

الفصل الثالث

مفهوم وأساليب تدريب المعلمين

الفصل الثالث

التدريب وأساليبه

تمهيد:

نتناول في هذا الفصل مفهوم التدريب، وأهمية التدريب علي ضوء الأدوار الجديدة للمعلم، ثم يتعرض الفصل لمبادئ التدريب وينتهي بعرض لأهم أساليب تدريب المعلمين.

مفهومُ التدريب

تعددت تعريفات التدريب ومن هذه التعريفات تعريف عادل الزيايدي^(١) فقد عرف التدريب بأنه " النشاط الذي يبذل بهدف تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات اللازمة لتنميتهم وصقل خبراتهم لرفع مستوى الأداء ولتغيير سلوكهم واتجاهاتهم واهتماماتهم في الاتجاه المرغوب فيه لصالح الفرد والمنظمة على أن يوجه إلى جميع الأشخاص المعنيين بعمل المنظمة وعلى أن يتم بصفة مستمرة".

هذا ويذكر يوسف سعادة^(٢) أن التدريب " مجموعة من الدراسات الشاملة النظرية والتجريبية والعلمية التي تقدم إلى مجموعة من المتدربين بقصد رفع كفاءتهم الأدائية في مجال مهنتهم إلى أقصى حد ممكن، تحقيقاً لأحسن عائد و أفضل مردود أو لبلوغ أهداف تطوير جديدة".

في حين عرفه عبد الرحمن الشاعر^(٣) " بأنه الوسيلة التي تهيئ الفرد لأداء مهمة من المهام إدارية كانت أم فنية بكفاءة عالية يكون مردودها اضافة جديدة في البناء العام للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد".

يذكر اللقاني و الجمل^(٤) أن تدريب المعلمين يتم وفق خطة معينة ويأتي نتيجة تطوير المعارف والمهارات بشكل مستمر، ويهدف إلى رفع كفاءتهم العلمية والتعليمية بصفة مستمرة.

ويذكر يوسف يوسف^(٥) التدريب بصفة عامة علي أنه " عملية يراد بها إحداث آثار معينة

(١) عادل رمضان الزيايدي: أصول الإدارة، القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٩٥، ص ٢٤٠ .

(٢) يوسف سعادة: الاتجاهات العالمية في إعداد معلم المواد الاجتماعية، القاهرة: مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٦، ص ١١٩ .

(٣) عبد الرحمن إبراهيم الشاعر: أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، الرياض: دار تقيف للنشر والتأليف، ١٩٩١، ص ٨.

(٤) أحمد حسين اللقاني و علي الجمل: معجم المصطلحات التربوي المعرفة في المناهج وطرق التدريس، القاهرة: عالم الكتب، ١٩٩٩، ص ٥١ .

(٥) يوسف خليل يوسف: التدريب وتنمية الموارد البشرية في مواقع العمل والإنتاج، صحيفة التربية: رابطة خريجي معاهد التربية، القاهرة، ع ١، أكتوبر ١٩٩١، ص ٤٣.

في الفرد أو في مجموعة من البشر، ويمكن عن طريقها مساعدتهم ليكونوا أكثر كفاءة ومقدرة، سواء في أداء أعمالهم الحالية أو التي ينتظر مُستقبلاً القيام بها، وذلك بتكوين عادات فكرية وعلمية مناسبة، وباكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة".

ويذكر كانتور ليونارد أن مفهوم التدريب قد تبلور في ثلاثة مفاهيم أساسية^(١) :-

(١) المفهوم السلوكي :-

والذي يركز على ما يحدث في قاعة الفصل من سلوك وما يدور فيه من تفاعل بين المعلم وتلاميذه، وبالتالي فهو يركز على المهارات التدريسية، وليس على سلوك المعلم واتجاهاته، ومن هنا لا بد من تدريب المعلم على كيفية تحليل المواقف التعليمية، وتفسير ما يلاحظه من سلوك بينه وبين تلاميذه، وأن هناك مهارات وقواعد يجب أن يتم تدريب المعلم عليها .

(٢) مفهوم النمو :-

ويؤكد هذا المفهوم على عملية النمو المهني للمعلمين، ويهدف إلى زيادة دافعيتهم نحو النمو الذاتي، ويرفض أنصار هذا المفهوم فكرة ضبط سلوك المعلم بعناصر الموقف التعليمي، ويستندون في ذلك إلى عدة فروض منها أن التدريس عملية معقدة متعددة الجوانب، وأنه يحتوي على خبرات جمالية يخلقها الموقف التعليمي لا يمكن التنبؤ بها أو تحديدها مسبقاً، كما لا يمكن تحليلها إلى بعض المهارات والكفايات، وأن الحصول على مؤهل لا يعني إتقان المهارات والكفايات التدريسية، ومن هنا عارضوا تصميم اتجاه الكفايات التدريسية في إعداد المعلمين سواء قبل الخدمة أو في أثناءها .

(٣) المفهوم العلاجي :-

ويستند هذا المفهوم على أساس التدريب أثناء الخدمة مصمماً في الأصل لتصحيح وعلاج أخطاء برنامج الإعداد الأولى للمعلم قبل التحاقه بالخدمة، فالمعلم بحاجة إلى صقل وإعادة تكوين، وإطلاعه على كل جديد في مجال تخصصه وأساليب وطرائق تدريسه، والتكيف مع المستحدثات التربوية، كما يعالج قلة المعارف لدي المعلمين، سواء نتيجة لسرعة وزيادة التطور المعرفي أو نتيجة لضعف البرنامج الذي التحق به لفترة الإعداد وتخرج منه .

(١) ليونارد ، كانتور: التعليم النهي والتدريب في الدول المتقدمة (دراسة مقارنة)، ترجمة محمد بن شحات الخطيب،

الرياض: مكتبة العبيكان، ١٩٩٥، ص ٣٣ : ٣٥.

ومن خلال ما سبق من تعريفات مفهوم التدريب وإطلاع الباحث على الأدب التربوي في هذا المجال نستخلص من التعريفات السابقة ما يلي :-

- أن التدريب عملية منظمة تحدث في ضوء خطة وفلسفة وأهداف واضحة .
- أن التدريب يهدف إلى اكتساب المتدربين خبرات معرفية ومهارات جديدة .
- كذلك يهدف إلى رفع مستوى المتدربين بالنسبة لأدائهم العملي والعلمي .
- أن التدريب عملية ديناميكية وليس عملية آلية .
- أن التدريب يستخدم لرفع الكفاءة الأدائية للمعلمين .
- يهدف التدريب بصفة عامة إلى تطوير العملية التعليمية .

تعريف التدريب

مما سبق يستخلص الباحث التعريف التالي للتدريب بما يتفق مع هذه الدراسة .

" التدريبُ هو ذلك النشاطُ المخططُ وفق أهدافٍ محدده، والذي يسعى إلى رفع مستوى المتدربين وتزويدهم بالمعارفِ والمهاراتِ الحديثةِ ليصبحوا مؤهلين لتنفيذِ مهامِ عملهم بكفاءةٍ وإقتدارٍ".

أهمية التدريب علي ضوء الأدوار الجديدة للمعلم

تكمن الأهمية القصوى لتدريب المعلمين أنه يعمل على رفع كفاياتهم، ويساعدهم على إتقانهم لجميع مفردات العملية التعليمية ومواجهة المشاكل التي تعوق تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة .

إن العمل على الرغم من كل التطور الجاري في التكنولوجيا واستخداماتها، سيظل العامل الحاكم والمؤثر في مدى كفاءة العملية التعليمية والتربوية، ويتضح ذلك من التوجهات العالمية التي خصت المعلم بأدوار غير مألوفة في فكره التربوي، فهو باحث ميداني يبادر بالتجريب، ومفكر ومبدع ورائد اجتماعي، وهو أيضاً ميسر للتعليم^(١).

أصبح المعلم مسهلاً يسهل عملية التعليم لطلابه، ويصمم بيئة التعليم، ويشخص مستويات طلابه، ويصف لهم ما يناسبهم من المواد التعليمية، ويتابع تقدمهم ويرشدهم ويوجههم حتى تتحقق الأهداف المنشودة^(٢) . وقد أكد سعد النل وآخرون أن هناك أدواراً متغيرة وجديدة يتوقع أن يضطلع بها المعلم مستقبلاً، فقد تتطلب جميع الكفايات والقدرات والمهارات والخصائص التي تتطلبها مهنة هذا المعلم، وهذا يحتاج إلى تدريب مستمر لتحقيق نمو مهني وإمام تام بالمستجدات والتطورات التربوية وثقافة متجددة من لعب الأدوار المتوقعة بكفاية وفاعلية^(٣) .

هذا وقد أكدت النظرية البنائية^(٤) Constructivist أن دور الطالب في التعليم هو دور المكتشف النشط بالتعاون مع الآخرين . في حين دور المعلم هو تسهيل نقل المعرفة إلى الطلاب عن طريق خلق بيئة تعلم باعثة على الاشتراك النشط التفاعلي في عمليات التعليم . وعلى وجه العموم يمكن القول أن المعلم الكفاء لا بد أن تتوافر لديه الصفات الأساسية التالية^(٥):-

(١) تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، [مصر]: رئاسة الجمهورية الدورة السابعة والعشرون ١٩٩٩-٢٠٠٠، ص ٧٢ .

(٢) على محمد عبد المنعم: المستحدثات التكنولوجية في مجال التعليم، طبيعتها وخصائصها، مجلة تكنولوجيا التعليم: سلسلة دراسات وبحوث، مج ٦، ك ٤، القاهرة: الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ١٩٩٦، ص ٢٧٦ .

(٣) سعد النل وآخرون: المرجع في مبادئ التربية، ط١، عمان: دار الشروق للنشر والطبع، ١٩٩٣، ص ٦٨٩ .

(٤) Crumacker, Norman : Faculty Pedagogical Approach , Skill , and Motivation in Today's Distance Education Milieu.[On -Line]: Available at: URL = http://www.westga.edu/~distance/ojdl/winter44/eurmp_acker44.html, visted in 1/12/2002 .

(٥) أحمد حسين اللقاني و فارة حسن محمد: التدريس الفعال، ص٢، القاهرة: عالم الكتب، ١٩٩٥، ص ص ١٢ : ١٣ .

- (١) أن يكون علي درجة كبيرة من المرونة بحيث يستطيع الاستمرار في التعليم، فيكتسب المعارف والمهارات المختلفة التي يحتاجها في ممارسته لعملية التدريس .
- (٢) أن يدرك أن الموقف التدريسي عبارة عن موقف تربوي لا بد أن يجرى فيه التفاعل المثمر بينه وبين تلاميذه .
- (٣) أن ينظر إلى كل تلميذ في فصلة كحالة مفردة لها اهتماماتها وميولها وقدراتها ومشكلاتها .
- (٤) حصر جميع مصادر التعليم التي يمكن استخدامها في تنفيذ المنهج، على أن يتم ذلك قبل البدء في عملية التخطيط للتدريس .
- (٥) التمكن من مختلف المداخل المناسبة لتدريس ما تخصص المعلم في تدريسه ، فالمعلم الكفاء هو الذي يستطيع أن يقدم الجديد باستمرار .
- (٦) إشاعة جوٍّ صحيٍّ أثناء التدريس، يستطيع فيه التلاميذ التفكير الحر وأن يحاولوا الإجابة عن التساؤلات وحل المشكلات وإثارة تساؤلات جديدة .
- (٧) يجب أن يشرك المعلم تلاميذه في تحديد أهداف الموقف وصياغتها إذ أن هذا الأمر يكشف لهم عن توقعات المعلم والإجراءات التي يجب أن يقوموا بها تحقيقاً لهذه الأهداف.

ينبغي أن يبني المعلم سلوكه " على مبدأ الإقناع والاقناع، لا الفرض والاستبداد، وعلى الرغبة دون الرهبة، حتى يكون لانطباعاتنا على الطلبة أثرها الدائم، فلا تزول بزوال المؤثر، وتنتهي بنهايته" .

وإذا كانت العملية التعليمية تشمل على عدة عناصر: الطالب، المعلم، المنهج، الإدارة، الأنشطة وتكنولوجيا التعليم، فإن المعلم هو أهم هذه العناصر على الإطلاق، وذلك لأن المعلم بشخصيته وطريقته يستطيع التأثير على بقية العناصر الأخرى، باعتباره حجر الزاوية في العملية التربوية، حيث ثبت أن نجاح عملية التعليم يرجع إلى أن ٦٠% منها للمعلم وحده، بينما يتوقف نجاح الـ ٤٠% الباقية على المناهج والكتب والإدارة والأنشطة الأخرى في المدرسة(١).

أصبحت وظيفة المعلم ليست وظيفة تقديم المعلومات والحقائق، وإنما هي التوجيه، كما أصبح دوره مُنظماً للخبرات التعليمية، وميسراً لعملية التعليم، وهو الرائد الذي يأخذ بيد

(١) بدر سعيد على الأغبري: إعداد المعلم في الجمهورية العربية اليمنية في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، مؤتمر إعداد المعلم المؤثر العملي الثاني، مج ٥١ الإسكندرية: الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ١٩٩٠، ص ٢١٣.

الطالب والمعلم، ويدعمُ بما ينفعه من خبرات تتناسب وقدراته واستعداداته، بيئته، ومطالب مجتمعه^(١).

إن استخدام تكنولوجيا التعليم تساعدُ المعلم على أداء الأدوار الجديدة التي يقوم بها داخل قاعة الدرس حيث يقوم بدور الميسر لعملية التعليم داخل وخارج قاعة الدرس، وتساعد الطلاب على التعاون فيما بينهم^(٢).

ومن الجدير بالذكر أن معلمي محو الأمية من المعلمين غير التربويين قد أصبح يعتمد عليهم للقيام بمهام التدريس، وأصبح من الصعب استبعادهم حتى يتحقق الأهداف المنشودة في محو أمية المواطنين مما يتطلب تنظيم دورات تدريبية للمعلمين سواء كانت الدورات متخصصة في المناهج وطرق التدريس أو دورات عن توظيف تكنولوجيا التعليم داخل الفصل، حتى يتسنى تحقيق أقصى إفادة في ظل الإمكانيات الحالية. وعندما تكون برامج تدريب المعلمين ناجحة، فإن ذلك يؤدي إلى تغيير المعلمين لنظرتهم في برامجهم التعليمية، مما يؤدي إلى الاحتفاظ بأكثر قدر من المتعلمين^(٣).

وعلى حد قول روجر بيلبوس Bellous "إن القادة يُصنعون لا يولدون، إن هذا الزمن المتغير الذي نعيش فيه يحتاج إلى مزيد من القادة الجيدين، لكن كيف نحصل عليهم؟ الجواب يكون بتدريبهم"^(٤).

هذا ويؤكد كنود يليريس (Knud Illeris) أنه لا بد أن يطور المعلمون من أنفسهم في ظل المستجدات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، ويجب عليهم أن يشتركوا ويتعاونوا

(١) رضا عبده إبراهيم القاضي: توظيف تكنولوجيا التعليم في التدريس الفعال بمدرسة الإخلاص الأهلية للبنين بجده بالمملكة العربية السعودية، مجلة تكنولوجيا التعليم، القاهرة: الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، مج ٧، ك ٣، صيف ١٩٩٧، ص ٧٧.

(٢) Rodriguez , G.: Critical Issue : Providing Professional development for effective Technology use , publisher : naperille , IL : Nerel , [On – Line] : Available at :URL = <http://www.ncrel.org/sdrs/areas/Issues/methods/Technology/te1000.htm> . Visited in 1/9/2002 .

(٣) susan , Imel : Adult Literacy Education : Emerging Directions in Program Development, [On – Line] : Available at: URL = http://www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/Ed402465, visted in 1/10/2001

(٤) رداح المهدي الخطيب، و فريال محمود: دراسة تقييمية لبرامج تدريب مديري المدارس أثناء الخدمة بوزارة التربية والتعليم في محافظتي أربد وجرش، مجلة كلية التربية: جامعة جنوب الوادي، ع ١٢، يوليو ١٩٩٧، ص ١٨٢.

مع الإدارة لمساعدتهم وإعادة تأهيلهم لتعليم المهارات التي يتطلبها التدريس الجيد، وحتى ينمو عندهم الرضى المهني نحو ما يقومون به من أعمال^(١).

والمتتبع للتعقود الماضية فإنه يلحظ أن التدريب قد حظى باهتمام هائل وشغل مكانة كبيرة من بين قضايا التنمية البشرية حتى إنه ليظن أن التدريب قد خرج عن إطار علم الإدارة، وهو في سبيله لأن يصبح " علماً اجتماعياً جديداً له أبنيته الفكرية المؤسسة على الحقائق والمفاهيم والنظريات وله منطقة الجدلي الجديد الذي عمادة المنهج البيئي أو المتداخل التخصصات وله هدفه المتمثل في تنمية قدرات الأفراد والمنظمات والمجتمع واستثمارها وفق معايير الكفاية والفاعلية والاستمرارية"^(٢).

ويعتبرُ التدريبُ ذا أهمية كبيرة في الوصول بالأداء الإنساني في العمل إلى أقصى حد ممكن بالشكل المناسب والأسلوب الذي يحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة، على مستوى المجتمع أو على مستوى المنظمة^(٣). والتدريب يعزز الالتزام ويزيد من حماس المتعلمين ويعود بفائدة كبيرة على التلاميذ والمجتمع، ويزيد من الثقة في النظام والاعتراف المتزايد به، والمعلمين في حاجة إلى اكتساب مهارات جديدة وفهم جديد في العملية التعليمية، ونحن الآن نعيش في مصر ثورة التكنولوجيا ولا بد من إعداد معلم قادر على فهم الجديد في ظل المتغيرات العالمية وبشكل يتجاوز مجرد إعداد المتعلمين للاشتراك الفاعل في مجتمعاتنا المحلية إلى محاولة فهم ما يقع حولهم من أحداث عالمية وإعدادهم لحياة يرتبطون فيها بأشخاص آخرين، وبأحدث تطورات تجرى في أماكن بعيدة كل البعد^(٤).

والواقع أن هناك أسباب عديدة تقف وراء الاهتمام بالتدريب أثناء الخدمة وهي^(٥) :-

- (١) الأخذ بمبدأ التربية المستمرة.
- (٢) علاج أوجه النقص أو القصور في برامج إعداد المعلمين.

(١) Illeris , Knud : Leavning Theory and adult Education , Kanada : AERC Proceedings , 2000, [On – Line] : Available at :URL = <http://www.educ.ubc.ca/aerc/2000/illerisk-web.htm>. visited in: 29/2/2002 .

(٢) ضياء الدين زاهر: تدريب الكوادر الإدارية والتدريبية لتعليم الكبار (إطار تخطيطي مقترح)، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس، مج ١٦، دراسات في اقتصاديات التعليم وتخطيطه، القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٩٠، ص ٤٥٧ .

(٣) عبد الخالق فؤاد محمد: واقع الممارسات والمهارات الإدارية للقيادات التربوية في الإدارة التعليمية في مصر: دراسة تقييمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات: جامعة عين شمس، ١٩٩٦، ص ١١٨ .

(٤) مؤتمر التعليم الثانوي وتحديات القرن الحادي والعشرين: الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة: الجمعية، المؤتمر من ٧ - ١٠ أغسطس، ١٩٩٥، ص ٣٠.

(٥) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: خطة تدريب القيادات التربوي في الوطن العربي، تونس: المنظمة، ١٩٩١، ص ١٥٣.

- ٣) رفع كفاية بعض المعلمين الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد كافٍ، أو فعال كما هو الحال فيما يعرف " بعلم الضرورة " .
- ٤) إدخال مناهج جديدة أو تبنى طرق تربوية حديثة، أو الاستعانة بتقنيات لم يألفها المعلم من قبل.
- ٥) حدوث تطورات كثيرة في مفاهيم ووظائف أو أساليب التدريب أثناء الخدمة.

إذا كانت العملية التربوية وتطويرها تمثل توجيهاً مستقبلياً في حد ذاتها فإن تحسين أساليب اختيار المعلمين وتدريبهم وإعدادهم يمثل هو الآخر توجيهاً مستقبلياً جوهرياً في هذه الحصة التي شهد تطوراً هائلاً وسريعاً في المعرفة الإنسانية، والعلوم التربوية وتطبيقاتها في المجال التعليمي^(١).

ولقد أورد " روبا " تحذيراً جاء فيه ما لم تتحسن كفاءات المعلمين فإن مستويات معارفهم ومهاراتهم الحالية سوف تزداد تخلفاً وابتعاداً عن المتطلبات الراهنة للكفاءة^(٢) .

إن تعميق أثر العملية التعليمية يحتاج إلى زيادة حصة تدريب المعلمين، ومن هذه القاعدة تزداد المهارة في مختلف جوانبها العلمية والنفسية، والفكرية، والاجتماعية، والنظرية، والتطبيقية، وهذا ما يحتاج إليه المعلم بالفعل، وهو ما أثبتته الكثير من الدراسات والأبحاث^(٣)

هذا وقد جاء انعقاد المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته ليصبح فكره تدريب المعلمين على مائدة البحث والاهتمام ففي ورقه العمل الثانية المقدمة للمؤتمر، تعرضت الورقة لخبرات بعض الدول المقدمة في مجال تطوير إعداد وتدريب المعلم ورعايته ، والتي طرحت من خلال الأبحاث علي المائدة المستديرة للخبرات العالمية التي عقدتها وزارة التربية والتعليم قبل انعقاد المؤتمر بيوم واحد، وقد شاركت في هذه المائدة

(١) محمد بن شحات الخطيب: توجيهات الدراسات العالمية المستقبلية العامة: مغازيها التربوية، من دراسات مشروع استشراف مستقبل العمل التربوي في دول الخليج العربي، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٩٨، ص ٦٧ .

(٢) صالح ديباب هندي، علي محمد يحيى : تحديد الحاجات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلتين الإعدادية والثانوية بسطنة عمان، دراسات في المناهج وطرق التدريس، كلية التربية: جامعة عين شمس، ع ٤٢، يونيو ١٩٩٧، ص ١٥٩ .

(٣) زكريا يحيى لال: هل ستتغير مهارة المعلم نحو إنتاج واستخدام التقنيات التربوية خلال القرن الحادي والعشرين، مجلة تكنولوجيا التعليم، القاهرة: المؤتمر العلمي الخامس للجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم بعنوان مستحدثات تكنولوجيا التعليم وتحديات المستقبل ، أكتوبر ١٩٩٧ ، ص ١٧٥ .

المستديرة كل من الصين و فرنسا و المانيا و اليابان و المملكة المتحدة و الولايات المتحدة الأمريكية، كما أُنشرك فيها البنك الدولي، وقد نبهت الأفكار المنبثقة عن هذه المائدة إلى جديده هذه الدول في مجال إعداد المعلم حديث التعيين وحرصها على تدريبه قبل قيامه بالعمل^(١) .

من المسلم به أن العوامل التي تؤثر على نوعية التعليم متعددة و بعضها يخرج تماماً من نطاق قاعة الدرس ، ومع ذلك فإن غالبية الناس تقرُّ بأن المعلم هو صاحبُ الدورِ الرئيسِ وإن لم يكن الدور الوحيد في أي نموذجٍ تعليميٍّ، ولفنتت عده اجتماعاتٍ إقليميةٍ عقدت في منطقة الدول العربية ، الانتباه إلى مشكلة لا تزال قائمة وهي مشكلة المعلمين الذين يعتبرون أنفسهم المصدر لتعليم النشء . وأوردت في تقاريرها أنه لا يزال هناك الكثير مما يوجب القيام به من أجل الوصول إلى رؤية معدله للعملية التعليمية يكون المعلم فيها مجرد عنصر من العناصر المتعددة في عملية التعليم المعقدة. وأنه ليجب على المعلم أن يعترف بأن التعليم عملية معقدة تحتاج إلى إدارة وتنظيم، وأن يتحمل هذه المسئولية ويمكن للمتعلمين في الوقت ذاته من تنمية قدراتهم النقدية عن طريق جمع ومعالجة وتفسير معلومات مستقاة من مصادر شتى^(٢) .

كما يمكن القولُ أن التدريب لا يعني في الوقت الحاضر بصورة مباشرة بمساعدة المعلمين لتحسين مهاراتهم التدريبية أو ليصبحوا مؤهلين لتنفيذ وتنظيم المناهج بالشكل المطلوب وعلى العموم يتم التدريب على حساب وقت المعلم ومن النادر أن يأتي تلبيةً لاحتياجات ملموسة للمعلمين وإنما تخطيط برامج التدريب وتنفيذ بناءً على اجتهادات ورغبات الإداريين والقادة التربويين وأنه بشكلٍ عامٍ لم يخدم الفرض الرئيسي وهو تحسين الأداء المهني للمعلم وتطويره .

(١) عبد الفتاح جلال: نحو سياسة جديدة لتطوير إعداد المعلم المصري وتدريبه ورعايته، ورقه العمل الثانية، المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، القاهرة ١٩٩٦، ص ٢٣ : ٢٤ .

(٢) التعليم من أجل التنمية: مواجه تحديات القرن الحادي والعشرين، المؤتمر الخامس لوزراء التربية والوزراء المسؤولين من التخطيط الاقتصادي في الدول العربية، القاهرة: منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، ١٩٩٤، ص ٣٣ .

وفي دراسة المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية^(١) أدى اختيار المعلمين لمراكز وفصول محو الأمية من مكلفي الخدمة العامة وشباب الخريجين والمتطوعين ومعلمي المدارس الابتدائية، واختيارهم للتدريس بمدارس الفصل الواحد لتعليم الفتيات من معلمي المدارس الابتدائية، إلى قلة خبرتهم بأسلوب التعامل مع الدارسين والدارسات وصعوبة تعاملهم معهم خاصة في حالات تقارب السن بينهم .

ونتيجة لقلة خبرة المعلمين أو لاختيارهم من معلمي المدارس الابتدائية للتدريس في مراكز وفصول محو الأمية فإن طرق التدريس التي يستخدمونها تعتمد إلى حد كبير على الحفظ والتلقين مما يؤدي إلى تسرب كثير من الدارسين والدارسات قبل الانتهاء من الدراسة. وقد أوصت الدراسة بضرورة إعداد معلم برامج محو الأمية وتعليم الكبار من خلال تقديم تدريب متقدم ولمده كافية مع الاهتمام في هذه البرامج بدراسة سيكولوجية الأمي والاهتمام بمتابعة المعلم وتوجيهه بعد التحاقه بالعمل.

وقد أكد كيول كيم Chul Kim^(٢) في دراسته على أهمية أن يشعر المعلمون بإمكانيات تكنولوجيا التعليم في تطوير العملية التعليمية ويتطلب ذلك إعداد دورات تدريبية لهم وتوفير المصادر التعليمية التي يستخدمها داخل الفصل. وقد كان من أهم نتائج الدراسة أن أقر المعلمون بأهمية تكنولوجيا التعليم ، وأكثر الوسائل توظيفاً لديهم داخل الفصل هو شرائط الفيديو وقد دعا الباحث إلى أهمية وجود برنامج تدريبي متخصص في تكنولوجيا التعليم و في مستحدثاتها ، كذلك توفير مصادر التعليم المختلفة والحديثة بما يتوافق مع أهداف المقررات الدراسية والإمكانات المتاحة .

وقد أوضح المؤتمر الدولي الخامس^(٣) لتعليم الكبار أن تدريب معلمي الكبار لبعض الوقت هو الاستثناء وليس القاعدة المعمول بها في العديد من البلدان مما يؤدي إلى إهدار الجهود المبذولة في مجال محو أمية الكبار .

(١) المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: تطوير بعض أنظمة تعليم الكبار لتهيئة الدراسة للاستمرار في التعليم مدى الحياة دراسة ميدانية: تطوير نظام محو الأمية لتهيئة الدراسة للاستمرار في التعليم مدى الحياة، القاهرة: المركز، ١٩٩٨، ص ص ٦٤ : ١٢٠.

(٢) Kim, chul : Instructional Technology in Korean Secondary Schools : A Study Of Current Utilization Needs Attitudes And Problems, dissertation abstracts international , EDD , Univ . of Georgia, 1992 , p. 3181 .

(٣) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة: المؤتمر الدولي الخامس لتعليم الكبار هامبورج ١٤ - ١٨ يوليو ١٩٩٧ : وثيقة عمل أوجه التقدم والإنجازات والمشكلات: استعراض حالة تعليم الكبار منذ سنة ١٩٨٥، باريس: المنظمة، ١٩٩٧، ص ص ١٧ : ١٨ .

ويهدف التدريب إلى تزويد المجتمع بالعنصر البشري القادر على تحمل المسؤولية المنوط بتحقيقها فهو أسمى عناصر الإنتاج والتنمية ، بل أنه أكثرها على وجه الإطلاق^(١) .

لذا فإن التدريب لا يرتبط بمجرد دوره تدريبية أو ورشة عمل يحضرها المعلم دائماً يجب أن يكون التدريب مدى الحياة، ويجب عقد دورات تدريبية بصفة مستمرة وذلك لرفع كفايات المعلمين ومهاراتهم، وتدريبهم على مستخدمات تكنولوجيا التعليم من ناحية، وتدريبه على مواجهه المشاكل المتنوعة التي قد تقابلهم داخل الفصل من جهة أخرى، وخاصة مع المعلمين الجدد أو المعلمين غير المؤهلين تربوياً مع عدم إهمال تدريب جميع المعلمين بصفة عامة.

وقد ذكر أحمد صبحي^(٢) أن التغيرات التربويه الجذرية في نظم التعليم والاتجاهات إلى الإصلاح كلياً أو جزئياً يزيد من الحاجة إلى برامج التدريب سواء كان ذلك إلى المستوى القومي أو في المستوى المحلي لحل أي مشكلة طارئة أو لمواجهة المواقف المستقبلية .

هذا وقد أكد Kyleherod-Lori في دراسته على أهمية إدخال الحاسبات الآلية في حقل محو الأمية و أننا لا نستطيع إهمال قدراته الكبيرة في تطوير التعليم و أنه يجب أن يتم توظيف استخدام الحاسبات توظيفاً جيداً داخل المنهج الدراسي و داخل قاعة الدرس حتى نستطيع تحقيق التكامل في المنهج ة تحقيق الأهداف المطلوبة مع الترشيد في مصاريف الإنفاق^(٣) .

و في دراسة Michael Clay^(٤) والتي هدفت إلى تحديد مهارات تكنولوجيا التعليم لدى المعلمين وتحديد كيف يقوم المعلمون بتوظيف تكنولوجيا التعليم داخل الفصول كذلك تحديد الاختلاف بين المعلمين الجدد والقدامى في اكتساب كفايات تكنولوجيا التعليم لديهم. وقد

(١) كمال محمود الخطيب: تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستراتيجيات التطوير، القاهرة: دار الكتب، ١٩٩١، ص ٧: ٨ .

(٢) أحمد إسماعيل صبحي: نظام التعليم في مصر: دراسة مقارنة، القاهرة: دار النهضة العربية ، ١٩٩٥ ، ص ٢٥٨ :

٢٥٩ .

(٣) Herod, Lori – Kyle : Computers in Literacy : Le Need For Curriculum Deliberation / Journal new Horizons in adult Education, vol 15, no1, spring 2001 .

(٤) Clay, Michael: Technology Competences of Beginning Teachers: A challenge and opportunity for teacher preparation programs , Dissertation Abstracts International , EDD, The univ . of North Dakota, 1993 , p. 1244

استخدم الباحثُ مجموعتين تجريبيتين إحداهما مدرسون جدد والأخرى مدرسون قدامى ليحدد كفاية كل مجموعة ومدى استخدامها لتكنولوجيا التعليم داخل الفصل . وقد أوصت الدراسة بأهمية تحديد الحاجات التدريبية لدى المعلمين وكذلك العمل على التدريب المستمر لهم ومتابعة تقويمهم داخل الفصول ومتابعة كيفية استخدامها لتكنولوجيا التعليم داخل الفصل وكيفية توظيف المعطيات الحديثة من تكنولوجيا داخل الدرس .

ويجبُ مساعدة المعلمين لا لاكتساب مهارات استخدام تكنولوجيا التعليم بنجاح ولكن مساعدتهم أيضاً على اكتساب نظرة فنية من ممارسات جديدة يستطيع أن يوظفها بنجاح داخل قاعة الدرس ، وأن يتحول المعلم من دور " الحكيم على المسرح " إلى دور " المرشد المصاحب " ، وهذا يتطلب وقتاً وبيئةً تعليميةً جيدةً وتدريباً متميزاً للمعلمين على هذه المتطلبات^(١).

وقد أكد المؤتمرون بأحد المؤتمرات المنعقدة^(٢) بكندا على أهمية التدريب على توظيف تكنولوجيا التعليم داخل قاعة الدرس وأكدوا علي أن له عدة مزايا هي :-

- ١) الاحتفاظ بانتباه الطلاب .
- ٢) تحسين التعليم والمعرفة وتطوير شخصيته .
- ٣) تسهيل الانتقال من التعبئة إلى الاكتفاء الذاتي .
- ٤) حماية و حفظ الثقافة الأهلية والتراث .

وقد ذكر محمود شوق ومحمد مالك "أن التدريب يهدف إلى رفع كفاءه العاملين وتحسين أدائهم لتحقيق درجة عالية من الإنتاج بأقل التكاليف والخسائر، كما أشار إلى أن استراتيجية تطوير التعليم في مصر المتعلقة بتدريب المعلمين تتمثل في عدة توجيهات منها أنه ينبغي وضع أسلوبٍ منهجيٍّ لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، يهدف إلى رفع مستوى ثقافتهم العامة ومعلوماتهم العلمية والتربوية وتحديثها وتحسينها على أساسٍ منظمٍ ومتواترٍ"^(٣).

(1) Institute For Learning Technologies : Eiffepproject , Columbio Univeristy , [On - Line] Available at: URL = <http://www.ilt.columbia.edu/classrooms/index.html> , Visitedt 2/1/2003 .

(2) The Conference Board of canada : Digital opportunities : Aboriginal learning Needs Through use of learning Technologies, [On - Line] Available at: URL = <http://www.conferenceboard.ca/aboriginal/alt/doc/328-01ado-clf01pdf.visitedat26/10/2002> , Visited in 10/2/2004

(٣) محمود شوق و محمد مالك: تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين، ط ١ ، الرياض: مطبعة العبيكان، ١٩٩٥، ص ٤.

كما تكمن أهمية تدريب المعلمين في علاج الجودة التعليمية المتدنية، من خلال الاهتمام بنوعية المعلمين، من حيث إتقانهم للمواد الدراسية والمعارف، واستخدام مهارات التدريس، وتنمية الاتجاهات الإيجابية، مما أدى إلى الارتفاع بمستوى أداء المعلمين العلمي المهني والفني^(١).

مبادئ التدريب

إن إعداد النوعيات المطلوبة من الكوادر البشرية لممارسة أعمال معينة تتطلب مستوى عالياً من الكفاية والقدرة لا يمكن توفيرها بالاعتماد على القدرات الطبيعية والذاتية وحدها، أو بحكم الخبرات المكتسبة، وإنما يمكن توفيرها وتنميتها عن طريق التدريب المنظم الذي يفيد من خبرات الدول والمؤسسات والأجهزة المتقدمة^(٢).

وتعتبر مبادئ التدريب هي الأساس في العمل التدريبي على مدار مرحلة التخطيط أو التنفيذ أو التقويم، لذا يجب مراعاتها من جانب المسؤولين من التدريب، حتى تتحقق أهداف التدريب، وتحسين الأداء في الحاضر والتأهيل لمسئوليات أكبر في المستقبل^(٣).

ويشير أحمد الخطيب ومحمد عاشور^(٤) إلى أن تدريب المعلمين يجب أن ينطلق من عده مبادئ منها :-

(١) اعتماداً إطاراً أو نموذج نظري للتدريب

Theory Based Model .

(٢) وضوح وتحديد الأهداف السلوكية لبرامج التدريب .

Prespefied Behavioral Objectives .

(٣) تلبية الحاجات المهنية للمتدربين .

Meeting The professional Needs Of Trainees .

(٤) المرونة وتعدد الاختبارات في برنامج التدريب .

Flexibility and Diversity of Option .

(١) كمال حسني بيومي: سياسات إعداد وتدريب المعلمين من بُعد في سريلانكا واندونيسيا، وإمكانية التطبيق في مصر، دراسة مقدمة لورشة العمل التحضيرية للمؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، القاهرة: الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم بمصر، ١٩٩٦، ص ٦٦٢ .

(٢) رداح الخطيب و فريال محمود: مرجع سابق، ١٩٩٧، ص ١٨١ .

(٣) عادل رمضان الزيايدي: تدريب الموارد البشرية، القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٩٣، ص ١٢ : ١٥ .

(٤) أحمد محمود الخطيب و محمد على عاشور : استراتيجية مقدمة لإعداد المعلم العربي في القرن الحادي والعشرين ، مجلة الدراسات مستقبلية ، ع ١ ، جامعة أسيوط ، مركز دراسات المستقبل، يوليو ١٩٩٦، ص ص ١٩٧ : ٢٢٦ .

- ٥) توجه برنامج تدريب المعلمين نحو الكفايات التعليمية .
Teaching Competencies oriented Program .
- ٦) أن يحقق برنامج التدريب التطابق ما بين الأفكار النظرية والممارسات العملية .
Integration of Theory and Practice .
- ٧) الأخذ بمبدأ التدريب بالتربية المستمرة أو الممتدة .
Training and Life . Long Education .
- ٨) أن يمكن لبرامج التدريب تحقيق نواتهم .
Self Actualization .
- ٩) استثمار برنامج التدريب لنتائج البحوث والدراسات العملية .
Research Oriented programs .
- ١٠) استثمار تكنولوجيا التربية الحديثة في برنامج التدريب .
Education Modern Technology .
- ١١) تفريد التعليم في برنامج التدريب .
Individualized Instruction .

- أساليب تنفيذ البرامج التدريبية

قبل أن نتعرض لأساليب التدريب المختلفة والمتنوعة لبرامج التدريب، يجب أولاً أن نحدد ما هي البرامج التدريبية، ثم نتعرض ثانياً إلى أساليب تدريب المعلمين.
أولاً: تعريف البرنامج التدريبي :-
عرفه حسن الطعاني^(١) بأنه " مجموعة الموضوعات والأنشطة والفعاليات التي تهدف إلى تطوير كفايات المتدرب لأداء المهمات الإدارية والتربوية.

في حين عرفه محمود شوق ومحمد مالك^(٢) بأنه " مجموعة من الخبرات والمهارات التي تنطلق من برامج إعدادها وتهدف إلى تنمية الكفايات التعليمية التربوية للمعلمين الموجودين فعلاً في المهنة ورفع طاقاتهم الإنتاجية الحالية إلى حدها الأقصى وتأهيلهم لمواجهة ما سيحدث من تطورات تربوية وعملية في مجالات تصنيفهم وذلك من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الكمي والتقييم المستمر " .

(١) حسن الطعاني: دراسة ميدانية لبناء برنامج تدريبي لمديري المدارس الثانوية في الأردن في ضوء إدارتهم لمهامهم المطلوبة،

مجلة مركز البحوث التربوية قطر، ع ١٥، يناير، ١٩٩٩، ص ١١٤ .

(٢) محمود شوق و محمد مالك: تربية المعلم للقرن الحادي والعشرون، مرجع سابق، ص ٢٣١ .

في حين عرف أحمد بوشرباك^(١) البرنامج التدريبي بأنه " عملية إجرائية مخططة ومقصودة، مبنية على الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، بهدف تطوير رفع كفاياتهم وتحسين أدائهم، و اكتسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات التي تجعلهم أكثر فاعلية وخبرة في مجال عملهم ".

وقد عرفه نواف عبايه^(٢) بأنه " عملية شاملة مخططة منظمة قائمة على أساس الاحتياجات التدريبية للمعلمين، هدفها تطوير وتحديث خبراتهم و أدائهم أثناء ممارستهم لمهنة التعليم، وذلك باستخدام بعض طرق وأسباب التعليم الذاتي النظرية والتطبيقية العملية " .

في حين عرف رشدي طعيمة^(٣) البرنامج التدريبي على أنه " نظامٌ تتشابكُ فيه العلاقات بين مجموعةٍ من العناصر وتتميز مكوناته فيما بينها من وحده وظيفية تتشأ بينها درجة عالية من التفاعل المتبادل في ضوء ظروف بيئية وزمانية معينة .

و أكد عبد الباربي دره^(٤) أن المدخل النظمي للتدريب يعتبر من المداخل الفكرية التي لقيت رواجاً في السنوات الأخيرة، ويتكون من العناصر التالية :-

العنصر الأول : المدخلات Inputs وتضم :-

- مدخلات بشرية وتتمثل في المدربين والمتدربين .
- مدخلات غير بشرية وتتمثل في الأجهزة والوسائل المستخدمة والمقاعد والقاعات، وجميع مستلزمات التدريب .
- المعلومات والطرق والأساليب والطرق التدريبية المستخدمة في التدريب .

العنصر الثاني :- العمليات Processes وتتقسم إلى ما يلي :-

- عمليات البحث و حصر الاحتياجات .

(١) أحمد خليفة بوشرباك: تطوير برنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في تعليم العام بدولة قطر، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية: جامعة القاهرة، ١٩٩٩، ص ١٣ .

(٢) نواف عبد الرحمن عبايه: فاعلية برنامج تدريبي مبني على أساس التعليم الذاتي لتنمية مهارات استخدام الخريطة المناسبة لمعلمي الجغرافيا في مرحلة التعليم الأساسي في الأردن واثرة على أداء طلبتهم ، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية: جامعة القاهرة، ٢٠٠٢، ص ١١٢ .

(٣) رشدي طعيمة: المعلم كفاياته : إعداده : تدريبه ، القاهرة : دار الفكر العربي ، ١٩٩٩ ، ص ٢٣١ .

(٤) عبد الباربي دره: التدريب و مدخل نظم له، رسالة المعلم، ع ١ و ٢، مج ٣٢، يونيو ١٩٩١، ص ١٠ : ١٢ .

- عملية وضع الأهداف .
- عملية تصميم البرنامج التدريبي .
- عملية تنفيذ البرنامج التدريبي .

العنصر الثالث المخرجات **Outputs** وتتمثل في مخرجات نظام التدريب من نتائج تكون على شكل تحسين أو عدم تحسين في أداء المتدربين الذين تعرضوا للخبرات التدريبية أو نمو تحسن في أنشطة المؤسسة التعليمية أو منافع عامة تعود على المجتمع ككل وعلى أدائهم بصفة خاصة .

العنصر الرابع التغذية الراجعة **Feedback** وهي معلومات تصحيحية ترد من المخرجات إلى المدخلات أو العمليات وتقوم بعملية المراقبة للعملية التدريبية وتقوم بإشارة لمعرفة مدى فاعلية في تحقيق الأهداف المنشودة .

التعريف الإجرائي للبرنامج التدريبي :-

في ضوء قراءات الباحث في أدبيات هذا الموضوع و في ضوء ما سبق، يستطيع الباحث أن يُعرف البرنامج التدريبي لمعلمي محو الأمية، ويقصدُ الباحث بالبرنامج التعليمي بأنَّه هو " ذلك النظام الذي يتفاعل فيه معلم محو الأمية مع عناصر البيئة التعليمية المتكاملة بما يحقق تنمية كفاياته في مجال توظيف تكنولوجيا التعليم داخل قاعةِ الدرسِ "

ويُعتبرُ المعلمُ هو أهم مدخلات النظام التعليمي، ويعتبرُ العنصر الرئيس والفاعل في تحديد وتحقيق أهداف النظام التعليمي، فإن ذلك لن يتأتى إلا برفع كفاية المعلم وتحسين أدائه مع طلابه داخل قاعة الدرس.

ثانياً: أساليب تدريب المعلمين:

تتعدد طرق وأساليب تدريب المعلمين بحيث تتناسب مع الأهداف المرجوة من التدريب وكذلك الإمكانيات المتاحة في عملية التدريب من حيث مكان التدريب ودرجة تجهيزه لخدمة أهداف التدريب ومدى توافر الأجهزة التعليمية والمواد والخدمات المستخدمة في التدريب، كذلك مهارة المدرب على استخدام المواد التعليمية المختلفة ومدى توظيفه لهذه المواد

في التدريب، ولا يخفي على أحد أن استعداد المتدرب واهتمامه بمحتوى التدريب يعدُّ عنصراً رئيساً في تحقيق أهداف التدريب.

ومن هنا ظهرت أساليب متعددة للتدريب تعالج الفروق الفردية بين المتدربين وتهتم بهم وبميولهم وتعمل على دمجهم في الموقف التعليمي .

ويشير أحمد حشيش^(١) إلى أنه " ليس هناك أسلوب فريد أو طريق مثالي في تدريب المعلمين يمكن أن تفوق نظيراتها من الطرق الأخرى في إجاباتها ونتائجها، ولكن يعتمد تفاصيل الطريقة أو قيمتها على اختيار المنهج " .

ويري الباحث إلى أنه بالإضافة إلى اختيار المنهج الذي ذكره أحمد حشيش لا يمكن إغفال الفروق الفردية بين المتعلمين ومدى استعداد كل فرد لتلقي المعلومات والخبرات التعليمية، ودرجة تجهيز المكان المُعد للتدريب، والقدرات البشرية المتوافرة للتدريب، والمصادر التعليمية المتعددة، كل هذه العوامل تؤثر في اختيار أسلوب التدريب المناسب.

ويشير عبد الرحمن توفيق^(٢) إلى أن وضوح الهدف من التدريب يحدد المعارف والمهارات والاتجاهات الواجب اكتسابها للمتدربين من خلال البرنامج التدريبي مما يحدد في النهاية طبيعة الأسلوب التدريبي ومدى مناسبته لخدمة الهدف التدريبي.

وهناك أساليب تدريبية كثيرة تستخدمها تكنولوجيا التعليم منها ما هو نظري ومنها ما هو عملي ومنها ما هو ذاتي ويعرض الباحث أهم الأساليب التدريبية المستخدمة في كل نوع على سبيل المثال لا على سبيل الحصر:-

١) أساليب التدريب النظرية Theoretical Techniques

أ- المحاضرة : Lecture

ترجع بدايات هذه الطريقة إلى العهود اليونانية والرومانية القديمة، ثم طبقتها العرب

(١) أحمد أمام أحمد حشيش: فعالية برامج التدريب من بعد على أداء معلمي الدراسات الاجتماعية بالتعليم الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية: جامعة المنوفية، ٢٠٠٠، ص ٥٢ .

(٢) عبد الرحمن توفيق: موسوعة التدريب والتنمية البشرية: التدريب الأصول والمبادئ العلمية، ج١، القاهرة: كوميت جروب، ١٩٩٤، ص ٢٧٢ .

المسلمون أيام النهضة العلمية في الدولة الأموية والعباسية وما بعدها^(١).
تعتبر المحاضرة من أكثر أساليب التدريب شيوعاً باعتبارها أسهل طرق التدريب وأسرعها ويتم تقديم المعلومات بطريقة منظمة تم الإعداد لها من قبل، وهذا الأسلوب يركز على المعرفة النظرية ويكون موقف المتدرب غالباً هو موقف المستمع بينما المحاضر هو الذي يتكلم ويشرح معظم الوقت ويفضل أن تصحبها وسائل توضيحية^(٢).

وتعتبر المحاضرة أحد الأساليب التي يعتمد عليها في نشر المعلومات والأفكار، وتعد إعداداً علمياً، وتدور حول موضوع واحد لتحقيق أهداف معينة، تعتمد على الأسلوب المنطقي، تلقى بصوت هادئ بعيداً عن الحدة في إحدى قاعات الدروس، وتعتمد في إلقائها على أسلوب التلقين من جانب المحاضر والاستماع والإنصات، من خلال المستمعين.

ويقصد بها قيام شخص ما بتزويد مجموعة من الدارسين أو الأشخاص بمجموعة من القضايا أو المفاهيم المتعلقة بموضوع معين، وتصلح هذه الطريقة في التدريس للكبار والراشدين أو الطلاب ذوي الإعداد الكبيرة، وهي أسهل استراتيجية في التدريس في وصفها، وتحديد ما دام دور المحاضر هو نقل المعلومات. وهذه هي أبرز مميزاتها، ومن أبرز عيوبها .

- أن دور المتلقي سلبي .
- يصعب اكتساب كثير من الصفات الاجتماعية المرغوب فيها مثل احترام آراء الآخرين، وتحمل المسؤولية والمشاركة النشطة والإصغاء^(٣).

- ولاستخدام طريقة المحاضرة بشكل فعال فإن المدرب يجب أن يكون قادراً على :-
- * تنظيم مادة التدريب للتقديم الشفوي بشكل فعال .
 - * التحدث بقوة ووضوح .
 - * إثارة الاهتمام والحماس وإقناع الآخرين بأهمية الموضوع .

(١) جودت أحمد سعادة: طريقة المحاضرة في التدريس، رسالة الخليج العربي الرياض، س ١٨، ع ٦٦، ١٩٩٨، ص ٨١.

(٢) محمد منير مرسي: الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، القاهرة: عالم الكتب، ١٩٩٣، ص ١٧٥.

(٣) جودت أحمد سعادة: مرجع سابق، ص ١١٧ .

- * تنوع عملية التقديم من حيث المفردات اللغوية، وتركيبات الجمل، والأمثلة حسب نوعية المستمعين .
- * اختيار واستخدام وسائل التدريب المساعدة بحكمة ومهارة .
- * تقويم كفاءة تقديم المحاضرة من خلال الاستخدام الأمثل الفعال لأسباب التقويم الفورية مثل الأسئلة (١).

ب) حلقات المناقشة Discussion Group

طريقة التدريس ويتحدث فيها مجموعة من الدارسين مع قائد للمجموعة، وضع أفرادها لحل مشكلة ما. ومن أهدافها زيادة مستوى المشاركة من جانب جميع أفراد المجموعة وكذلك تعليم كيفية اتخاذ قرار جماعي (٢) .

ومن مميزات حلقات المناقشة أنها من الأساليب التي لا تحتاج أية تكلفة من قبل أجهزة التدريب، و كل ما تحتاجه هو مكان لعقد المناقشات ولكن بشرط أن تتوفر لجلسة المناقشة قيادة واعية قادرة على إدارة المناقشة (٣). وتعتبر المناقشة وسيلة لتحقيق أكبر قدر من المشاركة من قبل أفراد المجموعة والتعرف على ما لدى المشتركين من معارف وقدرات وإبراز خبرات الأفراد (٤) .

وتستخدم حلقات المناقشة لتحسين الفهم وتعميمه وهي عبارة عن حوار مفتوح حول بعض الأفكار والمفاهيم ووجهات النظر العملية حول قضية تعليمية محدد، وتتحدد قيمة المناقشة بمدى جديتها وأسلوب إدارتها. وتتنوع المناقشة تبعاً لدرجة الضبط فيها إلى المناقشة الحرة والمناقشة المضبوطة واستخدام طريقة المناقشة بشكل جيد فإن المدرب يجب أن يكون قادراً على (٥) :-

- أ- التحدث بوضوح وفاعلية.
- ب- إثارة اهتمام المتدربين وحثهم على المشاركة .

(١) عبد الرحمن توفيق: موسوعة التدريب والتنمية البشرية: كيف تصبح مدرباً فعالاً، القاهرة: كوميت جروب، ١٩٩٦، ص ص ١٤٠ - ١٤١.

(٢) أحمد حسين اللقائي و علي أحمد الجمل: مرجع سابق، ص ٢٠٠ .

(٣) وليم تريس: تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة سعد أحمد الجبالي، الرياض: معهد الإدارة العامة، ١٩٩٠، ص ٣٣٩

(٤) ساطع رسلان و صبحي محرم: أسلوب مجموعات البحث والمناقشة سلسلة التعرف بأساليب التدريب الحديثة، القاهرة المنظمة العربية للعلوم الإدارية، [د . ت]، ص ٣ .

(٥) عيد عبد الغني الديب عثمان: فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض الكفاءات التدريسية المطورة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية: جامعة المنصورة، ١٩٩٤، ص ٦٠.

ج- توفير التوجيه اللازم لاستمرار تنبيه المجموعات لنقاط التدريب وأهداف التدريب المنشودة .

د- تشخيص الصعوبات التي تواجهها المجموعات واتخاذ الإجراءات العلاجية .

٢) أساليب التدريب العملية Practical Techniques

تتنوع أساليب التدريب العملية فمنها الورش التعليمية والرحلات والزيارات الميدانية وكذلك أسلوب تمثيل الأدوار والمحاكاة، كذلك أسلوب دراسة الحالة، وكلها تعتمد على حل عملي تطبيقي للمحتوى النظري حتى يتقنه المتدربون.

ونشير هنا إلي أسلوب واحد من أساليب التدريب العملية .

أ- الورشة التعليمية Work Shop

هي عبارة عن مجموعة تعاونية تشمل عدداً كبيراً من المعلمين ويتم تدريس إحدى المشكلات التي تهم المعلمين كالمناهج والإدارة الصفية وغيرها مع توفير كافة الإمكانيات البشرية والفنية بعد ذلك يتم الاتفاق على بعض الاستنتاجات الخاصة بالمشاكل ثم كتابتها في تقارير ويتم توزيعها على أفراد المجموعة للاستفادة منها^(١) .

يُعد أسلوب الورش من الوسائل التدريبية المفيدة لأنها تقوم على التعاون الجمعي الخلاق والاشتراك الإيجابي والتعاون بين المشتركين، كما أنها توفر الفرص لحل كل المشكلات المشتركة عن طريق المناقشة التي تدور في اجتماع المشرف بالدارسين، كما أنها تهتم بالتقويم المستمر لكل من النشاط الفردي والجماعي^(٢) .

وفي دراسة Wayne Warbel^(٣) قدم برنامج تدريبي لمعلمي محو الأمية، وقد اعتمد البرنامج على ورش العمل بوجه عام، ومدته البرنامج ٩ شهور وقد تضمن هذا البرنامج ٩٠ ساعة تدريباً منها ٤٠ ساعة ورش عمل لتنمية مهارات المعلمين المختلفة وفق أهداف البرنامج الموضوع، وأثبت البرنامج فعاليته، وقد لاقى بعد نهايته قبولاً كبيراً من المعلمين .

(١) منال محمود السيد أبو شادي: تطوير برامج تدريب معلمي الجغرافيا في المرحلة الثانوية في أثناء الخدمة في ضوء بعض الاحتياجات المهنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية: جامعة عين شمس، ٢٠٠١ ص ٧٠.

(٢) صباح محمد حسن دياب: تطوير برامج إعداد معلم الدراسات الاجتماعية في المرحلة الثانوية وتدريبه أثناء الخدمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية: جامعة القاهرة، ٢٠٠١، ص ١٣٦ .

(3) Werbel , wayne : The Design Of A Workplace Educator Training Program : An investigative Study (organizational culture) , Dissertation abstracts international , Edd , oregon state univ . , 1995 , p 2215

حركة إعداد وتدريب المعلمين القائمة علي الكفايات

تتناول الدراسة مفهوم الكفاية من الناحية اللغوية، ومن الناحية التربوية، وكذلك يتناول حركة اعداد وتدريب المعلمين القائمة علي الكفايات ومبررات انتشارها وخصائص البرامج التدريبية القائمة عليها، ويخلص الباحث إلي تحديد الخصائص الواجب توافرها في البرنامج التدريبي المقترح، ثم يتعرض الباحث لبعض الدراسات السابقة والتي تناولت الكفايات التعليمية بصفة عامة وكفايات تكنولوجيا التعليم بصفة خاصة .

أولاً : مفهوم الكفاية :

يري الباحث أنه من المفيد تحديد المفهوم اللغوي للكفاية قبل تحديد المفهوم التربوي مما يفيد في تحديد اكثر لمعني الكفاية .

فمفهوم الكفاية اللغوي فقد جاء في قاموس الرائد^(١) أن الكفاية "يقصد به الشيء الذي لا غني عن غيره ويكفي عما سواه، وبهذا المعني فإن كلمة كفاية تعني الاستغناء ، فكفي الشيء يكفيه كفاية فهو كافٍ ، والكفاف يعني مقدار الحاجه بلا زياده أو نقص " .

أما في قاموس المورد^(٢) فقد جاء تعريف كلمة competence بأن معناها " كفاية ومقدار وكفاءة وجداره ومقدره " وهي مساوية لكلمة competency والتي تعني "كفاء أو وافٍ بالعرض"

وقد جاء في قاموس التربية الإنجليزي Wordsmyth Dictionary^(٣) أن الكفاية competence تعني "تفهم، مهارة عالية، مقدرة، موهبة، قدرة، إجابة، خبرة، حالة وجود قديرة، تأهل، براعة، مهارة، قابلية، مؤهل، لياقة خبرة، يُشغَل ، يحشو، كفاءة، الوسائل الكافية.

أما مفهوم الكفاية من الناحية التربوية فقد وجد الباحث اختلافات كثيرة في الأدبيات التربوية في تعريفها للكفاية وسوف نستعرض بعضها للوصول إلى تعريفٍ إجرائيٍ للكفاية بما يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة .

(١) جبران مسعود : الرائد : قاموس عربي عربي ، بيروت: دار العلم للملايين ،١٩٨٧، ص ٣٥٠ .

(٢) منير البعلبكي : المورد : قاموس انجليزي عربي ، ط٣٦ ، بيروت : دار العلم للملايين، ٢٠٠٢، ص٢٠٠ .

(٣) *Wordsmyth Dictionary* ,UK: *McGraw-Hill Children's Publishing* ,2002 , Available at:[on-line] :URL=<http://www.wordsmyth.net/live/home.phd>, visited in: 10/1/2003.

فقد عرف عمر خليل^(١) الكفاية بأنها " المهارات الرئيسية التي ينبغي أن يمارسها المعلم بإتقان في نشاطه التدريسي بما يتضمن تحقيق النتائج المطلوبة منه " .

في حين عرف عوده أبو سنه^(٢) الكفاية بأنها " قدرة الطالب المعلم علي أداء مجموعة المهارات المعرفية والقيمية التي اكتسبها خلال دراسته لبرنامج محدد بحيث تمكنه من أداء المهارات التعليمية المطلوبة بكفاءة وفعالية يمكن قياسها بواسطة مقياس يعد لهذا الغرض " .

وعرف همام زيدان^(٣) الكفاية " بأنها مجموعة القدرات وما يرتبط بها من مهارات يمتلكها المعلم والتي تجعله قادراً علي أداء مهامه وأواره ومسئوليته بكفاءة بما ينعكس علي كفاءة العملية التعليمية ككل " .

في حين عرف محمد صقر^(٤) الكفاية بأنها " القدرة علي أداء عملٍ أو مهمةٍ ما بفاعلية، أي بأقل قدر ممكن من الجهد والتكلفة وبأقصى ما يمكن من الأثر

هذا وقد عرفت نجاح النعيمي^(٥) الكفاية بأنها " مفهوم يصف كل المعارف والاتجاهات التي يعتقد أنها ضرورية للمعلم لكي يعلم تعليماً فعالاً ، ويُمكن أن تظهر في صورة أهداف عامة، أو سلوكية تعكس الوظائف المختلفة التي يجب أن يؤديها المعلم مع تحديد مستويات الأداء المقبولة " .

وقد عرف كمال الدين هاشم^(٦) الكفاية " بأنها قدرة المعلم علي توظيف مجموعة من المعارف وأنماط السلوك والمهارات أثناء أدائه لأدواره التعليمية داخل الفصل وبدرجة لا تقل عن مستوي الإتقان الذي تم تحديده " .

(١) عمر سيد خليل: استخدام التدريس المصغر في تنمية بعض كفايات التدريس العامة لدي الطلاب المعلمين، مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط، ع ٦، مج ١، يناير ١٩٩٠، ص ٥١ .

(٢) عودة عبد الجواد عودة أبوسنه: تطور برنامج إعداد معلم الدراسات الاجتماعية في كليات المجتمع الأردني في ضوء الكفايات، رسالة دكتوراه غير منشوره، كلية التربية بالزقازيق: جامعة الزقازيق، ١٩٩١، ص ٩٠ .

(٣) همام بدر اوي زيدان: كفايات المعلم في ضوء بعض مهام مهنة التعليم، مجلة التربية، الدوحة، ع ١٣، ١٩٩٤، ص ٦٢ .

(٤) محمد صقر: تقويم بعض الكفاءات التعليمية لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية بجمهورية مصر العربية، المجلة المصرية للتقويم التربوي، مج ٤، ع ١، ديسمبر ١٩٩٦، ص ٨٦ .

(٥) نجاح محمد عبد اللطيف النعيمي: مرجع سابق، ص ٨٦ .

(٦) كمال الدين محمد هاشم: برنامج مقترح لتنمية كفايات التدريس لمعلم الثانوي التجاري بالسودان، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية: جامعة عين شمس، ١٩٩١، ص ٦٦ .

وقد عرف سعد إمام^(١) الكفاية " بأنها مجموعة القدرات التي يجب أن يمتلكها الطالب المعلم نتيجة مروره ببرنامجٍ مقترحٍ وذلك علي المستوي المعرفي والانفعالي والمهاري والتي تمثل المتطلبات الأساسية لممارسة مهنة التعليم بفاعلية وكفاءة .

في حين عرف عبد الرحمن الصغير^(٢) الكفاية بأنها " قدرة مركبة تتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات وأنماط السلوك التي يكتسبها المعلم بعد مروره في برنامجٍ محددٍ بحيث يرتفع أداؤه بدرجةٍ لا تقل عن مستوي إتقانٍ معين يمكن ملاحظته وتحليله وقياسه بأدوات قياس خاصة تعد لهذا الغرض "

ويعرف حمدي مرسي^(٣) الكفاية بأنها " كل ما يكتسبه الفرد من معلومات ومهارات واتجاهات نحو التدريس لكي يصل إلى مستوي التمكن والفعالية بحيث يمكن قياس ذلك من خلال أداء المدرس داخل الفصل ويظهر ذلك في نواتج التعليم لدي التلاميذ "

في حين عرف أحمد أبو هشيمه^(٤) الكفاية بأنها " هي مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يكتسبها الطالب بمستوي معين من التمكن بعد دراسته في برنامجٍ محدد، والتي يمكن قياسها وملاحظتها بأدواتٍ خاصةٍ مُعدةٍ لهذا الغرض "

وبمراجعة التعريفات السابقة وتحليلها نجد تبايناً واضحاً في تعريف الكفاية فقد عرفها عمر خليل بأنها مهارة لتحقيق الأهداف التعليمية في حين لم يشر إلى مكونات الكفاية أو طرق قياس مستوي الأداء، في حين اعتبرها عوده أبو سنه ومحمد صقر وهمام زيدان قدره علي الأداء، إلا أن عودة أبو سنه وهمام زيدان ربطا بين الكفاية والمهام التعليمية المتوقعة من المعلم.

في حين جاء تعريف كل من نجاح النعيمي وكمال الدين هاشم وسعد إمام وعبد الرحمن الصغير وحمدي مرسي وأحمد أبو هشيمه بما يشير إلى مكونات الكفاية علي أنها

(١) سعد محمد إمام: فاعلية استخدام نظام التوجيه السمعي وأسلوب التعلم في إكساب مهارات تكنولوجيا التعليم لطلاب كلية التربية، رسالة دكتوراه غير منشوره، كلية التربية: جامعة طنطا، ١٩٩٦، ص ٤١ .

(٢) عبد الرحمن الصغير محمد عيسى: برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة لمعلم اللغة العربية للناطقين بلغات أخرى بالأزهر أثناء الخدمة، رسالة دكتوراه غير منشوره، معهد الدراسات التربوية: جامعة القاهرة، ١٩٩٦، ص ٩٢ .

(٣) حمدي محمد مرسي: دراسة تقويمية لمدي إتقان طلاب الدورة التأهيلية للكفايات التدريسية اللازمة لتدريس الرياضيات في المرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط، ١٩٩٧، ص ١٢ .

(٤) أحمد عبد الحميد حافظ أبو هشيمه: برنامج مقترح لتنمية كفاءات تدريس المواد التعليمية لدي طالبات شعبة التعليم الابتدائي بكلية البنات، رسالة دكتوراه غير منشوره، كلية البنات: جامعة عين شمس، ١٩٩٩، ص ٧٠ .

عملية مركبة لها أبعاد مختلفة تتضمن المهارات والمعارف والاتجاهات مع ربطها بالأداء، مع الإشارة إلى تحديد مستوى الأداء كما جاء في تعريف كمال الدين هاشم حيث حدد مستوى الأداء بمستوي الإتقان مع الإشارة إلى المهام التعليمية المتوقعة من المعلم، ويتفق معه عبد الرحمن الصغير في تحديد مستوى الأداء بما لا يقل عن مستوى الإتقان، أما سعد إمام فقد حدد مستوى الأداء بمستوي الفاعلية والكفاءة، في حين ذكر حمدي مرسى مستوى الأداء بمستوي التمكن والفعالية، وذكر أحمد أبو هشيمه مستوى الأداء بمستوي معين من التمكن، وقد أشار عوده أبو سنه إلي مستوى الأداء بأنه يجب أن يتصف بالكفاءة والفعالية .
ووصف مستوى الأداء المطلوب بمصطلحات مثل: الإتقان، الفعالية، الفاعلية، التمكن، يعتبر وصفاً مقبولاً لمستوي الأداء لأن الأداء ما هو إلا مظهر عملي للكفاية .

التعريف الاجرائي للكفاية :

في ضوء التعريفات السابقة وتحليلها وقراءات الباحث في الأدبيات التي تناولت موضوع الكفايات التعليمية يخلص الباحث إلى تعريف إجرائي للكفاية بما يتفق ومتطلبات هذه الدراسة، وقد روعي فيه أن يكون شاملاً لمكونات الكفاية مع الإشارة إلى تحديد مستوى الأداء المطلوب وقياس هذا الأداء بأدوات خاصة بذلك .

الكفاية هي:

" مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يكتسبها الفرد من خلال برامج متخصصة، وتظهر في سلوكه بمستوي محدد من الإتقان والفعالية ويمكن ملاحظتها وقياسها بأدوات معدة لهذا الغرض "

ثانياً : حركة إعداد وتدريب المعلمين القائمة علي الكفايات

Competency – Based Teacher Education (CBTE)

تعتبر حركة إعداد وتدريب المعلمين القائمة علي الكفايات من الاتجاهات المعاصرة وأكثرها شيوعاً في إعداد وتدريب المعلمين ، علي الرغم من نشأة هذه الحركة قديماً، فهي ترجع إلى تاريخ قديم، إذ إنها استخدمت في القرن قبل الماضي في تربية المهندسين

والمحاميين والممرضين ، وأيضاً في مجال تدريب مديري المدارس ، هذا بالإضافة إلى استخدامها في مجال تعليم العلوم الاجتماعية والطبيعة والإنسانيات في بعض الجامعات الغربية^(١) .

إلا أن بعض المفكرين يرجعون الأصول التاريخية لهذه الحركة إلى أواخر العشرينات من القرن الماضي، في الوقت الذي يرجع البعض الآخر هذه الأصول إلى ما شهده المجتمع الأمريكي خلال نهاية عقد الستينات من القرن الماضي من اهتمام متزايد بضرورة إحداث تغييرات جوهريّة في تربية المعلم وبرامج إعدادته نتيجة لعدم الرضا عن التربية بوجه عام وإعداد وتدريب المعلمين بوجه خاص^(٢) .

١- مبررات انتشار حركة إعداد وتدريب المعلمين القائمة علي الكفايات (CBTE)

بالاطلاع علي بعض الأدبيات التي تناولت الكفايات يمكن إيجاز أهم مبررات انتشار حركة تدريب وإعداد المعلمين القائمة علي الكفايات في الآتي^(٣) :

(١) يُعد قصور البرامج التقليدية في إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة عاملاً ضمن العوامل التي أدت إلى ظهور حركة إعداد وتدريب المعلمين القائمة علي الكفايات، حيث ساد إحساسٌ عام بعدم جدوي البرامج التقليدية، إذ إنها تهمل الأداء والدوافع، مما يؤدي إلى الانفصال بين ما يتم تعلمه وبين الأداء، والممارسة في عالم الواقع.

(٢) التطور في المفاهيم التربوية وتكنولوجيا التعليم وما ظهر في مجال التعليم من مستحدثات مثل التعليم المبرمج والتعليم المصغر والتعليم عن طريق المديولات التعليمية أو الوحدات النسقية .

(٣) ظهور المنحي السلوكي والأخذ به في العملية التعليمية ، وهو الاتجاه الذي يؤكد آراء سكنر علي ضرورة تحديد الأفعال السلوكية في صورة أهداف تساعد المتعلم علي أداء مهامه ، وتحديد أكثر الأساليب فاعليةً لإكسابه هذه السلوكيات .

(٤) ظهور مبدأ المسؤولية في التعليم *Accountability* والذي يعني أن مسؤولية المعلم

(١) ياسر عبد المعطي: بناء برامج لإعداد العاملين في مجال المكتبات والمعلومات علي أساس الكفايات: دراسة خاصة ، الكويت: رسالة الخليج العربي، ع ٢٤ ، س ٨ ، ص ص ٩٥ : ٩٩ .

(٢) عبدة محمد غانم المطلس: تقويم مقررات طرق تدريس التاريخ في كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء الكفايات الأدائية الواجب توافرها لدي معلم التاريخ، رسالة ماجستير غير منشور، كلية التربية : جامعة عين شمس ، ١٩٨٧، ص ٢ .
(٣) أنظر كلام :-

-محمود كامل الناقة: البرنامج التعليمي القائم علي الكفايات: أسسه، إجراءاته، القاهرة: مطابع الطوبجي التجارية، ١٩٩٤، ص ص ٦ : ٩ .

-عيسى عبد الرحمن الصغير محمد: مرجع سابق، ص ص ٩٤ : ٩٦ .

-جمال أحمد السيد حسنين: مرجع سابق، ص ص ٣٩ : ٤٠ .

تتحدد في مستويات تلاميذه وسلوكهم، وبالتالي فإن أي قصور في أداء التلاميذ هو من صميم مسؤولية المعلم .

(٥) تبني مبدأ التدريب المستمر لرفع مستوى أداء الفرد وتنمية قدراته بما يتناسب ومتطلبات التغيير الحادث في المجتمع.

(٦) استخدام أسلوب النظم في التدريب، حيث تركز حركة إعداد وتدريب المعلمين القائمة على الكفايات على الاستراتيجيات المستخدمة في تحليل النظم لجعل التعليم فعالاً، حيث يتم تحليل العمليات والحقائق المعقدة إلى عناصر صغيرة تتمثل في المدخلات والعمليات والمخرجات وتعطي التغذية الراجعة متابعة مستمرة للأداء.

(٧) الاتجاه نحو التعلم للإتقان ، يقوم اتجاه التعلم للإتقان Mastery Learning Approach على محور هام وهو إمكانية وصول المتعلم العادي إلى درجة من الإتقان لبرنامج تعليمي معين إذا توافرت له الفرص التعليمية الكافية من الوقت .

(٨) الاتجاه نحو تفريد التعليم والتعلم الذاتي حيث يختلف الأفراد فيما بينهم في قدراتهم واستعداداتهم مما يتطلب وجود تعليم مناسب لقدرات كل فرد وفي الوقت الذي يحدده.

وقد أدت هذه العوامل مع غيرها من العوامل الأخرى مثل حركة التربية القائمة على التدريب الميداني وحركة منح الشهادات العلمية المؤهلة للتدريس على أساس الكفايات إلى ظهور وانتشار حركة تدريب وإعداد المعلمين القائمة على الكفايات، حتى أصبحت من أبرز الاتجاهات الحديثة في تدريب وإعداد المعلمين .

ويؤكد كلاً من Richardson و Simmons^(١) على أهمية استخدام الكفايات في النمو المهني الذي يُحسن من أداء المعلمين في المواقف التعليمية المختلفة .

٢- تعريف برنامج إعداد وتدريب المعلمين القائم على الكفايات

يعرف كمال الدين هاشم^(٢) برنامج إعداد وتدريب المعلمين القائم على الكفايات بأنه " تنظيم منطقي لمجموعة من المعارف والمهارات والمهام التي تشكل في مجموعها الكفايات

(١) Richardson, Michell & Simmons, Deborah: Recommended Competencies For Outdoor Educators. ERIC DIGEST, 1996, Available at: [on-line]; URL= <http://www.ericfacility.net/ericdigests/ed391624.html>. ERIC Identifier: ED391624, visited in :15/9/2001

(٢) كمال الدين محمد هاشم: مرجع سابق ، ص ٨٥ .

التعليمية، وبحيث يتم تنظيم هذه الكفايات التي يتضمنها البرنامج في صورة مديولات تعليمية يقوم المتدرب بدراستها ذاتياً ، ويصبح مسئولاً عن بلوغه لأهداف البرنامج المعلنة وإظهاره للكفايات المتضمنة فيه بدرجة لا تقل عن مستوي الإتقان المحدد "

كما يُضيف أحمد أبو هشيمه^(١) إن برنامج إعداد وتدريب المعلمين القائم علي الكفايات يجب أن يحدد الكفايات التي علي المعلم أن يتقنها حتى يكون معلماً مؤهلاً، فالمعلم منذ أن يلتحق بالبرنامج يعرف مسبقاً أن عليه أن يتلقى تدريباً علي الكفايات التدريسية وأن عليه الاستمرار في التدريب حتى يصل بهذه الكفايات إلى مستوي التمكن حتى يكون قادراً علي ممارسة المهنة، والبرنامج يجب أن يستخدم أسلوب التعليم الفردي، الأمر الذي يتمشي مع نظريات علم النفس التعليمي، حيث إن الأفراد يختلفون في مستوي قدراتهم وحاجاتهم واتجاهاتهم وميولهم، وبذلك يصبح دور المعلم موجهاً ومرشداً لطلابه .

٣- خصائص برامج إعداد وتدريب المعلمين القائمة علي الكفايات

هنالك الكثير من الآراء حول تحديد خصائص برامج إعداد وتدريب المعلمين القائمة علي الكفايات، فقد ذكرت عايدة أبو غريب وفاطمة حميده^(٢) أن أهم ما يميز هذه البرامج هو اعتمادها علي مبدأ الكفاية أو الأداء بدلاً من الاعتماد علي المعرفة كإطار مرجعي، أي أن حركة التربية القائمة علي الكفايات تؤكد علي الأداء والتطبيق أكثر من المعرفة، وعلي أن معيار التقويم لمعلم هو ما يستطيع عمله لا ما يعرفه أو يعتقد به أو يشعر به.

وقد ذكر أحمد أبو هشيمه^(٣) أن خصائص برامج إعداد وتدريب المعلمين القائمة علي

الكفايات يجب أن تشمل علي :

- تحديد الكفايات اللازمه للمعلم ومكوناتها والتي تمثل المهام والأدوار التي يقوم بها المعلم واعتبارها أهدافاً للبرنامج .
- تحديد الكفايات كأهداف سلوكية يمكن ملاحظتها وقياسها .
- المسؤولية في تحقيق الكفايات تقع علي عاتق الطالب المتدرب نفسه .
- استخدام التعلم الذاتي وتفيد التعليم والتقويم الذاتي .

(١) أحمد عبد الحميد حافظ أبو هشيمه: مرجع سابق، ص ص ٧٠ : ٧١ .

(٢) عايدة عباس أبو غريب و فاطمة إبراهيم حميده : دراسة لتشخيص بعض الكفايات الأدائية لدي معلمي المواد الاجتماعية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي (دراسة ميدانية) ، المؤتمر العلمي الثاني : إعداد المعلم التراكمات والتحديات ، الاسكندرية : الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، مج ٢ ، ١٥-١٨ يوليو ١٩٩٠ ، ص ٥٤٩ .

(٣) أحمد عبد الحميد حافظ أبو هشيمه: مرجع سابق ، ص ٧٥ .

- الاستفادة من التغذية الراجعة .
- تصميم الأنشطة والوسائل التي تقوم علي المعارف والخبرات لتحقيق أهداف البرنامج
- يعتمد التقويم في البرنامج علي تحقيق الكفايات المطلوبة بمستوي التمكن المحدد .
- يستخدم البرنامج نظام التقويم المستمر والمتابعة .
- تحديد معايير واضحة للتقويم وتحديد مستويات التمكن المطلوبة مسبقاً .

وقد أشار محمود نصر^(١) إلى خصائص برامج إعداد وتدريب المعلمين القائمة علي الكفايات أنها تتميز بما يلي :

- التركيز علي المقومات الأساسية لمهنة التعليم.
- الاهتمام بالأهداف السلوكية وتصنيفها والارتقاء بها.
- تأصيل مبدأ المسؤولية.
- التعليم والتعلم مصطلحات أدائية.
- تعددية مصادر التعلم.
- تفريد التعليم وتكافؤ الفرص التعليمية.
- الاهتمام بالخبرات الميدانية.
- الاعتماد علي التغذية الراجعة.
- التقويم نظام مرجعي المحك.
- أسلوب النظم المدخل المفضل لتنفيذ البرنامج.

في حين أكد محمود إبراهيم^(٢) أن البرامج التدريبية القائمة علي الكفايات تهتم بتحديد الأدوار المهنية بطريقة أكثر وضوحاً وتحديدًا، وتفريد التعليم وتشخيصه، ومراعاة خبرات المتعلم السابقة كما نتيج هذه البرامج امكانيه عالية للتطوير من خلال استخدام المواد التعليمية المتجدده ، واستخدام وتطوير أساليب التقويم المناسبة، وكذلك تؤدي البرامج القائمة علي الكفايات إلى إمكانية تعزيز أدوار المعلم وأدائه، وصولاً إلى تحقيق الهدف، ومستوي الأداء المرغوب فيه والمحدد مسبقاً .

(١) محمود أحمد محمود نصر: مرجع سابق ، ص ص ٥٤ : ٥٥ .

(٢) محمود أبو زيد إبراهيم: اتجاهات البحث التربوي في مجال اعداد وتدريب المعلم بمصر، المؤتمر القومي لتطوير اعداد المعلم وتدريبه ورعايته، دراسات مقدمة لورشة العمل التحضيرية رقم (٢٢) ، القاهرة : الجمعية المصرية للتربية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم (١٩-٢٤) أكتوبر ، ١٩٩٦ ، ص ١١

وقد قسم إيلام^(١) خصائص البرامج التدريبية القائمة علي الكفايات إلى ثلاثة أقسام رئيسه هي :

أ) خصائص واضحة :

- تحديد الكفايات المطلوبة من المعرفة والسلوك .
- تحديد المعايير التي يقاس في ضوءها كفايات المعلم بحيث تكون محددة لمستوي الإتقان.
- يتم التقويم في صور إنجاز المتدرب نفسه ومعرفة للحقائق والمهارات المتصلة بالكفاية.
- تقدم المتعلم في البرنامج بإنجازه في الكفاية دون النظر للوقت المستغرق .
- البرنامج يعد أداه للوصول بالمتعلم إلى تحقيق الكفايات بمستوي معين من الإتقان .

ب) خصائص ضمنية :

- يتكون البرنامج من نظام رئيس يحتوي علي أنظمة فرعية.
- ضرورة ملاءمة البرنامج لحاجات المتعلمين، واعتماده علي التعلم الذاتي.
- التركيز علي متطلبات التخرج وليس متطلبات القبول بالبرنامج.
- تقع المسؤولية علي عاتق المتعلم نفسه.

ج) خصائص مرغوبة :

- التركيز علي الجوانب الميدانية .
- مشاركة المتعلم في تصميم البرنامج والتقويم .
- البرنامج خطوه هامة في طريق الاستمرار في إعداد وتدريب المعلمين .
- يستخدم الأسلوب العلمي للبحث في حل المشكلات التعليمية .

(١) Stanly ,E.,” Performance _Based Teacher Education :What Is The State Of The Art?“ (Washing) D.C.AATE. 1975,pp 5-10 .

هذا وقد تمكن الباحث من تحديد خصائص برامج إعداد وتدريب المعلمين القائمة علي الكفايات من خلال القراءات المتعددة في أدبيات الدراسات المتعلقة بهذه الجزئية في العناصر التالية :

١- التحديد الدقيق للكفايات :

يجب تحديد الكفايات اللازمة وتحديد مكوناتها، وتصنيفها، ويجب اتباع خطة منهجية لتحديد هذه الكفايات.

٢- صياغة الكفايات كأهداف سلوكية :

حيث يجب صياغة الكفايات وبدقه في صورة أهداف سلوكية يمكن ملاحظتها وقياسها بحيث نستطيع تحديد المهام والأدوار المطلوبة من المتدرب في البرنامج .

٣- تقع المسؤولية في تحقيق الكفايات علي المتدرب نفسه:

حيث يتم عرض الأهداف المراد تحقيقها علي المتدرب قبل مروره بالأنشطة الخاصة بالبرنامج ، وبذلك تقع مسؤوليه تحقيق وإتقان هذه الأهداف علي المتدرب نفسه.

٤- المعلم موجة ومرشد لعملية التعلم:

حيث يقوم المعلم بدور الموجة والمرشد لا الملحق أو المسيطر في عملية التعلم.

٥- استخدام أسلوب النظم في بناء البرامج القائمة علي الكفايات:

حيث يعتبر أسلوب النظم في بناء البرامج القائمة علي الكفايات من أفضل أساليب بناء البرامج لما يتميز به من تقسيمه للبرامج إلى مكونات صغيرة، واعتبار كل مكون منظومة فرعية، نستطيع من خلالها معرفة نتائجها وبالتالي نتائج المنظومة الكلية وهي البرنامج .

٦- الأخذ بمبدأ تفريد التعليم في تنفيذ البرنامج القائم علي الكفايات :

حيث إن كل متدرب يكون مسؤولاً عن نتائج تعلمه فلا بد من توفير فرص تعليم متباينة لكل متدرب حتى يتقن الكفايات المراد تحقيقها دون تحديد وقت محدد، وكذلك استخدام ما يراه مناسباً بقدراته من المصادر المختلفة للتعلم والتي تكون متاحة تحت يديه في الوقت الذي يراه مناسباً .

٧- التقويم مرجعي المحك :

حيث يتم تقييم كل متدرب علي حدة، بغض النظر عن مستوي أداء رفاقه، وهدفنا هو تحقيق المستوي المطلوب من الأداء والذي تم تحديده مسبقاً، لا أن يتم مقارنة أداء المتعلم بمستوي أداء رفاقه كما يحدث في التقويم مرجعي المعيار.

ثالثاً : دراسات اهتمت بحركات إعداد وتدريب المعلمين القائمة علي الكفايات (CBTE)

تعددت الدراسات التي ناولت موضوع الكفايات بصفة عامة ويشير الباحث إلي أهم الدراسات التي اهتمت بحركات اعداد وتدريب المعلمين القائمة علي الكفايات، وقد تم ترتيبها ترتيباً زمنياً تصاعدياً ، مهملأ الدراسات قبل عام ١٩٩٠ في هذا التوثيق :-
دراسة نجاح النعيمي^(١) وقد هدفت الدراسة إلى تنمية كفايات تكنولوجيا التعليم لدي الطلاب المعلمين بكلية التربية بجامعة قطر عن طريق تصميم برنامج تدريبي مقترح ، وقد قامت الباحثة باشتقاق قائمة الكفايات وقد تضمنت القائمة عشر كفايات رئيسية وقامت الباحثة ببناء البرنامج وتحكيمة ، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٤) طالبة .

وقد كانت أهم نتائج الدراسة :

- أن البرنامج المقترح في الدراسة والقائم علي أساس الكفايات يمكن أن يؤدي إلى تحقيق تحصيل أكبر لدي عينة الدراسة مقارنة بالطريقة السائدة .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء العملي بين المجموعة التي درست باستخدام البرنامج القائم علي الكفايات والمجموعة التي درست بالطريقة السائدة .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو التعلم الذاتي بين المجموعة التي درست باستخدام البرنامج القائم علي الكفايات والمجموعة التي درست بالطريقة السائدة.

وخلاصة النتائج: أن التفاعل بين طريقة التدريس المتبعة وأسلوب التعلم السائد لم يؤد إلى أي نتائج ذات دلالة إحصائية، سواء في التحصيل أو الأداء العملي أو الاتجاهات نحو التعلم الذاتي. ومن أهم مقترحات الدراسة إجراء بحوث تركز علي إعداد برامج قائمة علي أساس الكفايات في مقررات تربوية متنوعة.

دراسة مباركة الأكرف^(٢) وقد هدفت الدراسة إلى بناء برنامج قائم علي الكفايات لتدريب معلمة الفصل أثناء الخدمة بدولة قطر. هذا وقد توصلت الباحثة إلى اشتقاق قائمة بالكفايات اللازمة لمعلمة الفصل وقد تضمنت ثمانية مجالات رئيسة تكونت من (٧٠) كفاية فرعية،

(١) نجاح محمد عبد اللطيف النعيمي: مرجع سابق.

(٢) مباركة صالح علي الأكرف: تطوير برامج تدريب معلمة الفصل أثناء الخدمة بدولة قطر في ضوء مدخل الكفايات، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية: جامعة عين شمس، ١٩٩٠.

وتم بناء البرنامج وتدريبهم على (١٧) كفاية باستخدام المديولات التعليمية طبقت على عينة البحث وكان عددها (٣٥) معلمة.
وقد كان من أهم نتائج الدراسة:

- وجود فروق دالة بين التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الاتجاه على أفراد العينة، ورغم أن هذه الفروق لم تصل إلى مستوى الدلالة الاحصائية في بعض المحاور إلا أنها أشارت جميعها إلى وجود أثر إيجابي للبرنامج على اتجاهات أفراد العينة.
- حدث تحسن كبير بعد تطبيق البرنامج في درجة الأداء الكلي لدى أفراد العينة، حيث تمت تنمية هذه الكفايات من خلال البرنامج بأسلوب المديولات التعليمية، وهذه النتائج تؤكد فاعلية استخدام مدخل الكفايات في برامج التدريب أثناء الخدمة، وأساليب التعلم الذاتي.

دراسة Stahl^(١) والذي قام بمسح لكفايات تكنولوجيا التعليم لدى المتخصصين بها وقد قام بعمل استبيان لعينة الدراسة والتي بلغت ٨٨ أخصائي في تكنولوجيا التعليم، وقد اشتمل الاستبيان على ٣٢ وظيفة وكفاية يجب ان يتقنها أخصائي تكنولوجيا التعليم.

وقد اكدت نتيجة الدراسة علي أهمية هذه الكفايات في عمل اخصائي تكنولوجيا التعليم وأنه يجب أن يتقنها وقد أوصي الباحث بضرورة تضمين كفايات تكنولوجيا التعليم في اعداد وتدريب المعلمين بصفة عامة و اخصائي تكنولوجيا التعليم بصفة خاصة.

دراسة محمد المقدم^(٢) وقد هدفت الدراسة إلى بناء برنامج في تكنولوجيا التعليم قائم على الكفايات لطلاب كليات التربية وتحديد فاعليته باستخدام نمطين من أنماط التعلم المتبعة في نظم التعليم المفرد: هما التعلم في ظل دراسة مستقلة والتعلم في ظل مجموعة صغيرة مقارنة بالطريقة السائدة حالياً. هذا وقد كانت عينة الدراسة من طلاب السنة الثالثة بكلية التربية (جامعة الأزهر) من شعب مختلفة، وكان حجم العينة (١٥٠) طالبا وقد تم توزيعهم على ثلاث مجموعات:

* مجموعة تجريبية أولى (٥٠) طالبا (ذات نمط دراسة مستقلة) .

* مجموعة تجريبية ثانية (٥٠) طالبا (ذات نمط دراسة في شكل مجموعات صغيرة)

(١) Stahl,Albert,F.:A Forecast Of The Competencies Required for Effective Performance by Instruactional Technology Parctitioners in the Year2000,Dissertation Abstract Inernational ,Phd,Wayne State Univ.,1991,P.1297.

(٢) محمد محمد أحمد المقدم: مرجع سابق.

- - - مجموعة ضابطة (٥٠) طالبا (الطريقة السائدة المعتمدة على البيان العملي)

وقد كانت أهم نتائج الدراسة مايلي:

- تم تحديد قائمة بكفايات تكنولوجيا التعليم التي ينبغي توافرها لدى طلاب كليات التربية وعددها (٧٦) كفاية (نظري- عملي) موزعة على عشرة مجالات رئيسية.
- توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطى معدل الزيادة فى التحصيل المعرفى لطلاب المجموعة التجريبية الثانية وطلاب المجموعة الضابطة لصالح طلاب المجموعة التجريبية الثانية.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط معدل الزيادة فى الاتجاهات نحو الوسائل التعليمية لطلاب المجموعتين التجريبيتين وطلاب المجموعة الضابطة.

دراسة هالة بخش^(١) وقد هدفت الدراسة إلى بناء برنامج لتدريب معلمي الكيمياء على تنمية بعض الكفايات لديهم. وقد أعدت الباحثة قائمة بالكفايات اللازمة لمعلمي الكيمياء، ثم قامت ببناء برنامج مقترح لتنمية أداء الطالبات المعلمات في كفايات تدريس الكيمياء بالمرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية باستخدام الموديولات التعليمية، وقد كانت عينة البحث عددها (٤٨) طالبة، قُسمت إلى مجموعتين، أحدهما ضابطة ويبلغ عددها (٣٠) طالبة، والثانية تجريبية ويبلغ عددها (١٨) طالبة.

وقد كانت أهم نتائج الدراسة:

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والمجموعه الضابطة للكفايات التعليمية لصالح المجموعة التجريبية.
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أداء المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده لصالح التقييم البعدي.

أما دراسة ناهد العقاد^(٢) فقد هدفت الدراسة إلى تدريب معلمي اللغة الفرنسية غير المتخصصين بالمرحلة الثانوية من خلال تصميم برنامج تدريبي يُسهم في تنمية بعض الكفايات اللازمة لديهم، تم تصميم بطاقة ملاحظة لقياس انماط السلوك المختلفة للمعلمين اثناء

(١) هالة طه بخش: الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي الكيمياء بالمرحلة الثانوية وطرق تنميتها، رسالة دكتوراه منشورة ، جدة: دار عكاظ للطباعة والنشر، ط ١، ١٩٩١.

(٢) ناهد فتحي محمد سليمان: برنامج مقترح لتنمية بعض الكفايات التدريبية اللازمة لمعلمي اللغة الفرنسية غير المتخصصين بالمرحلة الثانوية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية: جامعة الاسكندرية، ١٩٩٢.

قيامهم بالتدريس وطبقت علي عينه من ٥٠ معلما ومعلمة بالاسكندرية ودمنهور ثم تمّ تصميم البرنامج وتضمن اللغة، الصوتيات، طرق التدريس، التقويم، كما تمّ تصميم اختبار لقياس نواحي الضعف لدي المعلمين من كل جانب من جوانب البرنامج الاربعة وتم تطبيق البطاقة علي عينة مكونه من ٣٤ معلما ومعلمة بالاسكندرية ودمنهور قبل تطبيق البرنامج وبعده، كما تم تطبيق الاختبار قبلها وبعديا في كلية التربية جامعة الاسكندرية .

وقد كانت أهم نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة إلي أن الفروق ذات الدلالة الاحصائية كانت في معظمها لصالح المعلمين والمؤهلين تربويا وبالنسبة لقياس كفاءة البرنامج فقد حصل علي نسبةٍ اكثر من ٨٠ % .

دراسة Yalin⁽¹⁾ والتي هدفت إلي تحديد كفايات تكنولوجيا التعليم لدي معلمي المرحلة الثانوية ، وقد صنف الباحث الكفايات إلي أربعة محاور رئيسة وهي :

١- مبادئ التصميم التعليمي .

٢- وسائل الاتصال بما تحويه من وسائل تعليمية .

٣- تقنيات انتاج المواد التعليمية.

٤- اختيار وتوظيف المواد التعليمية.

في حين احتوت القائمة علي نحو ٤٩ كفاية فرعية وقد شملت عينة الدراسة حوالي ٢٢٠ معلماً من معلمي المرحلة الثانوية، والذين اكدوا علي اهمية هذه الكفايات بالنسبة لهم، واکدوا علي أهمية كفايات مبادئ التصميم التعليمي ووسائل الاتصال بما تحويه من وسائل للتعلم، وعلي اختيار وتوظيف المواد التعليمية اكثر من غيرها من الكفايات.

دراسةُ رضا القاضي وصلاح الدين محمود^(٢) هدفت الدراسة إلي تحديد قائمةٍ بكفايات تكنولوجيا التعليم اللازمة لمعلم الجغرافيا بالمرحلة الثانوية، كذلك التعرف علي مدى مناسبة

(1) Yalin,Halil: A Study Of Secondary School Teacher Competencies Necessary For The Use Of Educational Technology (Teacher Competencies), Dissertation Abstracts International , EDD,Univ. of Pittsburgh,1992,P802.

(٢) رضا عبده ابراهيم القاضي و صلاح الدين عرفه محمود: "كفايات تكنولوجيا التعليم اللازمة لمعلم الجغرافيا بالمرحلة الثانوية"، مجلة تكنولوجيا التعليم، مج ٣، ك ٣، صيف ١٩٩٣، ص ص ٣١٣-٣٣٥.

هذه الكفايات لتدريس الجغرافيا بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين أثناء الخدمة. هذا وقد كانت عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية قوامها ١٧١ معلماً ومعلمة. وقد كانت أهم نتائج الدراسة:

- توصلت الدراسة إلى قائمة خاصة بكفايات تكنولوجيا التعليم لمعلم الجغرافيا بالمرحلة الثانوية وتضم القائمة ٥٩ كفاية، وقد قسمت على ثلاث محاور كالاتي:

المحور الأول: الكفايات المعرفية وتتضمن ٧ كفايات.

المحور الثاني: الكفايات المهارية وتتكون من ٣٧ كفاية وتشتمل على كفايات اختبار المواد والوسائل التعليمية، وكفايات اعداد الأجهزة والأدوات التعليمية.

المحور الثالث: الكفايات السلوكية والتربوية وتتضمن ١٥ كفاية.

هذا وقد حققت القائمة مستوى موثوقياً عالياً وكان المعامل ٠,٧٧٩ عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

دراسة Mckenze⁽¹⁾ والتي هدفت إلى دراسة قائمة لكفايات تكنولوجيا التعليم والتي تم التوصل إليها من خلال مؤتمر التكنولوجيا المنعقد بولاية كنتاكي بأمریکا، والتي أوصي المؤتمر أن علي المصلحين في التعليم ان يتبنوا هذه القائمة. وقد ذكر Mckenzie ان القائمة ضمت ١٣ كفاية أساسية من كفايات تكنولوجيا التعليم إلا انه من الملاحظ علي هذه القائمة أنها اهتمت بمجال الكمبيوتر وجعلت كل بنودها متصلة وقائمة عليه، كذلك لم تشر هذه القائمة إلى أهمية التفكير الابتكاري ولا إلى استخدام اسلوب النظم داخل الفصل الدراسي واللذان أصبحا من الكفايات الأساسية في مهنة التدريس.

دراسة يحيى الصايدى^(٢) وقد هدفت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي لتطوير أداء معلمي التعليم الوظيفي بمراكز التدريب الأساسي في الجمهورية اليمنية وقياس أثره، وذلك بعد تحديد قائمة بالكفايات التعليمية اللازمة لهؤلاء المعلمين.

(1) Mckenzie, Jamie: *Technology Literacy And Recruitment* , *The Educational Technology Journal* , Vol3, No7, March, 1993, Available at:[On-Line] : URL=[http:// www.fno.org/FNOMar93.html](http://www.fno.org/FNOMar93.html), visited in 12/7/2001.

(٢) يحيى عبد الوهاب الصايدى: تطوير بعض الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي التعليم الوظيفي بمراكز التدريب الأساسي في الجمهورية اليمنية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية: جامعة عين شمس، ١٩٩٤

هذا وقد اشتملت قائمة الكفايات في صورتها النهائية على خمسة مجالات رئيسية تدرج تحتها (٥٤) كفاية عامة تشتمل بدورها على (٤٢٨) كفاية أدائية.

وكانت عينة الدراسة (٢٢) معلما من معلمى التعليم الوظيفى بمركز التدريب الأساسى بالجمهورية اليمنية.

وقد كانت أهم نتائج الدراسة:

- أظهرت نتائج التطبيق القبلى لبطاقة الملاحظة تكافؤ المجموعتين الضابطة والتجريبية للمعلمين فى الكفايات المتضمنة فى البرنامج التدريبى المقترح ككل، كذلك تكافؤ المجموعتين الضابطة والتجريبية للمعلمين تكافؤ فى مستوى كل كفاية من الكفايات المتضمنة فى البرنامج على حدة.
- كشفت نتائج التحليل عن وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطى درجات تحصيل المجموعة التجريبية للدارسين فى التطبيق القبلى والبعدى للاختبار التحصيلى لصالح التطبيق البعدى للاختبار.
- كشفت نتائج التحليل عن وجود فروق ذات دلالة احصائية فى درجات تحصيل المجموعة الضابطة بين التطبيقين القبلى والبعدى للاختبار التحصيلى ولصالح التطبيق البعدى وقد أرجعت الدراسة هذا التحسن فى مستوى تحصيل العينة الضابطة إلى النمو الطبيعى نتيجة لاستمرار العينة فى دراسة البرنامج التعليمى أثناء فترة تطبيق البرنامج التدريبى على معلمى العينة التجريبية.
- بالنسبة للتأكد من فعالية البرنامج ككل فقد أوضحت نتائج التحليل بأن نسب الكسب المعدل لأداء المعلمين كانت (١,٤٨) وفقا لمعادلة بلاك وهى نسب مقبولة، مؤداها أن البرنامج قد أثبت فعاليته من خلال تحقيق أهدافه، كما أثبت فعالية استخدام مدخل الكفايات فى برامج التدريب أثناء الخدمة، وكذلك فعالية أسلوب التعلم الذاتى فى تطوير بعض الكفايات اللازمة لمعلمى التعليم الوظيفى فى مراكز التدريب الأساسى فى الجمهورية اليمنية.

دراسة محمد الدسوقي^(١) وقد هدفت الدراسة إلى تحديد الكفايات التعليمية اللازمة لاعداد المعلم المناسب لتنفيذ وتقديم الأنشطة التعليمية الخاصة بتعليم التكنولوجيا فى مرحلة التعليم

(١) محمد إبراهيم الدسوقي علي: برنامج مقترح متعدد الوسائل التعليمية لمعلم التكنولوجيا فى التعليم الابتدائي فى ضوء كفايات تدريسها، رسالة دكتوراه غير منشوره، كلية التربية: جامعة المنوفية، ١٩٩٥ .

الأساسي. وفي ضوء هذه الكفايات قام الباحث ببناء وتصميم برنامج متعدد الوسائل التعليمية لمساعدة المعلم المنوط به تدريس هذا المحتوى الدراسي في تنمية قدراته لتحقيق أهداف هذا المحتوى الجديد .

وقد تم اختيار عينة عشوائية ، وتطبيق الاختبار التحصيلي القبلي عليها، ثم تنفيذ مراحل البرنامج واختيار مديولين من المديولات المقترحة لتجربتها بالإضافة إلى ورشة عمل لأنشطة تعليم التكنولوجيا ثم الاختبار التحصيلي البعدي.

وقد كانت أهم نتائج الدراسة :

- لا توجد فروق داله إحصائياً بين مستويات أداء المعلمين ذوي الخلفية العلمية ومستويات المعلمين من ذوي الخلفية الأدبية، وهذا يعني أن البرنامج يعطي نتائج إيجابية مع العينة بغض النظر عن خلفية المعلمين.

- أثبتت الدراسة من خلال تطبيق البرنامج المقترح أن هناك فروقاً داله إحصائياً بين مستويات المعلمين (عينة البحث) قبل وبعد تطبيق الاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي .

وقد كانت أهم توصيات الدراسة :

- الاهتمام بدليل الوسائل التعليمية لما تركته من أثر جيد لدي عينة البحث مما جعل وجود هذا الدليل ضمن برامج التعلم الذاتي بشكل عام أمراً جديراً بأن يؤخذ به .

- قيام الباحثين وإخصائيو تكنولوجيا التعليم بإعداد برامج لتنمية الكفايات الخاصة بتكنولوجيا التعليم، سواء في إعداد وتصميم الموقف التعليمي، أو اختيار وإنتاج الوسائل التعليمية، وتشغيل وصيانة الأجهزة والأدوات التعليمية للمعلمين أثناء الخدمة بشكل عام، حيث أثبتت الدراسة أن هناك حاجة ملحة لمثل هذه البرامج.

دراسة أنيسة الهتمي^(١) والتي هدفت إلي دراسة دور الاعداد المهني في اكساب بعض الكفايات الواجب توافرها لدي معلم التربية الرياضية، وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي وتم تصميم الأدوات التالية:تصميم قائمة الكفايات الواجب توافرها لدي معلمي التربية الرياضية، تصميم استمارة استبيان للتعرف علي رأي عينة البحث في مدى تحقيق الاعداد المهني للكفايات الواجب توافرها لدي معلم التربية الرياضية.

(١) أنيسة علي محمد الهتمي: الاعداد المهني لطلاب كلية التربية جامعة قطر ودوره في اكتسابهم بعض الكفايات الواجب توافرها لدي معلم التربية الرياضية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات: جامعة الاسكندرية ، ١٩٩٦.

ومن أهم نتائج الدراسة :

- أن مقرر التربية العلمية أكثر المقررات إكساباً للكفايات .
- اتفق أفراد العينة (طلاب /معلمون) أن مقرر علم النفس التربوي والأصول العامه للتربية تكسب بعض الكفايات متمثله في الكفايات الشخصية والمهنية وكفايات التفاعل الاجتماعي .
- في حين تبين أن أقل المقررات التربوية إكساباً للكفايات الواجب توافرها لدي معلم التربية الرياضية مقرر الأسس العامة للمناهج .

وفي دراسة **Al Ajlouni** ⁽¹⁾ التي هدفت إلي تحديد قائمة بكفايات الكمبيوتر التي يجب ان تتوافر لدي المعلمين وقد قسمت القائمة علي خمس كفايات رئيسية وهي : المكونات المادية للكمبيوتر، برمجة الحاسب الآلي، الثقافة الكمبيوترية، تطبيقات الكمبيوتر في التعليم. وقد توصل الباحث إلي تحديد أهم الكفايات الخاصة بالكمبيوتر والتي يجب ان يتقنها المعلمون أثناء برامج التدريب والاعداد وهي:

- تجهيز الأقراص المرنة.
- عمل نسخ من الملفات من وإلي الأقراص المرنة.
- استعمال الفأره.
- المقدره علي بدء تشغيل الجهاز وطبع الملفات.
- المقدره علي استدعاء وفتح وغلق أي برنامج.

وقد هدفت دراسة سامية علي ^(٢) إلى بناء برنامج لتطوير بعض كفايات تكنولوجيا التعليم لدي طلاب شعبة تكنولوجيا التعليم بكلية التربية النوعية بالقاهرة . هذا وقد تم تحديد قائمة بكفايات تكنولوجيا التعليم، ثم قامت الباحثة ببناء البرنامج والذي يقوم علي التعلم الذاتي باستخدام المديولات لتطوير بعض كفايات تكنولوجيا التعليم واشتملت علي ثلاث كفايات

⁽¹⁾ Al Ajlouni, Khalid : **Computer Competencies Necessary For Preservice Teacher Preparation Program , Dissertation Abstracts International** , Phd,Univ. of Nebraska, 1997, P822.

^(٢) سامية علي محمد علي: مرجع سابق.

خاصة بإنتاج بعض المواد التعليمية. وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٨) طالب وطالبة من الفرقة الرابعة بشعبة تكنولوجيا التعليم بكلية التربية النوعية بالعباسية.

وكانت أهم نتائج الدراسة :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي ٠,٠١ بين متوسطي تحصيل الطلاب في بعض كفايات تكنولوجيا التعليم المطلوبة قبل البرنامج وبعده .
- وصل مستوي إتقان جميع مجموعات العمل في كفاية إنتاج الشرائح الفيلمية ٥×٥ سم المصاحبة للصوت إلى ٩٠,٨ % .

دراسة أحمد أبو هشيمة (١)

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر برنامج مقترح في تنمية كفاءات استخدام الأسئلة الشفوية والوسائل التعليمية والكتاب المدرسي لدى الطالبات المعلمات بالفرقة الرابعة تخصص "مواد اجتماعية" بشعبة التعليم الابتدائي بكلية البنات بجانبها المعرفي والمهاري.

هذا قد تكونت عينة الدراسة من (٣٥) طالبة، وقد تم تطبيق أدوات البحث الخاصة بالموديولات على أفراد العينة المختارة.

وكان من أهم نتائج الدراسة:

- أن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في التقويم القبلي والبعدي في الجانب المعرفي لكفاءة استخدام الأسئلة الشفوية وهذا الفرق لصالح التقويم البعدي، مما يعني أن البرنامج المقترح كان ذا أثر فعال في تنمية هذه الكفاءة.
- هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الجانب المهاري في كفاءات استخدام الأسئلة الشفوية والوسائل التعليمية والكتاب المدرسي، قبل تدريبهم بالبرنامج المقترح وبين متوسط درجاتهم بعد التدريب لصالح التقويم البعدي.

وبالنظر إلى الدراسات السابقة نجد أنها تنقسم إلى قسمين ؛ القسم الأول: يهتم بالكفايات الواجب توافرها لدى الطلاب المعلمين واعدادهم عن طريق برنامج تدريبي، ومن هذه الدراسات : دراسة نجاح النعيمي ودراسة محمد المقدم، ودراسة محمد الدسوقي، ودراسة

(١) أحمد عبد الحميد حافظ أبو هشيمة: مرجع سابق.

أنيسة الهتمي، ودراسة سامية علي، ودراسة أحمد أبوهشيمة. القسم الثاني يهتم بالكفايات الواجب توافرها لدي المعلمين ومن هذه الدراسات: دراسة مباركة الأكرف، ودراسة هالة بخش، ودراسة ناهد العقاد، ودراسة Yalin، ودراسة يحي الصايدي.

وتعتبر الدراسة الحالية من دراسات القسم الثاني، وقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات في التعرف علي كيفية بناء البرنامج التدريبي القائم علي الكفايات، وتكوين خلفية أدبية في كيفية إعداد وتجهيز تدريب للمعلمين قائم علي الكفايات .