

بسم الله الرحمن الرحيم

## تقديم الكتاب

تتسم حياة الإنسان والمجتمع في الآونة الأخيرة بالتغير السريع بشكل لم يسبق له مثيل في التاريخ البشري المعاصر، فهو عصر التقدم العلمي والتقني إلى لا يقف التغيير فيه عند حد الأمور المادية، بل تعدها إلى البيئة الاجتماعية بكل معانيها الواسعة، فلقد قامت الحاسبات الآلية وأنظمتها بجزء كبير من الوظائف التي كان يقوم بها الإنسان، كما أن تكنولوجيا الإدارة طورت الأداء الإداري كماً وكيفاً حتى أصبحت تنافس الإنسان في كثير من الوظائف والمهام، ونتيجة لذلك؛ فقد أحدث هذا الاختراع تغيرات واسعة في الأساليب والأداء الإداري حتى أصبح اليوم يمثل ركناً أساسياً في النظام الإداري.

وعلى الرغم من ذلك يمثل العنصر البشري أهم الموارد في المنظمات، حيث تعتمد كافة الموارد والقومات الأخرى للمنظمة على كفاءته في إدارتها؛ فهو مفتاح النجاح، وضمان فاعلية استخدام العناصر الأخرى لتحقيق الأهداف المطلوبة، ومما لا شك فيه أن نجاح المشروعات والأعمال يتوقف إلى حد كبير على كفاءة العنصر البشري، وتحقيق ذلك يتطلب الارتقاء بمهارات الفرد وتعديل سلوكه وتدعيم قدراته.

فالتدريب أثناء الخدمة هو خير وسيلة لتحقيق ما سبق حيث أنه أساس التجديد والتغيير، وهو الوجه المكمل لعملية الإعداد؛ مما يجعل الفرد متجديداً ومتطوراً في المهنة أو الوظيفة التي يشغلها، ويكون منسجماً مع المتغيرات التي تحيط به في المجتمع الذي يعيش ويعمل فيه؛ لذا يحظى التدريب باهتمام الدول سواء المتقدمة أو النامية على حد سواء على أساس أنه عملية تقدمية تستهدف الطاقة البشرية بالإعداد والتوجيه وضمان استمرار تنميتها وتطويرها بشكل فعال، وتستهدف أيضاً تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات اللازمة للقيام بأداء أعمالهم

ورؤيتهم، وإكسابهم بعض الاتجاهات النفسية اللازمة لتحسين الإنتاج وأداء كل ما يؤكل إليهم من أعمال.

والتدريب بصفة عامة يُعد صيغة من التربية حيث يؤدي إلي تكوين أو تحديث مهارات سلوكية للفرد، ويستند علي أساليب وطرق علمية وعملية، فهو أشمل من التعليم لأنه لا يقف عند التحصيل المبدئي للسلوكيات والمعارف فهو يوفر فرص لممارسة ما يتعلمه الفرد، ويمكن أن نفرق بين التدريب والتعليم في أن التدريب لا يمكن أن يحدث إلا بالتعليم فالتعليم يسبقه فالفرد يجب أن يتعلم شئ حتى يمكن أن يتدرب عليه، والتدريب لا يمكن اكتماله إلا بالتطبيق، بينما التعليم يمكن أن يتم نظرياً أو عملياً حسب موقف التعلم، والتدريب يُعد من أكثر أنواع السلوك مباشرة بينما التعليم أقل عمومية منه.

وتظهر أهمية التدريب لمواجهة هذه التحديات لزيادة كفاءة العاملين ورفع مستوي أدائهم كما وكيفاً، ولكي ينجح التدريب في تحقيق أهدافه؛ فلا بد أن يستند إلي خبرة الأفراد ومهاراتهم، وينبع من أيديولوجية المجتمع الذي يوجد فيه، وبذلك فمهمة التدريب تتمثل في تنمية عقول المتدربين وتوسيع آفاقهم ومداركهم بما يساعدهم علي عمق الفكر، ويكسبهم الإدراك للكشف عن الآثار المترتبة علي تصرفاتهم وهو عامل مهم في إثارة اليقظة في الأفراد، وتوجيه اهتمامهم إلي المسائل الكبرى وغض النظر عن الأخطاء الطفيفة التي يتعرض لها الفرد عند ممارسته أي عمل وغالباً ما يكتشفها بنفسه. وانطلاقاً من أهمية التدريب وتنمية العاملين في مجال التعليم، فالتدريب أثناء الخدمة يعمل علي إحداث تكامل بين عملية الإعداد قبل شغل الوظيفة وتوافر فرص التزود بالمستجدات التربوية، بما يؤدي إلي تحقيق تعليم أفضل.

ويُعد التدريب نظاماً فرعياً من النظام الكلي للتعليم له مدخلاته، وتفاعلاته الداخلية (عمليات) ومخرجاته في داخل هذا النظام الفرعي، وتتسم

عملياته بدنياميكية متغيرة ومتطورة تختلف باختلاف الأهداف والمحتوي والفئات التي سيتم تدريبها وخصائصها ومستوياتها.

وبذلك تتضح أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأنها ضرورة أساسية لأية عملية تدريبية ناجحة، ودعامة من دعائمها، كما أنها إذا تم التعرف عليها بدقة وقياسها قياساً علمياً ودقيقاً أمكن تحديد القدر المطلوب لتزويد المتدرب بالمعلومات والمهارات والاتجاهات والخبرات الهامة لإحداث التطور ورفع الكفاءة المهنية.

ولما سبق ظهرت أهمية التنمية المهنية المستدامة مدي الحياة، إذا من المستحيل أن يعيش الفرد حياته كلها معتمدا علي مجموعة محددة من المعارف والمهارات، فلا بد أن يعمل الفرد علي تجديد معلوماته ومهاراته ليساير المهارات والاتجاهات الحديثة المعاصرة في كل المجالات.

وفيما يخص المعلم فقد أصبح من الضروري أن يحافظ على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، وبذلك يكون التعليم بالنسبة له عملية نمو مستمرة ومتواصلة، ونظراً لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان- في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات- أصبح الإنماء المهني أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزيده بمواد التجديد في مجالات العملية التربوية، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم، وتدريبه عليها وإجراء البحوث الإجرائية، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي "الأدائي".

وتتطلب عملية النمو المهني جهداً كبيراً ووقتاً كافياً، ومساعدة مستمرة في تعلم أي سلوك تعليمي جديد، يعدل أو يضيف أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت، الموجود عند المعلم، وهذا بدوره يتطلب إدارة مدرسية واعية وموجهين فنيين مقدرين يعملون لتغيير سلوك المعلم وإنمائه مهنيًا، ويختارون الأسلوب الملائم الذي

يتطلبه الموقف، ولكي يكون مؤهلاً لأداء الأدوار المستقبلية الملائمة والمناسبة لإعداده وتكوينه، والتي تناط به من قبل المجتمع كما أن ارتفاع كفاءة المعلم الثقافية والمهنية، ترفع من مكانته الاجتماعية، ويرتفع شأنه بارتفاع مؤهلاته، ويزداد احترامه لنفسه وتقديره لها، وبالتالي احترام الناس له فيطلبون مشورته ويستعينون به على حل مشاكلهم، كما أنه يشعر بالأمن في الوظيفة، هذا وإن رفع مستوى المعلمين يؤدي إلى تخفيض نفقات التعليم، ويعمل على زيادة إنتاج التربية، ويرفع من مستواها.

وهكذا نرى أن مهنة التعليم مهنة دائمة التطور والنمو، لأن المعلم عنصر فعال في عمله؛ لذا قد أصبح من الضروري إعادة النظر في فهم العملية التربوية وأهدافها المتجددة نظرًا للتطورات الهائلة، والتغيرات السريعة، التي تطرأ على طرائق وأساليب التعليم والتعلم، ومن هنا تظهر أهمية التأهيل والتدريب التربوي الأكثر التصاقًا بالنمو المهني للمعلمين لتطوير كفاياتهم الأدائية التعليمية والإدارية، وفي تطوير المناهج التربوية والمواد التعليمية وأساليب وطرق التدريس والتقويم والاختبارات.

وهذا الكتاب نأمل أن يفيد العاملين في حقل التربية والتعليم والأزهر الشريف والمؤسسات التعليمية والتربوية والممارسين لها، والذين يعملون فيهم ويتأثرون بها وهم العاملين في معاهد الأزهر الشريف ومدارس التربية والتعليم، وأيضاً الدارسين والمهتمين من الباحثين في المجالات المختلفة للتربية. ونسأل الله تعالى أن يجد الجميع الفائدة المرجوة من هذا الكتاب والله ولي التوفيق.

د. أسامة محمد سيد  
د. عباس حلمي الجمل