

الفصل الأول

الاتجاهات العالمية المعاصرة

فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة

٥ مقدمة:

لقد برزت أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى السنوات الأخيرة عندما واجهت دول العالم ومن بينها مصر مشكلة تنمية مواردها البشرية وكيفية استثمارها لمواجهة أثر الثورة العلمية والتكنولوجية وانعكاساتها على جميع مناحى الحياة فى المجتمع. حيث إن المعلم لا يستطيع أن يواكب روح العصر بدون تدريب متواصل وتنمية مهنية مستمرة، لأنه يعتبر عنصراً أساسياً من منظومة التعليم. وهذا يستدعى أن يشارك التدريب كنظام فرعى للنظام التعليمى فى تنمية مهارات ورفع كفاءة المعلمين أثناء الخدمة.

وتهتم معظم الدول بالتدريب لأهميته المهنية فى رفع كفاءة المعلم وتنمية دانه، وتتنوع هذه البرامج وتشارك فيها هيئات عديدة كما يتم فى اليابان. أو التنسيق بين كليات التربية والجامعة المفتوحة ومراكز تدريب المعلمين ومراكز تطوير المجتمع لتحقيق أهداف التدريب كما يتم فى المملكة المتحدة. ويمكن أن تقوم كليات التربية إشرافها على المعلم فى السنوات الأولى لعمله كما يتم فى أمريكا. ويبرز أيضاً دور المؤسسات القومية فى تطوير برامج التدريب. ويتميز الصين بالعمل التطوعى لخبراء التربية فى مجال تدريب المعلمين، وتخصيص فصول دراسية بالكليات والجامعات لتدريب المعلمين أثناء الخدمة فيها.

ومعظم الدول المتقدمة تهتم بنظم تدريب المعلمين وتخطط له بشكل مستمر وتسعى للنهوض به بشتى الوسائل المتاحة، كما ترصد له المبالغ المالية الكبيرة

وتوفر له كافة الإمكانيات المادية والبشرية لتحقيق الأهداف المرجوة. وتستخدم هذه الدول كل الموارد المتوفرة من أجل تنمية مهارات المعلمين أثناء الخدمة. حيث تهتم الولايات المتحدة الأمريكية بنظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة بشكل كبير حيث ترصد وتنفق ميزانية كبيرة على التدريب "حيث تضع الولايات المتحدة ضمن جداول المرتبات حوافز كبيرة للمعلمين الذين يلتحقون بالدورات التدريبية أو الذين يواصلون الدراسة في الجامعات أثناء الخدمة للحصول على درجات جامعية أعلى مثل درجتى الماجستير والدكتوراه. وهذا يبين حرص معظم الدول المتقدمة على تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وأهمية ذلك من خلال تنظيم الدورات التدريبية المتنوعة لهم.

كما أنه قد أصبح نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة مطلباً ضرورياً فى الوقت الحاضر حتى لا يظل المعلم محدود الأفق فى عصر تتزايد فيه المستجدات التربوية المتلاحقة بشكل سريع. والتى تُلقى على المعلم مسؤولية تجديد معارفه ومهاراته بشكل مستمر ليكون على درجة عالية من الكفاية، وذلك بعد أن طلغت التكنولوجيا على العملية التربوية بشكل كثيف. ويوضح ذلك أن تدريب المعلمين أصبح ضرورة تفرضها التطورات التربوية الحديثة ويتطلبها التقدم التكنولوجى فى عالم يتحكم فيه نظام التقنيات الحديثة. كما تُعد الموارد البشرية المدربة من أهم العناصر الأساسية اللازمة لإحداث التنمية الشاملة فى أى مجتمع، "حيث يعتبر مستوى ونوعية الموارد البشرية من العوامل الرئيسية لزيادة الإنتاج وتحقيق الرفاهية.

ويتبين من ذلك أنه بالرغم من التقدم التكنولوجى الحالى إلا أن تنمية المهارات البشرية لا غنى عنها فى التنمية الشاملة، لأن القوى البشرية أساس كل

تقدم، ويمكن أن يتم هذا من خلال تدريب القائمين على التدريب من أجل ضمان جودة برامج تدريب المعلمين كموارد بشرية بقود العملية التعليمية.

من الملاحظ أن نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الدول العربية بصفة عامة يكاد لا يتجاوز العمل على إتقان تدريس بعض المواد الدراسية، واستخدام بعض الوسائل التعليمية دون الاعتماد على خطط منظمة يحدد فيها الأدوار وترتبط بالخطط التعليمية، مما يقلل من العائد الأكاديمي والمهني والتقاي.

ما يعنى أنه لا يتم الاستفادة من هذه الدورات التدريبية التي يتم تنفيذها بطرق عشوائية وروتينية تقلل من تحقيق الأهداف المرجوة، ولا يتم تحصيلها ضمن النظام التعليمي ككل لتلبية احتياجات المعلمين الفعلية ويحاول النظام التدريبي تلبيةها من خلال تنفيذ البرامج التدريبية المتنوعة للمعلمين.

كما ترايدت المعارف المختلفة في السنوات الأخيرة وتراكمت وتضاعفت بشكل يصعب على الأفراد ملاحقتها وأصبح لزاماً على أصحاب المهن ضرورة الجرى وراء كل جديد في مجالات عملهم. وبالتالي اقتضت تلك المتغيرات والمستجدات تحديد المعارف مما يعنى استمرارية برامج التدريب، وإذا كان التدريب ضرورياً لكل أصحاب المهن والتخصصات، فإنه أكثر وحيوباً للمعلمين ليحقق النمو المستمر منذ بداية العمل بالتدريس حتى مرحلة التقاعد ما يحقق التنمية المهنية للمعلمين.

كما يعتبر التدريب ركناً أساسياً من أركان التربية يحتاج إلى تطوير وتجديد وذلك بتحديد المعلومة التربوية، والتي هي بدورها تحتاج إلى قنوات وسيطة لنقلها إلى المتدرب المتفهم لرسالته كقائد للعملية التعليمية والتي تتطلب مفاهيماً وأساليباً تدريبية متحددة ويبرهن هذا على أن التدريب أصبح عملية إجبارية نظراً

لتراكم المعارف وحاجة المعلمين المستمرة لتجديد المعلومات والمعارف وتنمية المهارات.

وسوف يتناول الكاتب العناصر الرئيسة فى النظام التدريبي بما تمثله من مُدخلات وعمليات ومخرجات، حيث يتناول فلسفة وأهداف، وأهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ثم أساليب التدريب المتبعة لمعالجة مُدخلات النظام التدريبي. كما يبين مؤسسات التدريب التى تُسهم فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين، ثم يتناول بعض النماذج العالمية فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

أولاً: فلسفة تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

ثمثّل فلسفة التدريب جزء من العنصر الأساسى فى النظام التدريبي وهو المُدخلات، حيث يعتر التدريب نظام له أسس واضحة وفلسفة محددة وليس عملية عشوائية، حتى يمكن القول بأن هذا البرنامج التدريبي يحقق الأهداف الموضوعية والمحددة مُسبقاً والمرجو تحقيقها بعد تنفيذ برنامج التدريب.

وتتضح فلسفة التدريب فى أن مفهوم التدريب يأخذ أسبقية على مفهوم التعليم، لأنه لا فائدة فى أن يكون المعلم مُلمّاً بمادته وبالأطر النظرية فى التربية ولكنه غير قادر على التأقلم مع البيئة المدرسية التى يعمل فى إطارها. وذلك لأن من أبرز الأسس التى يقوم عليها نظام التدريب أنه نظام فرعى للنظام التعليمى، وإذا تحقق ذلك يكون المعلم قادراً على التعامل مع البيئة المحيطة.

كما تُشكل الفلسفة الرؤية التى من خلالها يتم تحديد التوجه المستقبلى للنظام التدريبي فى مجتمع المعلومات، وتشير الأدبيات المعاصرة إلى وجود العديد من الفلسفات التى ينادى بها الكاتلون. وذلك لتكون المداخل التى يُبنى عليها نظام التدريب فى ضوء معطيات الواقع المعاصر وحركته المتغيرة. ويمكن القول بأن الفلسفة العامة للدولة تؤثر فى فلسفة النظام التعليمى الذى يؤثر بدوره على فلسفة

النظام التدريبي. مما يعنى أهمية تطابق فلسفة التدريب مع فلسفة النظام التعليمي، وبالتالي مع فلسفة المجتمع المحيط به.

حيث ترتبط فلسفة التدريب بفلسفة الدولة العامة لتنمية القوى البشرية. ولن تقتصر فلسفة التدريب الجديدة على مساعدة المتدربين من المعلمين أثناء الخدمة فى التكيف مع متغيرات المنظمة التعليمية فقط، بل ترمى إلى أبعد من ذلك، فهى تعمل على إكسابهم القدرات والمهارات التى تمكنهم من التفاعل الحى والإيجابي المتجدد مع التحولات والتغيرات السريعة فى أطر من الكفاءة والفاعلية.

وما يؤدى إلى الحاجة للتدريب وجود كثرة من المعلمين غير المؤهلين تربوياً. كما يلاحظ التغيرات الحادثة فى المناهج وطبيعة العصر الحالى. حيث يعمل فى مجال التعليم أعداد كبيرة من خريجي كليات أكاديمية مثل كليات الآداب والعلوم التى لا تتضمن مقرراتها مواد تربوية.

كما تتوقف فعالية برامج التدريب أثناء الخدمة فى تنمية المعلمين مهنيأ على العديد من العوامل منها مستوى ونوعية المشرفين على برامج التدريب وخبراتهم المهنية، ومدى وضوح أدوار المعلمين فى برامج التدريب وأهدافها، ومدى تحديث البرامج لتواكب أدوار المعلم التربوية فى عالم سريع التطور.

حيث تقوم الفلسفة على أساس إحلال المعرفة الفنية المتقدمة محل التوجهات والتعليمات التقليدية فى التدريب، فتنحول إدارة التدريب من نظام يقوم فقط على تلقى التوجهات وإصدار الأوامر إلى نظام متطور يتلقى المعرفة العلمية والتكنولوجية فى إطار تنظيى متكامل من خلال تدعيم الموارد البشرية بالمعرفة المنبئة على المعلومات المتدفقة بجانب تزويده بالمهارات التكنولوجية والفنية المتقدمة. وتتطلب فلسفة التدريب الجديدة فى ضوء التحديات المتغيرة فى القرن

تعزيز. إعادة تحضر المر مع التقليدية للسطمات وإدخال التدريب من أحل
التصريف، وتنمية المبر المحتلعة، وبسبب المشروعات فى المؤسسات المختلفة.
ولذلك هناك بعض المعايير الأساسية التى تركز عليها برامج تدريب المعلمين
لحديثة من أهمها اعتماد إطار او نموذج نظرى للتدريب، حيث إن برنامج تدريب
المعلمين الأكثر فعالية هو الذى يرتكز على إطار أو نموذج له جذور فى الحقائق
التحريية، وبرنامج تدريب المعلمين الذى يعتمد على نموذجاً نظرياً للتدريب يكون
أكثر كفاية وفعالية من البرنامج الذى يفتقر لمنل هذا الإطار النظري للتدريب.
ومن الناس أن صفة المعلم ليس مجرد الحصول على شهادة دراسية تفيد
حرحه فى مؤسسة تعليمية لإعداد المعلمين وصلاحيته لمهنة التعليم، أو التحاق
المعد ببرنامج تدريبي معين، ولم يعد اكتساب المعلم لمجموعة من مهارات التدريس
كأى لأدائه التعليمي، وذلك لأن مهنة التعليم متجددة حسب تحدد المعرفة
كأن مهارات التدريس تتعدد وتنوع مما يلقي بالمسئولية على المعلمين فى
ضرورة التحديد المستمر لمعارفهم ومهاراتهم حتى يكونوا على درجة عالية من
الكفاءة طوال حياتهم المهنية تحقيقاً لمبدأ التعليم والتدريب مدى الحياة *Life long Learning & Training*، ويمثل هذا المر أهداف النظام التدريبي.

حيث يشير دراسة (حاجر ولاكمن *Jager&Lukeman*) إلى أهمية بنى
صيع جديدة للتدريب تتفق مع الدور الجديد للمعلم بتيحة للاعجار المعلوماتي
والتكنولوجيا للمساهمة فى التحول من التعامل مع التعليم الحالى إلى التعليم
المستقبلى. ويعنى ذلك ضرورة تدريب المعلم وفق نظام تدريبي حديث على كافة
التحديات التربوية التى تتلاءم مع التعليم المستقبلى وفق خطط مستحدثة فى
إطار نظام التعليم الكلى. مما يوضح اهتمام الدول بنظم التنمية المستمرة لأنها
تعلية تحديد للمعارف والمهارات دون النظر إلى الخبرة. وتتمثل مدحلات النظام

التدريبى فى صورة أهداف يسعى التدريب لتحقيقها، مما يلزم متابعتها والإلمام بها لصقل وتنمية مهارات التدريس الفعالة، وليس مجرد الحصول على شهادات تخرج، وحضور دورات تدريبية مختلفة.

ومثال لذلك هناك بعض الدول المتقدمة التى تحرص على أن يحصل المعلم على بعض الشهادات المتخصصة والتى تعتبر رخصة له للقيام بالتدريس فى المؤسسات التعليمية، ومثلاً فى فرنسا تطلب وزارة التربية والتعليم من المعلمين الجدد بعد تخرجهم، ضرورة الحصول على ما يعرف باسم C.A.P.E.S اختصار لشهادة صلاحية التدريس بالتعليم الثانوى. ويشير هذا لمدى اهتمام الدول وحرصها على أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة والحصول على شهادات صلاحية للتدريس. والنظام التعليمى الحالى فى حاجة ماسة لتطبيق هذا النظام فى ضوء تطبيق المعايير القومية للتعليم.

ويكاد يجمع التربويون فى مختلف دول العالم على أن المعلم هو حجر الأساس فى العملية التربوية. كما أنه عامل هام من عوامل النهضة التى تعتمد عليها الدول فى تحقيق أهدافها، وتعتبر قضية إعداد المعلم وتدريبه من القضايا الأساسية التى يهتم بها المعنيون بالبحوث التربوية. واهتمت معظم المؤسسات الدولية خاصة اليونسكو بتدريب المعلمين أثناء الخدمة، وتعزيز أوضاعهم. وذلك لأن المعلم من العناصر الأساسية فى منظومة التعليم والتدريب. ويتضح من ذلك أن نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة تحظى باهتمام الدول والمنظمات الدولية المعنية بالتعليم. كما أن بعض هذه الدول تُقدم مساعدات للدول الأخرى فى صورة تعاون دولى فى مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة كجهات مشاركة ومتعاونة وممولة لبرامج تدريبهم.

ثانياً: أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

يُنظر إلى الأهداف على أنها النتائج المطلوب تحقيقها في نهاية التدريب وهذه الأهداف إما أهداف بعيدة أو قريبة المدى. وتنبثق أهداف التدريب من الفلسفة التي يتبناها النظام التدريبي. حيث تسعى نظم تدريب المعلمين إلى تحقيق عدة أهداف ينبغي أن تتوافق مع نظام التعليم وتعتبر هذه البرامج جزءاً من مسؤوليات القائمين على التعليم في معظم دول العالم. حيث تهتم الدول المتقدمة بموضوع التدريب وتراه صمام الأمان نحو تحسين مستويات الأداء وزيادة العائد من التعليم وذلك بهدف زيادة فعالية المعلمين وتطوير مهاراتهم في مجال تخطيط وتصميم وتنفيذ ومتابعة وتقييم برامج التدريب.

كما إن الرؤية المستقبلية لأهداف التدريب التربوي تتحول من التعليم إلى التعلم، ومن تحقيق قدر مطلوب من كفاءة الأداء أو إيجاد حلول محددة للمشكلات والمعوقات، إلى إتاحة الفرصة للمتدربين في القيام بمحاولات التطوير والاكتشاف والتحديد، كما إن التدريب لن يكون مقتصراً على تعليم مجموعة معارف ومهارات واتجاهات معينة. أو مرتبطاً باحتياجات الأعمال نتيجة التنافس في البيئة الخارجية للمنظمات، إنما على تنمية الذكاء من خلال استثمار وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في برامج التدريب، وتقديم المعرفة المنضبة على معلومات متنوعة من خلال استخدام أساليب تدريب مختلفة. ويتطلب ذلك نوعاً خاصاً من التدريب وتوجيهه لتحقيق أهداف معينة يتم تحديدها مسبقاً ويتوقع تحقيقها من خلال النظام التدريبي. ويتم بناء هذه الأهداف على أساس حاجات تدريبية فعلية للمعلمين كمُدخلات فكرية تتمثل في المعارف والمهارات والاتجاهات.

كما أن نظام التدريب لا يتوقف عند حد تزويد المعلم بالمعارف، بل أنه يستهدف تدريبه على عدة مهارات تفيده في عمله ومنها تدريبه على أساليب

البحث العلمى والنمو الذاتى وتوعيته بالبحوث والكتب فى مجال تخصصه، وتوعيته بالأهداف العليا للدولة، وتوجيهه توجيهاً سليماً نحو تحقيق هذه الأهداف، وإعداده للقيادة وتدريبه عليها نظرياً وعملياً. ومن أهداف نظم التدريب استمرار المعلم فى أداء وظيفته، ولكى يستمر فى أداء عمله وأدواره فإنه لا يمكن أن يعتمد على معرفته الأكاديمية والمهنية فقط، وخاصة فى ضوء الابتكارات التكنولوجية فى عالم سريع التغير، وحتى لا يفقد صلته بالجديد فى مجال عمله.

وتسمى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها:

- ١- تلافى أوجه القصور فى إعداد المعلم قبل التحاقه بالمهنة.
- ٢- إطلاع المعلم على أحدث النظريات التربوية والنفسية، والطرق الفعالة وتقنيات التعليم الحديثة واستخدام الأساليب الجديدة مثل التعليم البرنامجى والمصغر والذاتى وأسلوب حل المشكلات.
- ٣- تبصير المعلمين ببرامج وخطط الدولة لتطوير التعليم ودراسة أهداف المجتمع ككل ومشكلاته.
- ٤- تعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة فاعلية المعلم ورفع كفاءته.
- ٥- تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض المعلمين نحو مهنة التدريس.

فمثلاً فى ألمانيا يُطلب من المعلمين الالتحاق ببرامج التدريب أثناء الخدمة ليتعرفوا على آخر التطورات فى العلوم بالحصول على مؤهلات إضافية، وتقدم نظم التدريب عدة برامج تشمل: قضايا معينة تُمثل مستويات معينة من المدارس بما فيها برامج الإدارة المدرسية وطرق التدريس.

ومن هنا يمكن القول بأن نظام التدريب أثناء الخدمة يهدف إلى أن يتطور المعلم بعد تخرجه بحيث يبقى على اتصال بما يستجد فى ميدان التخصص العلمى

والإعداد المهني، وتصير المعلمين بالدور الذي تقوم به المدارس في المجتمع، والبحث عن الوسائل التي تساعد على فهم وتنسيق العملية التعليمية، فضلاً عن فهم مشكلات النظم التعليمية والمدرسية ومحاولة حل هذه المشكلات.

ويتبين من ذلك أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتدريبهم على أساليب البحث والتنمية الذاتية والتوعية والإطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصه، والتطبيق العملي للدراسة النظرية. وتعتبر هذه المدخلات عنصراً من عناصر النظام التعليمي، مما يعنى ضرورة مراعاتها في النظام التدريبي.

ثالثاً: أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تتبع أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة من أهمية التعليم في المجتمع حيث يُعتبر النظام التعليمي الجسر الذي يُعبر عليه نحو المستقبل ويمثل النظام التدريبي أحد الأركان الرئيسية في تدريب المعلمين. كما تحرص الدول على وجود برامج تدريب لتنمية مهارات المعلمين في شتى المجالات.

وتتضح أهمية التدريب في أنه يساعد على تغيير سلوك الأفراد من أجل رفع الكفاءة الإنتاجية، كما يساعد على إيجاد الانتماء الإيجابي بين الفرد وعمله، كما يساعد في عملية تحليل القوى العاملة، حيث إن عملية التنمية تركز أساساً على كفاءة هذه القوى ويساهم في زيادة ثقة المتدربين في أنفسهم وقدراتهم.

وتأكيداً على أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وبخاصة للمعلمين الجدد، ونظراً لوجود بعض أوجه القصور في الإعداد لهم وبخاصة في مجالات اللغات والحاسب الآلي، حيث تعتبر اللغات والحاسب الآلي من المواد الأساسية الجديرة بالاهتمام وضرورة التركيز عليها في كل مراحل التعليم المختلفة. لذا فقد أصبح نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة "مطهراً من مظاهر الاهتمام العالمي المتزايد بالمعلم، وتعديراً عن نظرة المجتمع الجديدة للمعلم وهي نظرة احترام وتقدير. مما

يعنى أن نظم التدريب أثناء الخدمة تهدف إلى رفع شأن المعلمين ورعايتهم حتى يكون المعلمون فى أفضل صورهم أمام المتدرّبين والدارسين.

وتُمثّل نظم تدريب المعلمين أهمية كبرى فى منظومة التعليم وتحظى باهتمام واسع داخل المجتمع، حيث أكد "أدم سميث *Adam Smith*" على أهمية التدريب فى رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد وزيادة المهارات لديه. بينما اعتبره "مارشال *Marshal*" نوعاً من الاستثمار *Investment* وأكد على ضرورة اهتمام رجال الاقتصاد بدور التدريب فى التنمية الشاملة للمجتمع. وكان "ماركس *Marx*" أكثر وضوحاً فى تحديد علاقة التدريب بالتنمية الاقتصادية حيث يرى أن عملية الاستثمار فى التدريب لها عائد اقتصادي كبير، وأكد على أهميتها فى زيادة مهارات الفرد وإكسابه القدرة على الانتقال من مهنة إلى أخرى بشكل جيد.

حيث يسعى التدريب أثناء الخدمة فى ألمانيا إلى مراعاة التخصصات المختلفة للمعلمين فى مختلف مستويات التعليم، الأمر الذى أدى إلى وجود عدد كبير من البرامج التخصصية لتغطى مختلف المهن التدريسية *Teaching Careers*. ويوضح هذا النظرة المتكاملة لنظام التدريب. كما يعتبر تدريب المعلمين بمثابة أجهزة الطوارئ والإنقاذ ويمكن الاعتماد عليها فى تحقيق عائد سريع على المستوى القريب من خلال محاولات الإصلاح فى ميدان التعليم بصورة شاملة تنشد تطوير الأهداف والمناهج والأنشطة وأساليب الأداء وطرق التدريس ووسائل التقويم، وتحمل أجهزة التدريب والإشراف الفني مسؤولية إنقاذ التعليم بالأسلوب الذى يحقق عائداً مناسباً عن طريق التعامل مع كافة وسائل التعليم لتحقيق الأهداف المرجوة. ويعتبر نظام تدريب المعلمين علاجاً سريعاً وعاملاً هاماً فى إصلاح التعليم، مما يعود بالنفع على المجتمع ككل.

- ولأهمية نظم تدريب المعلمين هناك دعوة إلى تحقيق التعاون العربى فى مجال إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وذلك من ناحية القيام بتلك المهام:
١. تنوع ما يستجد فى العالم بخصوص تدريب المعلمين وتأهيلهم وتكييف هذه المستجدات.
 - ٢ مساعدة الدول العربية على تنظيم وتبادل الخبرات والتجارب التربوية الرائدة فى الوطن العربى.
 ٣. المساعدة فى إنشاء معاهد لإعداد وتدريب المعلمين فى البلاد العربية التى تحتاج إلى المعاهد.
 ٤. تقديم منح دراسية للمتميزين من المعلمين العرب بهدف تحسين المستوى التربوى والعلمى لهم.
 ٥. تنظيم دورات تدريبية ومؤتمرات علمية تخصصية للمعلمين العرب.

ولقد قرر المسئولون فى وزارة التربية فى البحرين رفع مستوى جميع المعلمين إلى المستوى الجامعى، كما طمحوا إلى إبتعاث جميع المعلمين والمعلمات الموجودين فعلاً فى التعليم الابتدائى بحلقته الأولى إلى جامعة البحرين للحصول على بكالوريوس التربية، إلى جانب الإعداد الجامعى الطويل، كما نظمت إدارة التدريب فى وزارة التربية عدة دورات تدريبية قصيرة للمعلمين والمعلمات لرفع كفايتهم المهنية.

كما اهتمت السياسة التعليمية فى المملكة العربية السعودية بتدريب المعلمين، وأقرت هذه السياسة حقوق المعلم فى التدريب قبل وأثناء الخدمة ويتضح ذلك فى المادة (١٧٠) من سياسة التعليم التى نصت على أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة عملية مستمرة، كما توضع لغير المؤهلين خطة لتدريبهم وتأهيلهم، ويتم وضع خطة لتدريب وتنمية مهارات المؤهلين لرفع مستواهم وتجديد

معلوماتهم وخبراتهم فى مجال التعليم. مما يؤكد أهمية التدريب المستمر لرفع مستوى مهارات المعلمين أثناء الخدمة فى جميع الدول.

ولذلك يحظى التدريب فى المملكة العربية السعودية بمختلف أشكاله وأنواعه باهتمام كبير من الحكومة. كما أكدت أهداف واستراتيجيات الخطط الخمسية اهتمام وحرص المملكة على الاستمرار فى تحقيق التنمية الشاملة فى جميع القطاعات والأجهزة لمواكبة مستجدات العصر ومنها قطاع التعليم وتدريب المعلمين. مما يعنى أهمية تدريب المعلمين لمسايرة التقدم فى مجال التدريب والمجال التربوى بصفة عامة.

وفى قطر يتم إعداد المعلمين وتدريبهم للمراحل التعليمية المختلفة بما فيها المرحلة الابتدائية فى كلية التربية بجامعة قطر. وفى الوقت نفسه يجرى تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً فى برامج إلزامية. وقد تم تنظيم (٣٢) دورة تدريبية للمعلمين والمعلمات، وتنوعت بين دورات تأهيلية وتجديدية ودورات صقل شملت كل المواد الدراسية. وحرصت وزارة التربية على الاستفادة من دورات التدريب التى يعقدها مكتب التربية العربى لدول الخليج، وكذلك البرامج والندوات والحلقات التى تعقدها منظمة اليونسكو.

ويشير هذا إلى تنوع استراتيجيات نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة باختلاف الدول وفلسفة التدريب، حيث تقوم بعض الدول بإنشاء مراكز للتدريب وتنشئ معاهد متخصصة فى تدريب المعلمين. وتتفق معظم هذه الدول على أهمية نظم تدريب المعلمين، وضرورة تحقيق التنمية المستمرة لهم وفق أساليب علمية فى إطار النظام التدريبي الذى يعتبر من عناصر النظام التعليمى الكلى ويسعى إلى تحقيق أهدافه المتنوعة.

وتهتم وزارة التربية والتعليم فى سلطنة عمان بتدريب معلمي اللغة الإنجليزية حيث يعد تعلم اللغة الإنجليزية من الركائز المهمة التى تعتمد عليها العملية التعليمية، ومن أجل ذلك تسعى السلطنة جاهدة من أجل إعداد معلم اللغة الإنجليزية الإعداد التام للقيام بهذه المهمة بصورة ناجحة وهادفة. كما أن معلم اللغة الإنجليزية عليه أن يتطلع على طرق تدريس اللغة الإنجليزية وأن تكون لديه القدرة على استخدامها.

كما تحرص سلطنة عمان على إيفاد نخبة من أبنائها إلى عدد من الدول العربية والأجنبية لمتابعة دراساتهم فى بعض التخصصات الأكاديمية حيث يُعد هذا من الأمور التى تؤكد حرص السلطنة على تدريب أبنائها وتعليمهم بالداخل والخارج، ومعظم هؤلاء من المعلمين ويحصلون على بعثات خارجية.

وبالنظر إلى المستوى الدولى يتضح أن هناك اهتماماً عالياً بنظم تدريب معلمي اللغة الإنجليزية حيث يهتم القائمون على العملية التعليمية فى كل أنحاء العالم بتدريب المعلمين أثناء الخدمة لما له من دور فى مواكبة التطورات الحديثة فى مجال المعارف والمقررات والمناهج الدراسية. وذلك لأنه من بين أهداف التدريب أثناء الخدمة ما هو له صلة مباشرة بالمحتوى الأكاديمي لبرامج تدريب المعلمين. وسوف يتناول الكاتب هذه الأهداف مع التطبيق على برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر.

وقد أوصت إحدى الدراسات بضرورة تخصيص وقت كاف لطرق تدريس اللغة الإنجليزية لأن الوقت المحدد غير كافٍ لتقديم كافة المعلومات أو المعارف التى تتصل بعملية التدريب وعرض نماذج متعددة لطرق التدريس لتنمية المهارات التدريسية.

ومن أهم أهداف نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة:

١- الفهم الدقيق للمادة الدراسية: التى يقوم المعلم بتدريسها: وذلك لأن المعلمين فى حاجة إلى المعرفة الدقيقة والفهم الواعى لكل جزئية من المادة التى يقوم بتدريسها، وذلك لضعف مستوى المعلمين حديثى التخرج، ومن هنا تبرز أهمية تدريبهم للمساهمة فى رفع المستوى العلمى والأكاديمى من خلال تنفيذ برامج تدريب لتهيئة المعلمين الجدد وتركز على المادة التى يُدرّسها المعلم مثل اللغة الإنجليزية..

٢- الاكتشاف الجماعى للكتب الدراسية الجديدة: ذلك لضمان تدريب جميع المعلمين على الكتب الجديدة، ومن أجل التعرف على الكتب وتحليلها وتفسيرها بالتعاون مع المدرسين القدامى للاستفادة من خبراتهم. مثل برامج التدريب على المناهج المطورة، وكذلك لتعدد المناهج التى يدرّسها الطلاب فى مراحل التعليم المختلفة، ويتم ذلك باعتبارها تجديداً فى المحتوى العلمى والمعرفى لمعلمى اللغة الإنجليزية.

٣- رفع مستوى أداء المعلمين غير المتخصصين: وبصفة خاصة فى مجال تدريس اللغات الأجنبية، حيث يقوم بعض المعلمين من خريجي أقسام أخرى بتدريس اللغة الإنجليزية، مما يعنى حاجاتهم لتدريب مستمر فى الناحيتين الأكاديمية والمهنية لرفع مستوى أدائهم بما يساعدهم على الاقتراب من مستوى المتخصصين وهى البرامج التحويلية حيث تساعدهم على التدريس بمستوى قد يقارب المتخصصين.

٤- الارتقاء بالمستوى المهنى للمعلم: وذلك بتدريبه على طرق تدريس المادة الدراسية من خلال تعريفه بأحدث طرق التدريس لإكسابه المهارات اللازمة، ويظهر ذلك فى برامج تدريب اللغة الإنجليزية لتنوع طرق التدريس التى يُمكن استخدامها وكثرة تطويرها. وهى ما يُطلق عليها برامج طرق التدريس.

٥- زيادة الوعي التكنولوجي التعليمي للمعلم؛ حيث يمكن تدريب المعلمين على استعمال الأجهزة التكنولوجية الحديثة المساعدة فى التدريب، والوسائل التدريبية من أجهزة ومعينات مثل أجهزة الحاسب الآلى، وأجهزة العرض فوق الرأس *Over Head Projector* والفيديو. مما يعنى تدريبهم على استخدام هذه الأجهزة واستخدام الكمبيوتر فى التدريس وبخاصة فى مجال طرق تدريس اللغة الإنجليزية.

رابعاً: **تخطيط وتنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة:**

تعد الاحتياجات التدريبية القاعدة الأساسية التى تنطلق منها عملية تخطيط وتصميم البرامج التدريبية المختلفة، سواء كانت برامج تربوية أو غير تربوية. فالخطوة الأولى فى تصميم نظام تدريب وتطوير متكامل لمؤسسة ما، هى تحديد الاحتياجات الحالية للتدريب والفئة المستهدفة من النظام التدريبى وتطويرها بشكل دقيق، وتحديد متطلبات التدريب المستقبلية للفئات المستهدفة حالياً وفى المستقبل.

وعادة ما تظهر الحاجة إلى التدريب فى أى منظمة عندما يتعلق الأمر بوضع سياسة عمل جديدة للمنظمة، أو مواجهة تغيرات وتحولات رئيسية فى البيئة الخارجية للمنظمة. كما تظهر عندما لا يتلاءم الأداء الحالى للعنصر البشرى مع الأهداف التنظيمية للمؤسسة والتى تحتاج إلى مهارات جديدة أو مساعدة العاملين فيها على تنمية مهاراتهم المختلفة.

كما أن الرؤية المستقبلية لتحديد احتياجات التدريب، تكون عملية مستمرة وشاملة ومتكاملة، لما يجرى من تجديلات، فما يجرى من إصلاحات تتطلب إعادة رسم السياسات التربوية لبناء بيئة تعليمية توظف مستجدات العصر من

تكنولوجيا ومعارف، يترتب عليها إجراء تعديلات فى أدوار القائمين على النظام التعليمى، وتتضمن استخدام استراتيجيات التعلم الحديثة كالتعلم النشط والتعلم الذاتى. وبالتالي تظهر احتياجات متنوعة نتيجة تنوع الاحتياجات الوظيفية.

كما يُعد التخطيط الجيد هو الطريق الذى يقود منظمة التدريب لتحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية فى ضوء الفلسفة التى تتبناها وتعمل بموجبها. ويأخذ تخطيط نظام التدريب فى مجتمع المعلومات اتجاهاً مختلفاً عما كان عليه نتيجة التغيرات التى أحدثتها التحولات المعاصرة فى شتى المجالات. كما أن هناك اختلافاً واضحاً بين التخطيط لنظام تدريبي يوظف التكنولوجيا الحديثة، عن التخطيط لبرامج التدريب.

ويعتمد تنفيذ التدريب على الأهداف المرجوة منه وعلى نوع وطبيعة البرنامج التدريبي. وتتضمن عملية تنفيذ التدريب، المحتوى والأسلوب والإجراءات المتعلقة بالتنفيذ مثل: مكان التدريب، زمان تنفيذ التدريب، الجهات المشاركة فيه، الإجراءات المترتبة على التنفيذ، متطلبات التنفيذ.

كما تعتبر مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي من أهم عناصر ومكونات النظام التدريبي، ويمكن اعتبارها مرحلة العمليات التى يتم من خلالها معالجة المدخلات حتى تتحول فى النهاية إلى منتجات ونواتج تمثل المرحلة الأخيرة من مراحل وعناصر النظام التدريبي المتمثلة فى المخرجات.

وتنفيذ برامج التدريب يُقصد به الكيفية التى يتم من خلالها ترجمة السياسات التى يتم وضعها فى مرحلة التخطيط. كما تُعد مرحلة تنفيذ نظام التدريب من أهم المراحل فى عمليات أى نظام تدريبي، لأنها تتضمن الكيفية التى يتم من خلالها نقل ما حُطط له إلى الواقع الفعلى، والحكم على سلامة هذه الخطط

وخاصة أن فاعلية برامج التدريب تعتمد على دقة تنفيذ من جانب القائمين على النشاط التدريبي.

مما يعنى أن عملية تنفيذ نظام التدريب تختلف عن عملية تنفيذ التدريب نفسه أو البرامج التدريبية. فالتدريب يتجه إلى استخدام وتوظيف التكنولوجيا المتقدمة فى كل مكوناته. فعلى سبيل المثال يتطلب تنفيذ نظام للتدريب الأخذ بالعديد من الأمور من أهمها الفلسفة التى يتبناها النظام التدريبي، والخطة التى يتم من خلالها بناء النظام والإمكانيات المتاحة له. ويتطلب تنفيذ التدريب فى مراكز التدريب ضرورة تجهيز قاعات التدريب والخدمات المساندة، ترشيح العاملين فى البرنامج والتنسيق مع الجهات المستفيدة، مراعاة تطبيق بعض الشروط لحضور البرنامج التدريبي، وتوزيع العمل على الإداريين والمدربين.

خامساً: أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تعتبر أساليب التدريب أحد عناصر عمليات نظام التدريب، وتتعدد الأساليب والوسائل المستخدمة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتتنوع حسب أهداف ومدة ونوع البرامج التدريبية التى يتم تنفيذها. حيث يتم استخدام الوسائل الحديثة والمتقدمة وفقاً لإمكانات وقدرات أجهزة ومراكز التدريب القائمة بعملية التدريب. ويعيد هذا التنوع فى تحقيق الأهداف المرجوة من نظم التدريب فى إطار النظام التعليمي.

كما تتنوع أساليب التدريب، فمنها ما يتطلب أدنى توجيه من المدرب ومنها ما يعتمد على مهارات وقدرات المتدرب الشخصية ولا يتطلب أى تدخل من المدرب. كما يتم تحديد كل نوع منها عند تصميم البرنامج التدريبي. كما تُعرف أساليب التدريب بأنها التفاعل بين موضوع التدريب والطريقة الملائمة لتحقيق الأهداف الموضوعية والتي غالباً ما يتأثر بأسلوب تعلم المتدرب.

ويمثل تدريب المعلمين المستمر أهمية خاصة عندما يتم إدخال أساليب وطرق تدريس ومقررات جديدة، وتشتق موضوعات الدورات التدريبية للمعلمين من المستجدات التربوية الجديدة، والتي يمكن تطبيقها داخل حجرات الدراسة مثل إدخال برامج تدريبية للمعلمين حول تكنولوجيا المعلومات وعلوم الحاسب الآلي وتدريب اللغات الأجنبية.

تتنوع الأساليب التكنولوجية فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة حيث استخدمت التكنولوجيا المتطورة فى نظم تدريب المعلمين عن بُعد بواسطة مؤتمرات الفيديو كونفرانس، حيث تُعقد دورات تدريبية فى مختلف الموضوعات من مناهج وإدارة وغيرها من الموضوعات التعليمية.

مما يبرهن على دور الوسائل والأساليب التكنولوجية الحديثة فى التدريب كجزء من عمليات النظام التدريبي. واستخدام أساليب تناسب مع محتوى وموضوع التدريب الذى يتم تنفيذه. ويعتمد هذا على الإمكانيات المادية والرغبة الصادقة فى استخدام التكنولوجيا فى تحسين التدريب كجزء من النظام التعليمي.

ومن ضمن الأساليب التى يتم تطبيقها واستخدامها فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ويمثل اتجاهاً عالمياً فى تدريبهم ما يمكن أن يُعرف بأنه "نظام البعثات الخارجية حيث اهتمت العديد من الدول بإرسال معلميه فى بعثات تدريبية للدول المتقدمة لإحداث نوع من الاحتكاك الثقافى مع تلك الدول. كما صارت الدول تتبع سياسة ثابتة فى تدريب المعلمين، وأصبح التدريب نظاماً له خطته وبرامجه ومؤسساته ومعاهده. ويمثل نظام البعثات الخارجية أحد الاتجاهات الحديثة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

وتعتبر أكثر أساليب التدريب استخداماً في المستقبل هي الأساليب التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة والمتقدمة وتوظفها كأداة تعليم وتعلم مثل التدريب المباشر. كما أن أساليب التدريب الحديثة تعتمد على المدرب وقدراته وإمكانياته. كما تجعل التدريب عملية مستمرة مدى الحياة وتمنح المدرب فرصاً لتوجيه وإرشاد وتيسير المعرفة، وتنسيق مصادر التعلم للمتعلم، وابتكار المزيد من الأساليب الحديثة.

كما إن عملية توظيف واستخدام التكنولوجيا من أفضل أساليب التدريب المستخدمة في نظم تدريب المعلمين في بعض الدول حيث يتم في تايلاند استخدام برنامج التعليم عن بُعد في نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، واهتمت هذه البرامج التدريبية بكيفية إلمام المعلم بالمادة الدراسية، ومهارات عرضها، وتهيئة التلاميذ لاستيعاب المعارف المتضمنة في المادة الدراسية.

وأكدت دراسة سانتوس "Santos" على أهمية التعليم عن بُعد في تقديم الخدمات التدريبية للمعلمين في البرتغال، فقد تم استخدام برنامج التدريب عن بُعد للمساهمة في برامج تدريب المعلمين باستعمال الراديو والبرامج التليفزيونية ونظم التقويم الدائى لشرح المناهج التي تم تطويرها، وكيفية توظيف مصادر التعليم سا يحقق أهداف العملية التعليمية من خلال استغلال الإمكانيات التكنولوجية في برامج تدريب المعلمين. لذا كانت الحاجة إلى استمرار تدريب المعلمين أثناء الخدمة، كما إن إعادة تدريبهم والارتفاع بمستواهم خطوة أساسية لإصلاح التعليم. لأن تدريب المعلمين من أسس تطوير التعليم في المجتمع.

كما تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية في مقدمة الدول من حيث اهتمامها بتقديم برامج التدريب للمعلمين وتزويدهم بمختلف الحوافز والتسهيلات التي تتيح

لهم الحصول على برامج التدريب. وتسهم مختلف المؤسسات والهيئات بأمريكا فى برامج تدريب المعلمين.

ولا يقتصر استخدام أسلوب التدريب عن بُعد على الولايات المتحدة الأمريكية بل أن معظم دول العالم تنتهج نفس الأسلوب، فمثلاً فى استراليا يمثل التعليم عن بُعد دوراً هاماً فى إعداد المعلم وتدريبه. حيث يلعب التعليم عن بُعد دوراً فى توفير برامج تدريب المعلمين وخاصة أولئك الذين يقطنون فى مناطق بعيدة، حيث لا يتوافر فيها مؤسسات أو مراكز تدريب متخصصة. مما يعنى استخدام تكنولوجيا التدريب عن بُعد فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى أماكن عملهم وضرورة تنوع أساليب التدريب المستخدمة.

سادساً؛ مؤسسات تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تمثل مؤسسات تدريب المعلمين أثناء الخدمة أحد عناصر النظام التدريبي ويشير الكاتب إلى أهمية هذه المؤسسات لأنها الجهات المتخصصة فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين بشكل جيد، بشرط التخطيط السليم المبني على الأسس العلمية فى تصميم البرامج التدريبية.

حيث يتولى تخطيط التدريب جهاز فنى متخصص للقيام بعمليات التخطيط والتدريب والإشراف مع تزويد هذا الجهاز بالكفايات العلمية المتخصصة فى فروع العلوم التربوية المختلفة، والتخصصات العلمية الأخرى، ويعدد من الفنيين والخبراء فى مختلف المجالات، وأن يكون وثيق الصلة بجميع أجهزة الدولة.

تعتبر مؤسسات التدريب الممثل الرسمي للمجتمع نحو تنمية مهارات المعلمين. وشرعت بعض الدول مثل الولايات المتحدة وكندا فى إنشاء المؤسسات المتخصصة فى التنمية المهنية للمعلمين مثل مدارس التنمية المهنية ومراكز التطوير المهني. كما

أن عملية تخطيط نظام للتدريب التربوي مسئولية كبيرة يشترك فيها جميع الجهات المستفيدة من التدريب. والتخطيط لنظام التدريب لا يتم بمعزل عن توجهات الدولة وخططها أو القيادات على اختلاف مستوياتها والخبراء على اختلاف معارفهم ومهاراتهم، والمتدربين على اختلاف فئاتهم.

كما أنشأت أمريكا في إستراتيجياتها للتربية عام (٢٠٠٠) أكاديميات خاصة لتدريب المعلمين، كما أسست بعض الدول أقساماً خاصة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة "Department of In-Service Training" في كليات التربية كأحد الاتجاهات الحديثة في التدريب.

حيث تقدم معظم المؤسسات أربعة أنواع من التدريب لكل منها مثل:

١-التدريب عند بداية الخدمة: يشمل البرامج التمهيدية التي تُدرّب المعلمين والعاملين الجدد على المهارات الوظيفية وتزويدهم بالمعارف الخاصة بالمؤسسة والاتجاهات والمهارات الفنية اللازمة للأداء الوظيفي.

٢-التدريب العلاجي يهدف لتصحيح الأخطاء في معارف ومهارات واتجاهات المعلمين أثناء الخدمة.

٣-التدريب لريادة الكفاءة أو التدريب المتقدم. ويهدف لتحسين وتحديث المهارات للعاملين والمعلمين.

٤-إعادة التدريب تهدف لتزويد المعلمين بمهارات جديدة نتيجة التقدم وظهور طرق حديثة في التدريس.

ومن ناحية استخدام التكنولوجيا الحديثة في تدريب المعلمين نجد أن عملية إعداد المعلم يفتقر إلى المعارف والمهارات اللازمة لتدريس التكنولوجيا واستخدامها. واتجهت ولاية "فيرجينيا Virginia" بأمريكا إلى إنشاء بعض من مؤسسات التكنولوجيا Virginia Educational Technology Alliance. كما

تقوم ولايات كثيرة بإنشاء مؤسسات تقوم بتقديم برامج تدريبية للمعلمين على استخدام التكنولوجيا فى التدريب.

وتتبنى اليابان أسلوب التدريب داخل المدرسة *School Based Training* والتدريب المستمر للمعلم من خلال حياته الوظيفية مع توظيف التكنولوجيا الحديثة فى التدريب مثل أجهزة التليفزيون والكمبيوتر والفيديو كونفرانس والأقمار الصناعية، وكذلك توفير وحدات تدريب متنقلة لمختلف المناطق التعليمية.

كما أن كل معلم فى ألمانيا الديمقراطية مُطالب بتحسين مؤهلاته بصورة دائمة وتتراوح الفرصة المتاحة للتدريب بين نظام من المقررات يجرى مركزياً إلى تدريب يُجرى لمعلمى نفس المادة على مستوى المدرسة، وتقوم شبكة من مؤسسات التدريب المتقدمة بدور هام فى مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

ويتبين من ذلك أن وجود مراكز تدريب ذات إمكانات كبيرة تعتبر فى حد ذاتها مصدر معلومات وخبرات للمعلمين أثناء الخدمة، ويعكس ذلك إمكانية قيام المعلمين بالحصول على كل ما هو جديد فى المجالات المختلفة. ويعتبر هذا أسلوب من أساليب التنمية المهنية الذاتية للمعلمين أثناء الخدمة.

ولكى يكون التطوير فى مجال التدريب سليماً ويحقق أهدافه، فإنه من الضرورى أن تقوم المؤسسة التعليمية المنفذة والمشرفة على البرامج التدريبية التى يتم إعدادها لتطوير أداء وتنمية قدرات ومهارات المعلمين وتغيير اتجاهاتهم، كما إنه على هذه المؤسسات القيام بتقويم برامج التدريب من أجل التأكد والتحقق من نجاحها فى الوصول إلى أهدافها المرجوة، ومدى قدرتها على إحداث التغييرات المطلوبة. حيث إن نظم التدريب من المفترض أن تسير وفقاً لتطویر المنظومة التعليمية ككل.

كما تضطلع كليات تدريب المعلمين فى ألمانيا بمسئولية تدريب معلمى التعليم الابتدائى والثانوى المتوسط والثانوى العالى، ومعلمى التربية الخاصة. كما تُقدم دورات ومقررات دراسية للحصول على دبلوم علوم التربية. أما النوعيات الأخرى من المعلمين يتم تدريبهم فى الجامعات والجامعات الشاملة وفى كليات الفنون، ومنذ فترة السبعينيات أصبح معظم كليات تدريب المعلمين تابعة للجامعة بشكل مباشر.

كما تقوم معاهد التدريب بنشر قائمة بالبرامج التدريبية على فترات منتظمة لتعطي الفرصة للمعلمين ليختاروا منها ما يتناسب مع ميولهم، ويمكن أن يتم عقد برامج التدريب بنفس المدرسة فى الفترات المسائية. أما البرامج التى تحتاج إلى فترات زمنية أكبر فإنها تُعقد فى مؤسسات التدريب المركزية لقدرتها على توفير ظروف إقامة أفضل للمعلمين، ويُعفى المعلمون المشاركون فى برامج التدريب قدر الإمكان من التزاماتهم التدريسية أثناء فترة التدريب مع استمرارهم فى صرف مرتباتهم. مما يوضح أهمية نظم التدريب فى مختلف دول العالم، وضرورة أن تقوم به مؤسسات متخصصة فى نظم تدريب المعلمين.

سابعاً: بعض الاتجاهات العالمية فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

سوف يقوم الكاتب بتناول بعض الاتجاهات العالمية الحديثة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وقد تم اختيار الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة واليابان ضمن هذه الاتجاهات لأن هذه الدول تعتبر من الدول الرائدة والمتقدمة فى مجال التعليم والتدريب. كما أنها من ضمن الدول التى تسهم فى نظم تدريب المعلمين المصريين من خلال نظام البعثات التدريبية الخارجية. وتم اختيار الصين

وكوريا الجنوبية لأنهما من الدول التي تتبع سياسة الاهتمام بنظم تدريب المعلمين داخلياً وخارجياً مع مراعاة فلسفة النظام التعليمي السائد في تنفيذ نظام التدريب. ويهدف إلى توضيح أن تدريب المعلمين تحظى باهتمام الدول المختلفة.

١- الولايات المتحدة الأمريكية:

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من الدول المتقدمة والرائدة في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة وبخاصة نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، سواء معلميها أو معلمى الدول التي تحرص على تدريب معلميها في أمريكا، وذلك لما تتمتع به من إمكانات وتكنولوجيا حديثة، كما تتوافر فيها كل عناصر عملية التدريب من مصادر المعرفة والميزانيات المالية الكبيرة. كما تمتلك العديد من المؤسسات المتخصصة في نظم التدريب مثل مراكز التدريب والأكاديميات والمعاهد التي تحظى باهتمام أعلى مستوى في السلطة.

ويقوم النظام التدريبي في الولايات المتحدة الأمريكية على أسس ونظم متكاملة، حيث تتكامل فيه جميع المؤسسات لتحقيق أهداف محددة وتأكيداً على أهمية تدريب المعلمين، قام رئيس أمريكا في عام (١٩٨٩) برئاسة أول اجتماع قمة للتعليم *Education Summit* حضره جميع حكام الولايات، ومهد هذا الاجتماع لبدء مرحلة جديدة في إصلاح التعليم ووضع استراتيجية تطويره تحت اسم "أمريكا ٢٠٠٠" وحددت هذه الاستراتيجية مسارات متعددة للإصلاح التعليمي من بينها الاهتمام بتدريب المعلمين من خلال:

١- إنشاء أكاديميات لتدريب المعلمين، وتمويلها عن طريق الحكومة الفيدرالية للذهوض بمستوى التعليم خاصة معلمو المواد الأساسية: اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم.

٢- تحسين أجور المعلمين حسب المادة الدراسية ومدى قيامهم بتدريب المعلمين الجدد.

٣- جذب أفضل الكفاءات للعمل فى مهنة التدريس وتدريبهم باستمرار
ولذلك فقد ظهرت تلك الصيحة المشهورة التى أطلقت عام (١٩٨٣) على لسان اللجنة القومية للتعليم بأن أمريكا "أمة فى خطر *Nation at Risk*". والتى غيرت مجريات منظومة التعليم فيها. وانطلقت بعد تلك الصيحة جميع الولايات الأمريكية تدعمها الحكومة الفيدرالية فى إصلاح التعليم، وكان أحد أدوات الإنقاذ القومي هو الاهتمام بنظم تدريب المعلمين، وخاصة معلمو اللغة الإنجليزية. وبعد تولى "كلينتون" الرئاسة أخذ على عاتقه تحقيق الأهداف القومية للتعليم لتحقيق التقدم عن طريق الاستثمار فى التعليم والتدريب وكان من ضمن حملته الانتخابية مع نائيه "آل جور" آنذاك ورقة عمل تهتم بالتعليم والتدريب المستمر وشملت هذه الورقة تلك النقاط:

١. الاهتمام بالتعليم المستمر طوال العمل لجميع العاملين وخاصة المعلمين أثناء الخدمة.

٢. إعطاء الفرصة لكل معلم لتطوير وتنمية المهارات عن طريق تزويده بمهارات وتدريب جيد أثناء الخدمة وإعادة تدريب قدامى المعلمين الذين يحتاجون إلى التدريب من أجل تمكينهم من التنافس.

٣. توفير التدريب مدى الحياة وذلك بمطالبة كل رب عمل بأن ينفق ١.٥٪ من قائمة الأجور على التعليم والتدريب المستمر لجميع العاملين لديه.

من أبرز الولايات ولاية "كنتاكي" *Kentucky* التى أصدرت عام ١٩٩٠ قانون الإصلاح التعليمى المعروف باسم "كيرا" *Kentucky Education Reform Act*. وأعطى اهتماماً كبيراً لتدريب المعلمين وركز على الجمع فى التدريب بين

مديري المدارس والمعلمين فى ورش تدريب، وتم إنشاء مؤسسات متخصصة فى التدريب من أهمها أكاديمية جينز *Gheens Academy* عام ١٩٩١، وتعتبر مركزاً متطوراً لتدريب المعلمين فى أمريكا. وأصبحت هذه الإصلاحات تمثل احتياجات المعلمين وتحويل إلى أهداف تُشكل محتوى برامج التدريب.

وعلى مستوى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فإن أمريكا تهتم بتدريب أعداد كبيرة من المعلمين للقيام بتدريس اللغة الإنجليزية كلغة ثانية (*Teaching (TESL) English as a Second Language*) لعلاج مشكلة الأعداد الكبيرة من المهاجرين إلى أمريكا. كما تهتم الحكومة المركزية بتدريب المعلمين لتدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية (*Teaching English as a Foreign Language (TEFL)*) وذلك لتلبية احتياجات الدول الأخرى التى يزداد طلبها على هؤلاء المعلمين بصفة مستمرة.

ويحظى نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى الولايات المتحدة الأمريكية باهتمام كبير على المستويين القومى والمحلى لأن اللغة الإنجليزية هى اللغة الرسمية للتعليم فى جميع الولايات، وهناك اهتمام واسع بتدريب المعلمين على أحدث طرق تدريس اللغة الإنجليزية كلغة ثانية للمهاجرين، كما تحرص أمريكا بأن يكون لديها رصيد كبير من معلمى اللغة الإنجليزية. لهذا اهتمت أمريكا بمعلمى اللغة الإنجليزية على المستوى الداخلى والخارجى فى بعض الدول نظراً لأن اللغة سلاحهم فى الغزو الثقافى الخارجى لهذه الدول. كما أن اللغة الإنجليزية لغة عالمية واسعة الاستخدام والانتشار خاصة فى مجالات البحث العلمى والتكنولوجيا والكمبيوتر والإنترنت. كما تهتم الولايات المتحدة الأمريكية بوضع خطوط عريضة لضمان نجاح برامج تدريبهم من أهمها:

• كيفية تصميم البرنامج التدريبي وأهم الموضوعات التي يجب أن يتضمنها البرنامج.

• الأساليب التدريبية الواجب إتباعها في نظم تدريب معلمي اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

• المواد التدريبية السابق استخدامها بنجاح في برامج تدريبية مماثلة.

• كيفية ضمان استمرارية برامج تدريب المعلمين بتوفير كافة التسهيلات التي تسهل على المعلمين القيام بالأبحاث والمشاركة في تصميم المناهج الدراسية بعد التدريب.

• الأساليب التي يجب أن يقوم عليها كافة عناصر برامج التدريب من محتوى ومدربين.

ومن ناحية استخدام أساليب وأنواع برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة نحد أنه قد تبنت بعض الجامعات الأمريكية برامج تدريبية صُممت لمساعدة المعلمين على تطوير برامج تدريبهم من خلال عقد ورش عمل مختلفة، وذلك من خلال رياضات للفصول الدراسية، وتقييم عملهم بعد الانتهاء من التدريب، كما تتطلب الرياضات الفصلية القيام بعملية المتابعة بما يساهم في تغيير ممارسات وطرق التدريس المتبعة.

كما ظهرت في أمريكا بعض الأصوات التي تطالب بإطلاق برامج التدريب للحصول على الدرجات العلمية العليا، وقد تم وضع عدة أفكار من أهمها تشجيع الحاصلين على درجة الدكتوراه على المشاركة في برامج التدريب بالمدارس العامة. كما أن الإعداد الجيد للمعلم والدافعية هما مفتاحا الإصلاح التعليمي. ويعنى هذا تشجيع المعلمين على التعلم الذاتي والتنمية المهنية من خلال مواصلة الدراسات

العليا للحصول على درجتى الماجستير والدكتوراه، ويكون ذلك له مردود إيجابي على تنمية مهاراتهم، والأداء المهني.

وتهتم العديد من كليات التربية بالولايات المتحدة الأمريكية بتلك البرامج، فوضعت أكثر من (٢٠٠) كلية تربية برامج تتعدى برامج السنوات الأربع التى تُقدم للحصول على البكالوريوس. كما أن بعض هذه البرامج تكون عادة لمدة سنة أو سنتين لخريجى الكليات الجدد وبعضها يُقدم برامج تستغرق خمس سنوات متممة لإعداد المعلمين الذين يلتحقون ببرامج الإعداد. كما تُقدم برامج للمعلمين أثناء سنوات الدراسة الجامعية الأولى. وكثرة عدد الكليات التى تقدم برامج التدريب يؤكد أهمية نظم تدريب المعلمين.

وقامت ولاية فلوريدا بوضع سياسات لنظم تدريب المعلمين وتتضمن هذه السياسات: إن إعداد برامج التدريب يتم على أساس احتياجات كل فرد وأهداف مهنته، واستخدام البيانات التى تم جمعها لإعداد فرص التعليم الجيدة طوال فترة العمل المهنية. كما يتم تنظيم دورات تدريب خاصة على القيادة لمعلمى الصفوف الذين يبرزون كفاءة أثناء العمل. ويسعى ذلك لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة. كما أنه أمام تعاظم سلطات إدارات المدارس وحرصها فى توجيه الميزانية المخصصة لتدريب المعلمين، فإن عملية تدريبهم قد تحولت إلى سوق نشطة يتنافس فيها عدة مؤسسات بأسلوب اقتصاد السوق ومن أهم هذه المؤسسات: المدارس، الإدارات التعليمية، الجامعات، اتحادات وروابط المعلمين.

لقد أكدت البحوث والدراسات التى أجريت فى الولايات المتحدة الأمريكية على أن الدورات التدريبية كانت فعالة فى تغيير السلوك والاتجاهات لدى المعلمين المتدربين وفى تحسين أسلوب التعليم لديهم. مما يؤكد وجهة النظر الخاصة

بالاهتمام بنظم تدريب المعلمين لأن ذلك يساعد فى تعديل بعض الاتجاهات المهنية الإيجابية لدى المعلمين مما ينعكس على النظام التعليمى ككل. حيث تستخدم الولايات المتحدة عدة أساليب فى تشجيع نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتعتبر فى مقدمة الدول من حيث اهتمامها بتدريب المعلمين مما يعنى تضامن الجميع هناك فى تطوير التعليم والاهتمام به من جميع المؤسسات. كما تُقدم بعض الجامعات الأمريكية برامج تدريب ودورات دراسية عليا لإجازة الإداريين واعدادهم باستمرار، ويشترط أن تكون البرامج الجامعية معتمدة من الإدارة التعليمية بالولاية التابعة لها الجامعة. وتتضمن هذه البرامج إدارة الأفراد وإدارة الميزانية. كما نقدم الجامعات برامج تؤهل المتدربين إلى الحصول على شهادة الاعتماد ويمنح المتدرب بموجبها درجة جامعية.

وتقوم مراكز التدريب بأداء مهمتها بالتعاون مع الإدارات المحلية بتمويل من الحكومة الفيدرالية ويُنظر إليها على أنها مراكز تطوعية قائمة على التعاون بين الجامعات والإدارات التعليمية، وذلك بهدف تحقيق النمو المهنى للمعلمين. وتُمول هذه المدارس من الحكومة الفيدرالية وحكومات الولايات. كما تستخدم الورش التعليمية وتُعقد المؤتمرات للوقوف على المشكلات التربوية لتقديم الحلول العملية لها. ويعتبر ذلك تطبيق واقعى لنظم تدريب المعلمين، وما تحويه دورات التدريب من دروس حل المشكلات التربوية. كما نجد مراكز تدريب المعلمين فى أمريكا التأييد والدعم المادى من المؤسسات التعليمية المختلفة مثل الإدارات التعليمية وجامعات، والروابط المهنية ومنظمات المعلمين، حيث إنهم يرون أنها تتيح 'فرصة للعاملين بالمدارس ليشاركوا فى تحقيق النمو المهنى وتخدم المعلمين. كما تطالب هذه المؤسسات بزيادة تمويل هذه المراكز مالياً لزيادة دعمها ببرامج تدريب المعلمين.

ولذلك تتضح أهمية نظم تدريب المعلمين فى كثرة عدد المؤسسات المنوط بها تدريب المعلمين، حيث تتعدد مؤسسات التدريب وتتمثل فى الإدارات التعليمية بالولايات، وكليات التربية والجامعات، ومراكز تدريب المعلمين وأكاديميات التنمية المهنية والمجلس القومى للولايات والمؤسسات الصناعية والتجارية ومنظمات المعلمين مثل رابطة التعليم القومى والاتحاد الأمريكى للمعلمين ومن أهمها:

- مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

- أكاديميات الولايات للتنمية المهنية.

- المجلس القومى للولايات لتدريب المعلمين أثناء الخدمة.

حيث تتخذ أمريكا اتجاهاً قومياً أخيراً لتدريب المعلمين، يتمثل فى المجالس القومية للتعليم ولتحقيق النمو المهنى للمعلمين تم تأسيس المجلس القومى لتدريب المعلمين عام (١٩٧٦) ويسعى إلى تحسين جودة التعليم، كما يحاول هذا المجلس الاضطلاع بمهمة الدعم والتنسيق ثم تقويم برامج تدريب المعلمين على المستوى القومى. وتؤكد هذه المجالس على ضمان جودة نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة. كما أن هناك مؤسسات أخرى تقولى تقديم برامج التدريب مثل أكاديميات التنمية المهنية "*Academies for Professional Development*" وتتبع إدارات التعليم بالولايات، كما هو الحال فى ولاية نيوجيرسى وولاية إنديانا، وتوجه برامج هذه الأكاديميات إلى مديرى المدارس وتستخدم الورش التعليمية والمناقشات والمؤتمرات كأساليب تدريب فعالة.

ومن الملاحظ أن عملية تدريب المعلمين من أبرز الموضوعات التى يهتم بها رجال التعليم حيث تلعب التكنولوجيا دوراً فى نظم تدريبهم فى كل أنحاء العالم وفى "أمريكا نجد اهتماماً بتلك التكنولوجيا وإدخالها ضمن برامج تدريب المعلمين

أثناء الخدمة. فقد اتحيت ولاية فيرجينيا إلى إنشاء مؤسسة تكنولوجيا التعليم *Virginia Education Technology Alliance* لتهتم بتنفيذ برامج تساعد المعلمين على استخدام التكنولوجيا، وتقوم ولايات كثيرة بإنشاء مؤسسات تُقدم برامج لتدريبهم على استخدام التكنولوجيا في التدريس.

ومما سبق يتضح أن تدريب المعلمين لها أهمية كبرى على جميع المستويات المركزية والإقليمية. كما تظهر أهمية تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى استخدام أساليب وتقنيات حديثة وطرق حديثة فى تدريبهم. كما يتبين أن أمريكا فى مقدمة الدول الرائدة فى هذا المجال مما جعلها مقصداً لمعظم الدول التى تسعى إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين وللاستفادة من خبراتها فى تدريب المعلمين. ومصر من بين هذه الدول التى تهتم بإرسال معلمى اللغة الإنجليزية من خلال نظام الدورات الخارجية للحصول على هذه الخبرات.

٢- المملكة المتحدة:

تعتبر المملكة المتحدة من الدول المتقدمة فى نظم تدريب المعلمين، ولها خبرات أكثر من غيرها على المستوى العالمى فى تدريب المعلمين البريطانيين ومعلمى بعض دول العالم، حيث إنها مقصداً تعليمياً وتدريبياً للعديد من الدول لأنها تملك إمكانات الريادة فى مجال تدريب المعلمين. ويتميز نظام التدريب بوضع خاص يتضح من الاهتمام بتدريب المعلمين من أعلى المستويات الرسمية. وتهتم الحكومة البريطانية بعملية التنمية المهنية للمعلمين. ويحظى تدريب المعلمين بمكانة عالية على المستويات المركزية والمحلية.

يُمثل التعليم أحد الاهتمامات الرئيسية للحكومة البريطانية. كما يحظى تدريب المعلمين بدرجة مماثلة من الاهتمام على اعتبار أن التدريب نظام فرعى للنظام التعليمى ككل. كما أصبحت مسؤوليات التعليم وتدريب المعلمين من

اختصاص سلطات التعليم المحلية. وأصبح الجميع يعتبرون التعليم خدمة قومية يتم تنفيذها محلياً، أى لتلبية الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين لخدمة المجتمع ككل.

وبصدور قانون (١٩٨١) تم مراجعة نظام التعليم البريطاني بهدف النهوض به مما أدى لوجود حاجة ملحة للتوسع والتطوير فى مجال نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة بصدور قانون إصلاح التعليم (١٩٨٨) ونص هذا القانون على ضرورة حضور كل معلم للتدريب بمعدل خمسة أيام على الأقل فى العام الدراسى ويصل العمل لمدة (١٩٠) يوماً دراسياً فى العام. وبذلك أصبح التدريب سنوياً وإجبارياً.

كما تتنوع أهداف التدريب فى المملكة المتحدة ما بين أهداف قومية وأهداف محلية، كما تتضمن أهداف مهنية ذات صلة بالمعلم، وأخرى أكاديمية ذات صلة بالناهج "حيث تتلخص أهداف التدريب أثناء الخدمة بالمملكة المتحدة فى المعاونة والمساعدة فى تطوير المناهج على المستوى القومى والمحلى وتعزيز النمو المهنى للمعلمين وتحسين العملية التعليمية وإدخال التكنولوجيا الحديثة فى التعليم. مما يعنى أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة ومواكبة الجديد فى نظم تدريب المعلمين كنظام فرعى.

من الملاحظ أن هناك دوراً كبيراً للتكنولوجيا الحديثة فى مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى المملكة المتحدة ويتضح ذلك فى إسهام التكنولوجيا الحديثة مثل الإنترنت فى توصيل المقررات الدراسية فى مختلف الموضوعات. ويتم تدريب المعلمين والمشرفين من خلال حضور يوم تدريبى بالجامعة، وتزويد المعلمين بمصادر التعليم المتنوعة التى يمكن أن تتضمن كتباً وأبحاثاً فى موضوع التدريب.

ولهذا تعتبر مراكز تدريب المعلمين أحد الأساليب الحديثة والتي تهدف لتحقيق التنمية المستمرة للمعلمين، ولذلك هناك اتجاه يسمى مراكز المعلمين *Teachers Centres* عبارة عن مركز يغذى المعلمين بالمعلومات الجديدة حول المناهج وأساليب التدريس الحديثة ووسائل التقويم، وأجمع المتخصصون على أن هذا المركز يمثل انطلاقة في مجال تدريب المعلمين، حيث بدأت هذه الفكرة في المملكة المتحدة ثم انتشرت في أمريكا ومعظم دول العالم، ويفيد هذا في إحداث التحديد التربوي والنمو المهني للمعلمين. مما يؤكد أن القيام بتدريب المعلمين وفقاً لنظم محددة يساعد على تحقيق الأهداف الموضوعة بصورة جيدة.

مال على ذلك أن السلطات المحلية للتعليم تبتدئ بنظم تدريب المعلمين فإنها قامت بإعداد مراكز تدريب المعلمين والتي تُعقد فيها برامج التدريب، وتم إدخال نظام الإدارة المحلية للمدارس، والذي أعطى لكل مدرسة مبراببتها الخاصة بها وأعطاهما الحرية الكاملة للتصرف في مبراببتها. وأصبح من سلطات مديري المدارس تقدير الميزانية المستقبلية للتدريب.

كما أنهم يقررون مدى جدوى أى نوع من أنواع التدريب لأنهم يدفعون مباشرة من ميزانية المدرسة تكاليف تدريب كل معلم بمدرستهم. وبالتالي يتم تحديد احتياحات المعلمين، وتصميم برامج التدريب المناسبة لهم على مستوى المدارس.

وتساهم مختلف المؤسسات في المملكة المتحدة في تدريب المعلمين، على اعتبار أن هذه المؤسسات عنصر أساسى من عناصر النظام التدريبي. ويمكن القول أيضاً بأن المسؤولية لا تقع على وزارة التعليم وحدها، بل يشترك معها المؤسسات المعنية بنظم التدريب "حيث تسهم الجامعات وكلليات المعلمين والسلطات التعليمية المحلية ومنظمات المعلمين في نظم تدريب المعلمين. كما أنها مسؤولة المعلم نفسه

وذلك على أساس المسؤولية المهنية ويلتزم بها بمقتضى انتمائه إلى المهنة لتحسين مستوى الأداء.

وتتعدد المؤسسات المسؤولة عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة لتشمل مراكز تدريب المعلمين والجامعات وكليات التربية، وتتضح أهمية التدريب في أن مراكز إعداد المعلمين قد قامت بدور هام للارتقاء بالتدريس كمهنة ذات كيان مستقل وأصبحت الأماكن الأساسية لتقديم برامج تدريب المعلمين. حيث تقوم نظم التدريب على أساس المشاركة الإيجابية من بعض مؤسسات المجتمع. كما قامت كافة مؤسسات التعليم العالي التي توفر برامج إعداد المعلمين بتأسيس شركات مع المدارس المحلية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، مع التأكيد على أن هذه المدارس تشترك في عملية التقويم النهائي للمتدربين لتحديد مدى تحقيقهم للمستوى المطلوب كمعلمين على درجة عالية من الجودة.

مما يعنى أهمية قياس مدى تحقيق الأهداف الموضوعية في صورة مخرجات نظام التدريب. وأن نظم تدريب المعلمين مسؤولة جماعية، ويمكن أن تتم عن طريق المشاركة المجتمعية. ويعتبر هذا فرصة لتفعيل دور المجتمع، وتدعيم كافة الجهود لتحقيق أعلى مستوى من جودة نظم تدريب المعلمين. كما تذهب بعض الاتجاهات الحديثة في نظم تدريب المعلمين بالمملكة المتحدة إلى عدم الاكتفاء بأن يكون تدريب المعلمين مقتصرًا على مؤسسات التعليم العالي، وإنما أن يكون شراكة بين مؤسسات التعليم ووزارة التعليم العالي.

وللجامعات دور بارز وواضح في التدريب وهناك نشاطاً ملحوظاً للجامعات في تدريب المعلمين، حيث تنظم هذه الجامعات العديد من برامج التدريب في مختلف مجالات التربية مثل طرق التدريس والإدارة المدرسية. ويقوم المجلس

الرياضي للتعليم بدور كبير في الإعلان عن هذه البرامج وتقديم المنح للمعلمين فيما وراء البحار مثل برنامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية في جامعة كاتنبري مما يوضح دور المملكة المتحدة في برامج تدريب المعلمين في طرق تدريس اللغة الإنجليزية على المستوى الدولي.

كما يتضح العمل المتميز التي تقوم به الجامعات والكليات والمعاهد في مجال تدريب المعلمين عن طريق إعطاء المعلمين الفرصة الجيدة للتنمية الأكاديمية والمهنية عن طريق مواصلة الدراسات العليا التي تتيح لهم الحصول على الدبلوم الخاص والدكتوراه في التربية بفروعها المختلفة أو المواد الأكاديمية في كافة التخصصات مثل اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم.

مثال آخر ينظم معهد اللغات التابع لجامعة لانكستر بإنجلترا عدة برامج في اللغة الإنجليزية مثل برامج اللغة الإنجليزية لأغراض خاصة، نظراً لوجود أخصائين في الاختبارات وبرامج المدربين والموجهين. مما يعني أن تدريب معلمى اللغة الإنجليزية له مكانة خاصة في بريطانيا ويحظى بمكانة في برامج الجامعات. وتهتم معاهد اللغات بتدريب المعلمين، مما يسهم في تطوير تدريس اللغة الإنجليزية وتنمية مهاراتهم

وحديثاً بالذكر أن الكاتب قد ساعد وعاش بنفسه هذه الحرية في تحديد برامج التدريب وبعيئته حسب احتياجات كل مدرسة. حيث يقوم مديرو المدارس في المملكة المتحدة باستلام المبرايبة المخصصة لكل مدرسة في بداية كل عام دراسي ويصرف منها على الأنشطة المختلفة مثل صرف مرتبات المعلمين والعاملين، والإنفاق على برامج ونظم تدريب المعلمين، ويمكن أن يطلب دعم إضافي إذا اقتضت الحاجة إلى ذلك وغالباً ما يتم تلبية طلبه، لأن الهدف هو رفع كفاءة المعلم المهنية والأكاديمية بأية وسيلة متاحة.

ويحقق هذا جودة برامج التدريب لأنه يتم تنفيذها على أساس واقعي في إطار نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وفي ضوء الاحتياحات التدريبية الفعلية للمعلمين مما يعنى قيام النظام التدريبي على أسس واضحة وفلسفة وأهداف وأساليب من أجل تحقيق المخرجات التي تتمثل في تحقيق أهداف برامج التدريب، والتي تنبع من أهداف النظام التعليمي ككل.

٣- اليابان :

تعتبر اليابان من الدول المتقدمة عالمياً في نظم التعليم والتدريب. كما أنها إحدى الدول التي تملك إمكانات مادية وتكنولوجية تؤهلها لتكون في مقدمة الدول الرائدة في مجال التعليم، وهذا ما أتاح لها إمكانات كثيرة نساعدتها في تقديم خدمات متميزة للمعلمين أثناء الخدمة أهلها لأن تكون من الدول الكبرى في مجال نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة. كما أنها تشارك في تدريب المعلمين المصريين في صورة بعثات خارجية لمدة طويلة وبصفة خاصة لمعلمي العلوم عن طريق منج سنوية تقدمها الحكومة اليابانية.

كما يعتبر تدريب المعلمين أثناء الخدمة في اليابان سمة أساسية للتطوير المهني للمعلم، والتدريب أثناء العمل عنصر هام في تكوين المعلم وتطويره، ويتابع المعلمون تدريبهم وأبحاثهم من أجل تحسين جودة التعليم وذلك من خلال التدريب الفردي والتدريب داخل المدرسة، أو من خلال مؤسسات مختلفة مثل مراكز التدريب التابعة للوزارة، أو المجلس التعليمي المحلي أو المؤسسات العامة والجامعة، كما تعقد نقابات وروابط المعلمين برامج تدريبية وبدوات علمية ومحاضرات وأنشطة بحثية للمعلمين الأعضاء فيها.

وتأكيداً على أهمية التدريب، فإن وزارة التربية والتعليم قررت صرف حوافز للمعلمين المشاركين فى برامج التدريب حيث إن المشاركة فى برامج تدريب المعلمين لا يؤدي فقط إلى رفع مستوى كفاءة المعلم بل يترتب عليها ترقيته وزيادة راتبه. إذ يرقى المعلمون عن طريق الالتحاق ببرامج التدريب أو برامج المراسلة. حيث إن الحوافز المادية من أفضل أساليب تشجيع المعلمين للمشاركة فى برامج التدريب.

كما أن هناك ثلاثة عناصر حاسمة تضمن جودة التعليم فى اليابان هى المنهج التعليمى والمعلم والإدارة المدرسية ومن بين هذه العوامل يأتى نظام تدريب المعلمين وخاصة البرامج التدريبية التى تُنفذ بعد تعيين المعلم، حيث ينبغى على جميع المعلمين الجدد فى المدارس المحلية العامة والقومية أن ينتظموا فى برنامج تدريبي يستغرق عاماً كاملاً تحت إشراف المعلمين الأوائل فى المدارس نفسها التى يعمل بها المعلم. وذلك باعتبار أن المنهج والمعلم والإدارة المدرسية عناصر متكاملة مترابطة فى منظومة التعليم. والتدريب كنظام فرعى يقوم بتدريب المعلم على المناهج الجديدة والمتطورة ومهارات الإدارة المدرسية.

يتميز نظام التدريب فى اليابان بأنه يستهدف التنمية المستمرة كسمة أساسية فى التطوير المهني للمعلمين من أجل تحسين جودة التعليم، ويتم تنفيذ برامج تدريبهم بعدة طرق:

- ١- الدراسة والتدريب الفردي.
- ٢- الدراسة والتدريب فى المدرسة.
- ٣- الدراسة والتدريب من خلال مؤسسات مختلفة، كما يتم تنفيذ التدريب فى مراكز التعليم التابعة لوزارة التربية والتعليم والمجلس التعليمى والمؤسسات العامة أو فى الجامعات.

وللتأكيد على أهمية تدريب المعلمين أكد القانون الخاص بالشخصية التعليمية في اليابان على ضرورة تدريب المعلمين، وعلى تطوير برامج تدريبهم حيث تُقدم وزارة التعليم برامج سنوية لمعلمي المدارس القومية والمحلية والعامية وبدأت في إرسال المعلمين للتدريب في الخارج منذ عام (١٩٥٩) ولقد بلغ عدد الذين تم اختيارهم للسفر إلى الخارج (٥٠٠) معلم ياباني في عام (١٩٩٢). مما يعنى أن نظام البعثات من أقدم أساليب تدريب المعلمين في معظم دول العالم. كما تقوم اليابان بإرسال الألوف من أبنائها لجميع أنحاء العالم ليتعلموا الجديد، وقد أولت التدريب الأهمية التي أولتها للإعداد.

ولهذا فإن الحكومة اليابانية في الثمانينيات عام (١٩٨٧) اهتمت بتقرير رفعته المؤسسة القومية للتدريب إلى وزير التربية والتعليم يوصى بتقديم برامج لتدريب المعلمين المتدثين، وأن يستمر التدريب لمدة عام، ثم أعقبت الحكومة ذلك الإجراء بتشريع قانوني لمعلمي المدارس الابتدائية والثانوية يلزم المتدثين منهم بالحصول على تدريب لمدة عام. وفي عام (١٩٩٢) أصبح التدريب الإجباري لمدة عام ساريًا على كل المعلمين المتدثين في المدارس الحكومية. ويعتبر هذا شيئاً معبداً للمعلم لأنه قد يكون حديث التعيين ولديه الرغبة في اكتساب المعارف والمهارات والخبرات التي تساعد في أداء عمله.

وبالنسبة للمعلمين القدامى فإن تدريبهم يحظى باهتمام كبير على أعلى المستويات وقد تم الاهتمام بالمعلمين القدامى حيث يتم إجراء التدريب من خلال أشكال متعددة على المستويات القومية أو المستوى المحلي أو المدارس حيث تعقد الحكومة القومية ورش عمل مركزية للتدريب أثناء الخدمة لمديري المدارس والوكلاء والمعلمين ذوي الخبرة المتخصصين في مختلف المواد الدراسية. وبالتالي تساعد

المعلمين القدامى فى اكتساب المزيد من المعارف والخبرات المستمرة لمواكبة التطورات التربوية الحديثة.

كما يتم اعتبار مرحلة الإعداد للمعلمين مرحلة منكورة من مراحل التدريب حيث يتدرب معظم معلمى المرحلة الابتدائية فى الجامعات القومية من خلال مقررات دراسية تستمر لمدة أربع سنوات. كما يتدرب معلمو المرحلة الإعدادية والثانوية بصفة أساسية فى الجامعات الحكومية والخاصة. ولكى يصبح الشخص معلماً فإنه يجب عليه الحصول على شهادة تدريب تمنحها له مجالس إدارات التعليم تحت شروط معينة. ويتضح من هذا أنه هناك حاجة إلى أن يحصل المعلمون على تدريب مستمر قد يصل إلى عدة سنوات طوال فترة عمله وهو ما يتوافق مع استمرارية تدريب المعلمين أثناء الخدمة. ويتم منح المعلم رخصة محددة لممارسة عمله فى المدارس المختلفة.

لهذا تقوم فلسفة التدريب على أساس ثابت تم وضعه عام (١٩٨٢) من حيث تحديد مهام ثابتة لوزارة التربية والعلوم والثقافة فى اليابان:

- أ- تنظيم وتحسين برامج التدريب أثناء الخدمة.
- ب- تحسين برامج التدريب أثناء الخدمة وأداءها فى المدرسة.
- ج- إعداد برامج تدريب خاصة بالمعلمين الجدد.
- د- إعداد برامج تدريب خاصة بالمعلمين نوى الخبرة.
- هـ- إعداد برامج تدريب خاصة بمديرى المدارس ومعاونيهم.
- و- تزويد برامج التدريب أثناء الخدمة بالذين يأخذون على عاتقهم مسئولية التدريب.

ويتم تنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى صور مختلفة وأساليب متنوعة منها:

١. التدريب داخل المدارس، وتدريب تقوم به مراكز التدريب المحلية.

٢. تدريب غير رسمي يقوم به المعلمون أنفسهم فى شكل جماعات دراسية.
 ٣. تدريب للنظار والوكلاء ومستشارى المواد الدراسية على المستوى المركزى.
 ٤. تدريب وأنشطة بحثية تقوم بها نقابات وروابط المعلمين.
 ٥. تدريب لمدة عامين لبعض الفئات من المعلمين، يتم سنوياً فى ثلاث مراكز لتقديم دراسات عليا للمدرسين الممتازين الذين يتم اختيارهم على مستوى الدولة، وتسمى هذه المراكز- جامعات تربوية.
 ٦. تدريب المعلمين الجدد لمدة (٢٠) يوماً فى السنة الأولى من تعيينهم، ثم يتم تقديم دورات تدريبية لهؤلاء المعلمين، كما يتم إتمام التدريب فى المدارس على أيدي بعض الخبراء والموجهين. ويقوم المعلمون المتدربون أثناء التدريب بالقيام بالتدريس أمام زملائهم وبحضور الخبير والمدرّب.
- ويمكن تصنيف نظم التدريب المعلمين أثناء الخدمة فى هذه الصورة:
- أ- تدريب يُنجز داخل المدرسة، وفى أثناء ساعات العمل وتحت إشراف هيئة التدريب.
 - ب- تدريب يتفرغ المعلم كلياً لتنفيذه ويعفى من أداء الواجبات المكلف بالقيام بها.
 - ج- تدريب ينجز خارج ساعات العمل. وتدريب طويل المدى يُجرى فى الإجازة الصيفية.

كما تستخدم اليابان أسلوب التعليم بالمراسلة، ويشهد هذا النمط تطور فى أنواع برامج التدريب، وعلى سبيل المثال تقدم جامعة هيروشيما العديد من برامج التدريب المرتبطة بالفواحى المهنية، مثل البرامج الخاصة مهنة التعليم، وفقاً لمتطلبات المجتمع. كما توفر مؤسسات تدريب المعلمين برامج المراسلة. حيث تشترك فى نظم تدريب المعلمين عدة مؤسسات تجمعها أهداف واحدة من أبرزها

تقديم أفضل تدريب للمعلمين ورفع مستواهم الأكاديمي حيث يعتبر تدريب المعلم مسؤولية مشتركة بين الأجهزة التعليمية والمدارس ومعاهد تدريب المعلمين بمختلف أنواعها، حيث تقوم الأجهزة التعليمية بصياغة السياسات والدعم المالي وإعداد برامج التدريب. ولهذا ينبغي أن تتعاون هذه المؤسسات مع أجهزة البحث التربوي في أنشطة التدريب المختلفة. وذلك لأن نظم التدريب الحديثة تقوم بها مؤسسات متخصصة للارتقاء بالعملية التعليمية.

٤ - الصين:

يحظى تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الصين باهتمام المستويات المركزية والسلطات المحلية على نفس الدرجة، حيث تتميز الصين بالزيادة السكانية وبالتالي بعدد ضخم من الطلاب والمعلمين، ويعنى هذا ضرورة رفع كفاءة المعلمين أثناء الخدمة بتقديم دورات تدريبية لهم ورفع مستواهم الأكاديمي والمهني. حيث تقوم السلطات في الصين بإعداد تدريبات خاصة لرفع كفاءة عدد كبير من معلمى مرحلة التعليم الإلزامي وذلك لتمكينهم من مواولة العمل. كما تهتم الصين بالتدريب المستمر لمعلمى المدارس المتوسطة والابتدائية إلى جانب اهتمامها بمراكز تدريب المعلمين في الأقاليم والمدن الصينية المختلفة.

وأشارت بعض الدراسات إلى أن الصين تعاني نقصاً فى أعداد المعلمين المؤهلين وانخفاضاً فى مستواهم، حيث يتخرج بعض معلمى المدارس الابتدائية من المدارس العادية، والبعض الأخر لا يتخرج من أية مدارس، ولكن استمرار التدريب يعوض هذا النقص فى التأهيل، ويتم اختبار المعلمين بعناية، ثم يتم تدريبهم أثناء الخدمة بصفة مستمرة من خلال برامج تدريبية متنوعة.

كما قامت اللجنة الوطنية للتربية فى الصين بوضع عدة معايير فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة من أهمها:

- إرسال بعض العاملين فى الدوائر الحكومية الى الأقاليم والمناطق لتدريب معلمى المدارس المتوسطة والابتدائية تطوعاً قبل أن يبدأ العام الدراسى بالمدارس. وبعد انتهاء فترة التدريب يتم تعيين معظمهم فى مدارس التدريب والمدارس المهنية والفنية الموجودة فى حوالى ٢٢ إقليمياً لمدة عام واحد.

- كما أن عملية إرسال الكفاءات التربوية إلى الأقاليم بغرض تنفيذ البرامج التدريبية لها تأثير كبير على تقوية العلاقات بين الكفاءات الرسمية فى دوائر الدولة والمجتمع فى هذه الأقاليم. كما أن لها تأثيراً كبيراً على عملية تدريب كفاءات جديدة وتحسين قدراتها وإمكانياتها.

وتستخدم الصين أساليب عديدة فى نظم تدريب المعلمين منها ما تم تنفيذه اعتباراً منذ عام (١٩٨٦) حيث يتم توجيه البعث المباشرة من الأقاليم الصناعية عن طريق الجامعة التليفزيونية، حيث تُقدم المواد الدراسية عبر التليفزيون التعليمى للاستفادة من إمكانات الأقاليم الصناعية. وتم فتح قناة تليفزيونية لبث برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة. كما قررت الصين أن يتم التدريب عبر القمر الصناعى لمدارس إعداد المعلمين، وقامت بتوفير برامج تدريب لمعلمى المدارس المتوسطة عن اللغة الصينية واللغة الإنجليزية.

وجدير بالذكر أنه يتم تنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة تحت إشراف مباشر من السلطات التعليمية بالصين حيث يتم التدريب تحت إشراف وزارة التعليم المسئولة عن نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة مع معاونة دوائر التربية لدى الحكومة الإقليمية، والمعهد القومى لوسائل الإيضاح بالصين.

وتقوم برامج ونظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الصين على إعطاء المعلمين مقررات مختصرة لرفع المستوى الأكاديمى لهم. كما أن بعض هذه البرامج تديرها كليات ومراكز تدريب المعلمين، والبعض الآخر يُقدم عن طريق المدارس الثانوية

والمعاهد العليا. وهناك برامج التعليم العالي الإضافى الذى يرفع المستوى الأكاديمى والعلمى للمعلمين، إلى جانب تقديم برامج مدرسية لهم لمدة ٤ ساعات أسبوعياً.

كما توجد العديد من مؤسسات التدريب التى تقدم خدماتها فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، حيث أولت الصين اهتماماً كبيراً بنظم تدريبهم ويتم تقديمها بواسطة كليات الإعداد بمشاركة مؤسسات أخرى مثل:

١- مؤسسات تدريب المعلمين على مستوى التعليم الابتدائى والثانوى من ٢ شهور إلى سنتين.

٢- المؤسسات والمعاهد التربوية فى المقاطعات والمديريات التى تُقدم مقررات تجديدية قصيرة.

٣- جامعة التليفزيون على المستوى القومى والمحلى.

٤- مقررات جامعات المراسلة من خلال كليات المعلمين ومعاهد التربية.

٥- برامج التعليم الذاتى من خلال الرابطة القومية للامتحانات للتعليم الذاتى للدارسين والمتدربين.

٦- المؤسسات الخاصة التى تساهم فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

٧- قناة تليفزيونية تبث إرسالها من الساعة ٦ صباحاً حتى الساعة ٣ مساءً يومياً، وتبث برامج تدريب المعلمين. كما اتبعت الصين نظام التدريب بالمراسلة والبرامج المسائية والتعليم الذاتى.

كما تنهض بمهام التدريب اللجنة القومية للتعليم، والتى تُعد مسؤولة عن السياسات العليا لتدريب المعلمين بمؤسسات التعليم العالى فى الجامعات الرسمية وغير الرسمية بجانب تدريب المعلمين قبل وأثناء الخدمة فى مؤسسات التعليم العالى التى تقع فى مناطقهم، وهذه المؤسسات متصلة بالحكومة المركزية.

ويتضح من هذا أن الصين تقوم بإرسال بعض المعلمين للتدريب بالخارج من خلال نظام البعثات الخارجية لمزيد من الدراسات والاحتكاك بالخبرات الأجنبية. كما يتم وضع الخطط لنظم تدريب المعلمين بوضع نظم متنوعة لتدريبهم. وهذا يؤكد مدى الحرص على تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وضرورة أن تقوم على فلسفة النظام التعليمي في المجتمع الصيني من خلال تقديم النظام التدريسي المناسب لهم

٥- كوريا الجنوبية:

تحظى عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة باهتمام كبير في كوريا الجنوبية حيث إن نظم تدريب المعلمين تأخذ أشكالاً عديدة، حيث تجرى تدريبات المعلمين بالداخل عن طريق الكليات العليا للمعلمين والجامعات الإقليمية، ويكون في صورة تدريب طويل المدى أو قصير المدى، كما يتم منح تدريب عام لكل المدرسين في مؤسسات التدريب لكل مستوى يُنفذ بواسطة السلطات المحلية. وبالنسبة إلى برامج التدريب التي تبني على فلسفة التربية والتي تُقدم للمعلمين فإما تجرى بواسطة:

أ- المركز القومي للبحوث التربوية والتدريب.

ب- إرسال بعثات التدريب إلى الخارج.

كما يعتبر رفع مستوى المعلم وتدريبه مدحلاً أساسياً في منظومة العملية التعليمية في كوريا الجنوبية لأنه يعنى زيادة كفاءة أداء المعلم، كما يعالج أوجه القصور التي تحدث في برامج الإعداد للمعلم قبل الخدمة في مؤسسات إعداد المعلمين. كما أن برامج تدريب المعلمين تهدف إلى زيادة كفاءة ومهارة المعلمين وأيضاً تنمية الإحساس بالالتزام بمهنة التعليم التي تقوم على التكيف مع الأفكار

التربوية، ولأهمية برامج تدريب المعلمين فإنها تتنوع وتتعدد لتقديم خدمة جيدة للمعلمين أثناء الخدمة في كوريا الجنوبية.

وتُعد كوريا الجنوبية من الدول التي تهتم بنظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتحديث أساليب التدريب، ومن الأمثلة التي تؤيد ذلك قيامها بتدريب معلمى التربية السكانية أثناء الخدمة بأعداد كبيرة، وذلك باستخدام أساليب المناقشة ولعب الأدوار وحل المشكلات وغيرها من الأساليب الحديثة. كما تتنوع برامج تدريب المعلمين، ومن البرامج التي يتم تقديمها ما يُطلق عليها برامج للتكيف مع الوظيفة الجديدة ويتم تنفيذ هذه البرامج تحت إشراف هيئة التربية والمركز القومى للبحوث التربوية والتدريب، حيث تُقدم مجموعة من البرامج تهدف إلى تحسين الإدارة المدرسية. كما يتم إيفاد بعثات من المعلمين إلى خارج البلاد للتدريب فى الدول المتقدمة ليصبحوا أكثر معرفة بنظم التعليم. وتقوم كوريا الجنوبية بتشجيع البعثات الخارجية للمعلمين للمساهمة فى تحقيق التنمية المهنية من خلال نظام التدريب بالخارج كفلسفة النظام التعليمى، وكنظام تدريبى جيد.

ومن ناحية مؤسسات تنفيذ برامج التدريب فإن وزارة التربية والتعليم أقامت معاهد التدريب لتحسين برامج تدريب المعلمين وتقوم هذه المعاهد بعمليات الاتصال بالكليات القومية للتربية وكليات المعلمين العليا، كما تُقدم برامج صيفية وشتوية تصمم لإعداد المعلمين وتأهيلهم للحصول على مؤهلات أعلى. وتُشرف كليات التربية بالجامعات القومية على معاهد التدريب. وتشجع كوريا المعلمين للحصول على مؤهلات عليا ودرجات علمية.

كما أن الهيئات الإقليمية للتربية ومديريات التربية بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم فى كوريا الجنوبية تنظم نوعين من البرامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأحد هذه البرامج يمنع شهادات أعلى. والبرنامج الثانى يهدف إلى تحسين أداء

المعلمين أثناء الخدمة. مما يعنى أن تدريب المعلمين تحتل مكانة متميزة هي. اهتمامات السلطات وعلى جميع المستويات المركزية والمحلية فى كوريا الجنوبية.

وهناك العديد من المؤسسات التى تشارك فى تدريب المعلمين من أهمها المركز القومى للبحوث التربوية والتدريب، مؤسسات تدريب المعلمين بالمديريات معاهد أولية لتدريب المعلمين، معاهد تدريب الإداريين، معاهد شاملة لتدريب المعلمين، هيئة التربية، التدريب خارج البلاد. ويتضح هذا فى اهتمام كوريا الجنوبية بنظم تدريب المعلمين وكثرة مؤسسات التدريب القائمة بتنفيذ برامج ونظم تدريب المعلمين. من بين المؤسسات التى تساهم فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة الاتحاد الفيدرالى للمعلمين فى كوريا *Koreu Federation of Teachers* ويعمل على تحسين ورفع مستوى أداء المعلمين. مما يعنى أهمية ودور هذه المؤسسات فى تدريب المعلمين. ويتبين من هذا أهمية تدريبهم فى كوريا الجنوبية وحرص مؤسسات التعليم المختلفة على إرسال المعلمين فى بعثات تدريبية خارجية إلى الدول المتقدمة من أجل دعم العملية التعليمية وتحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

من خلال ما سبق قام الكاتب بالإشارة إلى بعض الاتجاهات الحديثة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الأدبيات التربوية المعاصرة، من خلال العناصر الأساسية التى تمثل مُدخلات النظام التدريبي وعملياته مثل: فلسفة وأهداف التدريب وأهميته وتعتبر من مُدخلات النظام التدريبي. ثم تناول تخطيط وتنفيذ ومتابعة برامج التدريب، ثم عرض أهم أساليب التدريب المختلفة التى يتم تطبيقها واستخدامها فى برامج تدريب المعلمين والمؤسسات المتخصصة القائمة على تنفيذ نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

◦ تعميق:

من خلال ما سبق تناول الكاتب بعض الاتجاهات العالمية فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة يتضح أن جميع النماذج السابقة تتفق على أهمية نظم تدريب المعلمين، وأن برامج التدريب لها أهداف محددة وفلسفة تقتضيتها، وأساليبها المتنوعة فى إطار منظومة التعليم. وقد تبين من عرض هذه الاتجاهات مدى حرص الدول المتقدمة على تنوع نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وهو ما يطلق عليه الآن "التنمية المستدامة" أو "التنمية المهنية" للمعلمين، وتتفق هذه الاتجاهات التربوية المعاصرة فى المبادئ التالية:

١. أن تتم نظم تدريب المعلمين كنظام فرعى فى ضوء فلسفة وفى إطار منظومة التعليم.

٢. أن يقوم نظام تدريب المعلمين على أساس النظام التدريبى الفرعى الذى يمثل النظام التعليمى ككل، والذى يمثل بدوره المجتمع المحيط. ولا بد أن يكون هذا النظام قائماً على مكونات وعناصر أساسية تشمل المدخلات والعمليات والمخرجات والنواتج.

٣. أن تشمل المدخلات:- فلسفة وأهداف وأهمية برامج التدريب أثناء الخدمة كما تشمل الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين من المعلمين.

٤. أن تشمل العمليات:- أساليب التدريب ووسائل ووسائط التدريب ومعالجة المدخلات وفق الأسلوب العلمى حتى تتحول إلى مخرجات ونواتج قابلة للقياس.

٥. أن تشمل المخرجات: المعلومات والمهارات والاتجاهات التى اكتسبها المتدربون بعد حضور التدريب، وتُمثل السلوك المتوقع والاحتياجات الفعلية للمعلمين. ويشترط أن تكون هذه المخرجات متفقة مع أهداف التدريب التى تم تحديدها مسبقاً وليس مجرد تحقيق أهداف من برنامج التدريب.

٦. تبين أنه تقوم بعمليات تدريب المعلمين مؤسسات متخصصة حكومية أو خاصة، أكاديمية أو بحثية تتولى نظم تدريب المعلمين فى معظم الدول. وتشمل هذه المؤسسات مراكز التدريب الرئيسية. والبرامج التى تقدمها الجامعات والأكاديميات والمعاهد المتخصصة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
٧. تتفق معظم النماذج على مسميات متشابهة ومتقاربة لهذه المؤسسات والمراكز والمعاهد والأكاديميات المتخصصة فى التدريب: مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة- كليات التربية- الأكاديميات المهنية- المجالس القومية للتعليم.
٨. الاهتمام القومى بالتدريب يصل لدرجة ومستوى رؤساء الدول والحكومات. لأن التعليم قضية أمن قومى فى جميع الدول. ويحظى باهتمام الجهات العليا والاهتمام المباشر بالمتابعة على المستويات التنفيذية.
٩. إيمان كل المؤسسات ذات الصلة بأهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة وبالتالي بدورها فى القيام بهذه العمليات والمشاركة فى تصميم وتنفيذ هذه البرامج التدريبية كنظم تدريبية فى ضوء النظام التعليمى.
١٠. الاهتمام بنظم التدريب على المستويات المحلية والمدارس وإعطاء سلطات للمحليات فى برامج تدريب المعلمين لتحقيق المرونة والتيسير على المعلمين فى كل القطاعات التعليمية والمستويات الإدارية وذلك فى ضوء التجديدات التربوية الحديثة.
١١. التأكيد على استمرارية نظم التدريب وضرورة الاستفادة القصوى من المعلمين المؤهلين للقيام بالعمل فى مجال نظم تدريب المعلمين الجدد الذين لم يحصلوا على فرصة حضور برامج التدريب المتنوعة، وذلك عن طريق الاستفادة من خبرات المعلمين القدامى وذوى الخبرة.

١٢. تركيز معظم برامج ونظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة على معلمى المواد الأكاديمية الأساسية وأهمها: اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم.
١٣. يتم استخدام أساليب تدريبية متنوعة فى برامج ونظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتشمل: المحاضرات والمناقشات، ورش العمل، المؤتمرات، حلقات المناقشة.
١٤. يتم الاستعانة بالأجهزة التكنولوجية الحديثة والمتطورة فى نظم التدريب لتحقيق الفعالية ومن أهمها وأشهرها الحاسب الآلى.
١٥. يتم استخدام أسلوب الحوار المادية والأدبية لتشجيع المعلمين على التنمية الذاتية والقيام بإجراء البحوث والدراسات العلمية والتربوية المختلفة وتشجيعهم على مواصلة البحث العلمى والدراسات العليا.
١٦. الاتفاق على أن برامج ونظم تدريب المعلمين تهدف إلى رفع الكفاءة والأداء ورفع المستوى الأكاديمى والثقافى والمهنى للمعلمين أثناء الخدمة.
١٧. الاتفاق على ضرورة استمرارية برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وأن المعلم هو أساس العملية التعليمية، ولا يمكن إهماله أو الاستغناء عنه بالاعتماد على الأجهزة التكنولوجية فى التدريس من خلال إمكانات التقدم التكنولوجى.
١٨. يمكن أن تكون هذه الأجهزة التكنولوجية الحديثة وسائل مساعدة فى تدريب المعلمين ورفع كفاءتهم وممارسة عملهم على وجه أفضل فى التدريس من خلال تطبيق التدريب وتنفيذه من خلال ما يسمى النظام التدريبى والاعتماد على نظم تدريبية محددة.