في ضـــوء التطـــورات المعاصرة.[٢]

٢ – ضرورة تخطيط وبناء برامج إعداد العاملين على أساس الكفايات .

٣ – الاهتمام بالجوانب العملية والتطبيقية للمقررات الدراسية في برامج إعداد العاملين

٤ – التأكيد على التعليم المستمر وتدريب العاملين أثناء الخدمة.[٤]

٥ – التأكيد على جوانب التعلم الثلاثة(المعرفية المهارية والانفعالية) في برامج إعداد العاملين.

٦ – العناية بالجانب الثقافي في برامج إعداد العاملين ووضع سياسات واضحة له.[٥]

ويشمل مدخل إعداد المعلمين القائم على الكفايـــات (Competency based teacher Education) الذي أكدت عليه المؤتمرات المشار إليها أحد الاتجاهات الحديثة في مجال إعـــداد المعلم، فهو يعد من أبرز الاتجاهات التربوية التي ظهرت خلال العقدين المـــاضيين مـــن هـــذا القرن، وانتشر هذا الاتجاه في الولايات المتحدة الأمريكية في أواخر الستينات وأوائل الســـبعينات، حيث اتجهت كثير من المؤسسات التعليمية للتحول نحو البرامج التربوية القائمة علـــى الكفايـــات وخصوصا في مجال إعداد العاملين، وتدريبهم (وتشير إحدى التقارير إلى أن أكثر من نصـــف

---

(١) مؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة من ٨-١٧ يناير ١٩٧٢ .

(٢) مؤتمر إعداد المعلم في دول الخليج العربي، الدوحة، قطر، من ٧-١٩٨٤/١/٩ .

(٣) مؤتمر التربية العملية وإعداد المعلم، كلية التربية بينها – جامعة الزقازيق سبتمبر ١٩٨٤.

(٤) المؤتمر القومي لتطوير التعليم، وزارة التربية والتعليم، القاهرة في الفترة من ١٤-١٦ يوليو ١٩٨٧.

(٥) مؤتمر إعداد المعلم ، التراكمات والتحديات، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، الإسكندرية في الفترة من ١٥-١٨ يوليو ١٩٩٠ .

برامج إعداد المعلمين في أمريكا قد تحتسب صياغتها وفق مبدأ الكفايات في بداية السبعينات من هذا القرن. (١)

والواقع أن تحول كثير من المؤسسات والهيئات التعليمية نحو البرامج القائمة على الكفايات كان رد فعل للاتجاهات السائدة في إعداد العاملين المعتمدة على المعرفة "Knowledge Based" والتي تفترض أن تزويد العاملين بقدر من الثقافة العامة والمهنية وإتاحة المجال للتدريب العملي تؤدي إلى تخريج عاملين مؤهلين، بينما تقوم فكرة إعداد العاملين على أساس الكفايات على تحليل الوظائف والمهام المطلوبة من الفرد بعد تخرجه في مجال ما إلى مجموعة من الكفايات التي يجب على العاملين إتقانها .

ولعل المتتبع للأدبيات التربوية المتعلقة بعمليات تطوير برامج إعداد العاملين قبل الخدمة، يلحظ أن معظمها يتمركز حول مستوى بنية هذه البرامج ومحتواها وهيكلها ، الأمر الذي يظهر الحاجة إلى ضرورة تمركز عمليات التطوير المستقبلية حول المستوى الإجرائي التنفيذي أيضاً الذي يرتبط بطرق تقديم المحتوي وصيغ التنفيذ وإجراءاته .

وفيما يتعلق بالأردن فقد أولت وزارة التربية والتعليم العاملين في حقل التربية والتعليم عناية خاصة في خطتها للتطوير التربوي، لتمكينهم من أداء أدوارهم بكفاءة وفاعلية، إذ لا يمكن أن يتم التطوير التربوي، إلا بالمشاركة الفعالة والوعي والاقتناع. وقد جاء هذا الاهتمام بعد أن أظهرت نتائج الدراسات، والتقارير، وأوراق العمل، والمناقشات التي تضمنها المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي(١٩٨٧). أن ثمة تدنياً في أداء العاملين في حقل التربية والتعليم، مرده النقص الحاصل في الإعداد المهني لهم قبل الخدمة، وعدم تلقيهم تدريباً كافياً أثناء الخدمة، يمكنهم من مواجهة المستجدات الأكاديمية والمهنية. كما استدعت التطورات التي رافقت المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي والمتمثلة بوضع مناهج وكتب مدرسية جديدة، ضرورة تعريف المعلمين وجميع العاملين في حقل التربية والتعليم بهذه المناهج وتوجيهها، وكيفية تنفيذها والتعامل معها. مما استدعى إعداد برامج تدريبية شاملة تهدف إلى تطوير معارف العاملين ورفع مستوى أدائهم وإكسابهم اتجاهات تربوية حديثة.

ولتحقيق ذلك فقد بدأ الإعداد لعملية تدريب شاملة لجميع الكوادر التربوية في الأردن في شهر شباط (فبراير) من عام ١٩٩٠وذلك بتشكيل فريق مركزي للتدريب ، الذي اعد خطة عامة

---

(1) H. Davis; "**Instructional Media Center**" London University Press, 1971. P. 110.

اشتقت من السياسة التربوية الجديدة في الأردن، والتي أوصى بها المؤتمر الوطني الأول للتجديد التربوي ومن أهمها:

- شمولية التدريب لكافة العاملين في المؤسسة التربوية في المملكة.
- وظيفية التدريب: أي التركيز على المنحى العملي للتدريب.
- استمرارية التدريب.
- مرونة التدريب لمواجهة المتغيرات، والمستجدات التربوية المختلفة.
- تكامل برنامجي التأهيل والتدريب.

وبالنسبة لتطوير تقنيات التعليم، فقد تضمنت توصيات المؤتمر الوطني للتطوير التربوي خطة العمل والإجراءات التنفيذية، والتي تمثلت في إنشاء مراكز مصادر التعلم بهدف تطوير أساليب التدريب، وتحسين بيئة التعلم والتعليم عن طريق استخدام التقنيات المختلفة من أجهزة ، ومواد تعليمية، وإنتاجها في ضوء الإمكانات المادية والفنية المتاحة. وكذلك تقديم الاستشارات للهيئات التدريسية. وتدريبهم على استخدام الأجهزة ، وتوظيفها في المواقف التعليمية، وإتاحة الفرصة للطلبة من أجل استخدام التجهيزات الموجودة، سواء أكان ذلك أثناء ساعات الدوام الرسمي أو بعدها.

كما حدد المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي(١٩٨٧) أهم أهداف مراكز مصادر التعلم بما يلي:

١ - تطوير مهارات التدريس وتطوير وسائله باستخدام تقنيات التعليم.

٢ - إنتاج المواد التعليمية المتنوعة بطرق الإنتاج الآلية، واليدوية المختلفة وتسهيل حصول المدارس عليها واستخدامها .

٣ - استخدام المواد التعليمية التي يمكن أن يوفرها المركز مثل تسجيلات البرامج الإذاعية ، والتلفزيونية، والأفلام التعليمية، والشفافيات ، والملصقات، واللوحات التوضيحية، والمصورات ، وغيرها.

٤ - إعارة الأجهزة التي لا تتوافر في المدرسة، والتي يمكن أن يوفرها المركز مما لديه أو من جهات أخرى.

٥ - التوعية بتقنيات التعليم المتنوعة، عن طريق إقامة معارض تضم إنتاج الطلبة والمعلمين،

بالإضافة إلى ما يتوافر في السوق المحلي من أجهزة ومواد تعليمية.

٦ – تنمية مهارات التعلم الذاتي، من خلال ما تقدمه هذه المراكز من تسهيلات تربوية.

٧ – تدريب المعلمين أثناء الخدمة على تقنيات التعليم اللازمة لخدمة المناهج بهدف إكسابهم المهارات، في إنتاج المواد والوسائل التعليمية واستخدامها.

٨ – تقديم خدمات الصيانة الأساسية للأجهزة والتدريب على استخدامها.

٩ – إصدار النشرات والمستخلصات، والترجمات، لنتائج البحوث، والدراسات التربوية في مجالات تقنيات التعليم، التي تسهم في تطوير أساليب التعليم وتوزيعها على الهيئات التعليمية.

١٠ –تشجيع الإبداع العلمي للمعلمين والطلبة، في إنتاج المواد والوسائل التعليمية في مدارسهم."[١]

وتتيح مراكز مصادر التعلم للمتعلمين فرص الحصول على المعرفة بصورة إيجابية، بفضل ما توفره من مجالات الخبرة المباشرة عن طريق القراءة، والمشاهدة، والاستماع، والفحص.

وتعتبر عملية إعداد العاملين في مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة، وتزويدهم بالمهارات والخبرات والاتجاهات الإيجابية نحو عملهم، عوامل تساعد على زيادة كفاءة العاملين، في مراكز مصادر التعلم، والارتقاء بمستوى أدائهم.[٢]

وعلى ضوء السياسة التربوية الجديدة والمرتكزات العامة لفلسفة التطوير التربوي وأهدافه، فقد حرص المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي على ضرورة أن يتم التدريب في ضوء اتجاهات التطوير التربوي والتي من أهمها:

- رفع مستوى مخرجات التعليم العام.
- تحقيق المواءمة مع سوق العمل.
- مواكبة التطوير العلمي والتقني.

---

(١) المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي: مجلة رسالة المعلم،العدد الثالث والرابع، المجلد التاسع والعشرون،عمان، الأردن،آب،١٩٨٨، ص ص ١٢٢،١٢٣.

(٢) المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي: مجلة رسالة المعلم، مرجع سابق . ص ١٢٤.

- التفاعل مع تطورات الثقافة العالمية.[1]

كما حرص ذلك المؤتمر على تحديد الطرائق والأساليب المتمثلة في ورش العمل التدريبية، والوحدات التدريبية المتكاملة، والمحاضرات والمناقشات ، والندوات وغيرها.

وكما أكد على ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل فريق عمل يتم تشكيله لهذه الغاية، وذلك بإشراف لجنة التأهيل، والتدريب في الوزارة، غير أن هذا التحديد للأسف لم يتم بالشكل العلمي الصحيح وبالشمولية المطلوبة. كما أن تنفيذ برامج التدريب اعترضها صعوبات عديدة، وضحها الفريق المركزي للتدريب فكان من أهمها:

- قصور المادة التدريبية عن الوفاء بحاجات المتدربين .
- عدم توزيع المادة التدريبية على المتدربين قبل وقت كاف من تنفيذ التدريب.
- التركيز على المعلومات النظرية بشكل أكبر مما يجب.
- التفاوت في أداء المدربين.
- ضعف مشاركة المتدربين وتفاعلهم.
- النقص في التجهيزات، والتسهيلات اللازمة لتحقيق أهداف التدريب.
- التذمر من طول مدة برنامج التدريب.
- الشكوى من تنفيذ التدريب يوم الخميس. [2]

وعليه يمكن طرح مشكلة البحث باعتبارها بعدا هاما من أبعاد الإنماء، لا يمكن أن يتم عشوائيا دون تخطيط، وإعداد، وبرمجة، وتعاون، وتنسيق، في إطار ديموقراطي مناسب.

ويرى الباحث أن المشكلة التي يدرسها تنطلق من مسلمة ينبغي وعيها تمام الوعي هي أن التدريب ينبغي أن يكون المنطلق نحو الإبداع، و الاستحداث والتجريب، وممارسة البحوث، والكشف عن القابليات لدى سائر العاملين في حقل التربية والتعليم ، الذين يوجه إليهم التدريب. فكل نقص في التقنيات أو الإعداد ما قبل الخدمة، لا بد من استكماله وتعديله وتغييره عن طريق التدريب أثناء الخدمة .

---

(١) تدريب المعلمين وتأهيلهم في الأردن، مجلة رسالة المعلم، بديل العددين الثاني والثالث، المجلد الرابع والثلاثين، عمان، الأردن، أيلول ١٩٩٣، ص: ١٦١.

(٢) مركز التدريب التربوي : "التدريب والتأهيل والإشراف التربوي ، واقع وتطلعات ، مجلة رسالة المعلم، المجلد الخامس والثلاثون ، العدد الثاني عمان، الأردن، حزيران ١٩٩٤ ،ص ١١٢ .

تحديد مشكلة البحث

إن مركز مصادر التعلم ليس بمبناه، أو بما يحتويه من مواد أو أجهزة بل بمدى كفاءة استخدامه من قبل الأخصائيين والمشرفين والطلبة.[1] حيث تواجه مراكز مصادر التعلم في الأردن العديد من المشكلات، أهمها قلة عدد العاملين في هذه المراكز، وأسلوب تعيينهم، حيث يعينون وفقا لمؤهلاتهم الأكاديمية فحسب ، وليس وفقا لمدى امتلاكهم للمهارات المختلفة، التي تمكنهم من القيام بعملهم بفاعلية.

والواقع أن وزارة التربية التعليم تقوم بنوع من التهيئة للعاملين الجدد فتعقد لهم بعض الدورات، لكن هذه التهيئة غير كافية،وذلك لعدم ارتكاز هذه برامجها التدريبية على مهارات وكفايات محددة يحتاجها المتدربون في الميدان، وعدم ارتباطها في المواقف التعليمية بصورة فعلية. وكذلك خلو هذه البرامج من التقويم المدروس المبني على اختبارات محددة تقيس مدى ماكتسبه المتدرب في نهاية البرنامج من كفايات ومهارات . وعلى العكس من ذلك فإن هذه البرامج مازالت تعتمد على الإطار التقليدي في اختيار المتدربين واعتماد أساليب وأنشطة تقليدية ترتكز في معظمها على المحاضرات والمناقشات العامة . **لذا فإن مشكلة البحث تتلخص في وجود ضعف واضح في المهارات التي يمتلكها بعض العاملين في مراكز مصادر التعلم في الأردن. وإن هذا الضعف يمكن معالجته من خلال برنامج تدريبي معين، مبني على استراتيجية مقترحة تقوم على مدخل الكفايات. يمكن هؤلاء العاملين من أن يحصلوا على معلومات جديدة في ميدانهم ، وأن يمتلكوا مهارات متجددة واتجاهات موجبة إزاء عملهم.**

وبالتالي يمكن تحديد مشكلة الدراسة بما يلي:

" اختبار فعالية استراتيجية مقترحة قائمة على مدخل الكفايات لتطوير برامج تدريب العاملين في مراكز مصادر التعلم في الأردن في ضوء حاجاتهم التدريبية".

ويتفرع عن هذه المشكلة استيفاء الإجابة عن الأسئلة المبينة فيما يلي:

١ - ما الكفايات الأدائية الأساسية التي يجب توافرها لدى العاملين الفنيين في مراكز مصادر التعلم في الأردن ؟ وينبثق عن هذا السؤال التساؤلات الفرعية التالية:

أ - ما مدى ضرورة الكفايات الأدائية الأساسية للعاملين في مراكز مصادر التعلم في

---

(1) D. Butler & J. Butler; " Media Center Capacities and User Expectation Gap." **Educational Technology** " March, 1980 pp. 54-55.

الأردن؟

ب- ما مدى ممارسة هذه الكفايات بالنسبة للعاملين في مراكز مصادر التعلم في الأردن؟

ج- ما مدى حاجات العاملين إلى التدريب على هذه الكفايات وهل تختلف الحاجة إلى التدريب باختلاف بعض المتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التدريب السابق).

٢ - ما الإطار العام للاستراتيجية المقترحة على اعتبار أنها نظام وقائمة على مدخل الكفايات.

٣ - ما المحاور الرئيسة للبرنامج التنفيذي للاستراتيجية المقترحة ؟

٤ - ما فعالية وحدة من برنامج التدريب المقترح على تحسين أداء العاملين في مراكز مصادر التعلم ؟

حدود البحث

التزم الباحث في إجراء البحث بالحدود التالية:

١ - تقتصر الدراسة على الكفايات الأدائية الأساسية للعاملين الفنيين في مراكز مصادر التعلم في الأردن التي تأخذ بعين الاعتبار واقع العاملين في هذه المراكز.

٢ - يقتصر تطبيق البرنامج على عينة محدودة من العاملين الفنيين في مراكز مصادر التعلم في الأردن.

٣ - يقتصر تقويم أثر البرنامج المقترح على قياس مدى التحسن في أداء العاملين في هذه المراكز.

٤ - يعتمد البحث الحالي مدخل تفريد التدريب القائم على الوحدات النسقية، لذا فإنه محدد بما يؤخذ عادة على تفريد التدريب القائم على الوحدات النسقية المفردة.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تقديم إجابة علمية لمواجهة مشكلات العاملين في مراكز مصادر التعلم في الأردن، وإمكانية تطوير استراتيجية مقترحة لرفع سوية أدائهم.

أهميـــة البحـــث

- يعد هذا البحث من المحاولات الرائدة في مجال تدريب العاملين في مراكز مصادر التعلـــم القائمة على الكفايات التعليمية الأدائية في الأردن .
- يمكن أن تفيد منه الجهات المسئولة عن تدريب العمالة الفنية في أثناء الخدمة فـــي الأردن ويستعان بنتائجه في تنظيم دورات إنعاشية للعاملين في مراكز مصادر التعلم وتكنولوجيـــا التعليم تهدف إلى تطوير بعض الكفايات التعليمية لديهم.
- قد تساهم نتائج هذا البحث في تطوير النشاطات الفنية وتوجيهها نحو رفـــع مســـتوى أداء العاملين للكفايات التعليمية التي يحتاجون لها في قيامهم بمهام أعمالهم التعليمية.
- قد تفيد في تطوير برامج إعداد العاملين في مراكز مصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم قبـــل الخدمة بحيث توجه هذه البرامج نحو مساعدة المتدربين على اكتساب الكفايـــات التعليميـــة اللازمة لهم في تدريبهم للطلبة بشكل فاعل.
- كما قد يفيد العامل في مراكز مصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم نفسه من نتائج هذا البحـــث في تقويمه الذاتي لعمله ومستوى أدائه له ومحاولة تلافي الثغرات الموجودة في هـــذا الأداء ما أمكن.

مسلمات البحـــث

ينطلق الباحث في دراسته من مسلمات لا تحتاج إلى دراسة وإثبات وهذه المسلمات هي :

- تدريب العاملين في مراكز مصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم القائمة على الكفايـــات إحـــدى الطرق الحديثة الفعالة في إعداد الفنيين وتدريبهم . وسيحاول الباحث تقصي مدى فعاليتـــها وتفوقها على غيرها من الطرق المستخدمة في هذا المجال .

هناك كفايات تعليمية معينة يجب توافرها لدى العـــاملين فـــي مراكـــز مصـــادر التعلـــم وتكنولوجيا التعليم ليتمكنوا من أداء دورهم الفاعل .

العاملون في مراكز مصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم من ذوي الاختصاص قادرون علـــى تحديد الكفايات التعليمية اللازمة للعاملين في مراكز مصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم مـــن بين قائمة الكفايات التي يمكن تزويدهم بها .

خطـــة البحـــث

يسير هذا البحث في الخطوات المتتابعة التالية :

- مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات العلاقة بحركة تدريب العاملين فـــي مراكز مصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم القائمة على الكفايات بهدف تعرف خصـائص ومميزات هذه الحركة ومفاهيمها ومدى تفوقها على الطريقـــة التقليديـــة فـــي إعـــداد العاملين في مراكز مصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم .
- تحديد الكفايات الأدائية الأساسية الواجب توافرها لدى العاملين في مراكـــز مصـــادر التعلم وتكنولوجيا التعليم . ويتم ذلك على النحو التالي :
- اشتقاق قائمة أولية بالكفايات من المصادر الرئيسة التالية :
- أهداف مراكز مصادر التعلم كما حددتها القوانين واللوائـــح الرســـمية المشـــتقة مـــن القرارات والإحصاءات والنشرات الرسمية في الأردن
- مواصفات مراكز مصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم الجيدة كما أشارت إليها الرســـائل العلمية والأبحاث المتوفرة ، وكذلك الكتب والمراجع والدوريات ذات العلاقة.
- الأدوار والمهام التي يقوم بها العاملين الفنيين في مراكز مصادر التعلـــم فـــي الأردن كما حددها نظام وزارة التربية والتعليم في الأردن . وترجمت مـــا أدلـــوا بـــه إلـــى كفايات. بالإضافة إلى مقابلة عدد من المعلمين المعنيين بالمـــهام التـــي يفـــترض أن يؤديها العاملون في مراكز مصادر التعلم في الأردن لدراسة حاجاتهم مـــن التدريـــب وترجمت هذه الحاجات في صورة كفايات .وكذلك مقابلة عدد من المشرفين الـتربويين حول ما يجب أن يكون عليه أداء العاملين الفنيين في هذه المراكز .
- المقابلة الشخصية مع بعض العاملين الفنيين في مراكز مصادر التعلم وذلك لمعرفة ما يجب أن يكون أداء هؤلاء العاملين .
- تنقيح القائمة المبدئية للكفايات سالفة الذكر ومراجعتها عن طريق :
- مقارنتها بالكفايات التي توصلت إليها البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال علـــى المستويين المحلي والعالمي
- توافقهـــا مع مفاهيم وخصائص تدريب العاملين في مراكز مصادر التعلم القائمة على

الكفايات .

- عرض ما تم التوصل إليه من كفايات على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص للتأكد من سلامتها ثم تنقيحها في ضوء آرائهم واقتراحاتهم .
- بناء استبانه تشتمل على هذه الكفايات المنقحة وعرضها على مجموعتين من المحكمين : إحداها من العاملين في مراكز مصادر التعلم المتميزين في عملهم الفني والمشهود لهم بالكفاءة في عملهم . والأخرى من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من ذوي الاختصاص بتكنولوجيا التعليم . وذلك للحكم عليها من حيث أهميتها وضرورتها للعامل في مراكز مصادر التعلم الناجح في عمله .
- وللتأكد من صدق هذه الكفايات تم عرضها في صورة استبانة أيضا لاستطلاع رأي عدد من العاملين والمشرفين التربويين حول مدى أهمية هذه الكفايات بالنسبة للعاملين ومدى حاجتهم للتدرب عليها .
- معالجة نتائج الاستبانة إحصائيا .
- التوصل إلى قائمة بالكفايات الأدائية الأساسية التي يجب توافرها لدى العاملين في مراكز مصادر التعلم في الأردن .
- تطبيق القائمة على جميع العاملين لمعرفة:

أ - مدى ضرورة هذه الكفايات بالنسبة لعملهم.

ب - مدى ممارستهم لها.

ج - مدى حاجتهم للتدرب عليها.

بناء البرنامج التدريبي المقترح في ضوء الحاجات التدريبية التي يحتاجها العاملون وصياغتها بشكل وحدات نسقية (Modules) لتدريب العاملين في مراكز مصادر التعلم في الأردن .

ضبط البرنامج عن طريق عرضه على عينتين إحداهما من العاملين في مراكز مصادر التعلم والأخرى من أعضاء هيئة التدريس لأقسام تكنولوجيا التعليم .

- بناء بطاقتي ملاحظة : الأولى للحكم على مدى إتقان العاملين في مراكز مصادر التعلم

في وزارة التربية والتعليم الأردنية للكفاية المتصلة بتصميم وإنتاج الشفافيات التعليمية والأخرى لتقييم أداء العاملين في مراكز مصادر التعلم على تشغيل جهاز عرض الشفافيات عن طريق الملاحظة .

- تطبيق وحدة من البرنامج التدريبي على عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة .
- تطبيق الاختبارين التحصيليين (قياس بعدي) لمعرفة مدى إتقان العاملين في مراكز مصادر التعلم لكفاية تصميم وإنتاج الشفافيات التعليمية والجهاز العارض لها .
- ملاحظة سلوك العاملين بواسطة بطاقتي الملاحظة (قياس بعدي) لمعرفة مدى التغير في أداء العاملين بعد تطبيق وحدة من البرنامج المقترح .
- جمع البيانات وتحليلها .
- التقدم بالمقترحات والتوصيات .

تحديد المصطلحات

الفعالية: Effectiveness

"هي معدل التحسن في الأداء العملي على تشغيل الأجهزة التعليمية ، أو الأداء العملي المرتبط بإنتاج المواد التعليمية.

الاستراتيجية: Strategy

يعرف عبد الفتاح جلال الاستراتيجية بأنها " فن خطوط ومسارات الحركة التي تحقق استخدام واستثمار شتى الطاقات والقوى المتاحة وتعبئتها وتحريكها انتقال النظام التعليمي من وضعه الراهن إلى الوضع الذي تحدده السلطة السياسية". (١)

وينظر البحث الحالي إلى الإستراتيجية

على أنها " طريقة من طرق وأساليب التدريب، التي تصمم لإنجاز مهمة تدريبية معينة.(٢) تتكون من مجموعة من الأنشطة الإنسانية الدينامية والمتنوعة والمتناسقة تهدف إلى

---

(١) عبد الفتاح جلال: استراتيجية تطوير إعداد المعلم العربي وتدريبه ورعايته. اجتماع المجلس التنفيذي لاتحاد المعلمين العرب، القاهرة ، ١٩٩٣، ص ٢٥.

(٢) وليم .ر. تريسي: تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة: سعد أحمد الجبالي، معهد الإدارة العامة، الرياض ، الطبعة الأولى، ١٩٩٠ ، ص٣١٢ .

استخدام الموارد البشرية والمادية والفكرية بما يؤدي إلي اكتساب سلوك مرغوب فيه وتعديل سلوك لدى المتدربين .

الكفايــة Competency

يشير جود (Good) إلى الكفايات التعليمية بأنها " المفاهيم والمهارات والاتجاهات المرتبطة مباشرة بمتطلبات محددة لتعليم الطلاب موضوع دراسي محدد.(١)

ويعرف هوستن (Houston) الكفاية بأنها " مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمكن اشتقاقها من أدوار المعلم المتعددة " .(٢)

وأشار مرعي إلى أنها " القدرة على عمل شيء بكفاءة وفاعلية وبمستوى معين من الأداء.(٣)

ويقصد بها في البحث الحالي " القدرة على أداء عمل ما بمستوى معين من المهارة والإتقان والقدرات لبلوغ مستوى مقبول من الأداء "

الوحدات النسقية Modules

عرف روبين الوحدة النسقية بأنها : "أحد حلقات تسلسل محدد لمواقف تعليمية مخطط لها بعناية وذلك لتحقيق أهداف محددة ".(٤)

وأشار تايلور إلى أن الوحدة النسقية "وحدة تعلم قائمة على حرية المتعلم وتحتوي على أهداف ونتائج ووسائل تعلم وتقييم خاصة بها "(٥)

---

(1) C. V. Good; " **Dictionary of Education** " Mc Grow-Hill Co. New York, 1973. P. 66.

(2) Robert Houston; " **Translating Competencies into Performance Measures for the Evaluation of Teaching** " Arlington, Virginia Document Reproduction service, Eric Document, 1987.p.9.

(٣) توفيق مرعي: الكفايات التعليمية في ضوء النظم . الطبعة الأولى، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، الأردن، ١٩٨٣ ، ص ٧٥.

(4) L. Robin; " **Behavioral Instruction In The College Classroom** " Review of Educational, Research, No. 46, 1976. P. 62.

(5) Martin Taylor; " **Time Tabling The Modular Curriculum** " In: Moon, Bob Editor; Modular Curriculum, London: Paul Chapman Publishing LTD, 1988. P. 59.

وعرفها جامع بأنها إحدى أساليب التعلم الذاتي . "وهي مجموعة من الأنشطة التعليمية يقصد من ورائها تسهيل اكتساب الطلاب للمعلومات . تحتوي على عدد من العناصر المشتركة مثل مقدمة، تقويم قبلي، أهداف سلوكية، أنشطة، تقويم بعدي" .(١)

أما راشد فقد عرف الوحدة النسقية بأنها : " وحدة دراسية صغيرة محددة ضمن وحدة دراسية أكبر، وهذه الوحدة الصغيرة ذات أهداف سلوكية، يمكن قياسها إجرائيا، وبالتالي يتيسر التأكد من تحقق أو عدم تحقق هذه الأهداف".(٢)

وعرفها زاهر الوحدة النسقية بأنها : " برنامج للتعلم الذاتي يوجه نشاط المتعلم نحو تحقيق أهداف سلوكية محددة و تستغرق دراسة كل وحدة نسقية حوالي أسبوعين من وقت الطالب المتوسط .(٣)

ويقصد بالوحدة النسقية في البحث الحالي " **بأنها وحدة تدريبية صغيرة تضم مجموعة من الأنشطة التي تساعد المتدرب على تحقيق أهدافا محددة بجهده الذاتي وحسب قدرته وسرعته وتحت إشراف وتوجيه المدرب، والمكونات الرئيسة لهذه الوحدة النسقية هي:**

العنوان، المقدمة، الأهداف، ،المحتوى،الأنشطة، التقويم".

مركز مصادر التعلم Learning Resource Center

يشير إبراهيم عبد الفتاح إلى مركز مصادر التعلم على أنه " معمل تعليمي يهتم بتوظيف جميع مصادر التعلم لتحسين التعليم وتجويده، وتطوير أداء المعلم ورفع مستواه لإكسابه مهارات وأساليب تقديم الخبرة التعليمية في أشكال وصور متعددة، معتمدا في ذلك على التعلم الفردي والجماعي.(٤)

---

(١) حسن حسيني جامع: " التعلم الذاتي وتطبيقاته التربوية" مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الكويت، الطبعة الأولى، ١٩٨٦ ص: ٣٧ .

(٢) علي راشد : تطبيق الموديول في تدريس مادة الفيزياء في الصف الأول في المرحلة الثانوية في جمهورية مصر العربية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة ١٩٧٨ .

(٣) فوزي زاهر: الرزم التعليمية خطوة على طريق التفريد، مجلة تكنولوجيا التعليم، العدد السادس، ديسمبر، ١٩٩٠، ص ٩٥.

(٤) إبراهيم عبد الفتاح يونس: مفهوم مركز مصادر التعلم لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات إعداد المعلمين، المجلة المصرية لتكنولوجيا التعليم، المجلد السابع، الكتاب الثاني، ربيع ١٩٩٧، ص ٢٢.

ويقصد بمركز مصادر التعلم في البحث الحالي " **هو المركز الذي يحتوي على مواد تعليمية مختلفة ومنظمة ، بحيث يسهل استخدامها من قبل المدرسين والطلبة للارتقاء بعملية التعلم والتعليم في مختلف المجالات بهدف تحسين نتائجها ،بما يوفره من بيئة تعليمية مناسبة لتحقيق الأهداف التربوية**" .

العاملين الفنيين في مركز مصادر التعلم

هم الأشخاص الذين يقومون بمهام المصمم التعليمي، ووحدة إنتاج الوسائل التعليمية،والمختبرات، الحاسوب.

التدريب Training

ترى الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية : " بأن التدريب والتنمية تخصص فرعي من تخصصات حقل القوى البشرية في التنظيمات يهتم بتحديد وتقرير وتطوير الكفايات الرئيسة للقوى البشرية (أي المعارف والمهارات والاتجاهات) من خلال التعلم المخطط، مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية ".(١)

ويشير درة إلى أن التدريب هو " الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية في المنظمة بمعارف معينة ، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها ، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء.(٢)

وينظر البحث الحالي إلى التدريب على أنه : " **نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيير في الفرد أو الجماعة، وتشمل المعلومات ، والخبرات، والمهارات، وطرق العمل، والسلوك، مما يساعد الفرد أو الجماعة بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية، ورفع الكفاية الإنتاجية، وإحساس متزايد بالأمن، والاستقرار المهني والوظيفي ، ورفع مستوى مخرجات التعليم** ".

Patricia Mclagan; " **Modules For Excellence Recommendation of The ASTD Training and Development Competency Study** " Washington D.C. 1983, P. 30.

(٢) عبد الباري دره :" التدريب الإداري: بيئته، أسسه وافتراضاته الفكرية"، المجلة العربية للإدارة ، عدد٣ مجلد ٤، تشرين أول /أكتوبر /١٩٨٠، ص ٦٠.

الفصل الثاني

الدراسات والبحـــوث السابقة

- الدراسات والبحوث ذات العلاقة بكفايات المعلمين والعـلملين في مجال تكنولوجيا التعليم ومراكز مصادر التعلم.
- الدراسات والبحوث ذات العلاقة بتدريب المعلمين والعـاملين في مجال تكنولوجيا التعليم ومراكز مصادر التعلم

الفصل الثاني

الدراســات والبحـوث السابقة

يتناول هذا الفصل الدراسات السابقة التي لها علاقة بمشـــكلة البحـــث ، والتـــي أمكـــن الاطلاع عليها في مجال تدريب المعلمين والعاملين في مجال تكنولوجيا التعليم ومراكز مصـــادر التعلم. وهذه الدراسات يضمها مجالان رئيسان هما :

- دراسات هدفها تحديد الكفايات الأدائية العامة التي يجب توافرها لدى المعلمين والعاملين فـــي مجال تكنولوجيا التعليم ومراكز مصادر التعلم .
- دراسات تتصل بتدريب المعلمين والعاملين في مجال تكنولوجيا التعليـــم ومراكـــز مصـــادر التعلم.

وقد أفاد الباحث من هذه الدراسات جميعها أثناء قيامه بدراسته الحالية ، وفيما يلي عـــرض لتلك الدراسات :

أولا : الدراسات التي تناولت كفايات المعلمين والعاملين في مجـــال تكنولوجيـــا التعليم ومراكز مصادر التعلم :

وفيما يلي مراجعة لمجموعة من الدراسات المتعلقة بكفايات تكنولوجيا التعليم ، ومن هذه الدراسات ما يلي :

دراسة لويس (Lewis) (١٩٧٧)

قام لويس [1] Lewis (١٩٧٧) بدراسة بعنوان :" إعـــداد قائمـــة بالكفايـــات الخاصـــة بالوسائل التعليمية لتخطيط مقرر في الوسائل التعليمية للمعلمين ".هدفت الدراســـة إلـــى إعـــداد الكفايات التي يمكن أن تكون أساسا لتخطيط مقرر في الوسائل التعليمية ضمن برنـــامج لإعـــداد المعلمين .

وقد وضع الباحث (٦٦) كفاية في مجال الوسائل التعليمية مقسمة إلى ســـبعة مجـــالات رئيسة هي :

---

(1) R. Lewis; "A competency Chartin Instructional Media" Abasis for Planing a Media Course of Teacher", Vol.14, 1977,p.2.

- حقائق عن وسائل الاتصال التعليمية

- تشغيل الأجهزة

- اختيار المواد والأجهزة التعليمية

- استخدام وسائل الاتصال التعليمية

- تصميم المواد التعليمية وإعدادها للإنتاج

- إنتاج المواد التعليمية

- تقويم عملية التعليم.

وقد اعتمد لويس في إعداد الكفايات على المصادر التالية: (قوائم الكفايات السابقة في مجال الوسائل التعليمية، بعض الكتب المقررة في تدريس الوسائل التعليمية). وبعد تدريس هذا المقرر لمجموعة من الطلبة في كليات التربية، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

وجد أفراد العينة بعد انتهائهم من الدراسة أن هناك ثلاثة وأربعين كفاية مهمة شملت المجالات التالية على الترتيب : (تشغيل الأجهزة، إنتاج المواد التعليمية واختيارها، تقويم التعليم). وأنه يمكن تطبيق بعض المبادئ المستمدة من نظرية النظم ونظريات التعلم على تصميم البرنامج العملي لمقرر الوسائل التعليمية.

دراسة إيرنست Ernest (١٩٨٢)

وفي دراسة إيرنست[1] Ernest (١٩٨٢) بعنوان :" تعرف كفايات المعلمين في الوسائل التعليمية، وتقدير أهمية هذه الكفايات في برامج إعداد المعلم بولاية الاباما" . هدفت الدراسة إلى تحديد أهم الكفايات اللازمة للمعلمين في مجال الوسائل التعليمية، وذلك من خلال مرحلة الإعداد في كلية التربية، ثم اختيار مدى توفر هذه الكفايات في برامج الإعداد في ولاية(ألباما). وتضمنت الدراسة إعداد قائمة بالكفايات اللازمة للمعلمين في مجال الوسائل التعليمية.

وقد اشتملت القائمة على تسع وستين كفاية مقسمة في ستة مجالات رئيسة هي : مبادئ الكمبيوتر-الإنتاج- الأجهزة على أسس اختيار واستخدام الوسائل التعليمية- عملية الاتصال- تصميم التعليم وفق أسلوب النظم- معايير الوسائل التعليمية - ثم وضعت القائمة في صورة

(1) Patricia Ernest; " The Identification of Teacher Competencies Related to Educational Media and The Assessment of These Competencies In Teacher Education Program In Alabama " Ph.D.. The University of Alabama, U.M.I. Disertation Information Services, 1982.

استبيانة ، تم توزيعها على عينة البحث، لتحديد أهمية كل كفاية. وذلك وفق مقياس متدرج. وقد تم تحديد أهمية هذه الكفايات من وجهة نظر كل مجموعة من المجموعات الأربع التي تمثل العينة.

وعند تقديم برامج الإعداد في جامعة ألباما وفق هذه القائمة، وجد أن برامج الإعداد لم تكن معدة لاستغلال كل مجالات الوسائل التعليمية التي حددت في القائمة ، والتي دلت نتائج الخبراء على أنها ذات أهمية مرتفعة.

دراسة الطوبجي (١٩٨٧)

وفي دراسة الطوبجي [١] (١٩٨٧)بعنوان :" الكفايات اللازمة لأداء مهام العاملين في وظائف التقنيات التربوية والمكتبات المدرسية" . هدفت الدراسة إلى تحديد الكفايات التي ينبغي توافرها لأداء مهام وظائف وسائل التعلم التي يقوم عليها العاملون في التقنيات والمكتبات المدرسية. واستطلاع رأي خبراء التربية نحو أهمية هذه الكفايات والوظائف.

وقام الباحث بتصميم استمارة خاصة للحصول على البيانات المطلوبة، استمد محتوياتها من قوائم الكفايات والمهام التي أصدرتها جمعيات الوسائل والمكتبات العاملين في هذا المجال بالولايات المتحدة الأمريكية بعد إدخال التعديلات التي أشار إليه بها عدد من المحكمين بدولة الكويت.

واشتملت الاستبانة على عشر وظائف ، وستين كفاية بواقع ست كفايات تحت كل وظيفة.وقام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ومعهدي التربية للمعلمين والمعلمات بالإجابة عن هذه الاستبانة. وعند تحليل النتائج إحصائيا أشارت النتائج إلى اتفاق أفراد العينة، على أهمية الوظائف والكفايات التي شملتها الدراسة ، وجاء تقدير إدارة وتنظيم البرامج، والخدمات في المقام الأول بين الوظائف المطروحة، تليها من حيث الأهمية النسبية وظائف التدريب، ثم الإعلام والتوعية، ثم تصنيف مصادر التعلم. مما يشير إلى ضرورة الاهتمام بها في الإعداد الأكاديمي أو في أنشطة الإدارة المعنية. أما وظائف التقويم، وتطوير التدريس، وإجراء الدراسات، فقد جاءت في مراتب متأخرة عن الأولى ، وهذا لا يقلل من أهميتها . ومع ذلك أظهرت الدراسة فروقا ذات دلالة إحصائية، لصالح التربويين في تقدير أهمية تطوير التدريس، وهي إحدى الوظائف الجديدة في هذا المجال. وكان لتقدير أهمية إدارة البرامج والخدمات، دلالة

---

(١) حسين حمدي الطوبجي :"الكفايات اللازمة لأداء مهام العاملين في وظائف التقنيات التربوية والمكتبات المدرسية" المجلة التربوية، كلية التربية جامعة الكويت، العدد ١٤ المجلد ٤، خريف ١٩٨٧، ص ٢٧٢،٣٢١.

إحصائية من جانب حملة الدكتوراه . أما عند اختلاف سنوات الخبرة، فقد ظهرت هذه الفروق في تقدير أهمية الإعلام والتوعية، وإجراءات البحوث، والدراسات،والتدريب، وتطوير التدريس. وقد خلصت الدراسة إلى بعض التوصيات التي تتصل بالجوانب المختلفة من التقنيات والمكتبات يمكن الاهتداء بها عند الإعداد الأكاديمي والمهني، أو عند اختيار العاملين، أو عند إدارة الوظائف والخدمات.

دراسة البياري (١٩٨٨)

وقام البياري [١] (١٩٨٨) بدراسة لتحديد الكفايات التعليمية الأساسية اللازمة لمعلم المرحلة الثانوية لاستخدام الحاسوب كتقنية في التدريس الصفي، ومدى توافرها لديه. بلغ عدد أفراد العينة (١٠٣) معلما ومعلمة، وزعت عليهم استبانه مكونة من (٤٩) كفاية تقنية حاسوبية.

وقد دلت النتائج على توافر (٣١) كفاية تقنية حاسوبية لدى العينة، وإلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات تقديرات العينة، لأهمية الكفايات تعزى لمتغيرات التخصص، والخبرة العملية، والتأهيل التربوي.

دراسة النعيمي (١٩٩٠)

وفي دراسة النعيمي [٢] (١٩٩٠) بعنوان :" تنمية كفايات الطلاب المعلمين في مجال تكنولوجيا التعليم بكلية التربية جامعة قطر .

هدفت الدراسة إلى تعرف أثر استخدام برنامج لتنمية الكفايات اللازمة للطلاب المعلمين في مجال تكنولوجيا التعليم. وكذلك أسلوب التعلم على تحصيل عينة من طلاب جامعة قطر وأدائهم للمهارات المطلوبة نحو التعلم الذاتي .

قامت الباحثة باشتقاق قائمة الكفايات اللازمة للطلاب المعلمين في دولة قطر شملت عشرة مجالات رئيسة تم في ضوئها بناء البرنامج المقترح لتنمية الكفايات اللازمة للطلاب المعلمين في مجال تكنولوجيا التعليم . ثم قامت بإعداد أدوات القياس اللازمة لتطبيق البرنامج،

---

(١) فهد عبد الله ذيب البياري:" الكفايات التعليمية الأساسية اللازمة لمعلم المرحلة الثانوية لاستخدام الحاسوب كتقنية في التدريس الصفي ومدى توافرها لهم " رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، ١٩٨٨.

(٢) نجاح النعيمي :" تنمية كفايات الطلاب المعلمين في مجال تكنولوجيا التعليم بكلية التربية جامعة قطر" رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٩٠.

وهي عبارة عن اختبارات تحصيلية معرفية، وقياس أساليب التعلم، وقياس الاتجاه نحو التعلم الذاتي، وبطاقة لملاحظة الأداء العملي على تشغيل بعض الأجهزة التعليمية.

وقد اختارت الباحثة عينة البحث من طالبات كلية التربية بجامعة قطر ، وقد تكونت من (١٠٤) طالبة من طالبات السنة الثالثة، قسمت إلى مجموعتين تجريبيتين بحيث تحتوي كل مجموعة على طالبات مستقلات وطالبات معتمدات، وطبق البرنامج على المجموعة التجريبية. أما طلاب المجموعة الضابطة فدرسوا نفس المحتوى بالطريقة السائدة. وبعد تطبيق أدوات القياس السابقة قبل وبعد التجريب توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن اختلاف طريقة التدريس المتبعة (برنامج قائم على الكفايات) كان له أثر دال على التحصيل المعرفي فحسب. في حين لم تظهر فروق دالة على الأداء العملي أو الاتجاهات نحو التعلم الذاتي.
- إن اختلاف أسلوب التعليم السائد لدى الطلاب كان له تأثير دال على التحصيل المعرفي بالإضافة إلى الاتجاهات نحو التعلم الذاتي. إلا أنه لم يؤثر بشكل دال على الأداء العملي لعينة البحث.
- لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو التعلم الذاتي.

دراسة الطوبجي وغزاوي (١٩٩١)

وفي دراسة قام بها كل من الطوبجي وغزاوي [١] (١٩٩١) بعنوان: " كفايات المدرسين في وسائل الاتصال التعليمية" . هدفت الدراسة إلى إعداد قائمة بالكفايات الخاصة بالمعلمين في مجالات وسائل الاتصال التعليمية. وذلك باستطلاع رأي جميع المختصين بالتقنيات التربوية ، وطرق إعداد المعلمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية- جامعة الكويت وأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية. حيث قام الباحثان بإعداد استبانه بالكفايات في مجال وسائل الاتصال التعليمية الخاصة بإعداد المدرسين وتدريبهم، شملت (٦٣) كفاية في المجالات التالية: الإدراك والتعلم، الاتصال، النظام ، اختيار وسائل الاتصال التعليمية، استخدام وسائل الاتصال التعليمية، تقويم المواد التعليمية، تصميم المواد التعليمية، إنتاج المواد التعليمية، تشغيل الأجهزة التعليمية وصيانتها، خدمات وحدة وسائل الاتصال التعليمية وإدارتها، البحوث التربوية في

(١) حسين حمدي الطوبجي ومحمد ذيبان غزاوي :" كفايات المدرسين في وسائل الاتصال التعليمية " مجلة جامعة مؤتة للبحوث والدراسات. سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد السادس ، العدد الأول ، الكرك، الأردن، آب ،١٩٩١ ، ص ص ١٢،٦٥.

وسائل الاتصال التعليمية. ثم قام الباحثان باختبار هذه الكفايات من حيث مدى أهميتها، والترتيب النسبي لها في كل مجال. وكذلك الترتيب النسبي للمجالات التي تنتمي إليها هذه الكفايات. وقد أظهر التحليل الإحصائي أن هناك (٥٤) كفاية مهمة من أصل (٦٣) كفاية تنتمي إلى (١١) مجال. وأن أهم المجالات كانت مجالات استخدام وسائل الاتصال التعليمية واختيارها, وتشغيل الأجهزة، وأقلها أهمية كانت مجال البحوث التربوية في وسائل الاتصال التعليمية، والنظام، والاتصال.

دراسة جوردان (Jordan 1991)

وقام جوردان [1](Jordan 1991) بدراسة هدفت إلى تحديد ما إذا كان نظام الكفاية في العمل يمكن أن يطبق على وظيفة القائمين على تكنولوجيا التعليم، وتطوير خطة الكفايات التي قد تكون مطلوبة للعاملين في تكنولوجيا التعليم عام(٢٠٠٠).

وكان العامل الرئيس هو تأسيس علاقة بين امتلاك الكفاية وبين أداء العاملين في هذا المجال. وقد استخدمت هذه الدراسة منهج التخطيط المستقبلي لتجميع المعلومات .

وقد استخدم الباحث استقصاء أرسل بالبريد من (٣٢) كفاية عن مسؤوليات الوظيفة لـ(٨٨) من العاملين في مجال تكنولوجيا التعليم.

وكانت الكفايات تدور حول التعليم العام، والأكاديمي، وصناعة العمل.

وأظهرت نتائج هذا البحث المستقبلي أن الكفايات المحددة في خطة العمل قابلة للاستخدام مع القائمين على تكنولوجيا التعليم.

وكنتيجة لهذه الدراسة أوصى الباحث بأن تقوم المعاهد التي تقوم بإعداد العاملين في مجال تكنولوجيا التعليم بتأكيد اختبار الكفايات والتطبيق. هذا إلى جانب إعداد الطلبة على الأعمال التي تتمشى مع النظام.

(1) Jamce Jordan; " Forecast The Competencies Required For Effective Performance By Instructional Technology Practitioners In The Year 2000" **Dissertation Abstracts International** (vol.52 No.4.oct 1991) P1297.

دراسة يالين (Yalin,1993)

وأجرى **يالين** [1] دراسة لتحديد أهم كفايات تكنولوجيا التعليم الواجب أن تتضمنها برامج إعداد المعلمين في كليات مقاطعة اليجني (Allegheny) بولايـــة بنســـلفانيا (Pennsylvania) الأمريكية. طبقت استبانه على عينة من (١٤٥) عضو هيئة تدريس فـــي كليـــات التربيـــة فـــي المقاطعة و(٢٢٠) معلما. تكونت الاستبانة من (٤٩) كفاية تكنولوجيا التعليم موزعة على أربعـــة مجالات هي: مبادئ تصميم التعليم، والمواد التعليمية، وتقنيات إنتاج المواد والوســـائل التعليميـــة المناسبة، والاتصال مع الجمهور. وقد أجمع أعضاء هيئة التدريس والمعلمـــون علـــى كفايـــات مبادئ تصميم التعليم، والاتصال مع الجمهور، كأهم كفايات تكنولوجيا التعليـــم التـــي يجـــب أن تتضمنها برامج إعداد المعلمين. كما اقترح أعضاء هيئة التدريس أن يدرس مساق "مقدمـــة فـــي تكنولوجيا التعليم" في الكليات" ليتم تطوير كفايات تكنولوجيا التعليم لدى المعلمين.

دراسة المقدم (١٩٩٣)

وفي دراسة المقدم (١٩٩٣) "[٢] بعنوان :" إعداد برنامج في تكنولوجيا التعليـــم قـــائم على الكفايات وتحديد فاعليته باستخدام مدخل التعليم الفردي لطلاب كليات التربية.

هدفت الدراسة إلى تحديد كفايات تكنولوجيا التعليم التي ينبغي توافرها لدى طلاب كليـــات التربية، والتصور المقترح لبرنامج قائم على الكفايات. والذي يمكن الاستناد إليه في إعداد طـــلاب كليات التربية في مجال تكنولوجيا التعليم. وتحديد أثر المدخل التعليمـــي المســـتخدم فـــي تقديـــم الجانب العملي من البرنامج المقترح على معدل الزيادة في التحصيل المعرفي- معدل التغير فـــي الاتجاهات نحو الوسائل التعليمية- معدل الأداء العملي المرتبط بتشـــغيل الأجـــهزة التعليميـــة- ومعدل الأداء العملي المرتبط بإنتاج المواد التعليمية البسيطة لدى طلاب كليات التربية.

وقد قام الباحث بتحليل الأبحاث السابقة والمقررات الحالية لكليـــات التربيـــة، فـــي مجـــال الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم لتحديد كفايات تكنولوجيا التعليم الواجب توفرها لدى طـــلاب

---

(1) H. Yalin; "A Study of Secondary School Teacher Competencies Necessary for the Use of Educational Technology Teacher Competencies " **Dissertation Abstracts International**, 1993, 54.3, p. 802-A.

(٢) محمد محمد المقدم:" إعداد برنامج في تكنولوجيا التعليم قائم على الكفايات، وتحديد فاعليته باستخدام مدخل التعليم الفردي لطلاب كليات التربية". رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأزهر، القاهرة ، ١٩٩٣.

كليات التربية. ثم تم إعداد برنامج في تكنولوجيا التعليم قائم على الكفايات التي تم تحديدها. ومن أجل تجريب البرنامج المقترح، قام الباحث باختيار بعض موضوعات الجانب العملي لبرنامج تكنولوجيا التعليم المقترح وإعدادها في صورة وحدات تعليمية مصغرة تعلم ذاتيا داخل معمل الوسائل التعليمية، وإعداد اختبار تحصيلي لقياس التحصيل المعرفي المرتبط بالجانب العملي لبرنامج تكنولوجيا التعليم المقترح. ثم تم إعداد مقياس لقياس اتجاهات الطلاب المعلمين نحو الوسائل التعليمية.

وقد اختار الباحث عينته من طلاب السنة الثالثة لكلية التربية(جامعة الأزهر) ، وقسمهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة. وقد توصل الباحث إلى تحديد كفايات تكنولوجيا التعليم التي ينبغي توافرها لدى طلاب كليات التربية وعددها (٧٦) كفاية. كما وجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطي درجات معدل الزيادة في التحصيل المعرفي لصالح طلاب المجموعة التجريبية.

وكذلك وجد فروقا دالة إحصائيا بين متوسطي درجات معدل الأداء العملي المتعلق بتشغيل الأجهزة التعليمية لصالح طلاب المجموعة التجريبية .

وقد أوصى الباحث بضرورة الاستفادة من برنامج تكنولوجيا التعليم القائم على الكفايات في بحثه في تطوير مقرر الوسائل التعليمية. كما أوصى بضرورة استخدام نمط تفريد التعليم في ظل مجموعات صغيرة. وضرورة إنشاء مركز مصادر تعلم بكل كلية وتزويده بالأدوات والأجهزة والمواد التعليمية اللازمة لتعليم الوحدات النسقية الخاصة بالبرنامج المقترح.

دراسة كلاي (Clay, 1994)

هدفت الدراسة التي قام بها كلاي [1] إلى تعرف كفايات تكنولوجيا التعليم لدى مرحلة التعليم الثانوي المبتدئ، ومدى ملاءمة هذه الكفايات في إكسابه صفات تميزه عن غيره من المعلمين لتحسين نوعية التعليم. تكونت عينة الدراسة من (١٤٦معلماً) تم إعدادهم في جامعة بيمدجي (Bemidji) في الولايات المتحدة الأمريكية و(٧٦) عضوا من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، واستخدم الباحث استبانه مكونة من (٣٣) كفاية مبنية وفقاً للمقاييس المطورة من قبل الجمعية الدولية لاستخدام التكنولوجيا في التعليم؛ أشارت النتائج إلى أن المعلمين لديهم كفايات في تكنولوجيا التعليم أقل من توقعات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، في حين تدنت استجابات أعضاء هيئة التدريس عن المقاييس الدولية. كما أشارت الدراسة إلى ضرورة توظيف

(1) M. Clay; " Technology Competencies of Beginning Teachers: A Challenge and Opportunity For Teacher Preparation Programs " **Dissertation Abstracts International,** 1994, 55.5, p.1244 A.

تكنولوجيا التعليم داخل غرفة الصف، وفهم عملية التعليم، وتقدير أهمية التقنيات التعليمية في إعداد وتطوير وتقويم استراتيجيات التدريس.

دراسة سبايت (Speight, 1994)

وأجرى **سبايت** [1] دراسة لتقييم كفايات تكنولوجيا التعليم التي يكتسبها المعلمون في برامج إعدادهم في الكليات والجامعات المعتمدة في الولايات المتحدة الأمريكية والتابعة للمجلس الدولي لتدريب المعلمين، حيث صنف سبايت الجامعات والكليات إلى تسع مجموعات وفقا لمستوى الدرجة العلمية وعدد سنوات الدراسة، وعدد المتخرجين منها سنويا.

طبقت استبانه البحث على (١٣٨) معلما، وكانت النتائج كالآتي:

- اكتسب المعلمون كفايات تكنولوجيا التعليم اللازمة لهم، من خلال برامج التدريب المعتمدة في الجامعات والكليات.
- أكد المعلمون على أهمية البرامج في إكسابهم كفايات تكنولوجيا التعليم.
- وقد أوصت الدراسة بضرورة اتساق وانسجام برامج التدريب والإعداد في الجامعات والكليات الأمريكية مع المعايير المعتمدة من قبل المجلس الدولي لتدريب المعلمين.

دراسة الصباغ (١٩٩٤)

وعن مدى معرفة مدرسي كليات المجتمع في الأردن لكفايات تكنولوجيا التعلم وممارستهم لها، أجرى الصباغ [2] (١٩٩٤) دراسة على عينة من (٣٠٩) مدرسا ومدرسة موزعين على(٨) كليات حكومية وخاصة. استخدمت الدراسة استبانه من إعداد وتطوير الباحث مكونة من (٤٨) كفاية موزعة على أربعة مجالات هي: شخصية الطالب، والتخطيط للتعليم، وتصميم التعليم والنشاطات، والتقويم. وقد دلت النتائج على ما يلي :

- يعرف المدرسون (٣٤) كفاية تكنولوجيا التعليم بدرجة عالية.

---

(١) R. Speight; "An Assessment of Educational Computing and Technology of Teacher Education Programs at NCATE Accredited Colleges and Universities " **Dissertation Abstracts International,** 1994, 55.2, p. 258 A.

(٢) عبد المعطي محمد الصباغ: " مدى معرفة مدرسي كليات المجتمع في الأردن بالكفايات التكنولوجية التعليمية وممارستهم لهذه الكفايات ودرجة ضرورتها لهم". رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك، اربد ١٩٩٤.

- يوجد (١٧) كفاية تكنولوجيا التعليم ضرورية جدا للمدرسين، و(٢٩) متوسطة الضرورة.
- لا يوجد اثر دال إحصائيا للجنس، أو السلطة المشرفة، فيما يتعلق بدرجة معرفة كفايات تكنولوجيا التعليم، أو درجة الممارسة لها.
- يوجد ارتباط موجب ودال إحصائياً عند أفراد عينة الدراسة بين معرفة الكفاية ودرجة ممارستها.

وقد أوصى الباحث بضرورة عقد دورات تدريبية للمدرسين، بالإضافة إلى إصدار دورية شهرية لتوضيح مفهوم تكنولوجيا التعليم والكفايات التعليمية.

دراسة الراشدي

وأجرى الراشدي [١] (١٩٩٥) دراسة بعنوان :" تقويم استخدام معلمي التربية الإسلامية للوسائل التعليمية بالمرحلة الإعدادية في محافظة مسقط بعمان. وكان من أهداف الدراسة تقويم كفاية المعلمين والمعلمات لاستخدام اللوحات الطباشيرية والخرائط واللوحات التعليمية كتقنيات تعليمية. حيث استخدم الباحث بطاقة ملاحظة لتحقيق الهدف السابق.

أشارت النتائج إلى ضعف كفاية المعلمين والمعلمات البالغ عددهم (١٢٩) معلما ومعلمة في استخدام الخرائط واللوحات التعليمية، إذ لم يتجاوز متوسط أدائهم في أي منها عن (٥٠) درجة من (١٠٠) درجة.

وقد أوصى الباحث بضرورة توفير الوسائل ، واللوحات والتقنيات التعليمية، في المدارس العمانية.

ثانيا : الدراسات التي تتصل بتدريب المعلمين والعاملين في مجال تكنولوجيا التعليم ومراكز مصادر التعلم :

وفيما يلي مراجعة لمجموعة من الدراسات المتعلقة بتدريب المعلمين والعاملين في مجال تكنولوجيا التعليم ومراكز مصادر التعلم ،

ومن هذه الدراسات ما يلي :

---

(١) عبد الله بن سالم الراشدي :" تقويم استخدام معلمي التربية الإسلامية للوسائل التعليمية بالمرحلة الإعدادية في محافظة مسقط"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، عمان ، ١٩٩٥.

دراسة رايس (Rice,1976)

وهدفت دراسة رايس [1] إلى تطوير وحدات نسقية تقوم على أساس الكفايات لاستخدامها في تدريب المعلمين في أثناء الخدمة ، مع تجريب هذه الوحدات ومعرفة مدى فعاليتها.

ومن خلال استعراض الباحث للأدب التربوي في المجال ، وجد أن هناك تركيزا على عملية الإعداد بعكس التدريب في أثناء الخدمة. وقد أجرى الباحث تقويما لبرنامج القراءة القائم، وذلك لتحديد المجالات أو الموضوعات التي تحتاج إلى تطوير أو تعديل . ثم قام بتطوير بعوض الوحدات النسقية على مجموعة من الخبراء للتأكد من صلاحيتها . بعدها قام الباحث بتجريبها في مدارس كارنس "Karns" بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد اشترك في التطبيق عشرون معلما وعدد من المديرين.

وقد كشف نتائج هذه الدراسة عن أن: أسلوب الوحدات النسقية يعمل على زيادة النمو المهني لدى المعلمين في أثناء الخدمة. كما أظهرت استجابات المشاركين في هذه الدراسة تفضيلهم لأسلوب الوحدات النسقية في تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، عن الأساليب والنماذج الأخرى التي تم تجريبها من قبل.

دراسة شيماء مريش (١٩٨٦)

هدفت الدراسة [2] إلى تطوير مركز مصادر التعلم في مديرية التربية والتعليم في اربد الأولى ووصفت الأهداف التي يسعى لتحقيقها ، والخطوط العريضة التي سيسير عليها.

وقد قسمت الباحثة دراستها إلى الفصول التالية:

- **الفصل الأول** : تناول ا لمشروع، وخلفيته، وأهميته، ومبرراته.
- **الفصل الثاني:** تناول دراسة مراحل تطور قسم الوسائل التعليمية في وزارة التربية والتعليم وأثره في تطور قسم الوسائل التعليمية في مديرية التربية والتعليم في اربد الأولى، وواقعه الحالي، ومراحل تأسيسه، وأهدافه ومهمات موظفيه وواجباتهم ، والمواد والأجهزة التعليمية المتوفرة فيه، وكذلك مراحل تطوره.

---

(1) C. Rice; "Competency –Based Instructional Modules for In-Service Education in Reading" **Dissertation Abstracts International**, Vol.37, No.7, January, 1977,pp.4298-4299.

(٢) شيماء عبد اللطيف صالح مريش :" تطوير مركز مصادر التعلم في مديرية التربية والتعليم في اربد الأولى" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن، ١٩٨٦.

- **الفصل الثالث** : وقد تناولت فيه الباحثة مراكز مصادر التعلم ، والتطور التاريخي لمفهوم المراكز وتنظيم مراكز مصادر التعلم، ولجانها وإدارتها، مع عرض نماذج تصميمات لمراكز مختلفة.

- **الفصل الرابع**: تناول مركز مصادر التعلم المقترح لتطوير قسم الوسائل التعليمية في مديرية التربية والتعليم في اربد، معتمدا على نظام رباعي مبني على أرضية رباعية، يتميز بعناصر ذات علاقات مترابطة ومتفاعلة، يؤثر كل منها في الآخر. كما تم توضيح المنحنى الرباعي وعناصره، باستخدام الرسم التوضيحي الذى يبين علاقاته. وهذه العناصر هي:

١ - **الإنسان:** ويتناول كل من المتعلمين من ناحية، والعاملين في المركز من ناحية أخرى، ومدى تأثيره ببقية عناصر النظام.

٢ - **المواد والبرامج التعليمية:** ويتناول أنواع هذه المواد، وأهمية توافرها بأشكالها المختلفة.

٣ - **الأجهزة والمعدات التعليمية:** وتناول ضرورة توافرها لتشغيل المواد البرامج التعليمية في المركز لملاءمة أنماط التعلم المختلفة.

٤ - **الحاسوب :** وقد تم الإشارة له في المواد والبرامج التعليمية، وفي الأجهزة والمعدات التعليمية لما يتميز به من خصائص وتشمل جانبي المواد والأجهزة .

٥ - **الأنظمة والتعليمات:** ويتناول هذا الجانب من النظام الرباعي الأنظمة والتعليمات التي تضبط علاقات عناصر نظام المركز وتنسق بينها. وتقدم التسهيلات اللازمة لعملية التعلم. ثم تقسيم الأنظمة والتعليمات إلى أنظمة استخدام داخلي، تستخدم في الإطار الداخلي لمركز مصادر التعلم متمثلة بأنظمة التخزين، والتصنيف، والفهرسة، واسترجاع المعلومات. وأنظمة الاستخدام الخارجي مثل : إعارة المواد والأجهزة التعليمية، واستعادتها، وأنظمة تحدد حاجات كل من المركز والمعلمين للمواد التعليمية، وإمكانية إنتاجها محليا أو استنساخها.

وحتى يؤدي النظام الرباعي لمركز مصادر التعلم وظائفه، كان لا بد من وجود بيئة أساسية تتمثل في توافر بناء مناسب يحوي تسهيلات فيزيائية ومرافق تتيح للمتعلم الحصول على المعلومات التي يحتاجها. وأبقى النظام الرباعي الذي وصفته الباحثة الباب مفتوحاً للقطاع الخاص بالمجتمع للمساهمة في تجهيزات المختبرات، ومرافق المراكز المختلفة بالأجهزة والأثاث ضمن المواصفات المحددة.

دراسة هو (Hu,1990)

وأجرى هو [1](Hu,1990) دراسة حول خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في تدريب المعلمين باستخدام التكنولوجيا المتطورة. حيث هدفت الدراسة لتحديد التأثير الإيجابي لتكنولوجيا المعلومات في تطوير المعلمين داخل الصف. وأشارت النتائج إلى وجود أثر إيجابي على سلوك المعلمين يعزى للتكنولوجيا المستخدمة في تدريبهم.

استخدام التكنولوجيا يساهم في زيادة تحصيل المتعلمين، ومن أهم تلك التقنيات. إدارة التعلم وتنظيمه، وتقييم أعمال المتعلمين،وطرح الأسئلة والسمات الشخصية للمعلم.

وقد أوصى الباحث بضرورة استخدام تكنولوجيا التعليم الحديثة في التدريس خاصة في الدول النامية.

دراسة شوتلوفيل (Suhuttloffel,1992)

وأجرى شوتلوفيل [2](Suhuttloffel,1992) دراسة إنثروغرافية Enthrographic في مدارس جار فيلد Garfield الحكومية، هدفت لمعالجة مشكلتين: الأولى تتعلق بمفهوم التقنيات كأداة والتطور التقني كمحور لإصلاح التعليم،والثانية لإظهار العلاقة بين الثقافة العادية في المدارس والحياة في داخل غرفة الصف. طبق برنامج في مجال تغيير التدريس والتعليم من خلال الوسائل التقنية. أشارت النتائج إلى أن الملتحقين بالبرنامج لم يصلوا إلى درجة وصف دورهم كمعلمين، وأكدت الدراسة على أهمية دور تكنولوجيا التعليم كأداة للتغيير والإصلاح ، وأن تصورات المعلمين حول التدريس لم تتغير بسرعة مع التغير في تكنولوجيا التعليم الحديثة .

دراسة إيلي (Ely ,1992)

وقام إيلي [3](Ely ,1992) بتحليل محتوى بعض الدراسات في مجال تكنولوجيا التعليم، ناقش من خلالها عشرة اتجاهات في مجال تكنولوجيا التعليم، وخلصت الدراسة إلى أن

---

(1) C. Hu; "The U.S.Experience With Technologies for Teacher Training Lessons for Developing Countries and China". **Dissertation Abstracts International**, 1990, 50 12,p.3922A.

(2) J. Suhuttloffel; "The Technology-Integrated Classroom: The Changing Role of Teacher and IMPLICATIONS FOR Teacher Evaluation". **Dissertation Abstracts International**, 1992 53(3), p.2881-A.

(3) P. Ely; " Trends .in Educational Technology". **ERIC Document Reproduction Service NomEd** 346850, 1992. P.1179.

تكنولوجيا التعليم تعتمد بشكل كبير على مدى تطور مبادئ التعليم، وتصميمه، كذلك أكـــدت الدراسة على أهمية التقويم بتطور مفهوم تكنولوجيـــا الأداء (Performance Technology)؛ وأن هناك ضرورة لتبني تكنولوجيا التعليم الحديثة في التدريس، وتغيير دور المعلم فـــي عمليـــة التعليم والتعلم، خاصة بعد إدخال تكنولوجيا التعليم الحديثة لغرفة الصف.

دراسة كلاوسن (Claussen,1992)

وهدفت دراسة كلاوسن [1](Claussen,1992) إلـــى تعـــرف مـــدى إدراك معلمـــي التكنولوجيا في الولايات المتحدة للكفايات الوظيفية الضرورية لهم للنجاح داخل غرفـــة الصـــف، واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من (١٠٩) مبدأ تقني وظيفي أرسلت إلى المجموعات التالية:

- القائمين على تدريب المعلمين التكنولوجيين.
- معلمي التكنولوجيا في المدارس الثانوية.
- مشرفي التكنولوجيا في المدن والمقاطعات.

وأظهرت النتائج اتفاق العينة مع (١٢) مبدأ من مبـــادئ تكنولوجيـــا التعليـــم وتوافـــق الكفايات المقترحة مع العمر والمستوى التعليمي، حيـــث أشـــارت المجموعـــات ذات الأعمـــار الكبيرة والمستويات التعليمية إلى أهمية الكفايات الوظيفية الضرورية للنجاح داخل غرفة الصف.

دراسة القاضي (١٩٩٣)

وفي دراسة قام بها القاضي [2] (١٩٩٣) بعنوان :"دور تكنولوجيا التعليم فـــي تدريـــب المدربين بمحافظة كفر الشيخ ، هدفت الدراسة إلى تحديد احتياجات المدربيـــن بمحافظـــة كفـــر الشيخ للأجهزة والأدوات التعليمية والتدريسية اللازمة لإعداد المتدربين وتدريب المدربين علـــى استخدام بعض الأجهزة التعليمية والتدريبية البسيطة وفق أولوية حاجاتهم إليها في إطار برنـــامج تدريبي.

---

(١) J. Claussen; "Functional Competencies of Technology Teachers Perceived to be Necessary By Selected Teacher Educators, Teacher Supervisors/Directors, And Public School Technology Teachers". **Dissertation Abstracts International**, 1992, 25.8, p.2895-A.

(٢) رضا عبده إبراهيم القاضي:" تكنولوجيا التعليم في تدريب المدربين بمحافظة كفر الشيخ" **مجلة تكنولوجيا التعليم**، الجمعية المصرية تكنولوجيا التعليم، القاهرة، المجلد الثالث، الكتـــاب الثـــاني، ربيـــع، ١٩٩٣ ، ص١٦٩.

وقد قام الباحث بإعداد استبانه خاصة للمدربين بهدف تعرف مدى احتياجات المدربين من تكنولوجيا التعليم. ثم عرضها على مجموعة من الخبراء في تكنولوجيا التعليم لتحقيق صدق وثبات الاستبانة.

ثم قام الباحث بتطبيق استبانته على عينة من (٢٥) مدربا من العاملين بمراكز محافظة كفر الشيخ لاستطلاع رأيهم لعناصر الاستبانة ثم رصدت التكرارات لهم وحسبت النسب المئوية لاستجابات المدربين توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- **بالنسبة لاحتياجات المتدربين من الأجهزة التعليمية**

كانت الحاجة كبيرة جدا بمستوى ١٠٠% لخمسة أجهزة هي : هي جهاز عرض الشوائح وجهاز عرض الشفافيات ، وجهاز نسخ وتصوير المستندات ، وكاميرا التصوير الفوتوغرافي ، والكمبيوتر الشخصي.

حاجة كبيرة عند مستوى(٩٦%) و(٩٢%) لستة أجهزة : ثلاثة عند مستوى (٩٦%)هي جهاز عرض السينما (١٦ مم) وأجهزة تكبير وضع الصورة الفوتوغرافية، وجهاز تكبير الرسومات والخرائط. وثلاثة عند مستوى (٩٢%) وهي جهاز عرض الصور الشفافة،وجهاز عرض الصور المعتمة، وكاميرا تصوير الفيديو.

حاجة متوسطة بين (٨٨%) و(٧٢%) وهي الإذاعة الداخلية، وجهاز تسجيل برامج الفيديو ومشاهدتها، ثم جهاز التسجيل الصوتي .

وبالنسبة لاحتياجات المتدربين من المواد والوسائل التعليمية

- كانت الحاجة كبيرة جدا عند مستوى (١٠٠%) لثمان مواد ووسائل تعليمية هي: الصور الفوتوغرافية المعتمة الملونة والشفافيات ذات الطبقة الواحدة، والشفافيات متعددة الطبقات والكلام مع المتدربين في محاضرة أو مناقشة، والجداول والرسومات البيانية المرسومة على الورق، والكتابة والرسم على السبورة الطباشيرية، والمذكرات المطبوعة .
- حاجة كبيرة بمستوى (٩٦%) لثلاث مواد ووسائل تعليمية هي:- النماذج التعليمية، والأفلام السينمائية الناطقة ١٦مم، والكلام المكتوب على لوحات تعليمية.
- حاجة متوسطة عند مستوى من (٨٨%) حتى (٦٨%) وهي خمس مواد ووسائل تعليمية هي بالترتيب التنازلي:- صور فوتوغرافية معتمة أبيض وأسود ، وبرامج

مسجلة على فيديو كاسيت ،وكلاهما بنسبة (٨٨%)، أما الشرائح الشفافة (٥×٥) سم بنسبة (٨٠%)، ثم كل من الأفلام السينمائية الصامتة ١٦ مم، والبرامج المسجلة تسجيلاً صوتياً، بنسبة (٦٨%).

- **بالنسبة لما يستخدمونه فعلاً من مواد تعليمية ولهم حاجة للتدريب الجيد عليها**

- وجد أن هناك ثلاثة مواد فوق (٨٥%) هي : البيان العملي بنسبة (١٠٠%) ثم الكتيبات والنشرات بنسبة (٩٦%) ، الندوات العلمية بنسبة (٨٨%)، أما الرحلات العلمية والزيارات الميدانية بنسبة (٨٤%) ، هناك مادتان متوسطتان الحاجة وهما زيارة المكتبات بنسبة (٦٨%) والألعاب التعليمية بنسبة (٥٢%).

وفي ضوء ما سبق من تحديد لاحتياجات المدربين لمهام تكنولوجيا التعليم، أمكن البدء في التدريب وفق أولويات الاحتياجات.

دراسة كيم (Kim,1993)

وأجرى كيم [1](Kim,1993) دراسة لتعرف مدى استخدام كفايات تكنولوجيا التعليم لدى المعلمين الكوريين، ومدى أهمية هذه الكفايات في تطوير التعليم في المدارس الكورية. وبالرغم من تقدير المعلمين لفوائد استخدام تكنولوجيا التعليم، إلا أن الدراسة أشارت إلى عدم وجود كفايات تكنولوجيا التعليم لدى المعلمين، وأن معظم التقنيات المستخدمة هي من الأشرطة السمعية وأشرطة الفيديو.

دراسة النعامنة

وقام النعامنة [2] (١٩٩٤) بدراسة هدفت إلى تقييم مدى استخدام تكنولوجيا التعليم في برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية على مناهج (بترا) في الأردن، واثر هذا الاستخدام على كفاياتهم التعليمية. تكونت عينة الدراسة من(١٠٠) معلم ومعلمة، واستخدم الباحث استبانه مكونة من (٥٣) فقرة موزعة على مجالين: الأول يتعلق بالأساليب والطرق والثاني يتعلق

---

(1) J. Kim; "Instructional technology in Korean Secondary schools Study of Currect Utilization, Needs, Attitudes and Problems". **Dissertation Abstracts International**, 1993, 53(9), p.3181-A.

(٢) حسن محمود النعامنة، حسن محمد: تقييم مدى استخدام التعليم التقنوي في برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية على مناهج بترا ، وأثر هذا الاستخدام على كفايتهم التعليمية. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك، إربد ، ١٩٩٤.

بالأدوات والأجهزة، بالإضافة للآستانة استخدم الباحث ثلاثة أسئلة محددة الإجابة ضمنت في نهاية الآستانة، تتعلق بمدى الفائدة التي حصل عليها المتدرب، وأشارت النتائج إلى أن التقنيات التعليمية استخدمت في برامج تدريب المعلمين بنسب متفاوتة، إذ وجد أن أسلوب المحاضرة وهو الأكثر استخداما في حين أن الحاسوب والفيديو المتفاعل هو الأقل استخداما. ووجد أن استخدام التقنيات التعليمية في التدريب يؤدي إلى تطوير مهارات التخطيط الدراسي, وإجراءات العرض، والتنفيذ، واختيار الأنشطة المناسبة، والتقويم.

دراسة الشهارى

وأجرى الشهارى [1] (١٩٩٦) دراسة للوقوف على مدى مراعاة برامج إعداد معلمي الدراسات الاجتماعية للمبادئ التربوية والنفسية لتكنولوجيا التعليم. تكونت عينة الدراسة من (٢٢) مدرسا في كلية التربية بجامعة صنعاء في اليمن، و(٢٦٤) طالبا يدرسون في الكلية. ولجمع البيانات استخدمت استبانه شملت (١٠١) مبدأ من مبادئ تكنولوجيا التعليم، موزعة على سبعة مجالات هي: الأهداف، والمحتوى، وأنشطة الإعداد، وأساليب التقويم، ودور هيئة التدريس، ودور المتعلم، والبيئة المحيطة بالبرنامج، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- توافر المبادئ التربوية والنفسية لتكنولوجيا التعليم في البرنامج بدرجة ضعيفة.
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين استجابات المدرسين والطلبة على المبادئ التربوية والنفسية لتكنولوجيا التعليم تعزى للجنس.

دراسة يونس (١٩٩٧)

وفي دراسة قام بها يونس [2] بعنوان : " مفهوم مركز مصادر التعلم لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات إعداد المعلمين .

هدفت إلى تعرف آراء أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين والتربية حول مفهوم مراكز مصادر التعلم باعتبارها من أهم التطبيقات العملية لعلم تكنولوجيا التعليم ومدى وضوح المفهوم

---

(١) محضار أحمد الشهارى: مدى مراعاة برنامج معلمي الدراسات الاجتماعية في جامعة صنعاء للمبادئ التربوية والنفسية لتكنولوجيا التعليم ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، ١٩٩٦.

(٢) إبراهيم عبد الفتاح يونس : " مفهوم مركز مصادر التعلم لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات إعداد المعلمين"، مجلة تكنولوجيا التعليم، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، القاهرة، المجلد السابع، الكتاب الثاني، ربيع ١٩٩٧ ، ص ص ١-١٢ .

لديهم، والعقبات التي تحول دون الفهم الصحيح لوظيفة مراكز مصادر التعلم تمهيدا لمواجهتها والعمل على التغلب عليها.

وقد صمم الباحث استبانة لجمع المادة العلمية بعد الرجوع إلى المراجع المتخصصة والبحوث والدراسات السابقة، تضمن ستة عناصر رئيسة هي : تعريف مركز مصادر التعلم ، أهداف مركز مصادر التعلم، وظائف مركز مصادر التعلم ، الموقع المناسب لمركز مصادر التعلم في البيئة التعليمية.

تمثلت عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين بتبوك، وأعضاء هيئة التدريس العاملين بالشبكة التليفزيونية بكلية التربية للبنات بتبوك ، وبلغ حجمها (٨٠) فرداً منهم (٥٠) من غير التربويين ، و(٣٠) من التربويين. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن ٥٠% من مجموع أفراد العينة يتفقون على أن المقصود بمركز مصادر التعلم معمل تعليمي يهتم بتوظيف جميع مصادر التعليم لتحسين التعليم وتطويره، بينما يرى ١٥% أنه مكان يحدث فيه التعلم الفردي والجماعي، وأنه أيضاً مكان لتجريب

الأساليب المتطورة في التعليم والتعلم ، كما يرى ٦,٢٥% أنه ورشة لتصميم وإنتاج الوسائل التعليمية. وأن ٤٣,٧٥% من مجموع أفراد العينة يتفقون على أن الأهداف الرئيسة لمركز مصادر التعلم هي : توفير مصادر التعلم بأنواعها وأشكالها المختلفة ، وتكامل مصادر التعلم لخدمة العملية التعليمية، وتشجيع التعلم الفردي والذاتي ، وتشجيع إنتاج مصادر تعلم محلية، وتنفيذ برنامج تعليمي متكامل يحقق أهداف العملية التعليمية، وتيسير الوصول إلى أي مصدر تعليمي.

كذلك يتبين أن ٧٧,٥% من مجموع أفراد العينة يتفقون على أن الوظائف الأساسية لمراكز مصادر التعلم هي العمل على تحديث العملية التعليمية بتنويع مصادر التعلم، وتحقيق التكامل بين مصادر التعلم المختلفة في الموقف التعليمي وإنتاج مصادر التعلم المحلية وتدريب المعلمين على تشغيل واستخدام الأجهزة وتدريب الطلاب على تحقيق التعلم الفردي والذاتي والعمل على إكساب المعلمين الجدد مهارات التدريس. وأن ٦٢,٥% من مجموع أفراد العينة قد اتفقوا على أن الوحدات المكونة لمركز مصادر التعلم هي : قاعة للمواد المطبوعة، وقاعة للمواد غير المطبوعة، قاعة للأجهزة والأدوات التعليمية،قاعات للدراسة الفردية والمستقلة، قاعات للتدريس المصغر، قاعات للعروض الصوتية والضوئية، وحجرات للأعمال المالية والإدارية والفنية.

وتبين أن ٤٨,٧٥% من مجموع أفراد العينة يتفقون على أن الحد الأدنى للقوى البشرية بمركز مصادر التعلم يتكون من إخصائي تكنولوجيا التعليم، وفني الأجهزة التعليمية، وفني الوسائل التعليمية والمساعد الإداري.

تبين أن ٦٧,٥% من مجموع أفراد العينة قد اتفقوا على أن الموقع المناسب لمركز مصادر التعلم في البيئة التعليمية هو أن يحتل مبنى متميز في مركز المدرسة تحيط به الفصول الدراسية.

دراسة خميس

كما أجرى خميس [١] (١٩٩٧) دراسة لمعرفة واقع تدريب معلمي المرحلة الابتدائية بالسعودية، أثناء الخدمة ، في مجالات تكنولوجيا التعليم، من وجهة نظر المعلمين.

تكونت عينة الدراسة من (١٢١٦) معلماً مدرباً وغير مدرب في (٧١) مدرسة معارف ابتدائية بمنطقة الرياض . وقد صمم الباحث استبانة لاستطلاع أراء المعلمين في بعض القضايا الخاصة بالتدريب ، تتكون من (٣٢) فقرة رئيسة، في جزئيين : الأول عام لجميع مدرسي المدرسة وتضمن بيانات خاصة بالمعلم من حيث المؤهل والخبرة والإعداد التربوي والتدريب على الوسائل التعليمية. أما الجزء الثاني ، فهو خاص بالمعلمين الذين سبق لهم حضور دورات في هذا المجال أثناء الخدمة .

وتضمن أربعة أقسام هي : بيانات خاصة بالدورات ، والإمكانات المادية والبشرية ، وبرنامج الدورة ، والاستفادة منها، والرغبة في المزيد .

وقد كشفت الدراسة عن أهم النتائج التالية:

- وجد نسبة من المعلمين (١٦,٨٦) غير معدين تربوياً مما يستوجب تدريبهم وأن (٧٥,٦) من المعلمين العاملين قد مضى على تخرجهم أكثر من ست سنوات ، مما يستدعي ضرورة تدريبهم في مجالات تكنولوجيا التعليم المستجدة ، وأن نسبة (٤٢,٣٥) من المعلمين حاصلون على مؤهل متوسط (دبلوم) ، مما يستوجب أيضاً تدريبهم في هذا

---

(١) محمد عطية خميس : واقع تدريب معلمي المرحلة الابتدائية بالسعودية، أثناء الخدمة في مجالات تكنولوجيا التعليم، من وجهة نظر المعلمين ، مجلة تكنولوجيا التعليم، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم ، القاهرة، عدد خاص بالمؤتمر العلمي الخامس للجمعية المصرية تكنولوجيا التعليم ، الكتاب الأول ، ١٩٩٧ ، ص ص ٢١١،٢٤٤ .

المجال لعدم كفاية دراستهم السابقة فيها . كذلك أفصحت النتائج أن نسبة المعلمين أثناء الخدمة المدربين في هذا المجال قليل جداً (٧,٩٨%) مما يؤكد قصور البرامج التدريبية .

- أما بالنسبة للجزء الثاني من الاستبانة والخاص بالمعلمين الذين سبق لهم حضور دورات تدريبية في هذا المجال ، تبين أن معظم المعلمين المدربين حصلوا على دورة واحدة فقط في مجال الوسائل التعليمية (٨٣,٥١%) . وأن عدد الدورات التي عقدت لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في مجالات الوسائل وتكنولوجيا التعليم خلال (٣٥) عام هي (١٧) دورة فقط، وأن معظمهم (٧٩،٣٨) حصلوا على دورات مدتها أسبوعان فأقل ، وهي مدة غير كافية لتدريب المعلمين في هذا المجال . وأن أغلب هذه الدورات ليس لها موضوع محدد، وإنما تجمع بين موضوعات مختلفة في مجالات الوسائل وتكنولوجيا التعليم.

وقد أوصى الباحث بضرورة الإسراع في عقد دورات لتدريب المعلمين في مجال الوسائل وتكنولوجيا التعليم ، وذلك بشكل مكثف ومنتظم . كما أوصى بضرورة التخطيط السليم في التدريب لغير التربويين والحاصلين على مؤهلات متوسطة ، وضرورة توفير جميع الإمكانات المادية والبشرية لنجاح هذه الدورات .

نتائج الدراسات السابقة

وقد أفاد الباحث من هذه الدراسات والبحوث لدى إعداده استراتيجية مقترحة قائمة على مدخل الكفايات من أجل تطوير برامج تدريب العاملين في مراكز مصادر التعلم في الأردن في ضوء حاجاتهم التدريبية ، وكذلك الخصائص التي تتميز بها برامج تدريب العاملين في المجال التعليمي القائمة على الكفايات • ولما تضمنته هذه الدراسات والبحوث في مجال تدريب العاملين القائمة على الكفايات . وما توصلت إليه من نتائج في طرق تحديد الكفايات واشتقاقها من حيث:

- تحليل أدوار العاملين في مراكز مصادر التعلم وتسجيل أنشطتهم اليومية التي يقومون بها وتحديدها
- حاجات العاملين في تكنولوجيا التعليم ومراكز مصادر التعلم كمنطلق يجدر بالعاملين في هذه المراكز تعرفها حتى يكونوا قادرين على التعامل معها بنجاح .
- تقدير حاجات العاملين في مراكز مصادر التعلم كأساس لتحديد الكفايات التي يحتاجها العاملون أنفسهم .

- اعتماد نظرية تربوية تحدد الكفايات التي تتفق مع آمال وتطلعات المجتمع الذي يعيش فيه العاملون في مراكز مصادر التعلم ويرغبون في اكتسابها .
- تحديد مستويات الأهداف المتتالية التي يؤمل تحقيقها من تحديد الكفايات التعليمية الأساسية
- مراجعة قوائم الكفايات التعليمية العامة والمتخصصة التي تم إعدادها وتطويرها من قبل الباحثين والقائمين على برامج تطوير المناهج التعليمية .
- مشاركة العاملين في مراكز مصادر التعلم في تحديد الكفايات التعليمية التي يتضمنها البرنامج التدريبي المقترح .
- مشاركة المنتفعين من البرامج التدريبية الخاصة بتدريب العاملين في مختلف المجالات العملية أثناء الخدمة .

وخلاصة القول إن هذه الدراسات والبحوث جميعها سواء التي تناولت تحديد كفايات المعلمين والعاملين في مجال تكنولوجيا التعليم ومراكز مصادر التعلم أو التي تناولت برامج تدريب المعلمين والعاملين في مجال تكنولوجيا التعليم ومراكز مصادر التعليم، تمتاز بالتنوع، وتعدد الأماكن التي أجريت فيها، مما يشير إلى أهمية هذا المنحى ومدى انتشاره في العديد من دول العالم.

يضاف إلى ذلك أن نسبة كبيرة من هذه الدراسات اعتمدت في تحديدها قوائم الكفايات على آراء ووجهات نظر الممارسين للعمل في مجال تكنولوجيا التعليم ومراكز مصادر التعلم. وهي إحدى الطرق الهامة في اشتقاق الكفايات والتي استفاد منها الباحث في دراسته عند اشتقاق الكفايات اللازمة للعاملين الفنيين في مراكز مصادر التعلم في الأردن.

وأخيراً تجدر الإشارة إلى الملاحظتين التاليتين: إحداهما أن نسبة كبيرة من هذه الدراسات قد أجريت في بيئات خارج الأردن، وأن الأمر يستلزم إجراء دراسة خاصة بالبيئة الأردنية لتحديد الكفايات الأدائية الأساسية الواجب توفرها لدى العاملين الفنيين في مراكز مصادر التعلم في الأردن. في الظروف الحاضرة التي يعيشها الأردن كأحد البلاد النامية ذات الموارد الاقتصادية المحدودة.

أما الملاحظة الثانية فتتعلق بالكفايات نفسها إذ ينبغي مراجعتها وتطويرها باستمرار لتنسجم مع التطورات السريعة في مجال تكنولوجيا التعليم وما ينتج عن ذلك من مسؤوليات وواجبات جديدة.

فروض الدراسة

في ضوء ما سبق، فإنه يمكن صياغة فروض الدراسة الحالية على النحو التالي:

١ - توجد ضرورة للكفايات الأدائية الأساسية لدى العاملين الفنيين في مراكز مصادر التعلم في الأردن.

٢ - توجد ممارسة للكفايات الأدائية الأساسية لدى العاملين الفنيين في مراكز مصادر التعلم في الأردن .

٣ - توجد حاجة للتدرب على الكفايات الأدائية الأساسية لدى العاملين الفنيين في مراكز مصادر التعلم في الأردن .

٤ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين الفنيين في مراكز مصادر التعلم في الأردن تعزى لمتغيرات الدراسة(المؤهل العلمي، الخبرة، التدريب السابق) في الحاجة للتدريب على الكفايات لدى كل من :

أ- فنيي التصميم : في مجال أساسيات تكنولوجيا التعليم ، والمختبرات ، والاتصال ، وتصميم المواد التعليمية ، وإنتاج المواد التعليمية ، والحاسوب ، وتشغيل الأجهزة التعليمية .

ب- فنيي الحاسوب : في مجال أساسيات تكنولوجيا التعليم ، والمختبرات ، والاتصال ، وتصميم المواد التعليمية ، وإنتاج المواد التعليمية ، والحاسوب ، وتشغيل الأجهزة التعليمية .

ج - فنيي المختبرات :في مجال أساسيات تكنولوجيا التعليم ، والمختبرات ، والاتصال ، وتصميم المواد التعليمية ، وإنتاج المواد التعليمية ، والحاسوب ، وتشغيل الأجهزة التعليمية.

د - فنيي الإنتاج : في مجال أساسيات تكنولوجيا التعليم ، والمختبرات ، والاتصال ، وتصميم المواد التعليمية ، وإنتاج المواد التعليمية ، الحاسوب ، وتشغيل الأجهزة التعليمية.

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين في مراكز مصادر التعلم قبل وبعد تطبيق الاستراتيجية المقترحة.

الفصل الثالث

التدريب

مفهومه ، أهميته ، وأهم الاتجاهات المعاصرة فيه

- مفهوم التدريب أثناء الخدمة
- أهمية التدريب أثناء الخدمة
- الأهداف التي يرمي إليها التدريب
- الأسس التي يقوم عليها التدريب
- أساليب التدريب المتبعة
- مراحل التدريب
- أهمية التدريب في مجال التقنيات التربوية
- نظام التدريب الحالي المتبع

obeikandl.com

الفصل الثالث

التدريـــب

مفهومه ، أهميته ، وأهم الاتجاهات المعاصرة فيه

مفهوم التدريب أثناء الخدمة

هناك عدة تعريفات لتدريب العاملين أثناء الخدمة وفيما يلي عرض لبعضها:

- يعرف كيس (Case) تدريب العاملين أثناء الخدمة "بأنه كل الحلقات الدراسية والنشـــاطات التي يشترك فيها المعلمون وغيرهم بهدف زيادة معلوماتهم المهنية وميولـــهم ومهاراتـــهم، ويدخل في ذلك جميع الدراسات التي تؤهلهم لدخول المهنة".(١)

- كما يعرفه هندرسون (Henderson) بأنه "كل الأنشطة التي سبق إعدادهـــا وتصميمـــها أساسا لتحسين الأداء المهني".(٢)

- أما كاتز وراثز (Katz and Raths) فقد حددا مفهوم التدريب أثناء الخدمة بأنه "مجموعة من الظواهر يقصد بها مساعدة المرشحين في تحصيل المعرفة والمهارات والاتجاهـــات والنماذج الخاصة بمهنة التدريس".(٣)

- ويعرف روبرت (Robert) التدريب بأنه " كل الأنشطة التي يعايشها المعلمون العـــاملون أثناء خدمتهم، والتي أعدت لكي تسهم في تطوير العمل إلى ما هو أفضل ".(٤)

- في حين رأى هاريس (Harris) أنه " برنامج خاضع لخطة يهدف إلى إتاحـــة فـــرص التعلم لأعضاء هيئة التدريس بالمدارس والكليات، أو أي هيئات تعليمية أخرى بغـــرض تحسين أداء المعلم لواجباته المنوط بها ".(٥)

---

(1) B. Case; " **In-Service Education For Teacher In Tibble "** J.B., Ed. Future of Teacher Education London : Rovltedge and Kegan, Pub. 1971, P.136.

(2) E. Henderson; " **The Evaluation of In-Service Teacher Training** " London, Groom Helm, 1978 , p.12 .

(3) Lilian Katz & James Raths; " Frame working Teacher Education Programs " **Journal of Teacher Education.** Vol. XXXVI, No. II. Nov-Dec.1985, p.9.

(4) Robert Floro; " The Development And Education of An Eclectic In- Service Teacher Training Program " E.d.D.Dissertation. State University of New York At Buffalo, University Microfilms International, 1981, p. 9.

(5) M. Harris; " **.Improving Staff Performance Through In-Service Education Boston** " Allyn and Bacon, Inc, 1980.

- ويعرف الشاعر التدريب بأنه " عملية اكتساب المعارف ، والمهارات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفاءاتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة، وهذا المفهوم ينطبق على جميع مناشط الحياة العصرية للوصول بالمتدرب إلى هذا المستوى من الأداء".(١)

- ويعرف سعادة التدريب بأنه " مجموعة من الدراسات الشاملة، نظرية وتجريبية وعملية، تقدم إلى مجموعة من المتدربين بقصد رفع كفاءتهم الأدائية في مجال مهنتهم، إلى أقصى حد ممكن، تحقيقاً لأحسن عائد، وأفضل مردود، أو بلوغ أهداف خطة تطوير جديدة". (٢)

ويمكن القول بأن جميع التعريفات السابقة تتفق في كون التدريب أثناء الخدمة يهدف إلى التنمية المهنية والنهوض بالكفايات الأدائية ، وهذا الهدف يمكن أن يتحقق من خلال أنشطة عديدة متنوعة مثل : المقررات التعليمية الموجزة، البرامج التدريبية وورش العمل، واللجان، والزيارات وغير ذلك من أساليب التدريب في أثناء الخدمة.

ومن خلال استعراض الباحث لتعريفات التدريب والمعاني والأفكار التي شملها التدريب يمكن التوصل إلى التعريف التالي للتدريب والذي تتبناه الدراسة الحالية :

" التدريب نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيير موجب في سلوك الفرد أو الجماعة ويشمل المعلومات والخبرات والمهارات، وطرق العمل، مما يساعد الفرد أو الجماعة بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية ورفع الكفاءة الإنتاجية، و إحساس متزايد بالأمن والاستقرار المهني والوظيفي وفي رفع مستوى عملية التعلم والتعليم ".

أهمية التدريب أثناء الخدمة

لقد حظي موضوع إعداد العاملين وتدريبهم أثناء الخدمة بالمزيد من اهتمام المسؤولين والمدربين في الأقطار المتقدمة والنامية على السواء، وذلك على أساس افتراض هام، هو أن المتعلم طرف إيجابي في العملية التعليمية ، يشارك بفاعلية وحيوية إلى جانب المعلم، فهو قادر على التعلم الذاتي، وتوظيف خبراته التي يكتسبها ، إذا أحسن المعلم إتاحة الفرص المناسبة لتعليمه ، واتبع أسلوباً يسمح للمتعلم فهم، وتنظيم، واستيعاب المعلومات،والخبرات، ودمجها في بنائه المعرفي، واستخدامها في كل المواقف الحياتية . ونظراً للتطور المستمر والانفجار

---

(١) عبد الرحمن بن إبراهيم الشاعر "أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية"، دار ثقيف للنشر والتأليف،الرياض-المملكة العربية السعودية ، ١٩٩١ ، ص ص ١٠،١١ .

(٢) يوسف جعفر سعادة :" التدريب أهميته والحاجة إليه- أنماطه-تحديد احتياجاته- بناء برامجه والتقويم المناسب له". القاهرة، الدار الشرقية للطباعة والنشر، الطبعة الأولى ، ١٩٩٣، ص ٢٥.

المعرفي فإنه لا يمكن توقع تزويد المعلم بكل ما يحتاج إليه من معلومات ومهارات واتجاهات قبل الخدمة، مهما طالت فترة الإعداد، ومهما كان هذا المعلم كفئا، فلا بد من متابعة تدريبه بشكل مستمر طيلة حياته المهنية ، وبشكل يتكامل مع الإعداد قبل الخدمة، ويكون امتدادا طبيعيا له، بحيث يمكنه من متابعة المستجدات في الميدان التربوي، ومن معالجة أوجه القصور في إعداده الأولي، ويؤدي بالتالي إلى رفع مستوى أدائه وكفاءته ، ويسهم في تطوير العملية التربوية،[١] أو بعبارة أخرى يجب أن ينظر إلى تدريب المعلم على أنها عملية ذات وجهين، وجه يتعلق بالإعداد قبل الخدمة(Pre-service Education) ، وآخر يتعلق بالتدريب أثناء الخدمة(In-Service Education) ، بل يمكن القول إن تدريب المعلم أثناء الخدمة أهم بكثير من إعداده للعمل قبلها.[٢] خاصةً وأن الطلب المتلاحق والمستمر على برامج التدريب أثناء الخدمة هو إلى حد بعيد نتيجة للطبيعة الخاصة بإعداد المعلمين قبل الخدمة، ذلك التدريب الذي يمكن تشبيهه كما يقول برودي (Broudy) [٣] بمثابة وضع حجر الأساس لبناء لم يكتمل بعد لأن إعداد المعلم قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة النمو التي لا بد أن تستمر ما دامت الحياة وما دامت هناك معارف وعلوم وتقنيات جديدة. ومن ثم فقد أضحى التدريب حركة ونشاطاً عالمياً تتجسد فيه فكر التربية والتعليم المستمر مدى الحياة . تلك الفكرة التي نالت درجة من القبول والاتفاق من قبل المختصين والمسؤولين عن شؤون التنمية وتطور المجتمعات، درجة لم تصل إليها أية فكرة عصرية فرضتها ظروف العصر الحالي بمتطلباته الجديدة، والشيء الذي لا خلاف عليه أن التدريب أثناء الخدمة أصبح جزءاً هاماً لرفع مستوى كفاءة العاملين وتحسين أدائهم بغية الوصول إلى درجة عالية من الإنتاجية بأقل التكاليف وأقل الخسائر ، وهذه النتائج قد تكون هي الأهداف من وراء التدريب أثناء الخدمة.

وقد أصبح التدريب، أثناء الخدمة في مجال تربية المعلمين أمراً لازماً لتمهين التربية وزيادة فاعلية العاملين بها، لأنه يفترض بالمعلم أن يكون دائم البحث عن أفضل الطرق لرفع مستواه ، وأن ينظر للتربية والتعليم على أنها عملية مستمرة للتزود من المعرفة والمهارات والمعلومات ومسايرة التطورات في مجال المادة العلمية وطرق التدريس ووسائله الفعالة.

---

(١) رفيقة محمود : تكامل سياسات وبرامج تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثنائها، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، العدد ٢٧، ١٩٨٨. ص ٢٠.

(٢) محمد مسعود الأبيض: " تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الابتدائية" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة عين شمس ١٩٧٦ .

(3) H. S. Broudy; " **In-Service Education Paradoxes and Potentials** " In, Rubin, Louis, Ed In-Service Education of teachers Trends, Process, and Prescriptions, London: Allyn and Bocon, Inc., 1977. P.127

وبذلك يلعب التدريب في أثناء الخدمة دوراً كبيراً في رفع كفايات المعلمين وتحسين أدائهم بل يعد، عنصراً هاماً في استمرار التربية والتعليم لأنه يلبي رغبات المعلم وميوله، ويساعده على اكتشاف قابلياته وقدراته الخبيئة، والتي ما كان لها أن تظهر لولا فرص التدريب ، كما أن التدريب أثناء الخدمة يعزز ثقة المعلم بنفسه وبأدائه،وهو من الأمور التي تساعد على النمو والتقدم في عمله ، وبذلك يعتبر التدريب شرطاً لازماً لإنجاح العملية التربوية، وتحقيق أهدافها المرسومة، كما يعتبر شرطاً أساسياً لإنجاز أية خطة توضع لإصلاح النظام التربوي وتطويره. ولأن التربية مهنة تستند إلى معرفة نظرية متراكمة توجه تطبيقاتها العملية فإن هناك أهمية لتدريب المنتسبين إليها، وتنميتهم مهنياً من خلال تزويدهم بمعارف ومهارات واتجاهات جديدة وإيجابية.

ومما يبرز ويعزز الأهمية التي يحظى بها التدريب أثناء الخدمة:

أ- وجود شكوى عامة من المستويات المتدنية للمعلمين في الكثير من النظم التعليمية وخاصة في البلدان النامية.(١) إضافة إلى وجود اتفاق بين القائمين على تربية المعلمين على أن الطرق التقليدية في إعداد المعلمين قد أصبحت عديمة الجدوى.(٢)

ومن ثم يجب الاهتمام أكثر فأكثر بتدريب المعلمين أثناء الخدمة،كي يتمكن المعلم من اكتساب كافة الكفايات التي تعتبر عصر الحياة التربوية، خاصة الكفايات المتعلقة بالتخطيط للعملية التعليمية، واتخاذ القرار في الفصل الدراسي، تحليل التفاعلات والمعاملات في الفصل.(٣)

ب- هناك افتراض ضمني مؤداه أن مواصلة تعليم المعلمين وتدريبهم يحثهم على الاهتمام لبلوغ أعلى مستويات الأداء المهني.(٤)

ج- كون برامج التدريب أثناء الخدمة تأتي بعد أن يكون المعلم قد عايش وواجه المشكلات الميدانية الواقعية بشكل مباشر.(٥)ومعنى ذلك أن بؤرة الاهتمام كما يقول بوش (Bush) تنتقل من الإعداد قبل الخدمة إلى الإعداد أثنائها. ويضيف " بوش" وهذا يدعو إلى التسلؤل

---

(١) يوسف جعفر سعادة : "تطوير برامج الإعداد المهني لمعلم المواد الاجتماعية"، الكويت، وكالة المطبوعات ١٩٨٦، ص ١٠.

(2) C. Lyn " **An Attitude-Treatment, Interaction Approach to In-Service Teacher Training In** " Rubin, Louise Ed. Op.Cit. P.168.

(3) Ibid. p.172.

(4) Ibid. p.169.

(5) Unisco; " **International Bureau of Education, Educational "** trends in 1970 An International Survey, Paris: Unisco 1970, P. 27.

عما إذا كان الإعداد أثناء الخدمة قد أصبح من الأمور غير المطروقة ؟ ولكن المسألة ليست بهذا الشكل أو ذاك ؛ لأننا بدأنا نفكر في نوعي الإعداد قبل الخدمة وفي أثناء الخدمة ككل متكامل وليس لكل نوع على حدة.(١)

د- لا يتأتى إجراء تحسينات ذات دلالة في مجال التعليم على ما يبدو دون بذل الجهد لإرساء برامج موسعة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في المدارس الابتدائية والثانوية،(ذلك أنه على الرغم من ظهور الوسائل التكنولوجية الحديثة التي أدى استخدامها إلى الحد من الاعتماد على البشر)، إلا أن الحقل التربوي ما زال يعتمد على الأفراد . وبما أن هناك فروقاً بين الأفراد في إدارة المناهج وشؤون المدرسة، فما زال التدريب أثناء الخدمة يتمتع بأهمية وحيوية ملحة.(٢) فحتى لو كانت هيئة التدريس مؤهلة تأهيلاً عالياً وعلى درجة عالية من الكفاءة الشخصية ، فإن هذه الكفاءة تتضاءل بمرور الزمن ما لم يتعلم صاحبها المزيد من المستحدثات في مجال عمله، إذ أن الظروف دائماً تتغير ، وقد يأتي على هذه الكفاءة وقت تصبح فيه قليلة الجدوى وغير ذات أهمية.(٣)

وقد ورد في كتاب فور (Four) وزملائه، توصية تقول إنه ينبغي أن تتغير الطرائق التي يجري بها تكوين رجال التعليم تغييراً عميقاً حتى يصبحوا مربين أكثر من كونهم متخصصين في نقل المناهج المقررة ، وينبغي كذلك أن يتبنى المسؤولون مبدأ تنظيم التكوين على مرحلتين: مرحلة التكوين السريع، تتلوها مرحلة أو حلقات لإتقان المهنة. (٤)

والواقع أن هناك أسبابا عديدة تقف وراء الاهتمام بالتدريب أثناء الخدمة وهي:

١ - الأخذ بمبدأ التربية المستمرة.

٢ - علاج أوجه النقص أو القصور في برامج إعداد المعلمين

٣ - رفع كفاية بعض المعلمين الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد كاف، أو فعال كما هو الحال فيما يعرف " بمعلم الضرورة".

٤ - إدخال مناهج جديدة، أو تبني طرق تربوية حديثة، أو الاستعانة بتقنيات لم يألفها المعلم من قبل.

---

(1) Robert Bushe; " We Know How To Train Teachers Why Not Do So! " **Journal of Teachers, Education,** Vol.28, No.6, 1977,P.5.
(2) Ibid. p.14.
(3) Ibid. p.14.
(4) Edgarfour & Others, " **The World of Education Today and Tomorrow** " Unisco, Paris, 1972, p. 75.

٥ - حدوث تطورات كثيرة في مفاهيم ووظائف وأساليب التدريب أثناء الخدمة. [١]

الأهداف التي يرمي إليها التدريب

يعد التدريب من المحاور الأساسية في تطوير القوى العاملة وتنميتها في أي مؤسسة من المؤسسات ، وهو بالضرورة - يتضمن التعليم- رغم اختلافهما ، حيث يتجه التدريب نحو الوظيفة بالدرجة الأولى، بينما يتجه التعليم نحو الفرد.[٢]

ويهدف التدريب إلى مساعدة الفرد على اكتساب مهارات جديدة متعلقة بعمله، ورفع مستوى الأداء، وزيادة الإنتاجية وتحسينها، وتغيير اتجاهات الأفراد نحو عملهم تغيرا إيجابيا ،[٣] وفضلا عن ذلك يؤدي التدريب إلى مواءمة العامل لعمله ورفع روحه المعنوية، وجعله قادرا على التصرف بحكمة، وتنمية قدراته.[٤] وحتى يؤتي التدريب ثماره المرجوة، لا بد أن يبنى على أساس معين من الإدارة والتنظيم، الذي يعني معرفة أجزاء العمل ومعرفة أجزائه، وتفصيلات وظيفته، وواجباتها، ومسؤولياتها ،وما يتطلبه عمله من خبرات، وقدرات، ومهارات وغير ذلك من المؤهلات. ثم يصمم البرنامج بحيث يعالج نواحي الضعف، ويزيد من كفاءة الفرد، وينمي فيه الشعور بالرضا لإتقانه عمله، وإحساسه بأنه يؤدي عملا له قيمة حقيقية ، وأنه متخصص في جانب معين.[٥]

ونستطيع القول بأن عملية التدريب، لم تأت من فراغ، بل إنها ذات فاعلية في تطوير النظام التربوي، وفي إكساب العاملين الكفايات التعليمية اللازمة لهم، بالإضافة إلى أن هناك غايات معينة من عملية التدريب.

فقد حدد زغرب (Zurub) أربع غايات رئيسة لتدريب العاملين أثناء الخدمة وهي: تطوير مهارات العاملين إلى مستوى مناسب ، ومساعدتهم في تطوير كفاياتهم من أجل مواجهة

---

(١) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، خطة تدريب القيادات التربوية في الوطن العربي، تونس، ١٩٩١.

(٢) محمد أحمد موسى: التربية ومجالات التنمية في الإنماء التربوي، القاهرة، مكتبة وهبة، ١٩٨٥ ، ص ١٤٩.

(٣) إبراهيم عبد الرحمن الطخيس: التدريب والعلاقات الإنسانية، المجلة العربية للتدريب ، المجلد الأول، العدد الثاني، ١٩٨٨ ، ص ٦٥.

(٤) محمد سليمان شعلان وآخرون: الإدارة المدرسية والإشراف الفني، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٦٩ ، ص١٧٠.

(٥) نبيل أحمد عامر صبيح: الأسس الإدارية والتنظيمية لبرامج التدريب مع التطبيق على تدريب المعلمين في الدول العربية، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس،المجلد الخامس، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٧٨، ص ٤١.

بعض المشكلات الخاصة، وتدريبهم على الأساليب التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم الوظيفية، وتهيئة الظروف التي تساعدهم على معالجة مواطن الضعف في المواقف التدريبية.[١]

ويشير برونر (Bruner) إلى أهمية دور المعلم في العملية التعليمية باعتباره أحد المتغيرات الهامة في تحقيق الأهداف التربوية، ويرى برونر أن سلوكيات المعلم تتخذ ثلاثة أشكال رئيسة.[٢]

- **الشكل الأول:** والذي يعتبر فيه المعلم موصلاً للمعرفة، وفي هذا الشكل يتوجب على المعلم أن يكون ملماً بالمادة الدراسية ومتقناً لأساليب تدريسها.
- **الشكل الثاني:** والذي يعتبر المعلم نموذجاً (Model)،وفيه يتوجب على المعلم أن يكون ذا كفاية عالية، وشخصية قادرة على حفز الطلاب وإثارة تفكيرهم.
- **الشكل الثالث:** يعتبر المعلم رمزاً (Symbol) مؤثراً في تشكيل اتجاهات الطلاب وميولهم وقيمهم.

فالمعلم إذن، رمز ونموذج وموصل للمعرفة، وقد يقوم بجميع هذه الأشكال السلوكية في موقف تعليمي واحد، وأيا كان هذا الشكل من السلوك فلا بد من تدريب المعلم على القيام به بكفاءة لما له من أثر في نوعية المخرجات التربوية.

مما سبق ومن غيره يمكن للباحث أن يحدد أهدافا عامة للتدريب منها:

١ - تنمية معرفة العاملين ، ومهاراتهم وقدراتهم، واتجاهاتهم.

٢ - تحسين مستوى أداء هؤلاء العاملين، مما يؤدي إلى رفع كفاءتهم الإنتاجية.

٣ - محاولة تغيير سلوك العاملين لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ، ومستوى الأداء المرجو تحقيقه.

٤ - خلق علاقة إيجابية بين المؤسسة التعليمية وأفرادها.

٥ - العمل على تحسين المناخ العام للعمل في مراكز مصادر التعلم.

---

(1) A. R. Zurub; "An Assessment Of Needs Among Science Teacher" **Dissertation Abstracts International,** vol. 44, No.1, 1982, pp. 28-40.

(2) J. Bruner; " **The Process of Education** " 11th. Edition, Harrar University Press, Cambridge, 1996, p. 88-92

٦ - المساعدة في عملية تخطيط القوى العاملة وتنميتها.[١]

ويتوقف نجاح برامج التدريب أثناء الخدمة على عدة عوامل منها: أن يرتبط التدريب بالعمل، ويوجه إليه، ويفي بحاجاته، وأن يؤكد النمو الذاتي للمتدرب بما يجعله قادرا على مواصلة التعلم، وتنمية مهاراته، وقدراته، واستثمارها بما يفيد مجتمعه.[٢]

ومن هذه العوامل أيضا ، أن يكون التدريب قائما على أساس معرفة الأحوال الحاضرة ، واكتشاف أوجه النقص، والمشكلات العامة، تعرف الجماعة المراد تدريبها من حيث إمكاناتها، واحتياجاتها. ومشكلاتها وتحديد أهداف التدريب، والتخطيط لمواجهة هذه الاحتياجات ومعالجة هذه المشكلات.[٣]

ومنها أيضا تحديد الموضوعات أو المواد التي يتضمنها برنامج التدريب ، وأن تكون مادة التدريب ترجمة صادقة لحاجات المتدرب، واستبعاد الموضوعات غير ذات الصلة بحاجاته[٤] منها أن يكون التدريب قائما على برنامج منظم، ومخطط له ، وأن توضع برامج التدريب على أساس الكفايات اللازم توافرها في المتدرب.[٥]

الأسس التي يقوم عليها التدريب أثناء الخدمة

قدمت الدراسات التي تمت عن التدريب أثناء الخدمة،[٦] عددا من الأسس التي يمكن أن تبنى عليها البرامج التدريبية في أثناء الخدمة ولعل من أهمها:

١ - أن تقوم البرامج التدريبية على ما يستجد في حقل المعارف التربوية.

---

(١) محمد عبد الفتاح ماغي : التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، ١٩٨٦، ص ٧٠.

(٢) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: دراسة جدوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بالبلاد العربية، القاهرة:٢٠-٢٦ إبريل ١٩٧٧ ، ص٥ .

(٣) محمد سليمان شعلان وآخرون: مرجع سابق، ص١٧٧، ١٧٨.

(٤) عمر الجوهري : التدريب الإداري، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، سلسلة العلوم الإدارية، القاهرة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٨٦ ، ص ٢٥.

(٥) المركز القومي للبحوث التربوية: الإدارة العامة للتوثيق والمعلومات: تطوير سياسات خطط تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ضوء خبرات كل من الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا دراسة مقارنة، القاهرة، ١٩٩٠، ص٣٦.

(٦) مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، " تدريب المعلمين أثناء الخدمة في دول الخليج" وقائع ندوة إعداد المعلم بدول الخليج، جامعة قطر، مركز البحوث التربوية، مرجع سابق، ص ص ١٢٩-١٣٠.

٢ - بناء على التغيرات التي تطرأ على المناهج الدراسية.

ولاستكمال الخبرات والمهارات التي تلقاها المعلمون في مؤسسات إعدادهم. ويمكن إضافة إلى ما سبق القول إن عملية التدريب أثناء الخدمة لا بد أن تستند على الأسس التالية:(١)

١ - اعتماد إطار أو نموذج نظري للتدريب

٢ - وضوح وتحديد أهداف برنامج التدريب.

٣ - اعتماد منهج التدريب المتعدد الوسائط.

٤ - المرونة وتعدد الاختيارات في برنامج التدريب.

٥ - توجيه برنامج التدريب نحو الكفايات التدريسية.

٦ - تحقيق البرنامج التدريبي للتوافق بين الأفكار النظرية.

٧ - استمرارية عملية التدريب.

ويضيف فلارو(Flaro)(٢) إلى ما سبق ضرورة إفادة التدريب من نتائج البحوث والدراسات العلمية والتربوية التي يمكن أن تقدم الأسس لبرامج أكثر فاعلية.

أساليب التدريب المتبعة أثناء الخدمة

تختلف أنماط وأساليب التدريب أثناء الخدمة تبعاً للهدف منها فقد تكون:

١ - تأهيلية، ذلك لتأهيل العاملين غير المؤهلين تربوياً.

٢ - تجديدية وذلك لتنشيط العاملين القدامى وتجديد معلوماتهم ومهاراتهم سواء في مجالات التخصص الأكاديمي أو المهني .

أو يمكن تصنيفها كالتالي.(٣)

١ - برامج لتلبية الاحتياجات المهنية (Induction's Needs) وتعقد للمعلمين في بداية انخراطهم في سلك مهنة التدريس وتظهر أهميتها في توفير حد أدنى من التوافق للمعلم الجديد .

---

(١) أحمد الخطيب:" اتجاهات مستحدثة في تدريب المعلمين "، ورقة عمل وردت ضمن التقرير الختامي لتقويم خطط وبرامج تدريب المعلمين، وزارة التربية والتعليم، دولة قطر، ص ٤.

(2) Robert Floro; OP.cit. p.63.

(3) Rolandw Morant; " **In-Service Education Within The School** " London: George Allen & Unwin Publisher LTD., 1981, PP.6-7.

٢ - برامج لتلبية الاحتياجات المهنية الامتدادية (Extension Needs) وتعقد للمعلمين في فترة مبكرة من الممارسة العملية ، كما وأنها قد تعقد في فترة متوسطة من الممارسة العملية أيضا خاصة عندما يبدأ المعلم في تدريس مادة معينة ،أو التدريس لصف لم يعتاد عليه من قبل.

٣ - برامج لتلبية الاحتياجات المهنية الإنعاشية وتأتي هذه البرامج لإنعاش اكتساب المهارات والخبرات الميدانية المتكررة في نفس الوظيفة، ونفس المرحلة ، ومع أنماط متشابهة من التلاميذ كما أنها تعقد في الفترة التي تسبق إعادة توزيع المعلمين على الفصول داخليا أو عند توزيعهم على مدارس أخرى غير التي كانوا يعملون بها.

٤ - برامج لتلبية الاحتياجات المهنية التحويلية (Conversion NEEDS) وهذه البرامج تعقد في فترة توقع الحصول على ترقية أو في الفترة التي تسبق سن التقاعد.

أما بالنسبة لأساليب التدريب المتبعة أثناء الخدمة فيمكن تقسيمها إلى:[١]

١ - أساليب العرض أو التدريب النظري:

وهذه تشمل المحاضرات والندوات واللقاءات والنقاش.

٢ - أساليب التدريب الميداني.

وهذه تشمل الدروس التدريبية والمشاغل (Work Shops) والدورات المصغرة (Mini-Courses)، ودراسة الحالات(Case Studies) ، ولعب الأدوار (Role Plying) وقوافل التدريب المتحركة.

٣ - أساليب التدريب الذاتي

وهي تشمل التدريب عن بعد، والتدريب بالمراسلة، استخدام التلفزيون في التدريب ، التعليم المبرمج، واستخدام الحقائب أو الرزم التعليمية والوحدات النسقية التدريبية.

مراحل التدريب

تتطلب عملية التدريب المتكاملة العناصر والخطوات التالية:

---

(١) مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة، وقائع ندوة إعداد المعلم بدول الخليج العربي، مرجع سابق، ص ص ٥٢-٥٣.

١- البحـــــــث

وتشمل تحديد مصادر التدريب المتاحة، ووسائله، وأساليبه ومناهجه، وأنماطه. كما تتضمـــن حصر واختبار المواد المنشورة والمطبوعة ، والاتصال بالمؤسسات التي تستخدم طرقـــا فعالـــة للتدريب ، والمشاركة في المؤتمرات المتعلقة بالتدريب.

٢- التحليـــــــل

ويشمل تحديد الاحتياجات التدريبية، و السلوك، والأداء المستهدف، والأعمال التي صمم مـــن أجلها التدريب، والمتدربين المستهدفين ، والتكاليف ، كما يشمل التحليل، وتحديد معايير التدريـــب والجدوى الاقتصادية والجدول الزمني للخطة.

٣ - التصميـــــــم

ويشمل وضع خطة التدريب ، إعداد مناهج التدريب، اختيار أســـاليب التدريـــب وأنواعـــه، وبرامجه، كما يشمل اختيار الاستراتيجيات والوسائل التي يجـــب اســـتخدامها ليتحقـــق التغيـــير المستهدف في السلوك ليلائم معايير خطة التدريب، وتصميم وإنتـــاج مـــواد تدريبيـــة ملائمـــة لمواصفات الخطة.

٤ - التنفيـــــــذ

ويشمل إدارة الأنشطة والفعاليات التدريبية بكفاءة، والمحافظة على نظام التدريـــب، ووضـــع الخطة موضع التنفيذ. ويشمل أيضا توفير المدربين، وتنسيق ومراقبة ســـير التدريـــب، إعـــداد التقارير عن سير التدريب وعن المتدربين ومصممي البرامج. كمـــا يشـــمل حفـــظ الســـجلات الضرورية والعناية بالمواد المرجعية والتوثيق والقيام بالاتصالات اللازمة مع الأطراف المعنية.

٥ - التقييـــــــم

ويشمل تقييم الأداء التدريبي، تقييم فاعلية البرامج والنظام، تقييم المدربين والمتدربين، تقنيـــن أهداف التدريب وبرامجه وأساليبه.[١]

---

(١) تيسير الدويك :" التدريب التربوي ، مقوماته، وآفاقه، المركز الإقليمي لتدريب القيادات التربوية في البـــلاد العربية، الأردن، عمان، اليونسكو، ١٩٨٥، ص٤٠ .

أهمية التدريب في مجال التقنيات التربوية

يعتبر التدريب في مجال التقنيات التربوية من المرتكزات الأساسية في العملية التعليمية التعلمية تخطيطا وتصميما وأداء.

وتظهر الحاجة إلى التدريب في مجال التقنيات التربوية في الأردن، إذا وضعنا في اعتبارنا قصور الإمكانات، وقلة البرامج التدريبية على إنتاج واستخدام " التقنيات التربوية" عندنا، نظرا لحداثة الخطط التي تستهدف تطوير التعليم من جهة، والتطورات المتلاحقة في تكنولوجيا التعليم واستخدامها من جهة ثانية وهذا القصور يعد من المشكلات الرئيسة في التربية، التي تعمل وزارة التربية والتعليم على حلها.

ويهمني في هذا الصدد أن أقترح في ضوء هذه الحاجة تحديد طبيعة التدريب في مجال التقنيات واستخداماتها وتزويد العاملين بالمعارف والاتجاهات والخبرات اللازمة لتنمية واختيار وإنتاج نماذج من مواد الاتصال بالوسائل والطرق الملائمة لتعزيز العملية التعليمية التعلمية ، وتحسينها، والارتقاء بمستوى الأداء التعليمي على أسس علمية سليمة، وذلك بشكل مستمر ومتطور.

وتأسيسا على ما تقدم، يمكن تحديد الإطار العام للتدريب في هذا المجال المتخصص، في أنه " سلسلة من البرامج النظرية والتطبيقية، تتيح الفرص المتتابعة لمجموعات من العاملين في مجال التقنيات التربوية للتدريب على إعداد واستخدام وتقويم نماذج من الوسائل التي تدعم العمليات على اختلاف مناهجها وموضوعاتها ونوعياتها".وعلى ذلك يمكن للباحث أن يحدد أهداف البرامج التدريبية في التقنيات التربوية بالآتي:

١ - تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات والخبرات التي تتصل بالأسس العلمية والعملية الخاصة باختيار وإعداد واستخدام مختلف نماذج التقنيات التربوية، في موضوعات تعليمية مختلفة .

٢ - إعداد وإنتاج مجموعات مختارة من التقنيات التربوية، تلائم عينات منوعة من المناهج التعليمية المقررة على مختلف المراحل التعليمية وتناسب الإمكانات المتاحة، والظروف الحضارية لكل بيئة.

٣ - تقوية أو خلق الاتجاهات الإبداعية و الإبتكارية لدى المتدربين،وتشجيعهم علـــى تصميـم نماذج مستحدثة في التقنيات التربوية أو تطوير استخدام تقنيات أخرى معروفة باســتحداث وظائف جيدة لتلك التقنيات لخدمة أغراض تعليمية معينة.

٣ - تدريب العاملين في تقييم التقنيات المنتجة، باستخدام شتى وسائل التقييم وأدواته وأنواعه.

٤ - ملاحقة التغيرات التكنولوجية في مجال التقنيات التربوية عن طريـق الـبرامج التدريبيـة المستمرة التكميلية والتجديدية.

نظام التدريب الحالي المتبع

يبذل الأردن جهودا كبيرة للحاق بركب التطور السريع ، عن طريق تنفيذ المشاريع التنمويـة وهو في سبيل ذلك يحاول توفير الكوادر البشرية المدربة، أكاديميا، ومهنيا، لتتمكن من الإســهام في تنفيذ مختلف مشاريع الخطة التنموية . وهذا ما يدفع الأردن ، لأن يتخذ من التربية، وســيلة لتحقيق تنمية شاملة تتنــاول مختلف جوانب المجتمع ، وهو أمر يتطلب ربط التربيـــة بالحيـاة. ومن هذه المنطلقات حرصت السياسة التربوية في الأردن، على الربط بين التعليـم، ومتطلبـات التنمية الاقتصادية، والاجتماعية. إذ أن رفع المستوى التعليمي ، والثقافي ، للكـوادر البشـرية ، يعتبر عاملا فعالا في دفع التنمية الاقتصادية ، والاجتماعية، عن طريق تحســين الأداء وزيـادة الإنتاج.

وتتطلع وزارة التربية والتعليم إلى التحسين والتطوير المستمرين في عملية إعداد المعلميـن، والكوادر البشرية الأخرى قبل الخدمة وتأهيلهم، وتدريبهم أثناء الخدمة، في ضوء ما يستجد فـي مختلف حقول المعرفة من جهة، وفي ضوء ما يطرأ مـــن تغيـيرات علـى حاجـات الطلبـة والمدرسين، بسبب التغيير الذي يشهد المجتمع من جهة أخرى. ولهذا استحدث قســم للتدريـب التربوي في الوزارة لإتاحة الفرصة أمام جميع العاملين في وزارة التربية والتعليم، كي يحققـوا مزيدا من النمو المهني وذلك عن طريق عقد دورات تدريبية داخـل الأردن أو خارجـه، إلا أن التدريب وبالشكل القائم حاليا لم يحل المشكلة وذلك للأسباب التالية:

١ "عدم ارتكاز برامج التدريب الحالية على مهارات، وكفايات محددة، يحتاجـها المتدربـون في الميدان. وترتبط بالمواقف التعليمية بصورة فعلية .

٢ - اعتماد برامج التدريب الحالية على الإطار التقليدي في اختيار المتدربين، إذ يتم ترشيح المتدربين في أغلب الأحيان بصورة غير مدروسة لا تراعي رغباتهم وحاجاتهم وظروفهم.

٣ - اعتماد أساليب وأنشطة تقليدية في برامج التدريب الحالية، ترتكز في معظمها على المحاضرات والمناقشات العامة.

٤ - خلو برامج التدريب الحالية من تقويم مدروس مبني على اختيارات محددة، تقيس مدى ما اكتسبه المتدرب في نهاية البرنامج من كفايات ومهارات.

٥ - عدم وجود حوافز معينة في برامج التدريب الحالية، الأمر الذي يقلل من أهميتها وفعاليتها.

٦ - افتقار برامج التدريب الحالية إلى عنصري التكامل،والمتابعة، بشكل يحقق تناسق الخبرات التي يتوقع من المتدربين اكتسابها خلال التحاقهم ببرامج التدريب المختلفة أثناء عملهم". وكذلك عدم اتصال أو تكامل برامج التدريب هذه ببرامج الإعداد قبل الخدمة[١]

٧ - عدم وجود استراتيجية واضحة المعالم، لتدريب العاملين في مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة، توضح فلسفة عمليات التدريب الضرورية، ومعالمها النابعة من حاجاته في ضوء ما يناط به من مسؤوليات ، وما يتحتم عليه القيام به من أدوار في العملية التربوية المتجددة بتجدد العصر.

٨ - افتقار سياسة التدريب إلى الشمول في معالجة حاجات التدريب، ومتطلباته، وضمانات نجاحه، وفعاليته، واعتمادها على المعالجة الجزئية لعمليات التدريب.

٩ - إغفال الجانب الأدائي التطبيقي في برامج التدريب الحالية، حيث تعتمد على الجانب المعرفي مما يضعف نواتج التدريب، ويؤثر على تحقيق أهدافه المرجوة.

١٠ - عدم تعرف حاجات المتدربين قبل إعداد برامج التدريب، في معظم الأحيان، وإن أخذ في الحسبان، فإنه لا تتبع أساليب علمية في رصد الحاجات التدريبية وتقديرها.

١١ - عدم مسايرة التدريب للتطورات العلمية والتربوية الحديثة، فضلا عن عدم إشباعها حاجات المتدربين إلى التطبيق، وشعورهم بأن التدريب لا يضفي جديدا إليهم.

---

(١) وزارة التربية والتعليم: مديرية التأهيل التربوي والتدريب، ورقة عمل مشروع تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة، عمان، ١٩٩٦ ، ص ص ١-٣ .

١٢ -من كل ما تقدم، تتضح أهمية التدريب- بصفة عامة وأهدافه، وأهمية التدريب في مجـــال التقنيات التربوية بصفة خاصة. وتتضح كذلك أهمية تحديد الحاجات التدريبية للعاملين فـــي مراكز مصادر التعلم، بوصفهم الفئة المستهدفة من التدريب.

obeikandl.com