

البحث السابع :

منظومة التربية العملية بكلية التربية جامعة الزقازيق: الممارسات
الحالية والتصور المقترح

إعداد :

د / أسماء محمد حسن عبد المجيد
مدرس المناهج وطرق تدريس العلوم
كلية التربية جامعة الزقازيق

obeikandi.com

” منظومة التربية العملية بكلية التربية جامعة الزقازيق : الممارسات الحالية والتصور المقترح ”

د / أسماء محمد حسن عبد المجيد*

• مستخلص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الواقع الحالي لمنظومة التربية العملية بكلية التربية جامعة الزقازيق، ومن ثم تقديم مقترحات التطوير. ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بإعداد الأدوات الآتية في ضوء المعايير القياسية الأكاديمية لخبرجي كليات التربية من حيث معايير كل من (التخصص . والمسئولية المهنية . التربية . والقدرة الشخصية) التي تم وضعها من قبل مشروع تطوير كليات التربية عام ٢٠٠٥ : استبيان تقييم الطلاب المعلمين للتربية العملية . واستبيان تقييم أعضاء هيئة التدريس للتربية العملية. وتكونت عينة البحث من عدد (٣١٦) طالب وطالبة من (الفرقة الرابعة بكلية التربية جامعة الزقازيق . دبلوم عام التفرغ)، وعدد (١٨) عضو من أعضاء هيئة التدريس مشرفي التربية العملية. نتاج الدراسة: من خلال تقييم كل من الطلاب المعلمين . وأعضاء هيئة التدريس مشرفي لفترة التربية العملية اتضح أن المتوسط العام للممارسات الخاصة بتدريب الطلاب قبل وبعد النزول للتربية العملية تتم في المستوى المتوسط. واقترحت الدراسة عدد من المقترحات منها: إعداد خطة هادفة محددة وواضحة لمنظومة التربية العملية بكافة عناصرها. وإنشاء مركز متخصص للتربية العملية يضم مجموعة من أعضاء هيئة التدريس يتولى إعداد الخطة والتنسيق بين المشرفين والطلاب ويعالج مشكلات التربية العملية. وإطالة فترة التربية العملية. ويفضل إضافة سنة خامسة للتدريب بحوافز مادية. وإعداد دليل شامل للتربية العملية لكل من الطلاب المعلمين وفقاً لمرحلة تدريبهم ودليل تنظيمي لعمل المشرفين. وإعداد أدوات مقننة لتقييم منظومة التربية العملية ككل. وتنفيذ مشروع التخرج من خلال التربية العملية.

Practical education System at the Faculty of Education, University of Zagazig : current practices and visualization proposed

Dr/ Asmaa Mohammad Hassan Abdul Majeed

Abstract

The present study aims to identify the reality of the current system of practice education at the Faculty of Education, University of Zagazig, and then submit development proposals. To achieve this, the researcher prepared the following tools in light of the academic standards for graduates of colleges of education in terms of the standards of (specialization - and professional responsibility - education - the ability and personal) identified by FOEP 2005:- A questionnaire for assessing students' teacher practical education.- A questionnaire for assessing faculty members for practical Education. The sample consisted of a number (316) students from each of (fourth year of faculty of education students - General Education Diploma), and number (18), a member of the faculty supervisors practical education. The results of the study demonstrated through the assessment of each of the student teachers - and faculty supervisors for a period of practical education

* مدرس المناهج وطرق تدريس العلوم بكلية التربية جامعة الزقازيق

turned out to be an average year for practices for the training of students before and after the descent of the breeding process is done at the middle level .The study suggested a number of proposals, including:- Preparation of a plan targeted specific and clear system of practical education in all its elements.- The establishment of a specialized center for the practical education, including a group of faculty members who should prepare the plan and coordination between supervisors and addresses the problems of practical education .- Prolonging the education process.Preferably add a fifth year of training with financial incentives.- Prepare a comprehensive guide to the practical education for both students and teachers, according to the stages of training and organizational guide to the work of supervisors.- Preparation of standardized tools to assess the practical education system as a whole.- Activating the graduation project through practical education.

• مقدمة البحث :

في ظل الشكاوى المستمرة من انهيار العملية التعليمية بمصر والتي تجسدت في تدني مستوى الخريج على كافة المستويات وكافة المراحل التعليمية. والحصول على مستويات متأخرة عالميا في كافة الاختبارات والمقاييس التي تطبق على مراحل التعليم العام. وآراء الخبراء والعلماء عن فشل المنظومة التعليمية في مصر والتأكيد على أهمية تطويرها. ونتائج العديد من البحوث والدراسات. وهروب الكفاءات العلمية. والتسرب التعليمي. وغياب البيئة المدرسية الجذابة. وتفشي الدروس الخصوصية والاعتماد عليها بشكل كامل. وغياب التقديس المدرسي والاتجاهات الإيجابية نحوها. وغياب التفاعل المدرسي والجامعي المنتج. وغياب الأيدي العاملة الماهرة، ... الخ.

وإذا كنا بحاجة إلى مخرجات تعليمية عالية الجودة فلا بد أولاً من مراجعة مدخلات أنظمتنا التعليمية من بيئة مدرسية محفزة وأمنة، معلم من حيث إعداده وتأهيله وتطويره أدائه المستمر واحتياجاته المادية والمهنية، ومناهج دراسية حديثة ومتطورة ومطورة لمهارات وقدرات المتعلمين، وتجهيزات تلائم المناهج وتحقق الأهداف المطلوبة وأمن وأمان مجتمعي.. الخ. ورغم من أهمية تلك المدخلات، يظل المعلم الناجح هو واضع الأساس لنجاح أصحاب المهن المختلفة فيمرور الزمن كثيرا ما يجد المعلم أبنائه من التعليم منهم الطبيب، والصيدلي، والمهندس، وزميل المهنة، والتاجر، والبائع، والعالم، ... الخ. فالمعلم الناجح صاحب الفلسفة التعليمية الواضحة يستطيع خلق بيئة تعليمية خلقة محفزة لطلابه، يستطيع توفير الأمن النفسي لطلابه، يستطيع تقديم أحدث المناهج بأحدث الطرق لحرصه على النمو المهني الذاتي، يستطيع بأبسط المواد المتوفرة في البيئة وبمعاونة طلابه على إعداد العديد من الوسائل وتشجيع طلابه على الحوار والإبداع فيمكن أن نقول المعلم هو العصا السحرية لإصلاح أنظمتنا التعليمية بشكل كبير.

وإذا كان للمعلم الأثر الكبير في بناء الأجيال، فإنه من الأولى أن نولي اهتماما فائق الأهمية بإعداده وتأهيله وتدريبه واكسابه كل ما يلزمه لصقل معارفه ومهاراته واتجاهاته وجعلها في الإطار السوي الصحيح. وأيضا الإهتمام

بدخله المادي وتوفير حياة كريمة له، ومراعاة أنه يلبي جميع احتياجاته حتى لا ينصرف عن الإهتمام بصقل مهاراته وزيادة معارفه إلى البحث عن كيفية زيادة دخله.

ولكن بالنظر للواقع الحالي فقد وجد (محمد نصر، ٢٠٠٩، ٢٣ - ٢٤) أن هناك قصورا في مخرجات العملية التعليمية ومن أهمها الخريج نتيجة عدة عوامل من بينها قصور إعداد المعلم الذي ينعكس أثره في ضعف أدائه في جميع مراحل التعليم وقد رصد الواقع الحالي في إعداد المعلم في النقاط التالية:

« قصور إعداد المعلم بوجه عام من حيث (الأهداف . برنامج الإعداد . استخدام تكنولوجيا التعليم).

« تعدد نوعيات من يعملون بمهنة التدريس حيث يوجد حوالي ٦٠ . ٦٥٪ من المعلمين غير مؤهلين تربويا.

ويرى (يس قنديل، ٢٠٠٠، ص ٢٢٩) "أن السبب في تخريج هذه النوعية السيئة من المعلمين، ليس في نقص ساعات أو مقررات الإعداد المهني، ولكن سوء التعامل مع هذه الساعات والمقررات. فعلى الرغم من أن الإتجاهات المعاصرة في التعليم تهتم بمبدأ وظيفة المعرفة، أي توظيف المعلومات النظرية التي يدرسها المتعلم في مواقف واقعية أو حياتية، بكتشف من خلالها أهمية المعرفة ودورها في الحياة اليومية، فإن الطالب المعلم لا يشعر بأهمية أو وظيفة كثير من المعلومات التربوية التي يدرسها ويسمعها من أساتذته في المحاضرات، بل إن كثيرا من أساتذة التربية لا يعملون بما يقولون، وبذلك يفتقد الطالب المعلم القدوة ويفتقد الثقة فيما يسمعه من نصائح وإرشادات".

وفي ضوء ارتباط جودة العملية التعليمية ارتباط وثيق بجودة المعلم، وانطلاقاً من أهداف كلية التربية المتمثلة في: أهداف كلية التربية بجامعة الزقازيق من موقع: (<http://www.foe.zu.edu.eg/ahdaf.html>)

« إعداد حملة الثانوية العامة، وخريجي المعاهد والكليات الجامعية المختلفة لمهنة التعليم.

« رفع المستوى المهني والعلمي في ميدان التربية والتعليم.

« إعداد المتخصصين في مختلف النواحي التربوية.

« الإسهام في تطوير الفكر التربوي بنشر الاتجاهات التربوية الحديثة.

« تبادل الخبرات والمعلومات مع الهيئات والمؤسسات التعليمية والثقافية المصرية والعربية والدولية، والتعاون معهما في معالجة القضايا التربوية المشتركة.

« تقديم المشورة الفنية في مجالات التخصص المختلفة.

« حل المشكلات التربوية والتعليمية في البيئة المحلية وفي المجتمع بوجه عام، وكذلك تطوير العمل التربوي.

« إجراء البحوث والدراسات في مجالات التخصص التربوية المختلفة بالكلية.

فإن هذا يتطلب في المقام الأول تقييم جميع مسارات الإعداد بكليات التربية تمشياً مع مشروعات التطوير التي تقوم بها الدولة لنرى مدى ما تحقق منها، وانعكاس ذلك على تحسن مستوى خريج كليات التربية ومراجعة ما لم

يتحقق وتحديد أوجه القصور بدقة والوقوف على أسباب ذلك وأسباب البعد بين كليات التربية والمجتمع المحلي.

وانطلاقاً من كون المعلم أهم مخرجات كليات التربية وأعظمها تأثيراً في المجتمع، قد توالى النداءات كثيراً مطالبة بأهمية تطوير أداء المعلم والارتقاء به بما يتناسب مع متطلبات العصر الحالي وما يصاحبه من انفجار معرفي والتي يجب أن يلم الإنسان بها حتى يستطيع مواكبة متغيرات العصر والتأقلم معها.

فمن السهل إعداد المناهج المتطورة، وأساليب التقويم الحديثة ولكن كل هذا سيكون دون جدوي إن لم يستخدم من قبل معلم ماهر قادر على توظيف كل ذلك في خدمة العملية التعليمية.

ولابد دائماً أن نسأل أنفسنا كمسئولين عن إعداد مربي الأجيال ما مواصفاته هل هو المعلم الروتيني الذي أهله مجموعته في الثانوية العامة للالتحاق بكلية التربية أو خريج أحد الكليات التي تدرس مقررات أكاديمية تناسب عمله كمعلم لمادة ما. أم هو المعلم المادي الذي يستغل مهنة التدريس لجمع المال أم المعلم النموذجي المحب لمهنة التدريس، والمؤمن برسالة المعلم ودوره الفعال في المجتمع، والواعي بمكانة المعلم وأهميته والمتمكن من مادته الدراسية والمثقف المتابع لكل جديد في مجال تخصصه.

فلا يغفل أحد جوهر الدور الذي يقوم به المعلم ومدى تأثيره في طلابه وفي العملية التعليمية بأكملها، ونقص المعلم هنا هو المعلم على مختلف المستويات والدرجات فكل من يقوم بتعليم مهارة أو إيصال معلومة أو نقل ثقافة أو تعديل سلوك أو تحسين خلق لأحد في عصر تآكلت فيه العديد من الأخلاق وساءت فيه السلوكيات، بدءاً من معلمي رياض الأطفال وحتى المعلم الجامعي ولا يغفل معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

ويقع على عاتق كليات التربية مسئولية إعداد المعلم بكافة جوانب الإعداد وهذا ما تتقاسمه أقسام الكلية الخمس المتمثلة في (قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم . قسم أصول التربية . قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية قسم علم النفس التربوي . قسم الصحة النفسية). ولكن التساؤل المطروح هل يتم هذا الإعداد بتكامل وتعاون بين الأقسام الخمس أم كل قسم يقدم ما يراه مناسباً دون الاهتمام بالنظرة التكاملية للإعداد. فالمعلم في عمله لا يتجزأ فالموقف التدريسي يتطلب معلماً على مستوى عالي من الكفاءة، معلماً ناجحاً بكل ما تحمله الكلمة من معانٍ، "فأدوار المعلم متعددة ومتنوعة ولم تكن قاصرة على نقل المعلومات والمعارف والمهارات فقط بل تعددت، حيث يمكن تحديد أبرز أدواره في الآتي: (سعد المقرم، سميرة بريك، ٢٠١٠، ٤٧)

- « تربية شخصية المتعلم من جميع جوانبها
- « ترسيخ قيم المجتمع وخدمته.
- « مواكبة التطورات العلمية المختلفة.
- « تعديل وتحسين وتطوير المناهج العلمية.
- « تطوير الإدارة التربوية الحديثة.
- « حافظ للنظام وموجه للعملية التعليمية.

« مثل أعلى لطلابه. »

وقد حدد (Beth Lewis, N.D) ست صفات للمعلم الناجح تمثلت فيما يلي:
 « الصفة الأولى: المعلم الناجح هو من يعقد العزم على الوصول بأداء طلابه لتحقيق مستويات عالية من التوقعات، فالمعلم الناجح يتوقع إنجازات عالية من طلابه ولا يقبل بأقل من ذلك، ففي مجال التعليم، التوقعات تشكل نبوءة تحقق ذاتها، فعندما يعتقد المعلمون أن كل طالب بل وجميع الطلاب يستطيعون التحليق لأبعد من حدود الخيال، فإن ذلك يشعر الطلاب بالثقة ويشجعهم للعمل مع المعلمين لتحقيق تلك التوقعات على أرض الواقع.

« الصفة الثانية: المعلم الناجح يفكر إبداعياً، فالمعلم الناجح هو من ينطلق بتفكيره خارج الفصل الدراسي، وخارجاً عن القاعدة. إنها قفزة خارج جدران الفصول الدراسية واصطحاب طلابه معه بقدر الإمكان. فالمعلمون أصحاب المستويات العالية من النجاح يحولون فصولهم لخبرات مثيرة وثابتة في أذهان الطلاب لا تُنسى. فهم يسلكون الطرق التي تتيح لطلابهم التطبيق الفعلي لعالم المعرفة، منتقلين بالتعلم لمستوى نالي مكتظ بالعمل، والتفكير الحسي، الغير متوقع، مع التوجيه.... ثم سيكون على الطريق الصحيح.

« الصفة الثالثة: المعلم الناجح متنوع وحساس، فأفضل المعلمون هم من يعيشون خارج احتياجاتهم الخاصة ويشعرون باحتياجات الآخرين بما في ذلك الطلاب، وأولياء الأمور، والزملاء، والمجتمع. إنه التحدي لأن كل فرد يحتاج شيئاً مختلفاً، ولكن المعلمين الأكثر نجاحاً هي سلاطة خاصة الذين يلعبون العديد من الأدوار في يوم محدد بكل سيولة ونعومة، وفي نفس الوقت يظلون أوفياء لأنفسهم.

« الصفة الرابعة: المعلم الناجح فضولي، وواثق، ومتطور: فالجميع على علم بالمعلمين الكسالى، الساخرين، منخفضي النشاط، والذين يظلون مراقبون للساعة حتى ينتهي الوقت أكثر من التركيز في اهتمامهم بطلابهم، وهذا ما لا يجب فعله. وفي المقابل، فالمعلمين الذين نعجب بهم كثيراً هؤلاء المجددين دائماً لطاقتهم ويسعون لتعلم الأفكار الجديدة من المعلمين الأصغر سناً، ويشعرون بأنهم ليسوا مهتدين من قبل استخدام وسائل جديدة لتسيير الأمور، وفهم أن لديهم مبادئ أساسية وقوية، ولكن ما تزال تتطور مع تغير الأزمنة.

« الصفة الخامسة: المعلمون الناجحون هم بشر لا يتسمون بالكمال: فالمربون الأكثر فعالية يجلبون ذواتهم بالكامل للعمل، فهم يحتفلون بنجاحات الطلاب، يظهرن التعاطف مع كفاح الآباء، يروون قصص من حياتهم الخاصة والضحك على أخطائهم وتبادل ألغاز فريدة من نوعها، ولا خوف من أن يكون المعلم يتسم ببعض الإخفاقات أمام طلابه. فالمعلم الناجح يفهم أن دوره ليس مجرد تقديم المناهج الدراسية بل هو قائد ملهم والذي يظهر لطلابه كيف ينبغي أن يتصرف في جميع مجالات الحياة وفي جميع أنواع الحالات، فأكثر المعلمين نجاحاً قد اعترف بأنه لا يعرف الإجابة، فالمعلمون الناجحون يعتدرون عند الضرورة ويتعاملون مع الطلاب بكل احترام.

« الصفة السادسة: يؤكد المعلمون الناجحون على المتعة في التعلم وفي الحياة فالمعلمين الأكثر نجاحاً هم من يخلقون جو من المرح أثناء التعلم الجاد

ولايخافون من الوصول للسخافة لأنهم يمكنهم العودة بانتباه التلاميذ للدرس مرة أخرى بمجرد نظرة صارمة أو تغيير نبرة الصوت، فالجانب الإنساني للمعلم أثناء تقديم النماذج للطلاب يمكنه من كل من إدخال المتعة وإنجاز التعلم.

وأكد (غازي المطري، ٢٠١٠) في بحثه على أنه عند إصلاح أو تطوير أي نظام تعليمي فلا بد من الاهتمام بإعداد المعلم إعدادا جيدا كونه أحد أهم المدخلات التعليمية وأهم مكونات العملية التعليمية، حيث يمثل المعلم عاملا مهما في نجاح المنهج في تحقيق أهدافه، ومن هنا أصبح إعداد المعلم وتدريبه ضرورة ملحة، فالعملية التعليمية لا يمكن أن يتحقق لها النجاح إلا من خلال معلم يتمتع بدرجة عالية من الكفاءة والإتقان، وفي ضوء الزيارات الميدانية التي قام بها الباحث لعدة سنوات وملاحظة الأداء التدريسي لبعض الطلاب المعلمين تخصص علوم طبيعية تبين وجود قصور في أداء بعض الطلاب المعلمين في المهارات التدريسية الأساسية والفرعية اللازمة لتدريس العلوم، والتركيز على أساليب التدريس التقليدية وإهمال استراتيجيات التدريس الحديثة، مما دفعه لإعداد برنامج تدريبي يقوم على استراتيجيات التعلم الحديثة كاستراتيجيات التعلم النشط لتطوير الأداء والمهارات التدريسية للطلاب المعلمين من خلال العملية التعليمية.

ومن المؤكد أن ما ينطبق على معلم التربية العلمية فهو ينطبق على جميع المعلمين حيث يتم الإعداد بنفس المكان، وبنفس الأسلوب، وبالتالي فكل أوجه القصور السابقة تنسحب بالتأكيد لمعلمي جميع التخصصات الأخرى.

فمفهوم المعلم المعاصر يتطلب تغيير النظر لمفهوم إعداده ليوكب متطلبات العصر الحالي، وهذا ما نادي به التربويين من أمثال (محمد نصر، ٢٠١١، ٣٥-٣٧) والذي يؤكد على أهمية تحديد مفهوم التربية العلمية حاليا لتحديثه مستقبلا لأسباب عدة منها:

« قصور (المخرجات . إعداد المعلم . تحقيق جودة التعليم . قصور الارتباط بالبيئة . قصور الارتباط بمشكلات المجتمع) .
« ضعف الجانب الأخلاقي السلوكي.

وأكد (محمد نصر، ٢٠١٠، ١٤٨) على أن الوضع الراهن في إعداد معلم العلوم يعاني من قصور في كل من (البعد التخصصي، البعد الميداني، البعد التربوي) بالإضافة لقصور في البعد الثقافي من حيث كل من (تعدد نوعيات معلم العلوم، جامعات الأقسام).

وقد اهتم (المعزز محمد، ٢٠١١) بتقويم الأداء التدريسي لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية في ضوء بعض المعايير الدولية المعاصرة، وتمثلت عينة البحث من مجموعة عددها (٦٠) من معلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية ببعض مدارس محافظة القاهرة منهم (٣٣) من المعلمين المؤهلين تربويا و(٢٧) من المعلمين غير المؤهلين تربويا، وتوصل إلى:

« أن هناك قصور في عدد (١٣) أداء تدريسي من إجمالي الأداءات التدريسية وعددها (١٥) المرتبطة بالمعيار الأول وهو ممارسة أنشطة واستراتيجيات

تعليمية فعالة، حيث لم يحقق ٧٠٪ من مجموعة الدراسة هذه الأداءات
بتمكن.

« أن هناك قصور في عدد (١١) أداء تدريسي من إجمالي الأداءات التدريسية
وعدها (١٥) المرتبطة بالمعيار الثاني وهو توظيف المحتوى العلمي في دعم
تعليم الطلاب، حيث لم يحقق ٧٠٪ من مجموعة الدراسة هذه الأداءات
بتمكن.

« أن هناك قصور في عدد (٩) أداء تدريسي من إجمالي الأداءات التدريسية
وعدها (١٥) المرتبطة بالمعيار الثالث وهو إدارة عملية التعلم بكفاءة، حيث لم
يحقق ٧٠٪ من مجموعة الدراسة هذه الأداءات بتمكن.

« أن هناك قصور في عدد (٩) أداء تدريسي من إجمالي الأداءات التدريسية
وعدها (١٥) المرتبطة بالمعيار الرابع وهو استخدام التكنولوجيا ومهارات
التواصل، حيث لم يحقق ٧٠٪ من مجموعة الدراسة هذه الأداءات بتمكن.

« أن هناك قصور في عدد (١٠) أداء تدريسي من إجمالي الأداءات التدريسية
وعدها (١٥) المرتبطة بالمعيار الخامس وهو استخدام أساليب جيدة للتقويم
والمراقبة، حيث لم يحقق ٧٠٪ من مجموعة الدراسة هذه الأداءات بتمكن.

« عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين المؤهلين تربويا وغير المؤهلين
تربويا في الأداء التدريسي في ضوء مؤشرات الأداء الدولية المعاصرة.

وهذا يعد مؤشر خطير على:

« عدم تطبيق ما يتعلمه الطلاب المعلمين من تطبيقات تربوية في الواقع
العملي.

« غياب التجديد التربوي عن غالبية المعلمين وعدم متابعتهم كل ما هو جديد
في مجال التربية.

« الفصل الحقيقي بين النظرية والتطبيق.

« أن ما يدرسه الطلاب المعلمين مجرد معلومات نظرية ولم يعايشها الطلاب
فعليا وإلا كانت استمرت معه في الحياة المهنية.

وعن تدني الكفايات التعليمية لدى الطلاب المعلمين، فقد لاحظ (محمد
الجوهرى، ٢٠١٠) أثناء عمله في مجال تدريس المناهج وطرق التدريس
وتكنولوجيا التعليم . بجامعة عمر المختار، فقد لاحظ أثناء تدريب طالبات
كلية المعلمين في مرحلة التدريب العملي بالمدارس ضعف الكفايات التعليمية
وعدم تنظيم أفكارهن وبالتالي تشويش في تسلسل المعلومات أثناء القيام
بالتدريب مما كان له الأثر في عدم قدرتهن على القيام بالتدريس بصورة أكثر
فعالية وتضارب في أفكارهن نتيجة عدم تنظيم بنيتهم المعرفية.

وقد أهتم (عبدالودود هزاع، ٢٠٠٩) بتقييم أهمية مهارات تدريس العلوم
وتوافرها لدى الطالب المعلم في ضوء تقديرات مشرفي التربية العملية وطلبتهم
فقد لاحظ أثناء متابعته للتربية العملية من أن أغلبية الطلبة المتدربين في
تخصصات العلوم يميلون إلى اتباع طرائق التدريس التقليدية والقائمة على
الإلقاء والعرض الشفوي للمعلومات وتكريس الدور السلبي للمتعلم وعدم
الاهتمام بإثارة دافعية المتعلمين وتشجيعهم على التعلم الذاتي... الخ من
المهارات الهامة الرئيسية، وقد قام بإعداد قائمة تتضمن (٤٦) مهارة من مهارات

التدريس موزعة على أربع مجالات رئيسية وهي السمات الشخصية، التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس، تقويم التدريس، وتم تطبيقها على عدد (١٢) من المشرفين وعدد (٩١) طالب ممن اجتازوا بنجاح التطبيق الميداني للتربية العملية في المدارس، وتوصل البحث للنتائج التالية:

« المستوى العام لتقدير مشرفي التربية العملية وطلبتهم لأهمية قائمة مهارات التدريس ومجالاتها عال، كما أن تقديرات المشرفين لأهمية قائمة مهارات التدريس أعلى مقارنة بتقديرات الطلبة.

« النسبة المئوية لدرجات إجمالي تقدير المشرفين لتوافر مهارات التدريس لدى طلبة التربية العملية بمستوى توفر متوسط، وبمستوى توفر عال وفق تقديرات الطلبة أنفسهم.

« توافر مهارات التدريس القائمة لدى الطلبة لم تصل إلى مستوى الأهمية التي تمثله تلك المهارات بصورة إجمالية أو وفق مجالاتها.

« الطلبة يقدرون أن امتلاكهم مهارات التدريس ليس بنفس مستوى الأهمية التي تحتله مهارات التدريس، وهذا يعكس أن ممارستهم لمهارات التدريس لم يصل إلى مستوى الإتقان وتتفق هذه النتيجة مع تقديرات المشرفين.

فكلنا على يقين بأن تأثير المعلم ينعكس على المجتمع ككل وبالتالي لا بد من أن نولي اهتماما كبيرا ومتقن بمستوى خريجي كلية التربية، ولما كانت التربية العملية هو المقام الأول العملي والواقعي لمعايشة طلبة كليات التربية للبيئة المدرسية بكافة عناصرها والمشاركة في كافة مهامها واكتساب الخبرات المباشرة فإن هذا يتطلب الاهتمام البالغ بتلك المنظومة والعمل على تكاملها ونجاحها.

ولكن تواجه منظومة التربية العملية مشكلات عديدة، لا تقتصر فقط على كليات التربية بمصر ولكن على مستوى العالم العربي بآثره وهذا ما يظهر أثره في تدني مستويات المعلمين الجدد وعدم امتلاكهم المهارات التدريسية الكافية.

وقد اتضح ذلك في عدة دراسات منها دراسة (ناهد عبدالفتاح، ٢٠١٠، ١٨٩-٢٣٩) التي اهتمت بتقويم أداء طالبات التربية العملية للأقسام العلمية جامعة الملك فيصل في ضوء معايير الجودة الشاملة وفي ضوء المعايير العالمية وانعكاس ذلك على الاتجاه نحو مهنة التدريس على أن هناك قصور واضح في معايير الجودة بأداة تقويم أداء الطالبات والمعلمات بالأقسام العلمية في كلية التربية بجامعة الملك فيصل، وقد بلغت نسبة المعايير غير المتحققة ٧٠,١%، وأن هناك قصورا واضحا في أدائهن.

ورصد (فؤاد عياد، ٢٠١٠، ٤٧- ٨٠) العديد من المشكلات والصعوبات التي يواجهها الطلاب المعلمون في برنامج التربية العملية، حيث لاحظ أن الطلبة المعلمين ليس لديهم الكفاءة المطلوبة لتدريس مناهج التكنولوجيا المقررة في فلسطين، وقد توافقت تلك الملاحظات مع التقارير الرسمية لمشرفي التربية العملية، ومن أبرز تلك المؤشرات التي تؤكد على وجود تلك المشكلات، وجود اختلاف واضح في الخطط الدراسية بين برامج إعداد معلم التكنولوجيا في الجامعات والكليات الفلسطينية، مما دفع من العمل على تحديد معايير الأداء

التخصصية والتربوية لبرنامج إعداد معلم التكنولوجيا في فلسطين، والتعرف على درجة توافر هذه المعايير في البرامج الحالية لإعداد معلم التكنولوجيا بجامعات وكليات قطاع غزة.

وأكد (جبر الكوثي، ٢٠١٠، ٤١.٣١) على أهمية التربية العملية، ويرى أنها ما زالت تعاني الكثير من أوجه القصور حيث أنه لاحظ أن هناك قصورا شديدا في ميدان التربية العملية التي تعتبر جزءا هاما وحيويا في إعداد المعلم.

وإذا نظرنا لبعض نظم إعداد المعلم في بعض الجامعات الأجنبية نجد أن هناك اهتمام وتنوع كبيرين في فترة التدريب العملي للطلاب المعلمين أثناء وبعد الإعداد بكليات التربية، وقد تم عرض موجز لبعض نظم إعداد المعلم في بعض الدول الأجنبية، وخاصة فترة التدريب العملي: (ملحق ١)

وبدراسة هذه النظم نجد أن هناك اهتمام كبير وتنوع كثير في فترة التدريب العملي للطلاب المعلمين مقارنة بما يتم بكليات التربية بجمهورية مصر العربية، وبشكل خاص بكلية التربية جامعة الزقازيق. ففي جامعة كولومبيا تقدم أشكال متنوعة منها على سبيل المثال:

تقدم جامعة كولومبيا اختيارات عديدة للتدريب العملي لطلبة كلية التربية حتى يستطيع العمل كمعلم: (نظرة عامة للتدريب العملي للطلاب بجامعة كولومبيا):

« التدريب العملي الإختياري أثناء دراسة المناهج الدراسية (قبل إكمال الدراسة) وهو كما يلي:

✓ التدريب العملي خلال العطلة السنوية.

✓ التدريب العملي بعد الإنتهاء من جميع المتطلبات اللازمة للحصول على درجة علمية ما أو ما يعادلها.

✓ التدريب العملي أثناء الدراسة بشرط ألا يتجاوز العمل ٢٠ ساعة أسبوعياً.

« التدريب العملي الإختياري بعد الإنتهاء من الدراسة.

« ١٧ شهر تمديد للتدريب العملي الإختياري بعد فترة أولية من التدريب لكل من العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

ونجد اهتمام واضح من جامعة كوتشي باليابان ببرامج التدريب العملي لمدة أربع سنوات كما أنها تولي اهتماما بتدريب المعلمين المتخصصين في تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس المخصصة لذلك لتعلم طرق التدريس المناسبة لكل طفل كل حسب نوع إعاقته، وهناك اهتمام كبير لتدريب المعلمين على كيفية رعاية المسنين في دار لرعاية المسنين من أجل تعميق فهم التعاون الإجتماعي واحترام كرامة الإنسان.

و يتمثل منهج تدريب المعلمين في كلية تدريب المعلم بجامعة إيهيم باليابان في برنامجين هما: منهج التعليم الأساسي بالمدسة، والثاني التدريب العملي للتعليم المدرسي. (الصفحة الرئيسية لكلية التربية باليابان ١، جامعة إيهيم)

كما أنها تعتبر أن التعليم على مستوى النظرية والتطبيق مسئول عن دعم تطور كل من عقول وأجسام الأطفال، أخذاً في الاعتبار المشكلات المختلفة التي

تواجه الأطفال، ومتضمناً الفهم الصحيح وطرق التعامل مع الشغب والتسرب المدرسي. إن الهدف هو أن يكون تدريب المعلمين مجهز بقاعدة تعليمية واسعة ومهارات القيادة العملية.

وتولي اهتماماً كبيراً أيضاً بالتمنية البشرية المتكاملة من حيث المعلوماتية والدولية والمجتمع المعاصر والخير، والسلام.. الخ، كما أيضاً تهتم بتدريب معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بالإضافة إلى التعليم الذي يقدم للمعلمين تفصيلاً الاحتياجات الفردية للأطفال. والتعليم الذي يأخذ في اعتباره بشكل كامل استمرار حياة الأطفال المعوقين. التعليم الذي يأخذ جنباً إلى جنب مع المحاضرات التخصصية والممارسات العملية علاوة على ذلك فإن الطلاب يتعلمون من خلال التواصل المباشر مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

ونظراً لأنه يتم إعداد المعلم من جوانب عدة، إلا أن التربية العملية تظل تمثل أحد الركائز الأساسية لتوجهات المعلم مستقبلاً. فهي الخبرة الأولى التي تترسخ في عقل المعلم وتترك أثراً إما طيبة وإما سيئة. لذلك لا بد أن يتم الارتقاء بالتربية العملية من جميع جوانبها كأحد العناصر الهامة والفعالة في أداء المعلم فيما بعد.

وقد أيقنت كليات التربية تلك المهمة وقامت باتخاذ عدد من الإجراءات والتي منها تبني (مشروع تطوير كليات التربية، ٢٠٠٥) وتجسد ذلك في المستويات المعيارية على ثلاث مستويات وهي:

- ◀ المستويات العامة للخريج.
- ◀ المستويات العامة للمحتوى.
- ◀ مستويات التخصص (الأداء / المعرفة).

ولكن هل تم مراعاة تلك المستويات في منظومة التربية العملية التطبيقية حالياً، لنصل للمستوى الخريج المطلوب الذي يؤهله للمنافسة إقليمياً وعالمياً. لذلك نجد اننا في حاجة ملحة لمراجعة منظومة تدريب الطالب المعلم بكلية التربية جامعة الزقازيق والتعرف على الواقع الفعلي لها.

• مشكلة البحث :

يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي: كيف تطور منظومة التربية العملية بكلية التربية جامعة الزقازيق؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ◀ ما الواقع الحالي لمنظومة التربية العملية بكلية التربية جامعة الزقازيق؟
- ◀ ما التصور المقترح لتطوير منظومة التربية العملية بكافة عناصرها؟

• حدود البحث :

اقتصر البحث الحالي على:

- ◀ منظومة التربية العملية بكلية التربية جامعة الزقازيق.
- ◀ طلاب بعض الشعب بكل من (الفرقة الرابعة بكلية التربية جامعة الزقازيق دبلوم عام التفرغ) عام ٢٠١٢م
- ◀ بعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الزقازيق.

• أهداف البحث :

- يهدف البحث الحالي إلى:
- ◀ التعرف على الواقع الحالي لمنظومة التربية العملية بكافة عناصرها .
- ◀ رؤية المشرفين التربويين لمنظومة التربية العملية الحالية بكلية التربية جامعة الزقازيق.
- ◀ التعرف على مقترحات بعض أعضاء هيئة التدريس بالكلية لتطوير منظومة التربية العملية.
- ◀ معرفة مدى رضا الطلاب عن فترة التربية العملية وتقييمهم لها .
- ◀ وضع تصور مقترح لتطوير منظومة التربية العملية.

• أهمية البحث :

- قد يفيد البحث في تطوير المنظومة الحالية للتربية العملية في ضوء كل من:
- ◀ تقييم كل من المشرفين التربويين والطلاب المعلمين لمنظومة التربية العملية الحالية.
- ◀ مقترحات بعض أعضاء هيئة التدريس لتطوير منظومة التربية العملية.
- ◀ مقترحات البحث الحالي.

• أدبيات البحث :

• لماذا منظومة التربية العملية ؟

تنطلق الإجابة على هذا السؤال من المحور الأساسي التي تقوم على أساسه التربية العملية وهو إعداد المعلم الكفاء، الذي يعد العمود الفقري للنظام التعليمي، ويتوقف عليه نجاح العملية التعليمية ككل. فبصلاحه ينصلح حال العديد من المشكلات التعليمية.

تتكون منظومة التربية العملية من عدة مكونات وذلك لكون التربية العملية الوسيلة الأساسية لمجالين هامين في إعداد الطالب المعلم هما:

◀ المجال الأول: كونها اختبار حقيقي وواقعي لمدى تمكنه من الخبرات والمعارف العلمية لمجال تخصصه.

◀ المجال الثاني: تعتبر المكان الحقيقي لتطبيق ما تعلمه الطالب من معارف ومعلومات وكذلك للتعرف على قدراته ومهاراته، فهي مكان الممارسة الحقيقية والتعلم الحقيقي الواقعي للمهارات التدريسية ولذلك لا بد من أن تكتمل مواصفاتها ليتحقق هدفها بنجاح.

فالمعلم الماهر ليس فقط من يمتلك المعرفة، بل يفهم تلك المعارف، ويمتلك المهارات اللازمة لتطبيق تلك المعارف؛ وعلاوة على ذلك فمنظومة التربية العملية نقطة تلاقي إجبارية للعديد من المحاور الرئيسية والفعالة في العملية التعليمية فهي نقطة تلاقي البحث بالتجريب والتطبيق وإذا ما استغلت بفاعلية انعكس ذلك بإيجابية على كلا الطرفين وعلى النهوض بالعملية التعليمية ككل بل وعلى غرس روح الحب والتعاون بين عناصرها مما ينعكس أثره بشكل غير مباشر وعلى المدى الطويل على المجتمع ككل.

ويعد "الاهتمام بالبعد التطبيقي العملي الذي يؤكد على اكتساب المهارات، وتكوين طالب/ معلم قادر على التعامل الفعال مع التلاميذ وإبراز إمكاناتهم

وفعالياتهم في عملية التعلم" (مشروع تطوير كليات التربية، ٢٠٠٥، ب) أحد الأهداف الرئيسية لتطوير كليات التربية.

ويطلق على التربية العملية Practical education أحياناً مسمى التدريب الميداني Field training، وقد نصت مادة (١٢) من اللائحة الجديدة لكلية التربية فيما يخص التدريب الميداني على ما يلي: (اللائحة الجديدة لكلية التربية)

«التدريب الميداني مكون أساسي من مكونات برنامج إعداد المعلم، وهو البوتقة التي تنصهر فيها المكونات الأخرى التخصصية والتربوية.

«يهدف التدريب الميداني الى أن يكتسب الطلاب الكفايات التخصصية والتربوية والمهنية والثقافية، بما تتضمنه من معارف واتجاهات ومهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم ليتمكنوا من أداء مهامهم كمعلمين أكفاء، ومرشدين وموجهين.

«التدريب الميداني بالفرقتين الثالثة والرابعة لمدة يوم دراسي أسبوعياً، وأسبوع دراسي كامل متصل في نهاية كل فصل دراسي بواقع (٤) ساعات عملية لليوم الدراسي الواحد.

«تحدد درجة مقرر التدريب الميداني على التدريس بمائة درجة في كل من الفرقتين الثالثة والرابعة ويضاف للمجموع الكلي للدرجات، منها: ٢٠ درجة لمدير المدرسة أو ناظر المدرسة، ٤٠ درجة للمشرف التربوي، ٤٠ درجة للمشرف التخصصي، وتصرف مكافأة مقدارها ٥% من الراتب الأساسي للقائمين على التدريب الميداني أو تنظيمه بواقع ٤ ساعات في اليوم بالفرقتين الثالثة والرابعة وذلك في ضوء موافقة مجلس الكلية.

«يشارك جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية في الإشراف على الطلاب وتوجيههم في التدريب الميداني.

«ينظم قسم المناهج وطرق التدريس التدريب الميداني تحت إشراف وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، ويختار المدارس التي يتم تدريب الطلاب بها، ويحدد المشرفين الذين يمكن الاستعانة بهم في الإشراف على الطلاب من: المتخصصين في العلوم التربوية، والمواد التخصصية، والموجهين بوزارة التربية والتعليم بواقع مشرفين على كل مجموعة يمثل أحدهما الجانب التربوي ويمثل الآخر الجانب التخصصي وذلك في ضوء موافقة مجلس الكلية.

وبالتالي نجد أن منظومة التربية العملية تتكون من عدد من المدخلات والتي إن تفاعلت بشكل إيجابي أنتجت معلم كفاء يستطيع الصمود أمام التحديات المتوالية التي تواجه المعلمين بشكل مستمر كنتاج للتطورات المتلاحقة التي تشهدها البشرية.

وقد اختصت المادة الحادية عشر من النظام الداخلي لكلية التربية بالتدريب الميداني وتحددت في التالي: (النظام الداخلي لكلية التربية جامعة الزقازيق، المادة ١١) (التدريب الميداني مكون أساسي من مكونات برنامج إعداد المعلم، وهو البوتقة التي تنصهر فيها المكونات الأخرى التخصصية والتربوية.

يهدف التدريب الميداني الى أن يكتسب الطلاب الكفايات التخصصية والتربوية والمهنية والثقافية، بما تتضمنه من معارف واتجاهات ومهارات

التخطيط والتنفيذ والتقييم ليتمكنوا من أداء مهامهم كمعلمين أكفاء، ومرشدين وموجهين، وتتضمن خبرات التربية الميدانية:

« التدريس المصغر بالفرقة الثانية (٤ ساعات) أسبوعيا.

« التدريب الميداني بالفرقة الثالثة لمدة يوم أسبوعيا، وأسبوع كامل في نهاية كل فصل دراسي.

« التدريب الميداني بالفرقة الرابعة لمدة يوم أسبوعيا، وأسبوع كامل في نهاية كل فصل دراسي.

« والنهاية العظمى لدرجات التدريب الميداني مائة درجة بالفرقتين الثالثة والرابعة، تضاف الى المجموع الكلى لدرجات الطالب في نهاية العام، وفق التوصيف والمحتوى والتقييم المرفق.

« يشارك جميع أعضاء هيئة تدريس المواد التربوية والتخصصية في الإشراف على الطلاب وتوجيههم في التدريب الميداني.

« ينظم قسم المناهج التدريب الميداني تحت إشراف وكيل الكلية للتعليم والطلاب، ويختار المدارس التي يتم تدريب الطلاب بها، ويحدد المشرفين الذين يمكن الاستعانة بهم في الإشراف على الطلاب من المتخصصين في العلوم التربوية والمواد التخصصية، وغيرهم.

وبالنسبة لطلاب الدبلوم العام في التربية فإن خبرات التدريب الميداني تتمثل فيما يلي: (النظام الداخلي لكلية التربية جامعة الزقازيق، المادة ١٨)

« التدريس المصغر (٤ ساعات) أسبوعيا.

« التدريب الميداني لمدة يوم واحد في أثناء الفصل الدراسي الثاني.

« التدريب الميداني لمدة أسبوع في نهاية الفصل الدراسي الثاني.

« والنهاية العظمى لدرجات التدريب الميداني مائة درجة ، تضاف الى المجموع الكلى لدرجات الطالب في نهاية العام، وفق التوصيف والمحتوى والتقييم المرفق.

« لا يسمح للطلاب الراسب في التدريب الميداني بالتقدم للامتحانات في المواد الأخرى. ويجوز لمجلس الكلية إعادة قيده في العام الجامعي التالي كطالب مستجد، حيث يعيد السنة دراسة وامتحانا. وتكون إعادة القيد مرة واحدة فقط.

« يعقد امتحان دور ثان للطلاب الراسبين فيما لا يزيد عن مقررین دراسيين فقط، لا يكون التدريب الميداني منها.

• تعريف التربية العلمية :

يعرفها (ماهر صبري، ٢٠٠٢، ص ١٨٠) بأنها "عبارة عن برامج محددة لتدريب طلاب وطالبات معاهد وكليات التربية قبل تخرجهم على ممارسة التدريس الفعلي، واكتساب الحد الأدنى من مهاراته، وذلك في حجرات دراسة حقيقية بمدارس ومؤسسات التعليم بمراحله المختلفة".

ويمكن القول بأن التربية العملية هي المجال الحقيقي لاكتساب الطلاب الخبرات والمعارف والمهارات لممارسة عملية التدريس والتقييم بل والاحتكاك بجوانب البيئة المدرسية ككل، وأيضا هي حلقة الوصل والمجال الحقيقي لتلاقي البحث العلمي بالواقع بما يتضمن من مشكلات وصعوبات يواجهها كل من

المعلم والطلاب والإداريين والموجهين وجميع عناصر العملية التعليمية ككل وإخضاعها للبحث والتجريب ومحاولة الوصول لحلول فعالة لتلك المشكلات، فنحن نعاني بشدة من العزل التام بين كليات التربية المنوطة بالبحث والاستقصاء والتجريب والاكتشاف وبين الواقع الفعلي للتطبيق وهو المدارس.

ومن الملاحظ للواقع المعاش للتربية العملية، فمن خلال ملاحظة الباحثة لمدة تزيد عن عشر سنوات تم ملاحظة تضارب الأدوار وتداخلها وعدم وضوحها، فالموجه بالمسمى الدارج في منظومتنا التعليمية يقوم بتدريب إطلاب المعلمين على طريقة تحضير الدروس ومتابعة تحضيرهم وتقييمه وأحيانا المتابعة لأدائهم داخل الفصول وتوجيههم لتخطي صعوبات الموقف التدريسي والتعرف على أوجه القصور في أدائهم وتصحيحه. ثم يأتي دور المشرف التربوي وهو عضو هيئة التدريس المكلف من كلية التربية بالإشراف على عدد من مجموعات التربية العملية سواء في مدرسة واحدة أو عدة مدارس، وبرغم من الدور الفعال للمشرف التربوي إلا أنه غائب إلى حد ما عن التطبيق الفعلي والعملية، ويمكن القول بأنه لا يحقق الأهداف المنوطة به بشكل كامل، وربما يرجع ذلك إلى:

« عدم الاهتمام بتكامل الإشراف على التربية العملية، فطالما أن الإعداد التربوي بالكلية يتم من قبل خمسة أقسام فلا بد من تفعيل مشاركة الخمسة أقسام في الإشراف على كل مجموعة حتى يتم تدريب الطلاب المعلمين بشكل فعلى على جميع مهام العملية التعليمية التي يدرسها نظريا.

« لا بد من أن يكون عضو هيئة التدريس المكلف من قسم المناهج وطرق التدريس من نفس تخصص المجموعة المكلف بالإشراف عليها، أو قريب من نفس التخصص حتى يستطيع تدريب طلابه على طرق التدريس المناسبة لمادة تخصصه، وحتى يتحقق الاتصال الفعال بين كلا الطرفين، فمن غير المعقول أن يشرف عضو هيئة تدريس تخصص علوم على طلاب تخصص لغة فرنسية أو انجليزية أو المانية وهكذا.

« لا بد من تحديد الوقت الكافي للتدريب بناء على دراسات علمية تثبت أن الوقت المحدد للتربية العملية كافيا لإعداد المعلم الكفاء الذي سيتولى تنشأة أجيال المستقبل بعد ذلك، وليس طبقا للوقت المتاح في الجدول للطلاب المعلمين.

« لا بد من دراسة ظروف كل مدرسة تشارك في التدريب على حدة من حيث عدد الفصول بها والعدد المناسب لذلك من الطلاب المعلمين بحيث تتاح فرصة لكل طالب للتدريب الفعال، كما أنه يجب مراعاة المواد التدريسية التي يتم التدريب عليها وأوقاتها هل هي طوال العام أم لفصل دراسي واحد بالإضافة لطبيعة عمل المدرسة هل تعمل لفترة واحدة أم لفترتين.

« لا بد من التخطيط الجيد لمنظومة التربية العملية وعدم تركها للتخبط والعشوائية.

« عدم وجود دليل تعريفي للطلاب بفترة التربية العملية، ولا حتى لقاءات تعريفية بها وما هدفها، وما الممارسات التي يجب عليه القيام بها وما هي جوانب تقييمه في تلك الفترة ومن سيقوم بالإشراف عليه..... الخ.

« إذا كان هدف التدريب الميداني أو التربية العملية كما هو محدد في لائحة الكلية بإكساب الطلاب المعلمين الكفايات التخصصية والمهنية والتربوية

والثقافية، فأين تلك الكفايات! فهذه الكفايات غير واضحة أو محددة المعالم في منظومة التربية العملية.

• منظومة التربية العملية :

يمكن تعريفها بأنها "كافة العناصر والمدخلات التي تساهم في نجاح فترة التدريب العملي للطلاب المعلمين بكليات التربية وذلك بهدف إعداد المعلم الكفاء محليا وعالميا". يمكن توضيح عناصر منظومة التربية العملية في تكاملها وتداخلها بالشكل التالي:



شكل (١) يوضح عناصر منظومة التربية العملية

• مكونات منظومة التربية العملية :

تتكون منظومة التربية العملية من عناصر عدة قابلة للزيادة، تتمثل فيما يلي:

يلي:

• الطالب المعلم :

هو المحور الرئيسي لمنظومة التربية العملية، وإعداده الجيد هو الغاية الكبرى لتكامل وتفاعل عناصر تلك المنظومة. ولكي تتحدد الغاية على الوجه الأكمل لا بد من أن يتصف الطالب المعلم بعدد من الصفات، ولا بد من أن يمتلكه العديد من المعارف والمهارات حتى يتفاعل بنجاح مع باقي عناصر المنظومة وتتجسد تلك الصفات والمعارف والمهارات في الإعداد التخصصي والتربوي والثقافي والذي يؤهله للاندماج بفاعلية في تلك المنظومة.

كما أنه لابد أن يكون لديه اتجاهات إيجابية وقوية نحو مهنة التدريس ولا بد من أن يتاح له كافة الإمكانيات والوسائل التي تمكنه من يقوم بدور المعلم الفعلي والحقيقي في البيئة المدرسية. لابد من إكسابه حب العمل والتعاون والتفاعل الإيجابي للارتقاء بمستوى مهنة التدريس والمدرسة ككل.

• الإشراف التربوي (مشرف الكلية) (المشرف الداخلي) :

وبرغم من تعدد مسميات مشرف التربية العملية المتمثل في عضو هيئة التدريس المكلف من قبل الكلية، فإحيانا يطلق عليه المشرف التربوي، أو المشرف الداخلي.. الخ فمسماه في هذا البحث هو المشرف التربوي، وكذلك تعدد مسميات الموجه أو المشرف الخارجي المكلف من قبل الإدارة التعليمية فقد تم تحديدهم هنا بالمشرف الفني أو التخصصي وذلك لأنه على أرض الواقع العملي فنجد في كثير من الأحيان إن لم يكن دائما نجد عدم توافق بين تخصص مشرف الكلية المتمثل في عضو هيئة التدريس وبين تخصص مجموعات التربية العملية المكلف بالإشراف عليها لذلك فهو يهتم بشكل أساسي بالمهارات التدريسية والتربوية بصفة عامة، بينما نجد دائما توافق بين تخصص الموجه وبين المجموعة المكلف بالإشراف عليها فهو يهتم بالدقة العلمية لمواد التخصص بالإضافة للمهارات التدريسية.

ولكن بصفه عامة هناك ملامح وخصائص لمشرف المستقبل الذي يريده المجتمع تتمثل في: (أحمد عايش، ٢٠١٠، ص ص١٢٥ - ١٢٦)

« المشرف المؤمن: مشرف المستقبل يؤمن بالله تعالى؛ ويخلص النية لوجه الله في عمله؛ ويخرج من مدرسته وهو يسترجع أعماله التعبدية في توجيه معلم وتسهيل مهمة ولي أمر ونصح طالب.

« المشرف القائد: مشرف المستقبل صاحب الرؤية المستقبلية الذي يعمل العمل الصحيح بطريقة صحيحة، ويمتلك مهارات إعداد الخطط ومتابعتها وتنفيذها ويحتفظ بعلاقات إنسانية مع الجميع.

« المشرف المرابي: مشرف المستقبل، يقوم بدور الواد في تربيته لأبنائه الطلبة، وبدور الأخ الكبير لزملائه المعلمين والإداريين والمشرفين والأخصائيين، ويتمتع بأخلاق القدوة الحسنة في المظهر والمخبر.

« المشرف المدرب: مشرف المستقبل يتيح فرص التدريب المستمر والتنمية المهنية لكل العاملين في المدرسة، ويوفر النصح والإرشاد باستمرار عند ملاحظته للأخطاء، او القصور في بعض جوانب العمل.

« المشرف المشاور: مشرف المستقبل، يكثر من التشاور وأخذ الآراء من الصغير والكبير ويشعرهم بأنهم جميعا جزء مهم من المدرسة بما فيهم الطلبة، كما يجتهد في تفويض بعض الأعمال للآخرين كنتيجة للشورى.

« المشرف المحفز: مشرف المستقبل، يبارك أي مبادرة ذاتية ناجحة، ويوجد مناخا تربويا يحفز فيه الآخرين وينمي دافعيتهم نحو حب العمل والرغبة في الإنجاز وتحقيق النتائج وفق أفضل المعايير.

« المشرف المطور: مشرف المستقبل، يعتقد بان إدارة المستقبل للتطوير وليست إدارة للتسيير وحسب ويبادر إلى الاستفادة من كل الأفكار الإبداعية

والإبتكارية ويجتهد في تحقيقها أو تكليف من يقوم بها، كما يطور نفسه باكتساب مهارات جديدة في الإدارة التربوية واستخدام التقنية الحديثة.

« المشرف المنسق: مشرف المستقبل، ينسق بين أعمال المدرسة جميعها فلا يتناقض العمل الإداري مع العمل التربوي، ولا الإجماعي مع الرياضي ولا العلاقة مع المجتمع المدرسي والمجتمع الخارجي، بل تكامل وتنسيق تام.

« المشرف القاضي: مشرف المستقبل، يحسن التعامل مع المشكلات التي تواجهها داخل المدرسة وخارجها، ولديه حس القاضي ومهارته في كيفية التعامل مع القضايا واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها مع الإحفاظ بالعدالة والإنصاف.

« المشرف الحكم والحكيم: يمارس دور الحكم في تتبع الظواهر التربوية والتعليمية ويتمتع ببصيرة تمكنه من التنبؤ بالمشكلات والحيلولة دون وقوعها من خلال قربه الميداني من العاملين وبدوره كحكيم يستطيع اتخاذ القرار المناسب الحكيم في الوقت المناسب والمكان المناسب تصويبا للأخطاء وتحقيقا لمبدأ السلامة في العمل، والحكمة في التعامل تقتضي من المشرف أن يكون على درجة عالية من فهم الأمور واستيعابها وتحليلها وتقويمها وصولا إلى القرار الذي يجد فيه الجميع مخرجا سليما من كل مأزق.

ولكن التربية العملية بوضعها الحالي وما يتم من إشراف وتوجيه سواء من قبل موجهي التربية والتعليم أو ما يتم من قبل أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لا يرقى إلى المستوى المطلوب لإعداد المعلم الكفء القادر على الرقي وقيادة عجلة التطوير والتحسين المستمر الذي يُعد المطلب الأساسي والجوهري للعملية التعليمية.

ومن هنا فلا بد من دراسة واقع التربية العملية وتشخيص مواطن الضعف ومعالجتها بفعالية ومحاولة تقديم تصور مقترح للارتقاء بها ومحاولة تحقيق الهدف المنشود منها، بالإضافة إلى تحديد مواطن القوة لتقويتها وتفعيلها.

ورغم اشتراك أقسام الكلية الخمس في إعداد المعلم، إلا أنه في كثير من الجامعات يختص بالإشراف على التدريب الميداني قسم المناهج وطرق التدريس. وحتى في حالة اشتراك جميع أقسام الكلية في الإشراف على التربية العملية فهو إشراف إداري وشكلي يهدف إلى التأكد من حضور وانتظام الطلاب وليس إلى التدريب الحقيقي.

ومع أن التربية العملية تعد حلقة الوصل بين المؤسسة التربوية المنوطة بالبحث والاكتشاف والتطوير (كليات التربية)، وبين المدرسة موقع التنفيذ ومكان تواجد العديد من المعلمين المسؤولين عن إعداد أجيال المستقبل، فلماذا لم تُستغل التربية العملية وبشكل منظم من قبل الكلية والمدارس في عملية ثنائية الاتجاه للتطوير المستمر للمعلمين أثناء الخدمة، وتدريبهم على كل حديث وجديد في التربية وطرق التدريس؟، وأيضا لكي يكون أعضاء هيئة التدريس على علم بالمشكلات المدرسية الواقعية وإخضاعها للبحث والاستقصاء وبالتالي لا تكون المؤسسة التربوية في معزل عما يحدث في واقع البيئة المدرسية، وحتى يتم وضع النهاية للجملة الشهيرة والتي يقولها المعلمين والموجهين لتدري التربية

العملية في أول لقاء "أنسى ما درسته في الكلية، هناك شيء وهنا شيء آخر" وكان المدرسة لم تعد الجهة العملية والتطبيقية لما تنتجه كليات التربية من أبحاث ونظريات وفلسفات.

المشرف التربوي: للمشرف التربوي دور متعدد الأبعاد علمياً وفنياً ونفسياً واجتماعياً، وعلى مختلف المستويات النظرية والتطبيقية. فدور المشرف التربوي لا بد من أن يواكب التطورات التي تشهدها العلوم التربوية فلم يعد دور المفتش والمنقب والمتصيد للأخطاء ومن ثم توجيه اللوم والعقاب، ولم يعد يقتصر على عنصر واحد من عناصر العملية التعليمية متمثلاً في المعلم بل لا بد من تفعيل دوره في تطوير المنظومة التعليمية ككل من مدخلات وعمليات ومخرجات بهدف الارتقاء بالعملية التعليمية ككل والوصول للمستويات العالمية من الأداء.

فلا بد أن يكون لكل مشرف خطة منهجية هادفة يسعى لتحقيقها لدى الطلاب المعلمين بغرض إعدادهم الإعداد الكفاء الذي تتطلبه أعباء العملية التعليمية، ولا بد أن تكون الخطة معتمدة لدى كل من إدارة الكلية والأقسام، للتأكيد على تطبيقها، وأن يتم تقويمها من حين لآخر حتى يتحقق العدل والمساواة بين جميع الطلاب وأن يتم تقويم الطلاب وفقاً لهذه الخطة، بل لا بد من إنشاء وحدة أو مركز عمليات خاص بمنظومة التربية العملية وتكون مكونة من عضو من كل قسم بالكلية وتعمل تلك الوحدة على استقبال الشكاوي والمقترحات من كافة عناصر المنظومة والعمل على حلها بشكل مباشر أو تحويلها للجهة المختصة لبحثها والعمل على حلها، وبالإضافة لتلقي تقارير مستمرة عن مسيرة التربية العملية فلكل مشرف تربوي ملف يوضع به كل ما يخص من يقوم بالإشراف عليهم.

ولا بد أن يكون المحور الرئيسي لهذه الخطة هو الدمج والربط بين التخصص العلمي والجانب التربوي أي كيفية اختيار وانتقاء الأساليب والطرق والوسائل المناسبة لكل موضوع تخصص يقوم بتدريسه، بالإضافة للمهارات التربوية الأخرى كفنون التهيئة وإثارة الطلاب ومهارات التقويم والتغذية الراجعة ... الخ من المهارات وال فنون التي تجعل من التعليم والتعلم عملية ممتعة.

"و كثير من المؤسسات ترى ضرورة تأهيل مشرف الكلية، وقدرته على استخدام أسلوب التدريس لفرد واحد على حدة. فمن طبيعة عمله أن تكون لديه القدرة على مناقشة نشاط الطالب المتدرب، ونقده وتحليله وهو يقوم بهذه الوظيفة عن طريق تزويد الطالب بأفكار ومفاهيم تتعلق بالتطبيق، أو عن طريق تحليل تدريس الطالب، ومناقشته، وتزويده بالملاحظات، والتغذية الراجعة. ولكي يؤدي المشرف هذه الوظيفة لا بد وأن يتصف بدقة الملاحظ أثناء زيارته للطالب المتدرب في الصف وهذا يتطلب من المشرف أن يسجل تدريس الطالب إما على أشرطة مسموعة أو مرئية، أو أن يستخدم صيغاً ونماذج معدة سلفاً". (جبر الكولي، ٢٠١٠، ص ٣٧)

وقد اهتمت دراسة (عبد العزيز المصطفى، وكاظم أبو صالح، ٢٠٠٦، ص ص ١٦٩، ٢٠٧) بالتعرف على واقع الإشراف في التربية العملية بكلية التربية بجامعة الملك فيصل، وكيفية تقويم المشرفين للطلاب من خلال استمارة التقويم

ومدى تحقيق برنامج التربية العملية لأهدافه. وتكون مجتمع الدراسة من (٢٢ مشرفاً) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية (١٢) ذكراً، و(١٠) أنثى من خلال استبانة أعدها الباحثان لذلك، وأوضحت نتائج الدراسة حول تحقيق أهداف التربية العملية أن (٤٦,٨٧٪) من المشرفين يرون أن أهداف التربية العملية تتحقق بدرجة متوسطة، في حين أن (٣١,٢٥٪) يرون أنها تتحقق بدرجة كبيرة بينما يرى (٢١,٨٨٪) منهم أن الأهداف تتحقق بدرجات قليلة.

• المشرف الفني أو التخصصي (الموجه) :

صاحب الدور العظيم في التربية العملية في الممارسات الحالية فهو أكثر احتكاكاً بكل من (الطالب المعلم- المعلمين الحاليين بالمدارس- الإدارة المدرسية- الإدارة التعليمية) وترى الباحثة أنه باكتمال تلك الدائرة واحتكاكه الفعال مع المشرف التربوي- التأكيد هنا على الاحتكاك الفعال- الذي يتم من خلاله تبادل للخبرات ومناقشة المشكلات وأوضاع النظام التعليمي وكيفية حلها وإخضاعها للبحث ونقل التجارب والخبرات والنتائج التي توصلت إليها الأبحاث التربوية التي اهتمت بالمشكلات الواقعية ودعوة الموجهين للقاءات علمية وحلقات نقاش وتفعيل التواصل بين الواقع والأبحاث بكلياتنا العظيمة فإنه سيتم الارتقاء بكل الجانبيين من خلال حلقة وصل موجودة وقائمة بالفعل ألا وهي التربية العملية.

فالوجه الفني يلتقي بالعديد من المعلمين منهم المتميز والأقل تميزاً، المبتكر والكسول، علاوة على احتكاكه بإدارات مدرسية مختلفة ومعرفته بأساليب إدارية مختلفة تتبعها الإدارات المدرسية لحل مشاكلها يحتاج العديد منها للمراجعة والتقييم من قبل علماء التربية، علاوة على احتكاكه بالإدارات التعليمية ومراكز صنع واتخاذ بعض القرارات التعليمية، ولهذا لا بد من تفعيل التواصل والاحتكاك بين المشرف التربوي والمشرف الفني وحتى يتسنى أيضاً تقييم أداءهم والوقوف على جوانب القوة والضعف لديهم والاستفادة من خبراتهم الطويلة في الواقع العملي، هذا من شأنه يكفي حتى يجعل من المشرف الفني عنصراً هاماً وفعالاً في الارتقاء ليس فقط بمنظومة التربية العملية ولكن بالمنظومة التعليمية ككل.

وفي ظل الكم الهائل من الخبرات والتجارب الواقعية التي يمتلكها المشرف الفني فإنه لا بد من تفعيل دوره بشكل أكبر في اكساب الطلاب المعلمين العديد من الخبرات الواقعية وطرق التعامل مع الطلاب وكيفية مواجهة المشكلات سواء على مستوى الفصل أو على مستوى المدرسة علاوة على اطلاعه على سلم التدرج الوظيفي والكفايات اللازمة للتقدمي والتطوير المهني والوظيفي.

• المكتب الإداري للتربية العملي :

يقع على العاملين بمكتب التربية العملية عبء كبير في التجهيز والإعداد لفترة التربية العملية من حصر وتحديد لرغبات الطلاب ومن ثم تحديد المدارس المناسبة لتلك الرغبات وتحديد عددها بالإضافة إلى مراسلة الإدارات التعليمية لموافاتهم بالمشرفين المعتمدين للإشراف على التربية العملي... الخ من المهام الموكلة لمكتب التربية العملي. ولا بد من حصر المشكلات التي تواجه التربية العملية كل عام ومحاولة وضع آليات لتلافيها في الأعوام المتتالية.

• المعلم الجامعي :

يعد المعلم الجامعي هو اول شخص في منظومة التربية العملية يحتك به الطالب المعلم بعد التحاقه بكلية التربية، وهو مصدر الخبرة الأولى والمباشرة، بل ويعد المعلم الجامعي النموذج المثالي للصورة والكيفية التي يجب أن يكون عليها المعلم وذلك بالنسبة للطلاب الجدد بكليات التربية.

ولذلك لابد وأن يراعي المعلم الجامعي كونه نموذجاً لأداء المعلم الكفاء والناجح لكل ما يقوم به أثناء التدريس وكيفية التصرف في المواقف المختلفة، وكيفية توظيف التكنولوجيا الحديثة، وكيفية التواصل الفعال، والإدارة الصفية الناجحة وكيفية تنظيم الحوارات والنقاشات، وكيفية الاستماع والإنصات الجيد، وعلاوة على ذلك هو كيفية التنوع في استخدام طرائق التدريس المختلفة والمداخل المختلفة للتدريس وللتقويم وكيفية متابعة كل ما هو جديد وعرضه للنقاش.... الخ.

وهذا ما أكده أيضا كل من (sarah D., & others, 1993) في مقالتهم فهم يروا أن الطلاب المعلمين يدخلون فترة التدريب الرسمي وهم لديهم المعتقدات التي شكلت جيدا عن التدريس أثناء مرحلة الإعداد، وأن تلك المعتقدات تصبح واضحة في تصرفاتهم ومواقفهم.

• مكان التدريب (المدرسة) :

لا يقتصر دور المدرسة على التدريب فقط بل هي مكان العمل المستقبلي للطلاب المعلمين والتي ستصبح جزءا لا يتجزأ من حياة المعلم المهنية. ولكي تكون جزءا ممتعا من حياة المعلم فلا بد من أن يكون الانطباع الأولي جذابا ومريح. وتتوفر الجاذبية من الشكل العام للمدرسة بدءا من نظافتها ونظامها وحسن الضيافة والاستقبال والترحيب من قبل إدارة المدرسة وأعضاء التدريس والإداريين بالمدرسة وعدم اعتبارهم عبئا إضافيا على المدرسة والترقب لهم لتصديد الأخطاء. ولكن هذا يغيب على أرض الواقع فمن خلال متابعة الباحثة للتربية العملية، تلاحظ العديد من سوء المعاملة والتعالي والتكبر وعدم توفير مكان مناسب للطلاب المعلم وعدم إعطائه مساحة من الحرية الكافية ليمارس عمله كمعلم حقيقي. فمع بزوغ مجتمع المعرفة وتعمق التكنولوجيا في كافة شئون الحياة تجد دائما هناك صدام بين الطلاب الجدد بهويتهم وثقافتهم المنفتحة وبين الثقافة التقليدية والأسلوب التقليدي السائد في الكثير من المدارس. وهذا ما أكدته دراسة (Amélia Lopes, Rafael Tormenta, 2010) حيث اهتمت بدراسة تأثير العمل المدرسي على هوية المعلمين أثناء التدريب قبل الخدمة وخاصة معلمي المرحلة الابتدائية، وتلك الأهمية المعطاة للتعليم الابتدائي نبعث من كونه الأساس لمجتمع المعرفة. وهدفت الدراسة بشكل خاص إلى التعرف على تأثير فترة التدريب قبل الخدمة على المعلمين من حيث التعلم مدي الحياة والمهنية في التدريس، وأشارت النتائج إلى أن التدريب قبل الخدمة له تأثير حقيقي على هويات المعلمين ولكن جزءا كبيرا من هذا الأثر يتحدد بسياق العمل المدرسي، فهناك بعض المدارس التي تستمر بالعمل المدرسي بالمفهوم التقليدي مما يفرض على المعلمين الجدد التكيف مع تلك السياقات.

• الإعداد التخصصي :

هذا الجانب كغيره من الجوانب لا يقتصر على الفترة التي يقضيها الطالب المعلم في كليات التربية ولكنه من أحد جوانب النمو المهني المستمر للمعلم، وإن كان هناك قصور في إلمام الطالب المعلم بجوانب تخصصه فبالتالي ستتأثر فترة التربية العملية ولم تكن بالشكل المنشود منها. فالإلمام بجوانب التخصص العلمي أحد الأعمدة الأساسية في البنية المعرفية للمعلم والتي إن لم يقم المعلم بتدعيمها المستمر والمتواصل فستتدهور تلك البنية وخاصة في عصر التلاحق المعرفي الرهيب والاكتشافات المستمرة، ولم يصبح ذلك من الصعوبة بمكان أن تقف عائقاً في وجه المعلم فالمعلومات أصبحت الآن متاحة في كل لحظة وفي أي مكان وذلك بفضل التكنولوجيا الحديثة والمتطورة.

وبرغم من ذلك تظل إكساب الطلاب المعلمين أساسيات العلم بكل تخصص مسئولية كليات التربية ولا بد من تحقيق التواصل والربط بين تلك الأساسيات وما يتوصل إليه العلم الحديث بكل تخصص.

وينبغي في الإعداد التخصصي أيضاً خلق نوع من مجالات التواصل وتعزيز ترابط العلوم والتخصصات المختلفة ومحاولة تنمية الفكر المترابط والمتداخل بين العلوم وذلك ينبع من كون تلك التخصصات تعمل لخدمة ورفاهية مخلوق واحد وهو الإنسان. فالعلوم الطبيعية بصفة عامة تحتاج للرياضيات من أدوات للقياس وعمليات حسابية للأطوال والأحجام والأشكال الهندسية ... الخ، كما تحتاج للغة العربية في التعبير الجمالي والبلاغي عن مفاصل الطبيعة وتناسقها وتناغمها، وتحتاج للدراسات الاجتماعية بفرعها الجغرافيا والتاريخ من توزيع للبيئات وحدائق وقدامة البيئات والجبال والنباتات والحيوانات وارتباطها بالحضارات المختلفة، وتحتاج للنغمات الموسيقية للتعبير عن المعلومات بشكل رقيق وجذاب. لا بد من شعور الطالب المعلم بالمتعة حتى يستطيع إمتاع المتعلمين الصغار وجذبهم للتعلم.

• الإعداد التربوي :

وتنبع أهمية هذا الجانب من كونه المسئول الأول والأخير عن مهنية الطلاب المعلمين وهو الهدف الأساسي من إنشاء كليات التربية، لذلك تعتمد نجاح فترة التربية العملية على نجاح هذا الجانب من الإعداد، فهذا الجانب هو المسئول عن إعداد المعلم الكفاء والمهاتر المسئول وذلك بتدريبه على إدارة العملية التعليمية ككل بدءاً من إدارة الصف والمدرسة وحتى إدارة المنهج بل وإدارة حكيمة وجيدة لكل درس تعليمي من حيث اختيار التهيئة المناسبة والوسيلة الجذابة والطريقة الصحيحة والتقويم الموضوعي حتى ينجح في تحقيق الهدف من كل درس. وبعد كل ذلك تقويم آليات التنفيذ للتأكد من استيعاب كل طالب داخل الفصل من أول صف وحتى آخره. ولا بد من أن يعي معلم المعلم أن يكون التقويم بهدف التأكد من عملية فهم الطلاب واتخاذ القرارات التعليمية المناسبة والسليمة. ولا بد أن يكون في حالة تأهب مستمر لمؤشرات ملموسة أقل في استيعاب المواد الجديدة وأن يكون لديه من البدائل والحلول للتغلب على تلك المشكلة. وهذا ما أكده المجلس الوطني لجودة المعلم في تقريره عن برامج إعداد المعلمين فيما يخص تدريبهم على أساليب التقويم المستخدمة في الصف الثاني

عشر وذلك انطلاقاً من أهمية نشر ثقافة التقويم لدى المعلمين المبتدئين والتعرف على أنواعه المبدئية التكوينية والختامية، بالإضافة لتدريبهم على التعرف على كيفية تطوير مهارات التحليل لتطبيقها على بيانات التقويم، بالإضافة إلى التعرف على كيفية وصف وعرض البيانات الناتجة من التقويم واستخدامها في اتخاذ أفضل القرارات التعليمية حول كيف وماذا نعلم وكيفية التعليم أو إعادة التعليم. (National council on teacher quality, 2012, PP.1-2) ومن هنا يمكن القول بأنه إذا تضمن إعداد الطالب المعلم تقييم لكل مسار من مسارات إعداده والتأكد من إتقانه واستيعابه لتلك المسارات سوف نحصل بإذن الله تعالى على معلم كفاء لأنه سيحاول أيضا الوصول بمستوى أداء طلابه لمستويات عالية من الإتقان.

• الإعداد الثقافي :

الإعداد الثقافي جزء لا يتجزأ من منظومة التربية العملية ولا بد من زرع حب التثقف والمعرفة في نفوس الطلاب المعلمين، فدائماً وابدأ ومهما تنوعت وكثرت مصادر ومنابع المعرفة سيظل المعلم هو أكثر المصادر ثقة بالنسبة للطلاب وخاصة الطلاب الصغار. لذلك لا بد الاهتمام بتطوير هذا الجانب من جوانب الإعداد من خلال تشجيع الطلاب المعلمين على البحث والمعرفة وترسيخها في نفوسهم فهي جزءاً من الشخصية المتكاملة للمعلم ولا بد من التأكيد على الطلاب المعلمين بفترة التربية العملية وأن تكون جانباً من جوانب تقييمهم هو الإلمام واستخدام مصادر الثقافة المتنوعة الموجودة واستخدامها بل واستخدامها بشكل فعال أثناء فترة التدريب.

• آليات التقويم :

تقويم منظومة التربية العملية يتطلب خلق آليات جديدة لتقويم كل مكون من مكونات المنظومة ككل. فالممارسات الحالية للتقويم لا تتم بالشكل المناسب وخاصة أن حوالي غالبية الطلاب يحصلون على ٩٠% وما فوق. ورغم من عدم وجود آليه محددة وموضوعية تسهم في تقييم الطلاب في تلك الفترة بشكل فعال. فتقويم الطلاب المعلمين بشعب التعليم الابتدائي يختلف عن تقويم الطلاب المعلمين بمعلمي المراحل الأعلى. كما أنه لا بد من قيام الطلاب المعلمين بتقويم منظومة التربية العملية بكل عناصرها التي احتك بها وذلك بهدف التحسين والتطوير.

• إجراءات البحث :

للإجابة على تساؤلات البحث اتبعت الباحثة الخطوات التالية:

• مراجعة البحوث والدراسات السابقة :

تم مراجعة أدبيات البحث والدراسات السابقة، وذلك بهدف:

- « رصد بعض التعريفات المختلفة للتربية العملية، ومن ثم الوقوف على مفهوم شامل لها.
- « تحديد عناصر منظومة التربية العملية، وأدوار ومهام كل عنصر من عناصر المنظومة.
- « التعرف على بعض البحوث والدراسات السابقة التي تناولت التربية العملية.

• إعداد أدوات البحث، وتقنياتها .

بعد تحديد هدف البحث الحالي والذي يهتم بالتعرف على الواقع الحالي لمنظومة التربية العملية بكلية التربية - جامعة الزقازيق، ومن ثم محاولة التطوير، وفي ضوء بعض البحوث والدراسات السابقة، المعايير القياسية الأكاديمية لخريجي كليات التربية من حيث معايير كل من (التخصص- والمسئولية المهنية- التربية - والقدرة الشخصية) التي تم وضعها من قبل مشروع تطوير كليات التربية، فقد تم إعداد استبيانين:

« الأول: للمشرفين التربويين (بعض أعضاء هيئة التدريس والقائمين بالإشراف على التربية العملية- بكلية التربية جامعة الزقازيق)، وتكون من ثلاثة أجزاء كالتالي:

✓ الجزء الأول: بهدف تقييم بعض أعضاء هيئة التدريس للواقع الحالي لمنظومة التربية العملية.

✓ الجزء الثاني: آرائهم بخصوص بعد المقترحات المقدمه.

✓ الجزء الثالث: يختص بمقترحاتهم للتطوير.

« الثاني: لعينة من الطلاب المعلمين بالكلية من الفرقة الرابعة شعب مختلفة وطلاب دبلوم عام التفرغ، وتكون من جزئين كالتالي:

✓ الجزء الأول: يهدف لتقييم الطلاب المعلمين لإجراءات التهيئة والإستعداد من قبل الكلية للتربية العملية المقدمه لهم قبل النزول الفعلي للتدريب بالمدارس.

✓ الجزء الثاني: يهدف لتقييم الطلاب المعلمين لإجراءات التدريب الفعلية أثناء فترات التربية العملية بالمدارس.

• صدق الأداة :

للتحقق من صدق أداتي البحث، تم عرض الاستبيانين على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس وذلك لإبداء آرائهم حول كل من:

« مدى مناسبة الاستبيانين لتحقيق أهداف البحث.

« مدى شمول عبارات الاستبيانين للمهارات المطلوب تنميتها لدى الطلاب المعلمين.

« مدى وضوح وسلامة عبارات الاستبيانين لغوياً.

وقد أبدى المحكمون آرائهم بشأن تعديل بعضها وحذف البعض، حيث تكون استبيان تقييم الطلاب المعلمين في الصورة الأولية من ١١٧ عبارة وبعد العرض على السادة المحكمين تكون الاستبيان ١ في صورته النهائية من ١٣٤ عبارة، حيث رأى السادة المحكمون أن هناك بعض العبارات التي تقيس أكثر من مهارة بعبارة واحدة، وتم تعديلها حتى يتم قياس كل مهارة بعبارة مستقلة.

وتكون استبيان تقييم أعضاء هيئة التدريس للتربية العملية في صورته الأولية من ثلاثة أجزاء : الجزء الأول تكون من ٣١ عبارة والجزء الثاني من ٢١ عبارة والجزء الثالث مقترحات لتطوير التربية العملية. وقد أبدى السادة المحكمون آرائهم بشأن تعديل صياغة بعض العبارات، وتكون الاستبيان في صورته

(ملحق ٢)

النهائية^٢ من ثلاثة أجزاء، الجزء الأول من ٣٦ عبارة، والجزء الثاني من ٢٢ عبارة والجزء الثالث مقترحات العضو للتطوير.

• ثبات الأدوات :

تم التحقق من ثبات استبيان تقييم الطلاب المعلمين للتربية العلمية بتطبيقه على عينة من الطلاب المعلمين بالفرقة الرابعة عددها (٥٤) طالب وطالبة، وتم حساب معامل الثبات باستخدام برنامج spss 19، وكان معامل ثبات (سبيرمان- وجتمان للجزئة النصفية) للإستبيان = ٠.٨٩٦- ومعامل ثبات ألفا كرونباخ = ٠.٩٧٦، وهي تمثل قيمة ثبات مناسبة لتطبيق الإستبيان.

تم التحقق من ثبات استبيان تقييم أعضاء هيئة التدريس بتطبيقه على عدد (١١) من أعضاء هيئة التدريس، وتم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ = ٠.٩١٩- ومعامل ثبات جتمان للجزئة النصفية = ٠.٨٧٢- ومعامل ثبات سبيرمان وبراون = ٠.٨٧٦، وهي قيمة معامل ثبات مناسبة لتطبيق الإستبيان.

• تطبيق أدوات البحث :

تم تطبيق الاستبيان الأول الذي اهتم بتقييم الطلاب المعلمين للتربية العملية بكلية التربية- جامعة الزقازيق، على عدد (٤٠٠) طالب وطالبة من طلبة الفرقة الرابعة وطلبة دبلوم عام التفرغ، وقد تم استبعاد عدد ٨٤ استبيان لعدم اكتمالهم، وعشوائية أداء الطلاب بهم، وتمثلت عينة الطلاب المعلمين فيما يلي:

جدول (١) يوضح عينة البحث فيما يخص استبيان تقييم الطلاب المعلمين للتربية العملية

م	الشعبة	عدد الطلبة	من	إلى
١	انجليزي	٢٩	١	٢٩
٢	مواد اجتماعية- تعليم أساسي	٤٧	٣٠	٧٦
٣	طفولة	٥٥	٧٧	١٣١
٤	علوم- أساسي	٤	١٣٢	١٣٥
٥	فيزياء	١	١٣٦	---
٦	بيولوجي	٤	١٣٧	١٤٠
٧	كيمياء	٨	١٤١	١٤٨
٨	رياضة- أساسي	١٧	١٤٩	١٦٥
٩	لغة عربية- أساسي	١٧	١٦٦	١٨٢
١٠	عربي - عام	٢١	١٨٣	٢٠٣
١١	إنجليزي- أساسي	٢٧	٢٠٤	٢٣٠
١٢	رياضيات عام	٣٧	٢٣١	٢٦٧
١٣	دبلوم عام تفرغ- شعب مختلفة	٤٩	٢٦٨	٣١٦

أما استبيان أعضاء هيئة التدريس، فقد تم توزيع عدد ٤٠ استمارة من استبيان تقييم أعضاء هيئة للتربية العملية، ولكن لم يتم استرداد سوى ١٨ استمارة فقط تتراوح درجاتهم العلمية بين معيد ومدرس مساعد ومدرس.

^٢ (ملحق ٣)

• المعالجة الإحصائية :

« تم حساب التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات كلا الاستبيانين.

« تم اعتماد النسب المئوية التالية التي تحدد مدى توفر الأداء لكل عبارة كما يلي:

جدول (٢) النسب المئوية لتوصيف الأداء لاستبيان تقييم الطلاب المعلمين لمنظومة التربية العملية:

توصيف الأداء	النسبة المئوية
ضعيف	أقل من ٣٠%
متوسط	٣٠ - ٥٠%
جيد	٥١ - ٧٥%
جيد جدا	٧٦% فما فوق

جدول (٣) النسب المئوية لتوصيف الأداء لاستبيان تقييم أعضاء هيئة التدريس لمنظومة التربية العملية:

توصيف الأداء	النسبة المئوية
نادرا	أقل من ٤٠%
أحيانا	٤٠ - ٧٥%
دائما	٧٦% - ١٠٠%

وبما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات في الاستبيان الأول (ضعيف- متوسط- جيد- جيد جدا) مقياس ترتيبي، والأرقام التي تدخل البرنامج تعبر عن الأوزان وهي (جيد جدا=٤، جيد=٣، متوسط=٢، ضعيف=١) فنحسب بعد ذلك المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) ويتم ذلك بحساب طول الفترة وهي هنا حاصل قسمة ٣ على ٤، حيث ٣ تمثل عدد المسافات (من ١ إلى ٢ مسافة أولى- ومن ٢ إلى ٣ مسافة ثانية- ومن ٣ إلى ٤ مسافة ثالثة)، و٤ عدد الإختيارات وعند قسمة ٣ على ٤ نجد أن طول الفترة يساوي ٠.٧٥. ويصبح التوزيع حسب الجدول التالي: (وليد الضرا، ٥١٤٣٠، ص٢٦)

جدول (٤) المتوسط المرجح لاستبيان تقييم الطلاب المعلمين لمنظومة التربية العملية

المستوى	المتوسط المرجح
ضعيف	١.٧٤ - ١
متوسط	٢.٤٩ - ١.٧٥
جيد	٣.٢٤ - ٢.٥٠
جيد جدا	٤ - ٣.٢٥

أما بالنسبة لاستبيان أعضاء هيئة التدريس - الجزء الأول، فيوضح الجدول التالي المتوسط المرجح له:

جدول (٥) المتوسط المرجح لاستبيان أعضاء هيئة التدريس- الجزء الأول

المستوى	المتوسط المرجح
نادرا	١.٦٦ - ١
أحيانا	٢.٣٢ - ١.٦٧
دائما	٣ - ٢.٣٣

• استخلاص النتائج، ومناقشتها :

• أولاً : نتائج تطبيق استبيان تقييم الطلاب المعلمين للتربية العملية :

والجدول (٦) يوضح ذلك :

جدول (٦) يوضح نتائج تطبيق استبيان تقييم الطلاب المعلمين للتربية العملية
معايير التقدير

م	عبارات الاستبيان	المقاس	صعفا	متوسط	جدا	الموسم	المقارن الاجراف	النتيجة
اولا:	مجال التخصص) يتم تاهلك من قبل الكلية (قبل البرول للتربة العملية) على:							
١	كيفية تحديد اهداف المادة العلمية التي تخصص فيها.	تكرار	٢٢	٨٢	١٥٧	٥٢	٢.٧٦	٠.٨٢
		نسبة	٧.٢	٣١.٢	٤٩.٧	١٦.٨		
٢	التمكن من المادة العلمية مفاهيم ومصطلحات ومحتوى.	تكرار	٢٥	٨٩	١٤٢	٤٩	٢.٦٥	٠.٨٧
		نسبة	١١.١	٣٨.٢	٤٥.٢	١٥.٥		
٣	استخدام المادة العلمية استخداما سليما.	تكرار	٤١	١١٢	١١٠	٥٢	٢.٥٥	٠.٩٢
		نسبة	١٢.٠	٣٥.٤	٣٤.٨	١٦.٨		
٤	التعرف على النسب الاساسية للمادة العلمية وطبيعتها.	تكرار	٤٢	١٠٧	١١٩	٤٨	٢.٥٥	٠.٩١
		نسبة	١٢.٢	٣٢.٩	٣٧.٧	١٥.٢		
٥	كيفية عرض المادة العلمية للآخرين.	تكرار	٢٢	١٠٠	١٢١	٥٢	٢.٦٥	٠.٨٨
		نسبة	١٠.١	٣١.٦	٤١.٥	١٦.٨		
٦	البحث في مجال المادة العلمية لتخصصك.	تكرار	٨٢	١١١	٩٣	٣٠	٢.٢٢	٠.٩٤
		نسبة	٢٥.٩	٣٥.١	٣٩.٤	٩.٥		
٧	تصنيف بنات المادة العلمية والمعلومات المرتبطة بها الى وحدات متجانسة.	تكرار	٧١	١٢٥	٩١	٢٩	٢.٢٥	٠.٩١
		نسبة	٢٢.٥	٣٩.٦	٢٨.٨	٩.٢		
٨	استخدام المصادر العلمية المختلفة لمادة تخصصك.	تكرار	٨٧	١٠٢	١٠٠	٢١	٢.٢١	٠.٩٤
		نسبة	٢٧.٥	٣٢.٦	٣١.٦	٨.٢		
٩	كيفية متابعة احدث التطورات في المادة العلمية.	تكرار	١١٨	١١١	١١٢	٢٤	١.٩٨	٠.٩٤
		نسبة	٣٧.٢	٣٥.١	١٩.٩	٧.٦		
١٠	تحليل المعارف المتصلة بالمادة العلمية.	تكرار	٨٠	١٢٧	٩٠	١٩	٢.١٥	٠.٨٧
		نسبة	٢٥.٢	٤٠.٢	٢٨.٥	٦.٠		
١١	استرجاع معلومات جديدة من خلال الاطلاع والبحث والتجسس للمادة العلمية.	تكرار	٧٠	١١٢	٩٤	٤٠	٢.٢٢	٠.٩٦
		نسبة	٢٢.٢	٣٥.٤	٢٩.٧	١٢.٧		
١٢	تحقيق التكامل بين المادة العلمية وتخصصك والمواد الأخرى.	تكرار	٧٢	١٢٠	٨٢	٣٠	٢.٢٢	٠.٩١
		نسبة	٢٢.١	٤١.١	٣١.٢	٩.٥		
١٣	استخدام مفاهيم المادة ومحتواها في حل مشكلات علمية.	تكرار	٨٧	١٠٦	٨٦	٢٧	٢.٢٢	٠.٩٨
		نسبة	٢٧.٥	٣٢.٥	٣٧.٢	١١.٧		
١٤	توظيف المادة العلمية في مجالات تخصصية أخرى.	تكرار	٧٨	١٢٢	٨٢	٢٢	٢.٢٢	٠.٩٤
		نسبة	٢٤.٧	٣٨.٦	٣١.٢	١٠.٤		
١٥	فهم العلاقة المتداخلة مع المواد الأخرى.	تكرار	٧١	١١٥	٩٦	٢٤	٢.٢٩	٠.٩٤
		نسبة	٢٢.٥	٣٦.٤	٣٠.٤	١٠.٨		
		متوسط				٢.٢٥		٠.٩٢
	نسبة المحور الاول ككل							
	ثانيا: مجال التدريس: مع بداية التربية تم تدريبك على كيفية							
١٦	وضع اهداف تعليمية لمادتك تتفق مع ظروف السنة وموسم التلاميذ.	تكرار	٤٩	٩١	١٢٤	٥٢	٢.٥٧	٠.٩٤
		نسبة	١٥.٥	٣٨.٨	٢٩.٢	١٦.٥		
١٧	تحديد الاختراجات التعليمية للتعليمين باستخدام أنشطة استكشافية متنوعة.	تكرار	٧٨	١١٢	٨٩	٢٧	٢.٢٧	٠.٩٦
		نسبة	٢٤.٧	٣٥.٤	٢٨.٢	١١.٧		
١٨	رصد مستويات تحصيل التلاميذ وتحليلها.	تكرار	٦٠	١١٠	١١٢	٢٢	٢.٢٨	٠.٩١
		نسبة	١٩.٠	٣٤.٨	٣٥.٨	١٠.٤		
١٩	وضع إجراءات محددة لتحقيق الأهداف.	تكرار	٥١	١٠٤	١٢٢	٢٨	٢.٤٧	٠.٩٠
		نسبة	١٦.١	٣٢.٩	٣٨.٩	١٢.٠		
٢٠	تصميم برامج تعليمية تحقق الأهداف الموضوعة.	تكرار	٧٨	١١١	٩١	٢٦	٢.٢٧	٠.٩٦
		نسبة	٢٤.٧	٣٥.١	٢٨.٨	١١.٤		
٢١	توزيع الوقت المناسب للتعليم.	تكرار	٢٢	٩٢	١١٩	٧٢	٢.٧٢	٠.٩٢
		نسبة	١٠.٤	٣٩.١	٣٧.٧	٢٢.٨		
٢٢	تحديد مواطن القوة والضعف في التلاميذ.	تكرار	٤٠	٧٠	١١٨	٨٨	٢.٨٠	٠.٩٩
		نسبة	١٢.٧	٢٢.٢	٣٧.٢	٢٧.٨		
٢٣	توزيع محتوى الكتاب المقرر على شهور السنة.	تكرار	٢٥	٧١	١٠٢	١٠٧	٢.٨٩	٠.٩٩
		نسبة	١١.١	٢٢.٥	٣٢.٦	٢٢.٩		
٢٤	تحقيق أهداف المادة ووحدها حلل الرمى المناج.	تكرار	٢٧	٨٥	١١٦	٧٨	٢.٧٤	٠.٩٦
		نسبة	١١.٧	٣١.٩	٣٦.٧	٢٤.٧		
٢٥	تنوع الخبرات التعليمية واستراتيجيات تعليمها بما يناسب إمكانات التلاميذ.	تكرار	٤٦	١١١	١١١	٤٨	٢.٥١	٠.٩٢
		نسبة	١٤.٦	٣٥.١	٣٥.١	١٥.٢		
٢٦	إشراك التلاميذ في عملية التعلم.	تكرار	٢٧	٧١	١١٠	١٠٨	٢.٩٥	٠.٩٥
		نسبة	٨.٥	٢٢.٥	٣٤.٨	٢٤.٢		
٢٧	تشجيع التلاميذ على توظيف ما تعلموه في مواقف حياتية.	تكرار	٢٦	٨٢	١٠٨	٨٩	٢.٧٩	٠.٩٨
		نسبة	١١.٤	٣١.٢	٣٤.٢	٢٨.٢		
٢٨	استخدام الحوار كوسيلة للتواصل مع التلاميذ.	تكرار	١٥	٦١	١١٧	١٢٢	٢.٠١	٠.٨٧
		نسبة	٤.٧	١٩.٢	٣٧.٠	٢٨.٩		
٢٩	تنمية التفكير الناقد واطرح حل المشكلات من خلال المواد	تكرار	٥٨	٩٢	١١٦	٤٩	٢.٤٩	٠.٩٦
		نسبة	١٨.٤	٣٩.٤	٣٦.٧	١٥.٥		

م	معايير التقدير	المقاس	ضعف	متوسط	حد	حددا	المتوسط	المقايير الجغراف	النتيجة
	الدراسة.								
٢٠	تطبيق التعلم التعاونى داخل حجرة الدراسة.	تكرار نسبة	٤٢ ١٢.٢	٧٧ ٢٤.٤	١١٠ ٢٤.٤	٨٧ ٢٧.٥	٢.٧٧	٠.٩٩	حد
٢١	تشجيع التلاميذ على المناقشة والحوار معه ومع بعضهم البعض.	تكرار نسبة	٢٢ ٧.٢	٧٢ ٢٢.٨	١١٢ ٢٥.٤	١٠٩ ٢٤.٥	٢.٩٧	٠.٩٢	حد
٢٢	تشجيع التلاميذ على التحدث والاستعفاء.	تكرار نسبة	٥٩ ١٨.٧	٩٩ ٢١.٢	١٠٧ ٢٢.٩	٥١ ١٦.١	٢.٤٧	٠.٩٧	متوسط
٢٣	تشجيع التلاميذ على التعلم الذاتى.	تكرار نسبة	٦٥ ٢٠.٦	١٠١ ٢٢.٠	١١٢ ٢٥.٨	٢٧ ١١.٧	٢.٢٩	٠.٩٤	متوسط
٢٤	تنظيم حجرة الدراسة لمساعدة التلاميذ على التفاعل معاً.	تكرار نسبة	٤٢ ١٢.٦	٩٩ ٢١.٢	١١٧ ٢٧.٠	٥٧ ١٨.٠	٢.٥٩	٠.٩٤	حد
٢٥	تدريب التلاميذ على صنع القرارات واتخاذها وتقييم نتائجها.	تكرار نسبة	٦٨ ٢١.٥	١١٦ ٢٦.٧	١١٠ ٢٦.٦	٢٢ ١٠.١	٢.٢٠	٠.٩٢	متوسط
٢٦	تدريب التلاميذ على تحليل المعلومات واستنتاج البيانات.	تكرار نسبة	٥٦ ١٧.٧	١١٦ ٢٦.٧	١١٢ ٢٥.٨	٢١ ٩.٨	٢.٢٧	٠.٨٩	متوسط
٢٧	التعرف على جرات التلاميذ السابقة والبناء عليها.	تكرار نسبة	٥١ ١٦.١	٩٢ ٢٩.١	١١٨ ٢٩.٢	٥٥ ١٧.٤	٢.٥٦	٠.٩٦	حد
٢٨	التوسع فى استراتيجيات تدعيم التلاميذ لزيادة دافعيتهم.	تكرار نسبة	٤٩ ١٥.٥	٩١ ٢٨.٨	١١٤ ٢٨.٨	٦٢ ١٩.٦	٢.٥٩	٠.٩٧	حد
٢٩	تصميم الأنشطة التعليمية المرتبطة بالمادة داخل الفصل وخارجه.	تكرار نسبة	٦٢ ١٩.٩	١٠٢ ٢٢.٦	٨٨ ٢٧.٨	٦٢ ١٩.٦	٢.٤٧	١.٠٢	متوسط
٤٠	تصميم أنشطة تعليمية تساعد التلاميذ على إشباع حاجاتهم، وتنميتهم مع استعداداتهم.	تكرار نسبة	٦٢ ١٩.٩	٩٩ ٢١.٢	٩٢ ٢٩.٤	٦١ ١٩.٢	٢.٤٨	١.٠٢	متوسط
٤١	تصميم أنشطة تشجع التلاميذ على التفكير والابتكار.	تكرار نسبة	٦٩ ٢١.٨	١٠٥ ٢٢.٢	٩٥ ٢٠.١	٤٧ ١٤.٩	٢.٢٨	٠.٩٩	متوسط
٤٢	إشراك التلاميذ فى تصميم الأنشطة التعليمية.	تكرار نسبة	٧٩ ٢٥.٠	١٠٦ ٢٢.٥	٩٠ ٢٨.٥	٤١ ١٢.٠	٢.٢٩	٠.٩٩	متوسط
٤٣	إشراك الطلاب المعلمين سويًا فى تصميم أنشطة تربوية متنوعة تحقق التكامل بين المواد وتشجع حاجات التلاميذ.	تكرار نسبة	٨٤ ٢٦.٦	١٠٨ ٢٤.٢	٨٦ ٢٧.٢	٢٨ ١٢.٠	٢.٢٥	٠.٩٨	متوسط
٤٤	تنمية قدرات التلاميذ فى اكتشاف البيئة والعالم.	تكرار نسبة	٧٢ ٢٢.٨	١١٨ ٢٧.٢	٩٢ ٢٩.١	٢٤ ١٠.٨	٢.٢٨	٠.٩٤	متوسط
٤٥	الإشراف على تنفيذ الأنشطة المصممة على أسس تعاونية.	تكرار نسبة	٧٢ ٢٢.٨	١٢١ ٢٨.٢	٨٩ ٢٨.٢	٢٤ ١٠.٨	٢.٢٧	٠.٩٢	متوسط
٤٦	الحرص على تقييد الأنشطة وإشراك التلاميذ فى تقييدها.	تكرار نسبة	٨٠ ٢٥.٢	١١١ ٢٥.١	٨٦ ٢٧.٢	٢٩ ١٢.٢	٢.٢٧	٠.٩٨	متوسط
٤٧	تحليل المادة العلمية وتحديد التكنولوجيا التعليمية الملائمة.	تكرار نسبة	٨٦ ٢٧.٢	١١١ ٢٥.١	٧٨ ٢٤.٧	٤١ ١٢.٠	٢.٢٣	٠.٩٩	متوسط
٤٨	تصميم وسائل سمعية وبصرية تعليمية تناسب المادة العلمية وطبيعة المنعطف.	تكرار نسبة	١٠٨ ٢٤.٢	٩٥ ٢٠.١	٧٥ ٢٢.٧	٢٨ ١٢.٠	٢.١٤	١.٠٢	متوسط
٤٩	إشراك التلاميذ فى إنتاج الوسائل التعليمية.	تكرار نسبة	٩٥ ٢٠.١	١٠٧ ٢٢.٩	٨١ ٢٥.٦	٢٣ ١٠.٤	٢.١٦	٠.٩٧	متوسط
٥٠	استخدام الخامات المتاحة فى البيئة فى تصميم وإنتاج التكنولوجيا التعليمية.	تكرار نسبة	٧٢ ٢٢.١	١٠٧ ٢٢.٩	٨٢ ٢٦.٢	٥٢ ١٦.٨	٢.٢٧	١.٠٢	متوسط
٥١	استخدام الإمكانيات المادية والتجهيزات المتاحة بالمدرسة بفاعلية.	تكرار نسبة	٦١ ١٩.٢	١١٨ ٢٧.٢	٨٤ ٢٦.٦	٥٢ ١٦.٨	٢.٤١	٠.٩٨	متوسط
٥٢	استخدام الوسائل التعليمية التكنولوجية فى التدريس بطريقة فعالة.	تكرار نسبة	٦٨ ٢١.٥	١١٧ ٢٧.٠	٨٤ ٢٦.٦	٤٧ ١٤.٩	٢.٢٥	٠.٩٨	متوسط
٥٣	المحافظة على الأجهزة والمعدات والمواد التعليمية.	تكرار نسبة	٢٩ ١٢.٢	٧٢ ٢٢.١	١١٠ ٢٤.٨	٩٤ ٢٩.٧	٢.٨٢	٠.٩٩	حد
٥٤	استخدام التقييم كوسيلة وليس غاية.	تكرار نسبة	٥٠ ١٥.٨	٧٦ ٢٤.١	١٠٤ ٢٢.٩	٨٦ ٢٧.٢	٢.٧٢	١.٠٢	حد
٥٥	تقديم جميع أعمال التلاميذ.	تكرار نسبة	٢٢ ١٠.٤	٧٢ ٢٢.١	١٢٠ ٢٨.٠	٩٠ ٢٨.٥	٢.٨٤	٠.٩٦	حد
٥٦	تنوع أساليب القياس والتقييم.	تكرار نسبة	٤٥ ١٤.٢	٨٧ ٢٧.٥	١٠٨ ٢٤.٢	٧٦ ٢٤.١	٢.٦٨	٠.٩٩	حد
٥٧	استخدام اختبارات حديثة فى التقييم.	تكرار نسبة	٦٥ ٢٠.٦	٩٢ ٢٩.١	٩٨ ٢١.٠	٦١ ١٩.٢	٢.٤٩	١.٠٢	متوسط
٥٨	تقديم تعكس تقويمًا ذاتيًا.	تكرار نسبة	٥٥ ١٧.٤	١٠٢ ٢٢.٢	٩٢ ٢٩.١	٦٧ ٢١.٢	٢.٥٤	١.٠١	حد
٥٩	تشجيع التلاميذ على التقييم الذاتى.	تكرار نسبة	٦٥ ٢٠.٦	١٠٢ ٢٢.٦	١٠٥ ٢٢.٦	٤٢ ١٢.٦	٢.٢٩	٠.٩٦	متوسط
٦٠	تنشخص بواجب القوة والضعف	تكرار	٤٥	٩٥	١٠٨	٦٨	٢.٦٢	٠.٩٨	حد

العدد الرابع والعشرون .. الجزء الثالث .. أبريل .. ٢٠١٢

م	معايير التقدير	المقاس	صغير	متوسط	حد	حددا	المتوسط	المصاريح الجغرافية	النتيجة
	في نفسك..	نسبة	١٤.٢	٢٠.١	٢٤.٢	٢١.٥			
٦١	استخدام نتائج التقييم الذاتي في تحسين الأداء.	تكرار	٥٤	١٠٠	١٠١	٦١		٠.٩٩	حد
٦٢	إشراك التلاميذ في عملية التقييم.	نسبة	١٧.١	٢١.٦	٢٢.٠	١٩.٢		٢.٥٢	حد
		تكرار	٨١	٩٢	٩٧	٤٦		١.٠٢	متوسط
٦٣	إشراك الأباء في عملية التقييم.	نسبة	٢٥.٦	٢٩.١	٢٠.٧	١٤.٦		٢.٢٤	ط
		تكرار	١١٢	٩٠	٧٨	٢٦		١.٠٢	متوسط
		نسبة	٢٥.٤	٢٨.٥	٢٤.٧	١١.٤		٢.١٢	ط
٦٤	تصميم أنشطة تعليمية لعلاج نقاط الضعف عند التلاميذ.	تكرار	٧٥	٩٩	١٠١	٤١		٠.٩٨	متوسط
		نسبة	٢٢.٧	٢١.٢	٢٢.٠	١٢.٠		٢.٢٤	ط
٦٥	إشراك التلاميذ في تقييم أدائك.	تكرار	١٠٢	٩٢	٨٧	٢٢		٠.٩٩	متوسط
		نسبة	٢٢.٦	٢٩.٤	٢٧.٥	١٠.٤		٢.١٦	ط
٦٦	تشجيع التلاميذ على التعبير عن آرائهم في الخبرات التي يتعلمونها.	تكرار	٤٥	٩٢	١٢٠	٥٨		٠.٩٥	حد
		نسبة	١٤.٢	٢٩.٤	٢٨.٠	١٨.٤		٢.٦٠	حد
٦٧	الإشتراك مع إدارة المدرسة ووضع القرارات.	تكرار	١٠١	٨٥	٧٩	٥١		١.٠٧	متوسط
		نسبة	٢٢.٠	٢٦.٩	٢٥.٠	١٦.١		٢.٢٥	ط
٦٨	توظيف مصادر المعلومات المتاحة لخدمة العملية التعليمية.	تكرار	٨١	١١٤	٩٦	٥٥		٠.٩١	متوسط
		نسبة	٢٥.٦	٢٦.١	٢٠.٤	٧.٩		٢.٢٦	ط
٦٩	فهم عمليات الإدارة المدرسية.	تكرار	٨١	١٠٦	١٠٢	٢٦		٠.٩٢	متوسط
		نسبة	٢٥.٦	٢٢.٥	٢٢.٦	٨.٢		٢.٢٢	ط
٧٠	استخدام قواعد البيانات والمعلومات داخل المدرسة لخدمة العملية التعليمية.	تكرار	٨٩	١٠٦	٩٥	٢٦		٠.٩٤	متوسط
		نسبة	٢٨.٢	٢٢.٥	٢٠.١	٨.٢		٢.١٨	ط
٧١	التمكن من استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال إدارة المدرسة.	تكرار	٩٨	١١٠	٨٠	٢٨		٠.٩٥	متوسط
		نسبة	٢١.٠	٢٤.٨	٢٥.٢	٨.٩		٢.١٢	ط
٧٢	المساهمة في تخطيط الأنشطة المدرسية العامة.	تكرار	٧٢	١٢٢	٩٢	٢٠		٠.٩٢	متوسط
		نسبة	٢٢.٨	٢٨.٦	٢٩.١	٩.٥		٢.٢٥	ط
٧٣	الإشتراك في تلبية الإحتياجات التعليمية لتلاميذ المدرسة والبيئة.	تكرار	٦٠	١١٠	١٠٨	٢٨		٠.٩٢	متوسط
		نسبة	١٩.٠	٢٤.٨	٢٤.٢	١٢.٠		٢.٢٩	ط
٧٤	الإشتراك في أنشطة خدمة البيئة والمجتمع.	تكرار	٧٤	١٠٨	٩١	٤٢		٠.٩٨	متوسط
		نسبة	٢٢.٤	٢٤.٢	٢٨.٨	١٢.٦		٢.٢٢	ط
٧٥	توفير سبل الإنصال الفعال مع التلاميذ.	تكرار	٥٢	٩٦	١٠٥	٦٢		٠.٩٩	حد
		نسبة	١٦.٥	٢٠.٤	٢٢.٢	١٩.٩		٢.٥٧	حد
٧٦	التعرف على رؤية المدرسة ورسالتها.	تكرار	٦٦	١٠٥	٨٨	٥٧		٠.٩٢	متوسط
		نسبة	٢٠.٩	٢٢.٢	٢٧.٨	١٨.٠		٢.٤٢	ط
٧٧	التعرف على كيفية تخطيط أنشطة وممارسات تحقق رؤية المدرسة ورسالتها.	تكرار	٨٢	٩٧	١٠٠	٢٦		٠.٩٨	متوسط
		نسبة	٢٦.٢	٢٠.٧	٢١.٦	١١.٤		٢.٢٨	ط
٧٨	القيام بدراسات لتحديد مشكلات التعلم بالمدرسة بالتعاون مع الزملاء.	تكرار	١٠٤	١٠٧	٧٥	٢٠		٠.٩٧	متوسط
		نسبة	٢٢.٩	٢٢.٩	٢٢.٧	٩.٥		٢.٠٩	ط
٧٩	وضع سياسات للتغلب على مشكلات التعلم بالمدرسة.	تكرار	٩٢	١١٥	٧٨	٢٠		٠.٩٥	متوسط
		نسبة	٢٩.٤	٢٦.٤	٢٤.٧	٩.٥		٢.١٤	ط
٨٠	الإشتراك في تنفيذ القرارات التعليمية والمدرسية، ورفع الملاحظات عليها لإدارة المدرسة.	تكرار	١١٢	٩٥	٨٢	٢٥		٠.٩٧	متوسط
		نسبة	٢٥.٨	٢٠.١	٢٦.٢	٧.٩		٢.٠٦	ط
٨١	كيفية وضع دستور للعصل.	تكرار	١١٢	٨٧	٨٢	٢٥		١.٠٢	متوسط
		نسبة	٢٥.٤	٢٧.٥	٢٥.٩	١١.١		٢.١٢	ط
٨٢	إشراك التلاميذ في إدارة النظام وحفظ النظام.	تكرار	٦٧	١٠٤	٩٦	٤٩		٠.٩٩	متوسط
		نسبة	٢١.٢	٢٢.٩	٢٠.٤	١٥.٥		٢.٤٠	متوسط
٨٣	إشراك التلاميذ في وضع دستور الفصل.	تكرار	١١٧	٧٧	٧٦	٤٦		١.٠٨	متوسط
		نسبة	٢٧.٠	٢٤.٤	٢٤.١	١٤.٦		٢.١٦	متوسط
٨٤	استخدام الحوار كوسيلة للتعرف على اتجاهات التلاميذ نحوه، وبحو رملائهم والمادة الدراسية والاستجابة لها.	تكرار	٢٧	٩٢	١٠٤	٨٢		٠.٩٨	حد
		نسبة	١١.٧	٢٩.١	٢٢.٩	٢٦.٢		٢.٧٤	حد
٨٥	الإهتمام بالعمل التعاوني والشاركي والجماعي.	تكرار	٢٩	٨٨	١١١	٧٨		٠.٩٧	حد
		نسبة	١٢.٢	٢٧.٨	٢٥.١	٢٤.٧		٢.٧٢	حد
٨٦	مساعدة التلاميذ على أن يحترموا بعضهم البعض ويحترموا الآخرين.	تكرار	٢٢	٧١	١٠٦	١٠٦		٠.٩٩	حد
		نسبة	١٠.٤	٢٢.٥	٢٢.٥	٢٢.٥		٢.٩٠	حد
٨٧	المساواة بين التلاميذ داخل الفصل	تكرار	٤١	٦٢	٩٤	١١٨		١.٠٤	حد

م	معايير التقدير	المقاييس	صغير	متوسط	حد	حددا	الموسم	المقاييس الجغرافية	النتيجة
	وجارحه.	نسبة	١٢.٠	١٩.٩	٢٩.٧	٢٧.٢			
٨٨	استخدام وسائل الاتصال الفعال وسبله لإدارة العصل.	تكرار	٤٩	١٠١	١٠٠	٦٦	٢.٥٨	٠.٩٩	حد
		نسبة	١٥.٥	٢٢.٠	٢١.٦	٢٠.٩			
٨٩	إدارة واستغلال وقت التعليم بكفاءة.	تكرار	٤٢	٩٥	١١٨	٦٠	٢.٦٢	٠.٩٤	حد
		نسبة	١٢.٦	٢٠.١	٢٧.٢	١٩.٠			
٩٠	التخطيط لاستخدام الوقت بما يضمن التعلم الفعال.	تكرار	٥٠	٨٧	١١٢	٦٦	٢.٦٢	٠.٩٩	حد
		نسبة	١٥.٨	٢٧.٥	٢٥.٨	٢٠.٩			
٩١	تبديد العمل داخل الفصل بمروية بعيداً عن التقليدية والجمود.	تكرار	٤٩	٨٨	١١٢	٦٦	٢.٦٢	٠.٩٨	حد
		نسبة	١٥.٥	٢٧.٨	٢٥.٨	٢٠.٩			
٩٢	الابتعاد عن الانفعال مهما يكن الموقف الذي يواجهه.	تكرار	٤٩	١٠٥	١٠٥	٥٧	٢.٥٤	٠.٩٦	حد
		نسبة	١٥.٥	٢٢.٢	٢٢.٢	١٨.٠			
٩٣	استخدام لغة مهذبة في التعامل مع التلاميذ.	تكرار	٢٢	٦٢	١٠٤	١١٧	٢.٩٧	٠.٩٩	حد
		نسبة	١٠.٤	١٩.٦	٢٢.٩	٢٧.٠			
٩٤	وضع نظام للنواب والعقاب بمشاركة التلاميذ.	تكرار	٢٥	٧٦	١٠٧	٩٨	٢.٨٥	٠.٩٩	حد
		نسبة	١١.١	٢٤.١	٢٢.٩	٢١.٠			
٩٥	تقبل الرأي الآخر والتعددية الموضوعية.	تكرار	٢٧	٦٨	١١٠	١٠١	٢.٨٧	٠.٩٩	حد
		نسبة	١١.٧	٢١.٥	٢٤.٨	٢٢.٠			
٩٦	تشجيع التلاميذ على تحسين مستوى التعلم.	تكرار	٢٨	٧٧	١١٤	٨٧	٢.٧٩	٠.٩٨	حد
		نسبة	١٢.٠	٢٤.٤	٢٦.١	٢٧.٥			
٩٧	إشراك الأسرة في علاج حالات الأخر الدراسي.	تكرار	٨٢	١٠١	٧٦	٥٧	٢.٢٤	١.٠٥	متوسط
		نسبة	٢٥.٩	٢٢.٠	٢٤.١	١٨.٠			
٩٨	احترام شخصية المتأخرين دراسياً.	تكرار	٤٠	٨٢	١١١	٨٢	٢.٧٤	٠.٩٨	حد
		نسبة	١٢.٧	٢٦.٢	٢٥.١	٢٥.٩			
٩٩	اكتشاف التلاميذ المتفوقين.	تكرار	٢٢	٦٩	١١٠	١٠٥	٢.٩١	٠.٩٨	حد
		نسبة	١٠.١	٢١.٨	٢٤.٨	٢٢.٢			
١٠٠	فهم أن هناك ذكاءات متعددة لا ذكاء واحد.	تكرار	٢٦	٦٤	١٠٥	١١١	٢.٩٢	١.٠٠	حد
		نسبة	١١.٤	٢٠.٢	٢٢.٢	٢٥.١			
١٠١	تشجيع الموهوبين على تنمية قدراتهم.	تكرار	٤٠	٦٦	١١١	٩٩	٢.٨٥	١.٠٠	حد
		نسبة	١٢.٧	٢٠.٩	٢٥.١	٢١.٢			
١٠٢	استخدام الأدوات العلمية لاكتشاف الموهوبين.	تكرار	٦٠	٩٧	١٠٠	٥٩	٢.٥٠	١.٠٠	حد
		نسبة	١٩.٠	٢٠.٧	٢١.٦	١٨.٧			
١٠٣	تحليل نتائج الإختبارات.	تكرار	٥٤	٩٨	١٠٨	٥٦	٢.٥٢	٠.٩٧	حد
		نسبة	١٧.١	٢١.٠	٢٤.٢	١٧.٧			
١٠٤	وضع برامج لتنمية التفوق.	تكرار	٩٩	٩٥	٩٥	٢٢	٢.١٩	٠.٩٩	متوسط
		نسبة	٢١.٢	٢٨.٥	٢٠.١	١٠.١			
١٠٥	إفادة التلاميذ العاديين من زملائهم المتفوقين.	تكرار	٥٢	٩٧	١١٧	٥٠	٢.٥٢	٠.٩٥	حد
		نسبة	١٦.٥	٢٠.٧	٢٧.٠	١٥.٨			
١٠٦	دمج المتفوقين في كافة الأنشطة التربوية.	تكرار	٤٢	٨٥	١٢٩	٦٠	٢.٦٦	٠.٩٤	حد
		نسبة	١٢.٢	٢٦.٩	٤٠.٨	١٩.٠			
١٠٧	إشراك الأسرة في رعاية أبنائها المتفوقين.	تكرار	٦٢	٨٨	٩١	٧٤	٢.٥٦	١.٠٦	حد
		نسبة	١٩.٩	٢٧.٨	٢٨.٨	٢٢.٤			
١٠٨	التعرف على قواعد اللغة العربية، واستخدامها في شرحه وكتابته.	تكرار	٥٢	١٠٩	١٠٤	٥١	٢.٤٩	٠.٩٥	متوسط
		نسبة	١٦.٥	٢٤.٥	٢٢.٩	١٦.١			
١٠٩	التعبير بكفاءة عن مصطلحات مادته ومفاهيمها الأساسية بلغة أجنبية.	تكرار	٧١	٩٥	٩٦	٥٤	٢.٤٢	١.٠٢	متوسط
		نسبة	٢٢.٥	٢٠.١	٢٠.٤	١٧.١			
١١٠	الإلمام بالتقافة العربية وقضايا المجتمع المصري والعربي.	تكرار	٥٧	١١٠	١٠٦	٤٢	٢.٤٢	٠.٩٤	متوسط
		نسبة	١٨.٠	٢٤.٨	٢٢.٥	١٢.٦			
١١١	معرفة قضايا ومشكلات المجتمع المصري والعربي، وكيفية الاستفادة من تخصصك كمعلم في حلها.	تكرار	٦٢	٩٤	١٠٨	٥١	٢.٤٧	٠.٩٩	متوسط
		نسبة	١٩.٩	٢٩.٧	٢٤.٢	١٦.١			
١١٢	الإلمام بالقضايا العالمية.	تكرار	٨١	١٠٦	٩٤	٢٥	٢.٢٦	٠.٩٦	متوسط
		نسبة	٢٥.٦	٢٢.٥	٢٩.٧	١١.١			
١١٣	تقبل الآخر مهما اختلف معك طالما أنه لا يعاديك أو يؤذيك	تكرار	٢٧	٩٧	١١٢	٨٠	٢.٧٨	٠.٩٢	حد
		نسبة	٨.٥	٢٠.٧	٢٥.٤	٢٥.٢			
١١٤	معرفة أهم القضايا السياسية والاقتصادية العالمية وتأثيرها على المجتمع المصري.	تكرار	٥٥	١٠٤	١٠٧	٥٠	٢.٤٨	٠.٩٦	متوسط
		نسبة	١٧.٤	٢٢.٩	٢٢.٩	١٥.٨			
١١٥	تحليل ما يدور حولك تحليلاً علمياً.	تكرار	٦٢	١٢٠	١٠٦	٢٧	٢.٢١	٠.٨٩	متوسط
		نسبة	١٩.٩	٢٨.٠	٢٢.٥	٨.٥			
١١٦	الإطلاع على أهم المصادر المتاحة، وما تنته وسائل الإعلام	تكرار	٥٦	١٠٩	١١٢	٢٩	٢.٤٢	٠.٩٢	متوسط
		نسبة	١٧.٧	٢٤.٥	٢٥.٤	١٢.٢			

م	معايير التقدير	المقاييس	صغير	متوسط	حد	حددا	الموسم	المقاييس الجغرافية	النتيجة
	المطلبة والخارجية.								
١١٧	الوعي بأن مهنة التعليم لها وضعها المتميز في بناء البشر والتنمية المستدامة.	تكرار نسبة	٢٨ ١٢.٠	٨٦ ٣٧.٢	٩٥ ٣٠.١	٩٧ ٣٠.٧	٢.٧٩	١.٠١	حد
١١٨	إدراك دور مهنة التعليم في تحقيق ربطهم بينهم ومجتمعهم.	تكرار نسبة	٤٢ ١٢.٢	٧٩ ٢٥.٠	٩٧ ٣٠.٧	٩٨ ٣١.٠	٢.٧٩	١.٠٣	حد
١١٩	إدراك أن التعليم عملية اجتماعية والحرص على تربية التلاميذ بما يحقق ربطهم بينهم ومجتمعهم.	تكرار نسبة	٤٥ ١٤.٢	٦٩ ٢١.٨	١٠١ ٣٢.٠	١٠١ ٣٢.٠	٢.٨٢	١.٠٤	حد
١٢٠	السعي إلى تنمية استعدادات التلاميذ، وتلبية احتياجاتهم.	تكرار نسبة	٤٠ ١٢.٧	١١٥ ٣٦.٤	٩٤ ٢٩.٧	٩٧ ٢٩.٧	٢.٥٩	٠.٩٦	حد
١٢١	تنمية بعكس تنمية دائية في أثناء الدراسة، وبعد التخرج.	تكرار نسبة	٤٦ ١٤.٦	٧٦ ٢٤.١	١١٥ ٣٦.٤	١١٥ ٣٦.٤	٢.٧٣	٠.٩٩	حد
١٢٢	الإسهام في برامج التنمية المهنية داخل المدرسة وخارجها.	تكرار نسبة	٥٩ ١٨.٧	١١٤ ٣٦.١	٨٨ ٢٧.٨	٨٨ ٢٧.٨	٢.٤٤	٠.٩٩	متوسط
١٢٣	الالتزام بآداب وأخلاق مهنة التعليم.	تكرار نسبة	٣٧ ٨.٥	٧٤ ٢٢.٤	٩٤ ٢٩.٧	٩٤ ٢٩.٧	٢.٩٨	٠.٩٩	حد
١٢٤	احترام شخصيات التلاميذ وإمكاناتهم.	تكرار نسبة	٣٨ ٨.٩	٧٣ ٢٢.٨	١٠٥ ٣٢.٢	١١١ ٣٥.١	٢.٩٥	٠.٩٧	حد
١٢٥	كيفية اتباع سلوكيات نبعت على احترام الآخرين لك.	تكرار نسبة	٢٩ ٩.٢	٦٦ ٢٠.٩	١٠٢ ٢٢.٢	١١٩ ٢٧.٧	٢.٩٨	٠.٩٨	حد
١٢٦	الحفاظ على أسرار التلاميذ وعدم البوح بها لأحد.	تكرار نسبة	٢٨ ٨.٩	٥٦ ١٧.٧	٩٦ ٣٠.٤	١٢٦ ٤٣.٠	٢.٠٨	٠.٩٨	حد
١٢٧	الالتزام بالموضوعية والبعد عن التحيز.	تكرار نسبة	٢٤ ١٠.٨	٦٨ ٢١.٥	١٠٠ ٢١.٦	١١٤ ٢٦.١	٢.٩٢	١.٠٠	حد
١٢٨	تلخيص الدرس والتذكير على النقاط الرئيسية للدرس وعمل حتم للدرس.	تكرار نسبة	٢٢ ١٠.٤	٦١ ١٩.٢	١٠٣ ٢٢.٦	١١٩ ٢٧.٧	٢.٩٧	٠.٩٩	حد
١٢٩	الإهتمام بتبويب الواجبات التعليمية وأن تكون هادفة ومفيدة للتفكير	تكرار نسبة	٢٨ ١٢.٠	٨٢ ٢٥.٩	١١٩ ٢٧.٧	١٢٦ ٣٤.٤	٢.٧٤	٠.٩٦	حد
١٣٠	الإشارة لموضوع الدرس العادم وتخصير تفكير التلاميذ نحوه.	تكرار نسبة	٢٧ ١١.٧	٨٧ ٢٧.٥	١٢٢ ٢٨.٩	١٢٦ ٣١.٨	٢.٧١	٠.٩٤	حد
١٣١	التخطيط الجيد لكل درس.	تكرار نسبة	٣٧ ٨.٥	٨٢ ٢٥.٩	١٠٥ ٢٢.٢	١٠٢ ٢٢.٢	٢.٨٩	٠.٩٦	حد
١٣٢	هل تتوفر إدارة المدرسة بسهولة الكافية لنجاح فترة التدريب.	تكرار نسبة	٣٦.٩ ٨.٥	٢٤.٢ ١٠.٨	٢٨.٥ ٩.٠	١٠.٤ ٢٢	٢.٢٢	٠.٩٦	متوسط
١٣٣	هل يتعاون معلمو الدراسة معك وبعدمون المساعدات لك.	تكرار نسبة	٦٤ ٢٠.٢	١٠٧ ٢٢.٩	٩٧ ٢٠.٧	٤٨ ١٥.٢	٢.٤١	٠.٩٨	متوسط
١٣٤	تشعر بأن هناك أسس موضوعية يتم تقييمك على أساسها.	تكرار نسبة	٧٨ ٢٤.٧	٩٧ ٢٥.٧	٩٥ ٢٠.١	٤٦ ١٤.٦	٢.٢٤	١.٠١	متوسط
متوسط	نتيجة المحور الثاني ككل						٢.٢٦	٠.٩٨	متوسط

ومن الجدول (٦) يتضح ما يلي:

المحور الأول: الذي يتناول مجال التخصص، وما يتم تدريب الطلاب عليه قبل النزول للتربية العملية، نجد أن متوسط الممارسات الخاصة بهذا المحور ككل تتم في المستوى المتوسط (٣٠ - ٥٠٪)، ويتراوح أداء الممارسات ما بين متوسط وجيد ولا يرتقى أحد تلك الممارسات لمستوى أعلى من ٧٥٪.

ونلاحظ أيضاً أن ما يتم بشكل جيد ينحصر في المهارات الأساسية للمادة العلمية، من تحديد للأهداف وفهم البيئية الأساسية للمادة العلمية وكيفية عرضها للآخرين، بينما نجد أن تدريب الطلاب المعلمين على كيفية تنمية المهارات العليا للتفكير من تركيب وتحليل وحل للمشكلات فإن كل ذلك يتم في المستوى المتوسط الذي لا يتعدى الـ (٥٠٪). فكيف نطالب المعلمين بتنمية المهارات العليا للتفكير لدى طلابهم ونحن لم ندرهم على هذا من الأساس.

وينطبق ذلك أيضاً على ت (٣٠-٥٠) تدريب الطلاب المعلمين على كيفية تحقيق الترابط والتكامل بين المواد المختلفة وأيضاً تدريبهم على التعلم الذاتي لمتابعة كل جديد في مجال تخصصه.

وبالنظر للمحور الثاني للاستبيان والذي يختص بفترة التربية العملية في حد ذاتها فنجد أن متوسط الممارسات الخاصة بهذا المحور تتم أيضاً في المستوى المتوسط.

ويتحليل عبارات ذلك المحور نجد ما يلي:

عبارات (١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٣، ٣٧، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٨١، ٩٠، ١٠٠، ١٠٤، ١٣١) والتي تهتم بالتدريب على التخطيط الجيد للدرس فنجد أنها تتم بشكل متوسط، حيث أن المتوسط المرجح (٢.٤٥). وبذلك نستنتج ضعف في تدريب الطلاب المعلمين على التخطيط الجيد للدرس وترى الباحثة أن ذلك يرجع لغياب الخطة الهادفة والمحددة إجرائياً لفترة التربية العملية والتخبط في الإعداد الجيد لتلك المرحلة الهامة في حياة المعلم المهنية بعد ذلك قبل نزول الطلاب المعلمين للتدريب وعدم التنسيق والتكامل بين المشرفين الفني والتربوي واعتماد كل منهما على الآخر.

عبارات (٢٢، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٤، ٤٥، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٦٨، ٧٥، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ٨٦، ٨٧، ٨٨، ٨٩، ٩١، ٩٢، ٩٣، ٩٤، ٩٥، ٩٦، ٩٨، ٩٩، ١٠١، ١٠٢، ١٠٥، ١٠٦، ١٢٨، ١٢٩، ١٣٠) والتي تهتم بالتدريب على مهارات تنفيذ الدرس يتم بشكل جيد، حيث أن المتوسط المرجح لها (٢.٦) وهو يعني أنه لا يتعدى نسبة (٧٥٪) وذلك بالنسبة لطلاب الفرقة الرابعة (عينة البحث) بعد قضاء عامين كاملين على الأقل بالتدريب على التربية العملية، والتي سوف يمارس بعضهم التدريس مباشرة بعد التخرج. وهذا يدل على قصور أدوار المشرفين في متابعة الطلاب داخل الفصول وحضور الدروس الحية معهم ومتابعة أدائهم واقعيًا وتقويمه، وتقديم التغذية الراجعة لهم.

وعبارات (٤٦، ٥٤، ٥٥، ٥٦، ٥٧، ٥٩، ٦٢، ٦٤، ٦٤، ١٠٣) والتي تهتم بالتدريب على تقويم الطلاب فنجد أنها تتم بشكل جيد ولكن في بداية المستوى في تقترب من المتوسط، حيث أن المتوسط المرجح لها (٢.٥) وهذا أيضاً يدل على غياب في دور الإشراف التربوي والفني في تدريب الطلاب على مهارات وآليات التقويم المختلفة وأنواعه، وكيفية إعداد أدوات التقويم المختلفة، وصياغة الأسئلة المتنوعة، وأوقات تطبيقه، وكيفية الاستفادة منه.

وعبارات (٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦١، ٦٣، ٦٥، ٦٦، ١٣٤) والتي تهتم بتدريب الطلاب المعلمين على التقويم الذاتي فنجد أنها تتم بشكل متوسط حيث أن المتوسط المرجح لها (٢.٤) وهذا أيضاً يدل على قصور في أداء مهام القائمين بالإشراف على التربية العملية وغياب التخطيط الهادف والذي لا بد وأن يتماشى مع المستويات المعيارية لخريج كليات التربية، لذلك لا بد من تضمين خطة الإشراف على التربية العملية لتشجيع الطلاب المعلمين على التقويم الذاتي وتحديد أوجه القصور لديهم ومعالجتها، فلا ننسى قول الشاعر أحمد شوقي (كاد المعلم أن يكون رسولا) وإذا كان الرسل يتسمون بالكمال والسمو والرفعة فلا بد من أن نعد

المعلمين ليقتربوا من الكمال ولكي يصل لتلك الدرجة فلا بد من أن ندرسه على كيفية مراجعة وتقويم أدائه أولاً بأول حتى يستطيع تصليح العيوب وتطوير القصور وتلافي الأخطاء.

وعبارات (١٠٨، ١٠٩، ١١٠، ١١١، ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥، ١١٦، ١١٧، ١١٨، ١١٩، ١٢٠، ١٢١، ١٢٢، ١٢٣، ١٢٤، ١٢٥، ١٢٦، ١٢٧) والتي تهتم بالنمو الذاتي والمهني والثقافة العامة وأخلاقيات مهنة التدريس فنجد أنها تتم في بشكل جيد، حيث أن المتوسط المرجح لها (٢.٦) وهذا أيضاً يرجع لنفس الأسباب التي ذكرت سابقاً فمكانة المعلم هامة وكبيرة في أذهان طلابه ودائماً ومهما تعددت مصادر المعرفة ووتنوعت طرق الحصول على المعلومات يظل المعلم مصدر هام لكل ما هو جديد وحديث بل تزيد مصداقية تلك المعرفة عندما يكون مصدرها المعلم، بل لا بد وأن تكون المعارف الحديثة مدخلا من مداخل التدريس بالنسبة للمعلم ولكي يعتاد المعلم على ذلك في حياته العملية، لا بد من تدريبه عليها بفترة التربية العملية حتى يتقن مدي أهميتها ومكانتها وخاصة إذا تضمنها تقييم المشرفين.

وعبارات (٤٣، ٦٧، ٦٩، ٧٠، ٧١، ٧٢، ٧٣، ٧٤، ٧٦، ٧٧، ٧٨، ٧٩، ٨٠، ٩٧، ١٠٧، ١٣٣) والتي تهتم بتدريب الطلاب المعلمين على مهارات التعاون من أجل تحسين العملية التعليمية، فنجد أنها تتم بشكل متوسط حيث ان المتوسط المرجح لها (٢.٢) وهذا أيضاً يرجع لغياب الأهداف الحقيقية للتربية العملية ومن ثم غياب التخطيط والتفويض الجيد لها. مما ينعكس ذلك بشكل سلبي على منتج كليات التربية. فمن أبرز المشاكل التي نعاني منها غياب العمل الجماعي وتحول كل عمل جماعي لصراع، ولا بد من تفعيل ذلك وغرسه في نفوس الطلاب المعلمين ليستشعروا مدي نجاحهم وشعورهم بالمتعة ويمكن تعزيز ذلك وذلك بتدوير الطلاب المعلمين على كافة الفصول وعدم اقتصار معلم أو طالب معلم على فصل بعينه بل لا بد أن يتعاونوا ويبدأ الآخر من حيث انتهى زميله ويتعاونوا لمناقشة ما واجهتهم من مشاكل واقترح الحلول المناسبة وبالتالي يشعرون بالمسئولية جميعاً تجاه كافة الفصول وجميع الطلاب ويسعون جميعاً لإنجاح كافة الفصول وليس لفصله فقط.

وبالتالي، ومن خلال تقييم الطلاب المعلمين لمنظومة التربية العملية نستنتج ما يلي:

- ◀ عدم تحديد أهداف واضحة ومحددة للتربية العملية.
- ◀ غياب التخطيط الهادف والمحدد للتربية العملية.
- ◀ غياب التنسيق الفعال بين عناصر منظومة التربية العملية.
- ◀ برغم من أهمية وحساسية تلك الفترة في إعداد المعلم الناجح إلا أن ما يتم من ممارسات على أرض الواقع لا يراعي تلك الأهمية.
- ◀ عدم توفير متطلبات تلك الفترة من دليل للطلاب بكافة مراحل تدريبه بدءاً من بداية نزوله للتربية العملية، وحتى نهاية فترة تدريبه.
- ◀ تتسم تلك الفترة بالعشوائية والتخبط في الإعداد والتنفيذ والتقويم.
- ◀ غياب التقويم الموضوعي والصادق للطلاب المعلمين.
- ◀ غياب التعاون الفعال بين الطلاب المعلمين وبين معلمي المدارس.

جدول (٧) يوضح نتائج الجزء الأول لاستبيان تقييم أعضاء هيئة التدريس للتربية العملية

م	مفاسس التقدير	بأدرا		أحياناً		دائماً		الموسم	التحريف المصاري	السيجة
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
١	تقوم بوضع خطة هادفة لمعالجة أداء الطلاب المعلمين أثناء فترة التربية العملية بعد التعرف على الشعب الذي سيشرف على تدريسه.	٢٢.٢	١١	٦١.١	٣	١٦.٧	٣	١.٩٤	٠.٦٤	أحياناً
٢	تحرص دائماً أن تكون الشعب المدرسية نفس تخصصك أو قريبة من مجال التخصص.	٢٢.٢	١١	٦١.١	٣	٥.٦	٣	١.٧٣	٠.٥٧	أحياناً
٣	تحرص على أن تكون مواجد مدرسة التدرب في أول أسبوع من بداية فترة التربية العملية.	٢٢.٢	٥	٢٧.٨	٩	٥٠.٠	٩	٢.٢٨	٠.٨٢	دائماً
٤	تقوم بمقابلة الطلاب المعلمين ولتعرف عليهم عن قرب.	٥.٦	٧	٢٨.٩	١٠	٥٥.٦	١٠	٢.٥٠	٠.٦٢	دائماً
٥	تحرص على تعريف الطلاب المعلمين بما هي وأهمية التربية العلمية.	٥.٦	٧	٢٨.٩	١٠	٥٥.٦	١٠	٢.٥٠	٠.٦٢	دائماً
٦	تحرص على تعريف الطلاب المعلمين بأهداف التربية العلمية.	٥.٦	٦	٢٢.٢	١١	٦١.١	١١	٢.٥٦	٠.٦٢	دائماً
٧	تحرص على تدريب الطلاب المعلمين على كيفية وضع الأهداف العلمية.	٥.٦	٥	٢٧.٨	١٢	٦٦.٧	١٢	٢.٦١	٠.٦١	دائماً
٨	تحرص على تدريب الطلاب المعلمين على تصيف الأهداف العلمية.	٥.٦	٦	٢٢.٢	١١	٦١.١	١١	٢.٥٦	٠.٦٢	دائماً
٩	ناقش الطلاب المعلمين في خطة تخصص التدريس وتوضح مفاهيمها الخاطئة.	٥.٦	٨	٤٤.٤	٩	٥٠.٠	٩	٢.٤٤	٠.٦٢	دائماً
١٠	تحرص على مناقشة الطلاب المعلمين في طرق التدريس المختلفة.	١٦.٧	١٠	٥٥.٦	٥	٢٧.٨	٥	٢.١١	٠.٦٨	أحياناً
١١	تقابل المشرف العملي للالتحاق على خطة تدريب الطلاب.	١١.١	١٢	٦٦.٧	٤	٢٢.٢	٤	٢.١١	٠.٥٨	أحياناً
١٢	تحرص على التعرف على خطة توزيع الطلاب المعلمين على فصول المدرسة.	١٦.٧	٨	٤٤.٤	٧	٢٨.٩	٧	٢.٢٣	٠.٧٣	أحياناً
١٣	تأكد من أنماط حضور الطلاب المعلمين بمدرسة التدريس.	-	-	-	-	-	-	-	-	دائماً
١٤	تأكد من دخول كل طالب معلم الفصل الدراسي للتدريس.	٥.٦	٩	٥٠.٠	٨	٤٤.٤	٨	٢.٢٩	٠.٦١	دائماً
١٥	تواظب على متابعة أداء الطلاب المعلمين أسبوعياً.	٥.٦	١٥	٨٣.٣	٣	١١.١	٣	٢.٠٦	٠.٤٢	أحياناً
١٦	تشجع الطلاب المعلمين على التوسع في استخدام طرق التدريس.	١١.١	٩	٥٠.٠	٧	٢٨.٩	٧	٢.٢٨	٠.٦٧	أحياناً
١٧	تشجع الطلاب المعلمين على استخدام طرق تدريس حديثة.	١٦.٧	٧	٢٨.٩	٨	٤٤.٤	٨	٢.٢٨	٠.٧٥	أحياناً
١٨	تدرب الطلاب المعلمين على أساليب التقييم المختلفة.	١٦.٧	١٠	٥٥.٦	٥	٢٧.٨	٥	٢.١١	٠.٦٨	أحياناً
١٩	تدرب الطلاب المعلمين على كيفية اكتشاف الأخطاء العائين دراسياً.	٢٨.٩	٨	٤٤.٤	٢	١٦.٧	٢	١.٧٨	٠.٧٣	أحياناً
٢٠	تدرب الطلاب المعلمين على تصميم برامج لتعليم القائمين	٦٦.٧	٦	٢٢.٢	-	-	-	١.٢٣	٠.٤٩	بأدرا
٢١	تدرب الطلاب المعلمين على كيفية اكتشاف الأخطاء العائين دراسياً.	٧٢.٢	٤	٢٢.٢	١	٥.٦	١	١.٢٣	٠.٥٩	بأدرا
٢٢	تسمح للمسكلات التي تواجه الطلاب المعلمين أثناء التربية العملية.	٥.٦	١	٥.٦	١	٨٨.٩	١	٢.٨٢	٠.٥١	دائماً
٢٣	تعقد لقاءات مع بعض معلمي المدرسة لمناقشة الجديد في التربية وطرق التدريس.	٥٥.٦	٦	٢٢.٢	٦	١١.١	٦	١.٥٦	٠.٧٠	بأدرا
٢٤	تشجع الطلاب المعلمين على التعاون مع إدارة المدرسة.	١١.١	٧	٢٨.٩	٩	٥٠.٠	٩	٢.٢٩	٠.٦٩	دائماً
٢٥	تشجع الطلاب المعلمين على التعرف على بعض الأعمال الإدارية بالمدرسة.	٥٠.٠	٥	٢٧.٨	٤	٢٢.٢	٤	١.٧٣	٠.٨٢	أحياناً
٢٦	تشجع الطلاب المعلمين على التعرف على الوسائل العلمية المتاحة بالمدرسة.	٥.٦	١٠	٥٥.٦	٧	٢٨.٩	٧	٢.٢٣	٠.٥٩	أحياناً
٢٧	تشجع الطلاب المعلمين على التعرف على استخدام الوسائل العلمية المتاحة بالمدرسة.	٥.٦	١٠	٥٥.٦	٧	٢٨.٩	٧	٢.٢٣	٠.٥٩	أحياناً
٢٨	تدرب الطلاب المعلمين على كيفية توزيع وقت الحصة.	١٦.٧	٦	٢٢.٢	٩	٥٠.٠	٩	٢.٢٣	٠.٧٧	دائماً
٢٩	تدرب الطلاب المعلمين على كيفية التصرف في المواقف الحرجة من قبل تلاميذ المدرسة.	١٦.٧	٦	٢٢.٢	٩	٥٠.٠	٩	٢.٢٣	٠.٧٧	دائماً
٣٠	تقوم بتسجيل اجازات كل طالب معلم للاستفادة منها في القسم.	٢٢.٢	٥	٢٧.٨	٩	٥٠.٠	٩	٢.٢٨	٠.٨٢	دائماً
٣١	تقوم بإعداد أسماؤه لتقسم أداء كل طالب معلم على حدة.	٢٨.٩	٦	٢٢.٢	٦	٢٧.٨	٦	١.٨٩	٠.٨٢	أحياناً
٣٢	تتعاون بصرامة مع الطلاب المعلمين عبر السبطين في التربية العملية.	٥.٦	١١	٦١.١	٦	٢٢.٢	٦	٢.٢٨	٠.٥٧	أحياناً
٣٣	تعقد جلسات حوارية مع الطلاب المعلمين لمناقشة المسكلات التي تواجههم وتفرغهم بالجدد في مجال التربية.	١١.١	٦	٢٢.٢	١٠	٥٥.٦	١٠	٢.٤٤	٠.٧٠	دائماً
٣٤	تشجع الطلاب المعلمين على البحث والعصف وتوظيف أداتهم ذاتياً.	١١.١	٩	٥٠.٠	٧	٢٨.٩	٧	٢.٢٨	٠.٦٧	أحياناً
٣٥	تابع أداء الطلاب المعلمين من خلال حضور بعض الحصص.	١٦.٧	١٠	٥٥.٦	٥	٢٧.٨	٥	٢.١١	٠.٦٨	أحياناً
٣٦	تشجع الطلاب المعلمين على استخدام عربي الماهل والتجاسد وتوظيف التكنولوجيا في التدريس.	٢٧.٨	٥	٢٨.٩	٧	٢٢.٢	٦	٢.٠٦	٠.٨٠	أحياناً
	المجموع	٦٨٩.٦	١٢٤	٢٧١	١٥٠.٥	٢٥٥	١٤٠.٥	٢.١٩	٠.٢٠	أحياناً

ويتضح من الجدول (٧) ما يلي:

من خلال تقييم أعضاء هيئة التدريس (عينة البحث) فنجد أنهم (أحيانا) ما يقومون بأداء الممارسات المطلوبة لفترة التربية العملية، أي أنه يتم في المستوى المتوسط.

وبشكل أكثر تفصيلاً، فنجد ما يلي:
« كما تبين سابقاً من نتائج تقييم الطلاب المعلمين لمنظومة التربية العملية من غياب للتخطيط الهادف لتلك المرحلة الهامة، فنجد ان هناك عدد (٣) عضو فقط من أعضاء هيئة التدريس من إجمالي (١٨) هم من يقومون دائماً بوضع خطة هادفة لتلك الفترة.

« برغم من أهمية التواصل الفعال بين الطلاب المعلمين والمشرفين فنجد أن هناك فقط (٣) من المشرفين من يحرصون دائماً على تقارب تخصصهم بتخصصات الطلاب المعلمين القائمين بالإشراف عليهم.

« ٥٠% من مشرفي التربية العملية من يحرصون دائماً على:

✓ التواجد في أول أيام التربية العملية.

✓ مناقشة الطلاب في خطة التحضير وتصحيح مفاهيمهم الخاطئة.

✓ تشجيع الطلاب على التعاون مع إدارة المدرسة.

✓ تدريب الطلاب على توزيع وقت الحصة.

✓ كيفية التصرف في المواقف الحرجة.

✓ تسجيل انجازات الطلاب وأخذها في الاعتبار عند التقويم.

« يحرص حوالي ٥٦% بشكل دائم على:

✓ التعرف على الطلاب عن قرب.

✓ تعريف الطلاب بأهمية وأهمية التربية العملية.

« يحرص دائماً حوالي ٢٥% من أفراد العينة على مقابلة المشرف الضني والإتفاق سويًا على خطة التدريب.

« يحرص حوالي ٦٦% من المشرفين على تدريب الطلاب المعلمين على كيفية وضع الأهداف التعليمية واستخدام الوسائل المتاحة بالمدرسة.

« يحرص الغالبية العظمى حوالي ٨٩% من المشرفين على عقد جلسات حوارية لمناقشة المشكلات التي تواجه الطلاب المعلمين مع العاملين بالمدرسة وليس المشكلات التربوية التي تواجههم أثناء التدريس كمناقشة طرق التدريس المستخدمة وأساليب التقويم وكيفية التنويع في استخدام الوسائل التعليمية وإعداد وسائل أخرى... الخ.

« تقريباً العينة بأكملها يتأكدون من انتظام حضور الطلاب المعلمين، وتعريفهم بالمهام المطلوبة، مما يشير إلى اهتمام المشرفين بالشكل الإداري للمتابعة أكثر من اهتمامهم بالإشراف التربوي الهادف.

« ٥٠% من أعضاء هيئة التدريس لا يحرصون على تشجيع الطلاب المعلمين على التعرف على الأعمال الإدارية بالمدرسة.

« أكثر من ٥٠% لا يحرصون على نقل الجديد في مجال التربية وطرق التدريس للمعلمين بالمدرسة، مما يؤكد على العزل والفصل التام بين كليات التربية ومعلمي المدارس بعد التخرج.

- ◀ ٧٢% من المشرفين لا يدرّبون الطلاب على كل كيفية:
- ✓ اكتشاف المتأخرين دراسياً والطلاب الذين يعانون من صعوبات التعلم.
- ✓ تصميم برامج لتنمية الفائقين.

برغم من أن جميع الطلاب يدرّسون مادة طرق تدريس ذوي الإحتياجات الخاصة إلا أن التدريب العملي عليها يعد غائباً عن الواقع الفعلي، فكيف يتم إذن إعداد المعلم المتكامل لممارسة العمل المدرسي الذي يضمن الطلاب من جميع الفئات العقلية. بالإضافة إلى ملاحظة أنه هناك تقريباً غياب كامل لبعض المهارات والبرامج التي يجب أن يتدرب عليها الطالب المعلم والتي تتطلب عقد جلسات مصغرة يقوم فيها الطلاب المعلمين بعرض الدرس أمام المشرف وزملائه، ومن ثم معايشة المشرف للطلاب المعلم داخل الفصل حتى يتأكد من اتقانه مهارات التدريس المطلوبة. وقد يرجع ذلك لقصر فترة التدريب الحالية وذلك يؤكد على أهمية إطالة فترة التربية العملية الحالية حتى تتسع وتكتمل مجالات التدريب المختلفة والهامة للطلاب المعلم.

٥٠% من المشرفين من يحرصون أحياناً على:

- ◀ التأكد من دخول كل طالب الفصل المدرسي.
- ◀ التنوع في استخدام طرق التدريس.
- ◀ تشجيع الطلاب على البحث والتقصي وتطوير الأداء.
- ◀ متابعة أداء الطلاب من خلال حضور بعض الحصص.

وقد يرجع ذلك لزيادة أعداد الطلاب المتدربين بكل مدرسة وعدم تناسبه مع عدد الفصول وعدد الحصص المتاحة، وذلك يلاحظ بشكل واضح في تدريب طلاب دبلوم التفريغ ويكاد لا يدخل الغالبية العظمى منهم حصص التدريس نهائياً. علاوة على أن فترة تدريبهم تقتصر على الفصل الدراسي الثاني فقط وأحياناً لا يوجد في هذا الفصل مواد دراسية للتدريس في بعض التخصصات وخاصة في الصف الأول الثانوي.

◀ أقل من (٥٠%) هم من يحرصون على تصميم استمارة لتقييم أداء الطلاب طوال فترة التربية العملية، حيث يحرص اثنان فقط بشكل دائم على متابعة أداء الطلاب المعلمين أسبوعياً، وبالتالي نجد أن هناك غياب للتقويم الموضوعي للطلاب المعلمين بفترة التربية العملية.

◀ وبالتالي نجد أن تقييم أعضاء هيئة التدريس يشير إلى أن هناك قصوراً أيضاً في أداء منظومة التربية العملية مما ينعكس بشكل كبير على قصور في مخرجات كليات التربية. وهذا ما يتفق مع تقييم الطلاب المعلمين لمنظومة التربية العملية، ويتفق مع دراسة (سعد المقرم، سميرة بريك، ٢٠١٠) والتي وجدت أن النسبة المئوية لمتطلبات الجودة المحققة في مجال التربية العملية تتراوح ما بين (١٢%) و (٦٠%) أما النسبة المئوية المتوسطة هي (٣٠.٨%) ومن خلال هذه النسبة يمكن القول بأن أعضاء هيئة التدريس يرون أن درجة تحقق معايير التربية العملية لم تكن بالمستوى المطلوب وفق معايير الجودة، وقد أعزى الباحثان السبب إلى عدم الاهتمام الكبير بمجال التربية العملية وتطويرها من قبل إدارة الكلية بما يتلائم مع الإتجاهات التربوية المعاصرة.

جدول (٨) يوضح نتائج الجزء الثاني لاستبيان أعضاء هيئة التدريس

م	النسبة المئوية	عبارات الاستبيان	أقل من ٥٠%		٦٤-٥٠%		٧٩-٦٥%		٨٠-١٠٠%		المتوسط	المعياري	الانحراف المعياري	الدرجة
			%		%		%		%					
			التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%				
١		أهمية عقد لقاءات بالكلية لتعريف الطلاب بالتربية العملية، وأهميتها، والهدف المنشود منها، وكذلك المهام المطلوبة منهم.	-	-	٥	٢٧.٨	١٢	٧٢.٢	٠.٤٨	٢.٧٢	١٠٠%	-٨٠		
٢		أهمية إعداد دليل للتربية العملية للطلاب لتعرفهم بكل مهارة يتطلب التدريب عليها، وأنواعها، وكذلك تعريفهم بالمجتمع المدرسي.	-	-	١	٥.٦	٢	١١.١	٠.٥٥	٢.٧٨	١٠٠%	-٨٠		
٣		أهمية أن يقوم كل مشرف تربوي بإعداد خطة هادفة لتدريب الطلاب المعلمين.	-	-	١	٥.٦	٦	٢٢.٢	٠.٦٢	٢.٥٦	١٠٠%	-٨٠		
٤		أهمية إعداد سجل يقوم للطلاب المعلمين أثناء التربية العملية.	-	-	١	٥.٦	٢	١٦.٧	٠.٥٧	٢.٧٢	١٠٠%	-٨٠		
٥		أهمية أن يقوم الطلاب المعلمين بتقييم عناصر التربية العملية (المدرسة) والمشرف العنقوي والمشرف التربوي).	١	٥.٦	٥	٢٧.٨	٧	٢٨.٩	٠.٩٧	٢.٠	٧٩%	-٦٥		
٦		أهمية أن يوكل مهمة الإشراف العنقوي للمعلم الأول لكل مادة بالمدرسة وليس لموجه المادة.	٢	١٦.٧	٣	١٦.٧	٨	٢٢.٢	١.١٦	٢.٩٤	٧٩%	-٦٥		
٧		أهمية تفعيل دور المشرف التربوي في نقل كل جديد وحديث في مجال التربية وطرق التدريس لمعلمي لمدرسة محل إشرافه على التربية العملية.	-	-	١	٥.٦	٧	٢٨.٩	٠.٦٢	٢.٥	١٠٠%	-٨٠		
٨		أهمية التربية العملية بالكلية في الإثراء من توريح الطلاب على المدارس قبل التدريب بوقت كاف.	٢	١١.١	٦	٢٨.٩	٢	٢٢.٢	٠.٩٢	٢.٥٦	٧٩%	-٦٥		
٩		أهمية تدريب الطلاب المعلمين بمدارس ذوي الاحتياجات الخاصة كما يتم تدريبهم بمدارس الطلاب العاديين.	١	٥.٦	٤	٢٢.٢	٥	٢٧.٨	٠.٨٧	٢.٩٤	٧٩%	-٦٥		
١٠		أهمية توافق تخصص المشرف التربوي وتخصصات الشعب العائم بالإشراف عليها.	-	-	٥	٢٧.٨	١٢	٧٢.٢	٠.٤٦	٢.٧٢	٧٩%	-٦٥		
١١		أهمية تفعيل دور تخصصات الكلية المتعلقة في الإشراف التربوي وليس مجرد متابعة، فعلى سبيل المثال تفعيل مشرفي الصحة النفسية في تدريب الطلاب على اكتشاف الفروق الفردية بين التلاميذ.	-	-	٢	١٦.٧	١٢	٦٦.٧	٠.٧٩	٢.٥٠	١٠٠%	-٨٠		
١٢		يعتبر توريح عدد الطلاب	٢	١٦.٧	١	٥.٦	٧	٢٨.٩	١.٠٨	٢.٠٠	٧٩%	-٦٥		

م	النسبة المئوية عبارات الاستبيان	أقل من ٥٠%		٥٠-٦٤%		٦٥-٧٩%		٨٠-١٠٠%		المتوسط	المعياري الانحراف	النسبة
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%			
	المعلمين متناسبت مع عدد العصول بكل مدرسة.	٤	٢٢.٢	٢	١٦.٧	٥	٣٧.٨	٦	٢٢.٢	٢.٧٢	١.١٨	٧٩%
١٢	تقوم الكلية بالتحطيط الحيد والهادف للتربية العملية.	٢	١١.١	٧	٣٨.٩	٥	٢٧.٨	٤	٢٢.٢	٢.٦١	٠.٩٨	٧٩% -٦٥
١٤	تحقق الممارسات الحالية لتدريب الطلاب المعلمين بالكلية في تحقيق الأهداف المرجوة من التربية العملية.	١	٥.٦	٢	١١.١	١	٥.٦	٥	٢٧.٨	٢.٠٦	٠.٨٠	٧٩% -٦٥
١٥	راص عن ادائك في الإشراف على التربية العملية.	-	-	٥	٢٧.٨	٥	٢٧.٨	٨	٤٤.٤	٢.١٧	٠.٨٦	٧٩% -٦٥
١٦	تعاون إدارة المدرسة بتشكيل فعال في تسهيل مهمتك الإشرافية.	-	-	٢	١٦.٧	٦	٢٢.٢	٩	٥٠.٠	٢.٢٢	٠.٧٧	١٠٠% -٨٠
١٧	يهم مديري المدارس بتتبعه حضور وانصراف الطلاب المعلمين بالمدرسة.	-	-	١	٥.٦	٧	٣٨.٩	١٠	٥٥.٦	٢.٥٠	٠.٦٢	١٠٠% -٨٠
١٨	أهمية أن يقوم كل طالب معلم بإعداد تقرير ورفى عن فترة التربية العملية بسجل فيه كل من إنجازاته، والأنشطة التي قام بها، والمعوقات التي واجهته، ومقترحاته للتطوير.	٥	٢٧.٨	٧	٣٨.٩	٤	٢٢.٢	٢	١١.١	٢.١٧	٠.٩٩	٦٤% -٥٠
١٩	ترك أن فترة التدريب الحالية للطلاب المعلمين بالكلية كافية لإعداد معلم كفاء.	١	٥.٦	٢	١١.١	٤	٢٢.٢	١١	٦١.١	٢.٣٩	٠.٩٢	١٠٠% -٨٠
٢٠	توزيع درجات التربية العملية على كل من المشرف التربوي والموجه الفني ومدير المدرسة مناسبة.	٢	١٦.٧	٢	١١.١	٥	٢٧.٨	٨	٤٤.٤	٢.٠٠	١.١٤	٧٩% -٦٥
٢١	يحرص مكتب التربية العملية أن يكون وقت نزول طلبة الكلية للتدريب متوافق مع توقيتات تدريس المواد الدراسية بالمدراس.	٨	٤٤.٤	٥	٢٧.٨	٥	٢٧.٨	-	-	١.٨٢	٠.٨٦	٦٤% -٥٠
٢٢	فترة التربية العملية المحددة لطلبة الدبلوم التربوي كافية بشكل.	٢	١١.١	٤	٣٨.٩	٦	٢٥.٦	١	٦.١	٢.١٢	٧.٨	٧٩% -٦٥
		٤	٦٨٩.٥	٤	٣٥.٦	٦	٢٥.٦	١	٦.١	٢.١٢	٧.٨	٧٩% -٦٥

وبمناقشة آراء أعضاء هيئة التدريس (عينة البحث) في مدى أهمية بعض ممارسات التربية العملية التي يجب تطبيقها في فترة التربية العملية نجد مايلي: يؤكد نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس تتراوح حوالي ٨٠% على أهمية:

- « عقد لقاءات تعريفية للطلاب بالتربية العملية والمهام المطلوبة منهم.
- « إعداد دليل للتربية العملية.
- « إعداد خطة هادفة لفترة التربية العملية.

- « إعداد سجل لتقويم الطلاب المعلمين.
- « أهمية توافق تخصص المشرف التربوي وتخصصات الشعب القائم بالإشراف عليها.
- « تفعيل دور التخصصات المختلفة بالكلية في الإشراف وليس مجرد الإشراف الشكلي.
- « أن يقوم كل طالب بتقييم فترة التربية العملية التي قضاها، من حيث إنجازاته، وأنشطته والمعوقات التي واجهته ومقترحاته للتطوير.
- « تفعيل دور المشرف التربوي في نقل كل ما هو جديد وحديث في مجال التربية لمعلمي المدرسة محل الأشراف.

يري تقريباً ٦٠% من أفراد العينة أن:

- « توزيع درجات التربية العملية الحالية مناسبة.
- « فترة التدريب الحالية للتربية العملية غير كافية لإعداد معلم كفاء.
- « غالبية مديري المدارس يهتمون بمتابعة انتظام حضور الطلاب المعلمين.
- « تعاون إدارات المدارس وتسهيل مهام الإشراف.
- « توزيع الطلاب المعلمين على الفصول يتم بشكل مناسب.
- « تقوم الكلية بالتخطيط الجيد والهادف للتربية العملية.
- « الممارسات الحالية لتدريب الطلاب المعلمين تحقق الأهداف المرجوة منها.
- « أدائهم في الإشراف على التربية العملية مرضي.
- « يقوم الطلاب المعلمين بتقييم عناصر منظومة التربية العملية (المدرسة، والمشرف التربوي، والمشرف الفني).
- « توكل مهمة الإشراف للمعلم الأول لكل تخصص بالمدرسة.
- « مكتب التربية العملية ينتهي من توزيع الطلاب قبل بداية التربية العملية بوقت كاف.
- « من المهم تدريب الطلاب المعلمين بمدارس ذوي الإحتياجات الخاصة كما يتم تدريبهم بمدارس الطلاب العاديين. وتري الباحثة أنه يجب تفعيل ذلك ولو لفترة محددة حتى يعايش الطلاب فعلياً بعض صعوبات التعلم التي تواجه الطلاب وكيفية تصميم الدروس المناسبة لذلك ولا بد من تفعيل إشراف قسم الصحة النفسية وعلم النفس في هذا الجانب.
- « مكتب التربية العملية يحرص على توافق نزول الطلاب للتدريب مع وقت تدريس بعض المواد. ولكن من واقع إشراف الباحثة أن هناك بعض المواد التي تدرس في الفصل الدراسي الأول فقط ولا تدرس في الفصل الدراسي الثاني مما يحرم طلاب بعض التخصصات من التدريب.
- يري أكثر ٥٠% من أفراد العينة أن فترة التربية العملية للدبلوم العام التربوي غير كافية. ومن معاشية الواقع الضعلي للتربية العملية للدبلوم العام التربوي فتكاد تكون غائبة عن التطبيق في الواقع وذلك لعدة أسباب منها:
- « تأخر انتظام طلاب الدبلوم التربوي عن طلاب الفرق الدراسية الأخرى.
- « الغالبية العظمى من طلاب الدبلوم العام التربوي يعملون ولا ينتظمون بشكل كبير للدراسة ولا للتدريب العملي.

« الأعداد الكبيرة التي يتم قبولها بالدبلوم العام والتي تمثل عبئاً كبيراً على مكتب التربية العملية أثناء التوزيع وعبئاً كبيراً على مدارس التدريب والإشراف فالتأهيلية العظمى لا يدخلون الفصل الدراسي وإن تم فيكون لحصة واحدة.

« قصر السنة الدراسية وكثرة المواد الدراسية.

تتفق نتائج البحث مع نتائج دراسة كل من (عبد العزيز مصطفى، كاظم صالح، ٢٠٠٦) في عدم تحقق أهداف التربية العملية بشكل كامل، ومع دراسة (ناهد عبد الفتاح، ٢٠١٠) حيث وجدت قصوراً واضحاً في أداء الطالبات المعلمات بالأقسام العلمية بجامعة الملك فيصل. ودراسة (جبر الكوئي، ٢٠١٠) حيث وجد قصوراً شديداً في ميدان التربية العملية، (عبد الودود هزاع، ٢٠٠٩) والذي توصل إلى أن ممارسات الطلاب المعلمين لمهارات التدريس لم تصل لمستوى الإتقان

• مقترحات البحث :

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، وفي سبيل إعداد المعلم الكفاء، تقدم الباحثة بعض المقترحات كالتالي:

« إطالة فترة التدريب العملي للطلاب المعلمين بكليات التربية، وتقتصر الباحثة إضافة سنة خامسة للتدريب العملي بالإضافة إلى التدريب الموجود حالياً حتى يتم توسيع مجالات التدريب المختلفة ويستطيع الطلاب المعلمين إتقان مهارات التدريس المختلفة، والتعامل مع فئات مختلفة من التلاميذ.

« إنشاء مركز للتربية العملية يضم مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم المشهود لهم بالكفاءة وموظفي مكتب التربية العملية، توكل إليهم مهمة وضع خطة واضحة وهادفة لمنظومة التربية العملية بكافة عناصرها، والقيام بعمل قاعدة بيانات لكافة المدارس الملحقة بالمحافظة وتصنيفها طبقاً لأعداد الفصول الدراسية بها، وسهولة الوصول إليها، وكفاءة العاملين بها.

« استبدال الموجهين بالمدرسين الأوائل بالمدارس لكل تخصص، وذلك لتواجهه الدائم بالمدرسة وعدم انشغاله بأعمال في أماكن أخرى فيستطيع تقديم العون للطلاب المعلمين في أي وقت أثناء اليوم الدراسي ولا يقتصر تواجده على وقت محدد لا يزيد عن ساعة في اليوم الدراسي. ويستطيعون التعامل مع مشكلاتهم بشكل مباشر وتوزيعهم على الفصول بشكل منظم وتعديل ذلك في حالة تغيير الجدول المدرسي. بالإضافة إلى أنه في الواقع الفعلي يستعين الموجهين بهم لتابعة الطلاب المعلمين.

« لا بد من عمل ملف متابعة للمشرفين التربويين يسلم للمركز اسبوعياً أو على الأقل كل اسبوعين في حالة متابعة العضو لأكثر من مجموعة في مدارس مختلفة، ومحدد فيه إنجاز كل طالب الأسبوعي وكذلك تقييمه للمشرف الفني ويقوم المركز بإدخال تلك البيانات على الحاسوب وذلك للتأكد من التقييم الموضوعي للطلاب المعلمين وعدم تدخل الأهواء أو القرابة أو الوساطة. وحتى ينتظم كل من المشرفين والطلاب المعلمين وعدم الإسهانة بتلك المهمة العظيمة.

- « استبعاد كل من لا يلتزم بتلك التعليمات ولا يلتزم المتابعة المنتظمة ومن لا يقوم بالتدريب الفعلي ومساعدة الطلاب المعلمين على اتقان المهارات التدريسية المختلفة.
- « لا بد من وضع خطة إجرائية عامة متدرجة ومرنة للتدريب، بمعنى أن تحدد المهارات التي يجب تدريب الطلاب المعلمين عليها في كل مرحلة ولا بد من تقييم كل مرحلة للتأكد من اتقان كل طالب لتلك المهارات وتدرج تلك المهارات طبقاً للأهمية ولا بد من أن تكون مرنة حتى يتسنى لكل عضو الإبداع أو تعديل أو إضافة بعض التطبيقات أو المهارات بما يعود بالنفع وليس لتقليص تلك المهام.
- « لا بد من إعداد استمارات مقننة للتقييم لكل عناصر المنظومة، يتم تقييم الطلاب المعلمين بشكل دوري وتقييم الطلاب المعلمين للمشرفين جميعاً وللمدرسة ولفترة التدريب والإستفادة من كل ذلك لتحسين المنظومة.
- « لا بد من إعداد وتنظيم محاضرات تمهيدية للتربية العملية، ومحاضرات متابعة طوال العام كلقاء شهري لمناقشة المشاكل العامة التي تواجه الطلاب ومناقشة كيفية حلها فيشعر الطالب بالمسئولية ويستشعر مدي أهمية تلك المادة، بل واعتبارها مادة دراسية بالإضافة للتدريب.
- « لا بد من تدريب الطلاب المعلمين على وضع فلسفتهم التعليمية الخاصة.
- « لا بد من إعداد دليل للتربية العملية للطلاب المعلمين يمدهم بكافة المعلومات التي يجب عليه معرفتها عن التربية العملية وقواعد الانتظام، وما يجب عليه فعله، والمهارات المطلوب اتقانها لكل مرحلة تدريبية، والمعايير التي يتم تقويمه على أساسها، ولا بد من أن إعداد كتاب منفصل ومتدرج لكل مرحلة يضم مهاراتها وليس كتاب موحد لكافة المراحل، وأن يشترك في إعداد تلك المهارات كافة التخصصات فاعمل المدرسي شامل ومتكامل ومتنوع.
- « لا بد من تخصيص فترة لتدريب الطلاب المعلمين بمدارس ذوي الإحتياجات الخاصة ولو لمدة شهر نظراً لقلة مدارس ذوي الإحتياجات الخاصة، بالتبادل بين كافة المجموعات فليس من المعقول تدريس مادة طرق تدريس ذوي الإحتياجات الخاصة بشكل نظري للطلاب دون تطبيق عملي لها.
- « إعداد دليل للمشرفين التربويين والفنيين وذلك لتوحيد مجالات المتابعة والإعداد لكافة الطلاب.
- « لا بد من إرسال نشرة تفصيلية وتوضيحية لمديري المدارس تحدد فيها الكلية موعد انتظام الطلاب وتؤكد على أهمية احترامهم وتقديرهم والتعامل معهم كمعلمين مستقبليين وتؤكد على أهمية تجهيز مكان مخصص لهم وأهمية متابعة انتظامهم ودخولهم الفصول وإرسال تقرير شهري للكلية عن حالة كل طالب معمل يتواجد بالمدرسة.
- « لا بد من صياغة شهادة اجتياز معتمده لفترة التدريب العملي، وذلك بأن تتحول منظومة التقييم لتقييم سنوي ومن ثم يتم عمل تقويم تراكمي السنوات التي تدرب خلالها، ويتم اختتامها ببحث تخرج في أحد الموضوعات التربوية الهامة ويعدها ينال الطالب شهادة مستقلة خاصة بالتربية العملية توضح مدي امكانية ممارسة المعلم الحديث للمهنة بنسبة محددة وذلك

بهدف الحصول على معلمين أكفاء وحتى يتم الإرتقاء بمهنة التعليم وتكون مهنة المتخصصين وليست مهنة من لا مهنة له.

« لا بد من تشجيع التعاون والتبادل بين الطلاب المعلمين وتفعيل آلية تدوير المعلمين.

« لا بد من تفعيل مشروع التخرج لدى طلبة الفرقة الرابعة بكليات التربية ويمكن أن يتم ذلك باليات وصور كثيرة، كإعداد أداة لتقييم فترة التربية العملية، أو تحديد أبرز مشكلات العمل المدرسي أو تجريب طريقة تدريس جديدة وتحديد فعاليتها أو إعداد وسيلة تعليمية فعالة وجذابه. وقد يكون المشروع فردي أو جماعي وتحدد له درجة ولتكن (٢٠) درجة ويصبح درجة المشرفين (٣٠) كل على حده.

« تدريب الطلاب المعلمين على تفعيل قنوات التواصل الناجح والفعال بين الأباء والمعلمين بهدف إنتاج طالب متميز.

« تدريب الطلاب المعلمين على العمل المدرسي المنتج سواء انتاج مادي أو معنوي يظهر أثره في المدرسة ويسجل باسم دفعة التربية العملية لكل عام بكل مدرسة، حتى يحدث نوع من التنافس والتجديد والإبتكار كل عام.

« تدريب الطلاب على تحمل مسئولية الإشراف على العمل المدرسي تحت إشراف وتوجيه المعلمين الأكفاء.

• المراجع :

- أحمد جميل عايش (٢٠١٠): تطبيقات في الإشراف التربوي، ١، دار المسيرة، عمان.
- أهداف كلية التربية بجامعة الزقازيق من الموقع الإلكتروني: <http://www.foe.zu.edu.eg/ahdaf.html>
- جبر محمد عبدالله الكوئي (٢٠١٠): " تطبيق معايير مادة العلوم في التربية العملية"، بحث منشور في المؤتمر العلمي الرابع عشر "التربية العلمية والمعايير الفكرة والتطبيق"، ١- ٣ أغسطس، فندق المرجان- فايد- الإسماعيلية، الجمعية المصرية للتربية العلمية، ص ٣١- ٤١.
- سعد خليفة المقرم، سميرة محمد بريك (٢٠١٠): "تقييم برنامج إعداد معلم العلوم بكليات التربية في جامعة الجبل الغربي بليبيا في ضوء معايير الجودة"، بحث منشور في المؤتمر العلمي الرابع عشر "التربية العلمية والمعايير الفكرة والتطبيق"، ١- ٣ أغسطس، فندق المرجان- فايد- الإسماعيلية، الجمعية المصرية للتربية العلمية.
- عبد العزيز عبد الكريم المصطفى، كاظم محمد أبو صالح (٢٠٠٦): "واقع الإشراف في التربية العملية بكلية التربية بجامعة الملك فيصل المملكة العربية السعودية"، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية)، المجلد السابع، العدد الثاني، ص ١٦٩- ٢٠٧.
- عبدالودود هزاع (٢٠٠٩): "تقييم أهمية مهارات تدريس العلوم وتوافرها لدى الطالب المعلم في ضوء تقديرات مشرفي التربية العملية وطلبتهم"، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثالث عشر التربية العلمية: المنهج والمعلم والكتاب دعوة للمراجعة، في الفترة من ٢- ٤ أغسطس، بفندق المرجان، فايد، الإسماعيلية، ص ٣٢١- ٣٤٨.

- غازي بن صلاح بن هليل المطري (٢٠١٠): "فاعلية برنامج تديبي مقترح قائم على استراتيجيات التعلم النشط في تنمية المهارات التدريسية لدى الطلاب المعلمين تخصص علوم طبيعية بجامعة أم القرى"، *مجلة التربية العلمية*، المجلد الثالث عشر، العدد الأول، مارس، ص ١١٩ - ١٦٧.
- فؤاد اسماعيل عياد (٢٠١٠): "تقويم الجانبين التخصصي والتربوي لبرامج إعداد معلم التكنولوجيا في الجامعات والكليات الفلسطينية في ضوء معايير الأداء"، *مجلة التربية العلمية*، المجلد الثالث، العدد الثالث، ص ٤٧ - ٨٠.
- اللائحة الجديدة لكلية التربية- جامعة الزقازيق من موقع: www.foe.zu.edu.eg
- ماهر اسماعيل صبري (٢٠٠٢): *الموسوعة العربية لمصطلحات التربية وتكنولوجيا التعليم*، ط١، مكتبة الرشد، الرياض.
- محمد علي نصر (٢٠٠٩، ب): "التربية العلمية: واقع كل من المعلم والمنهج التعليمي والكتاب ورؤى المستقبل نحو النهوض بها بضمان جودة التعليم والاعتماد"، *بحث منشور بالمؤتمر العلمي الثالث عشر: التربية العلمية: المنهج والمعلم والكتاب دعوة للمراجعة*، ٢- ٤ أغسطس، فندق المرجان - فايد - الإسماعيلية، الجمعية المصرية للتربية العلمية، ص ٣٠٧ - ٣٢٠.
- محمد علي نصر (٢٠٠٩، أ): "رؤية مستقبلية لإعداد معلم الغد لتطوير منظومة التعليم في ظل التحديات التكنولوجية"، ورقة بحثية منشورة بالمؤتمر العملي السابع لكليات التربية العام والنوعية بعنوان: التحديات التكنولوجية وتطوير منظومة التعليم، يقسم المناهج وطرق التدريس، في الفترة من ٢٩ - ٣٠ أبريل، المجلد الأول.
- محمد علي نصر (٢٠١٠): "معلم العلوم: رؤى المستقبل نحو الإرتقاء بإعداداته بتوفير معايير الجودة"، *بحث منشور في المؤتمر العلمي الرابع عشر: التربية العلمية والمعايير الفكرة والتطبيق*، ١- ٣ أغسطس، فندق المرجان - فايد - الإسماعيلية، الجمعية المصرية للتربية العلمية.
- محمد علي نصر (٢٠١١): *التربية العلمية: مفهوم قديم وفكر جديد ومستقبل مأمول حديث*، *بحث منشور في المؤتمر العلمي الخامس عشر: التربية العلمية: فكر جديد لواقع جديد*، في الفترة من ٦ - ٧ سبتمبر بالمركز الكشفي العربي الدولي، الجمعية المصرية للتربية العلمية، القاهرة.
- محمد محمود أبو السعود الجوهري (٢٠١٠): "فاعلية استخدام بعض استراتيجيات التعلم ما وراء المعرفة في تنظيم البنية المعرفية ورفع الكفايات التعليمية وتنمية الإتجاهات نحو التدريس لدى طالبات كلية المعلمين"، *مجلة التربية العلمية*، المجلد الثالث عشر، العدد الأول، مارس، ص ١ - ٣٤.
- مشروع تطوير كليات التربية (٢٠٠٥) : *المستويات المعيارية*، وزارة التعليم العالي، القاهرة، سبتمبر.
- المعتز بالله زين الدين محمد (٢٠١١): "تقويم الأداء التدريسي لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية في ضوء بعض المعايير الدولية المعاصرة"، *مجلة التربية العلمية*، المجلد الرابع عشر، العدد الثالث، ص ٢١٣ - ٢٥٤.

- ناهد محمد عبدالفتاح (٢٠١٠): "تطوير أداء طالبات التربية العملية للأقسام العلمية جامعة الملك فيصل في ضوء معايير الجودة الشاملة وفي ضوء المعايير العالمية وانعكاس ذلك على الاتجاه نحو مهنة التدريس"، *مجلة التربية العلمية*، المجلد الثالث عشر، العدد الرابع، يوليو، ص ١٨٩ - ٢٣٩.

- النظام الداخلي لكلية التربية، جامعة الزقازيق، المادة ١١، والمادة ١٨، من موقع:

- <http://www.foe.zu.edu.eg/%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%A7%D8%AE%D9%84%D9%89.html>

- وليد عبد الرحمن خالد الضرا (١٤٣٠هـ): تحليل بيانات الإستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، من موقع <http://www.boosla.com/showArticle.php?Sec=App&id=241>

- يس عبد الرحمن قنديل (٢٠٠٠): *التدريس وإعداد المعلم*، ط ٣، دار النشر الدولي، الرياض.

- [Amélia Lopes, Rafael Tormenta \(2010\): "Pre-Service Teacher Training, Primary Teachers' Identities, and School Work", *Literacy Information and Computer Education Journal \(LICEJ\)*, Vol. 1, Iss. 1, March, PP. 52- 58.](#)

▪ [Beth lewis, \(N.D\): 6 Traits of Successful Teachers, elementary education. **former About.com Guide**, retrieved from: \[www.About.com\]\(http://www.About.com\)](#)

- [Sarah Doolittle, Patt Dodds, Judith H. Placek \(1993\): *Articles Prospective Teachers' Perspectives on Teaching Physical Education: An Interview Study on the Recruitment Phase of Teacher Socialization, Journal of Teaching in physical education, Vol. 12, ISS. 4, July, PP. 344- 354.*](#)

- National council on teacher quality, 2012: "what teacher preparation programs teach about K-12assessment", [A review of coursework on K-12 assessment from a sample of teacher preparation programs, March.](#)

• مراجع الملحق الأول :

- الصفحة الرئيسية لكلية التربية في اليابان ١ - جامعة إيهم (Ehime) من المواقع التالية:

- www.ed.ehime-u.ac.jp/edhpe/about/index.html

- www.ed.ehime-u.ac.jp/edhpe/message/index.html

- www.ehime-u.ac.jp/academics/education/index.html
- موقع كلية التربية ٢ بجامعة إيهيم من موقع:
- www.ehime-u.ac.jp/english/academics/education/index.html
- موقع كلية التربية ٣ - جامعة إيهيم من موقع:
- www.ed.ehime-u.ac.jp/□edhpe/u_school/index.html
- كلية الدراسات العليا للتربية والتعليم باليابان من موقع :
- www.ed.ehime-u.ac.jp/□edhpe/g_school/index.html
- كلية التربية الدراسات في البرامج التربوية (برنامج الماجستير)، ومدرسة الدراسات العليا للعلوم والفضن المتكاملة من موقع:
- [Akebono.ei.kochi-u.ac.jp/English/contents/education/faculty/gakkyo12program.html #1](http://Akebono.ei.kochi-u.ac.jp/English/contents/education/faculty/gakkyo12program.html#1)
- الشهادات والتوظيف، من موقع:
- Akebono.ei.kochi-u.ac.jp/English/contents/education/license.html
- كلية التربية بجامعة تركيا من موقع:
- www.cu.edu.tr/content/asp/english/cubilgi04.asp
- مركز التعليم والبحث التربوي بجامعة إيهيم من موقع:
- www.ed.ehime-u.ac.jp/□edhpe/center/index.html
- نظرة عامة للتدريب العملي للطلاب بجامعة كولومبيا من موقع:
- www.columbia.edu/cu/isso/visa/F-1/F-1_PT_overview.html

