

الفصل الثانى

تدريب المعلمة قبل وأثناء الخدمة

(١) التدريب الميدانى: مفهومه - أسسه - أهميته - مشكلاته.

(٢) تفعيل دور التدريب أثناء الخدمة فى تطوير أداء معلمة الروضة

مقدمة

من الكلمات التى أعجبتنى فى هذا المجال من يملك المعرفة.... سيتحدى !
وإنخاذ القرار السديد... هو طريق النجاح ! ونحن لا نقول جديداً إذا أكدنا أن
"التدريب" هو طريق التفوق والتميز....

وأنه السلاح القوى لمواجهة ما يعترضنا من مشكلات، من خلال تقديم خطة
تدريبية فى إطار جديد وبأحدث ما وصل إليه العلم من تطور وتطبيق تكنولوجى
متقدم.

التربية العملية:

يقصد بها تدريب الطالبة أثناء إعدادها بكلية التربية بأقسام رياض الأطفال
وأقسام تربية الطفل، تعد التربية العملية خطوة هامة فى إعداد المعلمة ويقصد بها
بدء إنخراط الطالبات بقسم رياض الأطفال فى المستوى (الثالث - الرابع) بكلية
التربية فى تدريب ميدانى فى الواقع الحقيقى بهدف التدريب على مهنة تربية وتعليم
أطفال ما قبل المدرسة والتعرف على ما تنطوى عليه هذه المهنة من وظائف وأدوار،
وما تشتمل عليه من مسؤوليات وإلتزامات وذلك من خلال معايشة الطالبة للواقع
التربوى والتعليمى معايشة كاملة تكفل لها إمكانية التدريب العملى الواقعى على
المهام المنتظر منها القيام بها كمعلمة الروضة فيما بعد.

أهداف التربية العملية:

يسعى هذا التدريب إلى تحقيق الأهداف التالية:

الهدف الأول: تعريف الطالبة المعلمة بماهية المجال المهني والتربوى الذى ستعمل به بعد التخرج وما يشتمل عليه من إكتساب الألفة لما ينتظر منها القيام به.

الهدف الثانى: يتمثل فى إتاحة الفرصة أمام الطالبة / المعلمة كى تضع ما درسته من مبادئ وقواعد ونظريات تعليمية وتربوية خلال مراحل إعدادها الأكاديمى بالكلية موضع التطبيق العلمى والفعلى لإكتساب الأبعاد النظرية والتطبيق لمهنة التدريس مما يزيد من كفاءتها وفعاليتها كمعلمة للروضة.

أما الهدف الثالث: يتمثل فى تهيئة الطالبة المعلمة للإنتقال من دور الطالبة وهو ما ألفته وتعودت عليه فى دراستها الجامعية وما قبلها من مراحل إلى دور المعلمة مما يكفل لها إنتقالا طبيعيا متدرجا وهكذا تعد التربية العملية متطلبا أساسيا وحيويا من متطلبات التخرج فى كليات التربية(*) .

وكليات التربية فى حاجة ماسة فى الوقت الحاضر إلى وضع أداة تستخدم فى تقييم أداء الطالبات فى مادة التربية العملية بحيث تتصف هذه الأداة بالدقة والموضوعية وسهولة الإستخدام فى الغرض الذى وضعت من أجله.

ولكن الواقع يكشف عن عدم الإتفاق حول ماهية الجوانب والأبعاد التى ينبغى أخذها فى الاعتبار عند تقييم الطالبة كما تتصف بنودها وأبعادها بعدم الترابط فيما بينها؛ حيث يتضح أن هذه الأدوات تتباين فيما بينها من حيث طبيعة الجوانب والأبعاد الواجب أخذها فى الاعتبار عند تقييم أداء الطالبة المعلمة، كما تتباين من حيث كيفية صياغة البنود المتضمنة بها؛ فمن المعروف أن وضوح المقصود بالبند وتحديد ما ينطوى عليه من أهداف ييسر على القائم بعملية التقييم إمكانية التوصل إلى أحكام تتصف بالدقة والموضوعية، وهذا ما تفتقده الأدوات الحالية والذى يعتمد التقييم من خلالها على التقديرات الوصفية لا على التقديرات الرقمية التى تعبر بصورة أكثر دقة عن مستوى الأداء كما ييسر عملية مقارنة الطالبات ببعضهن وتتبع وتشخيص مدى ما تحرزه الطالبة من تقدم.

(*) رشدى طعيمة: ١٩٩٩، ص ١٠٤.

ومن المفترض أن هذه الأدوات توضح أهمية بعض الجوانب والأبعاد في هذا الصدد، وهذه الجوانب يمكن تصنيفها فيما يلي:

الجانب الأول: يرتبط بالصفات والخصائص الشخصية للمعلمة.

الجانب الثاني: يرتبط بالمواصفات المهنية الفنية.

الجانب الثالث: يرتبط بالمواصفات الخاصة بالتعليم والتدريس .

الجانب الرابع: يرتبط بالعلاقات بين المعلمة وأطفالها.

الجانب الخامس: يرتبط بقدرة المعلمة على تنظيمها (للفصل - للخبرات التربوية - للأنشطة - للأدوات - والوسائل التعليمية....)

لذلك تعد الممارسة والأداء العملي من أساسيات التدريس ليس فقط لتثبيت المعرفة وإنما لتحويلها من مبادئ نظرية إلى إجراءات تطبيق لذلك يجب:

١. تحقيق الترابط بين الخبرات الميدانية المكتسبة من التربية العملية والمساقات النظرية التي يتم تدريسها بالكلية. كما يجب الإهتمام بتشجيع الطالبات على القيام بمشروعات بحثية وجماعية وتدريبات ميدانية يتم إختيارها في ضوء قدرات كل طالبة.

٢. إعادة التفكير في التربية العملية مع ضرورة وضع خطة تحدد أهدافها وطرق تنفيذها بالشكل الذي يضمن تحقيق هذه الأهداف.

٣. الإهتمام بتدريب الطالبة المعلمة بأحد الأنشطة التالية لترجمة مفاهيم المنهج إلى أساليب عمل:

- تحليل محتوى أنشطة المنهج بالروضة.
- إعداد طرق وأساليب مختلفة لتقويم طفل الروضة.
- وضع تصور لبرنامج الأنشطة بالروضة.
- إعداد خبرات تربوية تعليمية وتصميم الوسائل التعليمية المناسبة لتقديمها.

هذا وسيتم تناول هذا الموضوع الهام بشيء من التفصيل من خلال المحاور التالية:

١. تعريف إجرائي للتربية العملية الميدانية.
٢. أهمية التربية العملية الميدانية لمعلمات الغد.
٣. أهداف التربية الميدانية ومراحلها.
٤. أسس ومبادئ التربية العملية والميدانية.

أولاً: المقصود بالتربية العملية الميدانية

هى فترة من الإعداد الموجه تقضيها الطالبة المعلمة فى إحدى الروضات التى تحددها لها الكلية وتقوم أثناءها بالتدريب على التعامل مع أطفال الروضة خلال أيام متفرقة أو أيام متتالية، وذلك تحت إشراف مشرف تربوى.

أى أن التربية العملية الميدانية هى برنامج تدريبي علمي تقدمه كليات التربية على مدى فترة زمنية محدودة، وتحت إشرافها، حيث يهدف هذا البرنامج إلى إتاحة الفرصة للطالبات المعلمات لتطبيق ما تعلمته.

كما تعتبر التربية العملية Student Teaching من أهم عناصر إعداد المعلمة، إن لم تكن أهمها جميعاً فهى فى تصورى النهر الذى يصب فيه جميع المواد الأخرى لتشكيل وعى الطالبة بمجال التخصص وهناك بعض المسلمات المرتبطة بنظام التربية العملية الميدانية أهمها:

١. أن التربية العملية نظام يتضمن إعداد المعلمة مهنيًا وثقافيًا وشخصيًا
٢. إن التربية العملية حلقة فى سلسلة إعداد المعلمة يجب أن تسبقها برامج تمهيدية وأخرى تعدلها ويليهها بعد التخرج برامج تدريبية أثناء الخدمة.
٣. أن التربية العملية نظام يسهم فى تشكيله وتشغيله مدخلات بشرية وإجتماعية

ومادية وعليه فلا يمكن تطوير هذا النظام إلا إذا طورت هذه المدخلات وتفاعلت بدرجة عالية من الكفاءة.

ثانياً: أهمية التربية العملية الميدانية لمعلمات الغد.

أكدت كثير من الدراسات والبحوث التربوية أهمية خبرة التربية العملية الميدانية في تهيئة الطالبة المعلمة لمهنة التعليم من الناحية النفسية والفنية والعملية.

وتكمن أهمية التربية العملية الميدانية في النقاط الآتية:

١. تعتبر خبرة فريدة لمعلمة المستقبل، حيث تتيح لها التفاعل مع الأطفال وكذلك مع كل العاملين في الروضة في مواقف تعليمية حقيقية.

٢. تؤهل الطالبة المعلمة لإكتساب بعض المهارات الأساسية للتدريس مثل إعداد الأنشطة، كيفية عرض المحتوى، كيفية إدارة المناقشة داخل الفصل وإجراء عملية التقييم وغيرها من المهارات اللازمة للمعلمة الناجحة

٣. الطالبة المعلمة تتحول خلال فترة قصيرة من دور الطالبة إلى دور المعلمة والقائدة المسؤولة

٤. تعمل على تطوير مهارة الطالبة المعلمة الخاصة بالتقييم الذاتي لقدرتها ومدى تقدمها في التدريس ثم تطوير ما يلزم على أساس ذاتي.

٥. يضيف "المصلحي ١٩٩٥" أن التربية العملية تذلل ما يعترى الطالبة المعلمة من صعوبات وتكسبها بعض السمات الضرورية كالملاحظة الهادفة والتعرف على ميول وإتجاهات الأطفال ورغباتهم

ثالثاً: أهداف التربية الميدانية:

يستهدف التدريب الميداني الذي تتلقاه الطالبة المعلمة وتقوم به في رياض الأطفال إلى نقل الإعداد النظري الأكاديمي وتطبيقه على أرض الواقع، وإكتساب المهارات الأدائية العملية لترجمة المعلومات والنظريات والتوجيهات إلى سلوك عملي ناجح.

كما أن التربية الميدانية يمكن أن تسهم أيضا في تحقيق الأهداف الآتية:

١. تعريف الطالبات المعلمات بمفهوم التربية الميدانية وأهدافها وأهميتها.
٢. التعرف على حاجات الأطفال وقدراتهم المختلفة.
٣. إتاحة الفرصة للطالبات المعلمات لتطبيق ما تعلمنه نظريا في الكلية.
٤. تعريف الطالبات المعلمات بواجبات المعلمة وأدوارها.
٥. إتقان المهارات التدريسية الواجب توافرها في الطالبة المعلمة.
٦. تطوير مهارات الطالبات المعلمات لإتقان استخدام إستراتيجيات تدريسية متنوعة.
٧. معرفة الطالبات المعلمات باستخدام الوسائل التعليمية وتطبيقاتها في العملية التعليمية.
٨. إتقان مهارات إعداد الإختبارات وتقييم الأطفال.
٩. إكتساب الطالبات المعلمات لمهارات التقييم الذاتى لقدراتهن.
١٠. تنمية إتجاهات المعلمات بشكل إيجابى نحو مهنة التعليم.
١١. إكتساب الطالبات المعلمات لبعض القيم مثل إحترام النظام والالتزام بالمواعيد والإخلاص فى العمل.
١٢. تنمية الأخلاقيات المتعلقة بمهنة التعليم لدى الطالبات المعلمات.
١٣. إتاحة الفرصة للطالبات للتعرف على بيئة الروضة بصورة متكاملة.
١٤. إتقان الطالبات المعلمات لمهارات إعداد وتنفيذ البرامج اليومية.
١٥. إكتساب الطالبات المعلمات ومهارات إدارة وضبط البيئة التعليمية.

أى أن الطالبة المعلمة وما تكتسبه من معلومات وأفكار ومفاهيم نظرية، تحول تطبيقاً عملياً أثناء قيامها بمهام التدريس الفعلى فى الروضة، الأمر الذى يعمل على تحقيق الألفة بينها وبين العناصر البشرية والمادية للعملية التعليمية من جهة، كما

يعمل على إكسابها الخبرات التربوية المتنوعة في الجوانب المهارية والإنفعالية من جهة أخرى.

وحصر "الحديث" أهداف التربية العملية فيما يلي:

١. تصقل المعلومات التخصصية النظرية.
٢. تحسين كفاءة الطالبة المعلمة للعمل في الروضة.
٣. تحسين كفاءة الطالبة المعلمة لمهارات طرق التدريس وإدارة الفصل وضبطه وتقويمه.

وبناءً على ما سبق فالهدف العام من التربية العملية الميدانية هو إنهاء الصفات والمهارات اللازمة لمعلمة الغد من خلال إطار وظيفي يتركز على نظرة واعية سليمة للعملية التربوية وعن دور المعلمة فيها.

فعمل المعلمة داخل الجهاز التعليمي يتضمن جوانب ثلاثة أساسية هي:

(١) العمل داخل الفصل.

(٢) العمل داخل الروضة (علاقتها بالنشاط التعليمي وإدارة الروضة).

(٣) إكمال سماتها الشخصية لتؤدي أدوارها بكفاءة.

لذا يمكن إجمال أهداف العملية الميدانية فيما يلي:

أ. اكتساب المهارات اللازمة للقيام بالأنشطة داخل حجرة النشاط.

ب. إحداث تغيرات موجبة في شخصية الطالبة المعلمة.

ج. إكتساب وتنمية الاتجاه الموجب نحو مهنة التعليم والعمل مع الأطفال.

د. إعداد برامج الأنشطة داخل الروضة والمساهمة بفاعلية في تنفيذها.

هـ. الوقوف على دور إدارة الروضة ومسئولياتها والتعاون معها.

رابعا: أسس ومبادئ التربية العملية الميدانية

هناك مجموعة من الأسس والمبادئ التي تستند إليها التربية العملية لتحقيق

أهدافها المنشودة، ومن أهم هذه الأسس وتلك المبادئ ما يلي:

- ١- إعتبار التربية العملية الميدانية جزءاً أساسياً من مكونات برامج إعداد المعلمة حتى تتعرف على واقع العملية التعليمية وتختبر قدرتها على التدريس والقيام بالأدوار المختلفة للمعلمة.
- ٢- توفر الإمكانيات البشرية والمادية.
- ٣- التعاون المثمر والمستمر بين القائمين بالتخطيط والتنفيذ والإشراف على التربية العملية والميدانية ضرورى لتحقيق أهدافها المرجوة.
- ٤- وضوح أهداف التربية العملية الميدانية لدى كل المسؤولين القائمين على الإشراف والطالبات المعلمات شرط ضرورى لتحقيق هذه الأهداف.
- ٥- التخطيط المسبق الفعال والتربية العملية الميدانية من قبل المسؤولين والمشرفين وإختيار الروضات المتعاونة والمتفهمة لدور التربية العملية فى مجال إعداد المعلمة فذلك من الأمور الهامة لتحقيق الأهداف المنشودة منها.
- ٦- تهيئة الطالبة المعلمة ذهنياً ونفسياً من قبل المشرفة قبل الدخول فى تجربة التربية العملية الميدانية ضرورى لنجاح الطالبة المعلمة فى هذه التجربة حيث تتعرف على أهمية وأهداف ومراحل التربية العملية وكيفية النجاح فى هذه التجربة.
- ٧- المشاهدة والملاحظة الواعية ركن أساسى فى برنامج التربية العملية
- ٨- شمولية برنامج التربية العملية لتنمية جميع جوانب ومهارات الطالبة المعلمة سواء داخل الفصل أو داخل الروضة بتفاعلها مع أنشطة الروضة وتجاوبها مع إدارة الروضة أساس لنجاح هذا البرنامج وتحقيق أهدافه.
- ٩- مراعاة ما بين الطالبات المعلمات من فروق فردية فى مجالات التدريس أو الاشتراك فى الأنشطة المختلفة من مبادئ نجاح التربية العملية الميدانية.
- ١٠- تقويم الطالبات المعلمات بأنواعه المختلفة من قبل (المشرفة والمعلمة المتعاونة والزميلات وتقويم ذاتى من قبل الطالبة المعلمة نفسها) ركن أساسى من أركان التربية الميدانية.

مراحل التربية العملية الميدانية.

إن المراحل التى تمر بها الطالبة المعلمة فى التربية العملية الميدانية ينبغى أن تكون وفقاً للترتيب التالى:

- ١) مرحلة التهيئة المعرفية للطالبة المعلمة .
 - ٢) مرحلة المشاهدات المتلفزة.
 - ٣) مرحلة التدريس المصغر.
 - ٤) مرحلة التدريس الفعلى.
 - ٥) مرحلة التقويم والنقد البناء للتدريس .
 - ٦) مرحلة التقويم الشامل للتربية العملية الميدانية .
 - ٧) مرحلة المشاهدات الحية داخل روضة التدريب.
- الجوانب التى يتم تقويمها للطالبة المعلمة أثناء قيامها بالتدريس الفعلى:**

يمكن تحديدها فى النقاط التالية:

١. السمات الشخصية للطالبة المعلمة (المظهر العام/ الصوت / الثقة بالنفس).
٢. مدى إكتمال عناصر تحضير الأنشطة التربوية التعليمية.
٣. التنظيم الجيد لعرض عناصر النشاط.
٤. التمكن من المادة العلمية الخاصة بموضوع النشاط.
٥. مناقشة الأطفال وتشجيعهم على المشاركة الإيجابية.
٦. الإختيار والإستخدام الجيد للوسائل التعليمية.
٧. إثارة إهتمام الأطفال وربط النشاط بجوانب حياتهم.
٨. المهارة فى إدارة الفصل وحسن معاملة الأطفال.
٩. تقويم البرنامج اليومى بطريقة متميزة والتأكد من تحقيق أهدافه.

تقويم أداء الطالبة المعلمة :

إن مفهوم تقويم أداء الطالبة المعلمة فى التربية العملية هو عملية منظمة ومقننة للوقوف على مدى تقدم هذه الطالبة المعلمة الأكاديمية والمهنية فى ضوء الأهداف المنشودة من هذه العملية. وتقع مسئولية هذا التقويم بصفة أساسية على مشرف الكلية ومدير الروضة وأهم أهداف هذا التقويم:

[١] تحديد نقاط القوة والضعف عند الطالبة المعلمة أثناء تدريبها.

[٢] التعرف على مدى تحقيق الطالبة المعلمة لأهداف التربية العملية.

[٣] التمييز بين مستويات الطالبات المعلمات وقدراتهن العملية والمهنية.

ويمكن توضيح أهم النقاط التى ستقوم على أساسها الطالبة المعلمة فيما يلى:

(أ) الشخصية والمظهر العام من حيث:

١. وضوح الصوت - الثقة بالنفس.

٢. السيطرة على الموقف والإتزان الانفعالى والحركة داخل الفصل.

(ب) تخطيط وإعداد الأنشطة.

١. وضوح الأهداف.

٢. تسلسل خطوات تحضير الأنشطة.

٣. إستخدام وسائل تعليمية وإيضاحات مناسبة.

٤. أساليب التقويم تناسب أهداف النشاط.

(ج) عرض البرنامج اليومي.

١. تهيئة الأطفال للأنشطة بأسلوب تربوى صحيح.

٢. تربط الأنشطة الحالية بالسابقة (مما يؤدى إلى ربط الخبرة السابقة للطفل بالخبرة

اللاحقة).

٣. تحدد الأهداف وتعمل على تحقيقها تباعاً.
٤. تثير إهتمام الأطفال طول النشاط.
٥. مراعاة استخدام طرق تعليم الطفل المناسبة والمتنوعة.
٦. ربط الأنشطة وتطبيقاتها بالبيئة.

(د) التفاعل مع الأطفال:

١. تشارك الأطفال في تنفيذ الأنشطة.
٢. تراعى الفروق الفردية بين الأطفال.
٣. تدير الفصل بحكمة وتتغلب على المشكلات السلوكية التى تقابلها.

(هـ) تقويم الأنشطة:

١. التقويم الجيد لما تعلمه الأطفال من خلال البرنامج.
٢. ترتبط أساليب التقويم بأهداف البرنامج.

مشكلات التربية العملية:

من الدراسات الميدانية التى تكشف لنا مشكلات التربية العملية على سبيل المثال لا الحصر دراسة على راشد (١٩٨٨) حول واقع الإشراف التربوى على التربية العملية فى مصر من خلال آراء الطلاب المعلمين على عينة من (٣٣٤) طالب وطالبة من كلية التربية بجامعة الأزهر، أشارت النتائج إلى أن الطلبة لا يشعرون بدور المشرف من حيث التوجيه والإشراف مع قلة زيارته الفعلية وعدم وجود العدالة بالتقويم.

هذا وسيتم عرض هذه المشكلات تفصيلاً فى الفصل السابع

التدريب ماهيته وأهميته وأساسه ومراحله

يعرف التدريب بأنه كل خبرات التعلم التى تزود بها المتدربة من أجل إحداث تغيير فى السلوك يؤدى إلى تحقيق أهداف معينة، كما أنه عملية مستمرة منظمة

هادفة، وفرصة تتاح للمتدربة للإنتقال بها من مستواها الحالى إلى مستوى أفضل بشرط أن يتوفر لديها القدرة والرغبة أولاً.

أهداف البرنامج

الهدف العام

تأهيل المتدربات وتزويدهن بالمعلومات والمهارات والإتجاه للعمل مع الأطفال .

الأهداف الخاصة

- (١)-توعية المتدربات بمقومات سير العمل فى الروضة ليصبحن قادرات على:-
 - (أ)-تقديم الرعاية اليومية السليمة للطفل.
 - (ب) تقديم أنشطة متنوعة يمارسها الأطفال بطريقة تفيد نموهم.
 - (ج) إختيار الوسائل والألعاب المناسبة للأنشطة وإعداد بعض منها.
 - (د) إعداد برنامج العمل اليومى بطريقة متزنة ومتنوعة.
 - (هـ) التجاوب مع الأطفال بطريقة تعزز النمو السليم بجميع مظاهره
- (٢) تعريف المتدربات بأسس نمو الطفل وخصائصه وتدريبهن على كيفية ملاحظة الأطفال للتعرف على سير النمو المتكامل المتوازن.
- (٣) تطوير قدرتهن على إرساء أساس القيم الأخلاقية لدى الطفل وذلك عن طريق:-
 - (أ) تقديم القدوة الجيدة فى مجال القيم الأخلاقية.
 - (ب) تشجيع الأطفال على إتباع الممارسات البسيطة التى تعزز القيم المطلوب إرساءها لدى الأطفال.
 - (ج) إختيار القصص الدينى والبطولى والأغاني والأناشيد التى من شأنها تنمية قيم مرغوب فى التمسك بها لدى الطفل.

(د) إقامة الإحتفالات المناسبة فى الأعياد الوطنية والدينية والإجتماعية وإشراك الطفل قدر طاقته فى تحضير وتنفيذ هذه الإحتفالات لتوعيته بالاحداث الحالية وكذلك تنمية مهاراته الإجتماعية وإنتماؤه للمجتمع

(٤) تطوير قدرتهن على رعاية وتنمية الطفل من الناحية الحسية والجمالية بحيث يصبحن قادرات على:-

(أ) توفير بيئة نظيفة ومنظمة وهادئة بغرض تعويد الأطفال على عادات النظافة و المساهمة فى القضاء على تلوث البيئة

(ب) تنمية حواس الطفل

(ج) تنمية الذوق الفنى لدى الطفل.

(هـ) توفير الفرص للإستماع إلى القصص على إختلاف أنواعها مع إتاحة الفرصة للطفل للتعبير عن مشاعره وتنمية خياله.

(٥) تعريفهن بأهمية وطرق الانصال الدائم بأسر الأطفال والمؤسسات المعنية بأمور الطفل، مما سبق يتم تعريفهن بقيمة المهنة التى يقمن بها

وفى نهاية التدريب يتم إجراء إختبار على المتدربات أعد خصيصا لهذا البرنامج، ثم يعاد الإختبار بعد إنتهاء الدورة لقياس مدى التغير الذى طرأ على الشخصية المهنية للمتدربة من جراء تعرضها للتدريب.

ثانياً :- مدة التدريب.

تحدد مدة التدريب (النظرى والعملى والمناقشة) حسب حاجات وظروف الفئة المتدربة (المتدربات) والوقت المناسب لهن لعقد هذا التدريب فى ضوء أهداف البرنامج وطبيعته.

ثالثاً :- طريقة التدريب

يسود برنامج التدريب الطابع العملى وطريقة تبادل الأفكار ويشكل الجزء

النظرى فى التدريب نسبة ضئيلة منه، حيث يستخدم فقط للتعريف بالطرق العملية التى تساعد على التعلم ولطرح الأفكار التى تثير النقاش.

رابعاً: - مكان التدريب

يتم التدريب فى مديرية التربية والتعليم أو بإحدى الروضات أو كليات التربية إذا سنحت الفرصة لذلك وإذا توافرت قاعة مخصصة للإجتماعات والتدريبات.

وعن مراحل إعداد وتنفيذ الدورات التدريبية الخاصة بمعلمة الروضة يجب أن تمر كل دورة من الدورات بثلاث مراحل هي:

أولاً: مرحلة تحديد الإحتياجات والأهداف

خلال هذه المرحلة يتم زيارة المعلمة فى موقع عملها للإطلاع على أسلوب العمل مع الأطفال ثم يتم عقد إجتماع بناء على ما سبق

ثانياً مرحلة تنفيذ الحلقات التدريبية:

حيث ينفذ برنامج تدريبى يغطى مختلف جوانب المنهج ويعتمد أسلوب التنفيذ على تعزيز الجانب النظرى بالجانب العملى مع إتاحة الفرصة للمتدربة لتخطيط العديد من الأنشطة وتنفيذها خلال إلتحاقها بالدورة

وتشتمل الحلقات التدريبية على عدد من الموضوعات المختلفة فى مجال رياض الأطفال مثل

- المهنية فى رياض الأطفال
- حاجات طفل الروضة وإهتماماته
- توجيه سلوك الأطفال
- تنظيم البيئة التربوية
- تخطيط وتنفيذ البرنامج للأطفال
- تقييم تطور نمو طفل الروضة

ثالثاً: - مرحلة المتابعة

وتتم هذه المرحلة من خلال متابعة المعلمة في موقع عملها بعد إنتهاء الدورة للتأكد من تطبيقها للمهارات التى تعلمتها أثناء الدورة التدريبية.

التوعية الأسرية السليمة تنعكس بشكل إيجابى على دورة المعلمة :

- من الضروري إدخال برامج التوعية الوالدية ضمن خطة التدريب
- وهذا يتم من خلال الإهتمام بكافة البرامج الموجهة للأسرة التى تدور حول أساليب التنشئة الاجتماعية السوية للطفل
- العمل على زيادة وعى الأسرة بأهمية توفير الوسائط الثقافية المختلفة للطفل (الكتاب - القصة - المجلة)
- تنظيم لقاءات وندوات للآباء والأمهات بحيث لا تكرر الأسرة دور الروضة وفى الوقت نفسه لا تتعارض معها أو تناقضها
- إعداد وتنظيم أفضل أساليب التعاون مع المنزل والروضة
- تبادل الاتصال والتنسيق بين الروضة والمنزل السجلات، والاتصال الهاتفى، واللقاءات الدورية.
- توعية الآباء والأمهات بأهمية مرحلة الطفولة المبكرة من (٣-٦) سنوات وكيفية التعامل مع طفل هذه المرحلة
- تشجيع الأسرة على التساؤل وعرض المشكلات التى تواجهها أثناء تعاملها مع الطفل

محتوى موضوعات برنامج التدريب :

يحتوى برنامج التدريب على ثلاث مجموعات و تشمل كل منها موضوعات مختلفة ولكنها تتميز بالتكامل والترابط

المجموعة الأولى:

تنظيم العمل في الروضة (٨ ساعات) وتشمل الموضوعات التالية:
تنظيم المكان - الأطفال - الوقت - النشاطات - التفاعل اللفظي والوجداني مع الأطفال

المجموعة الثانية:

الأنشطة (٨ ساعات)

وتشمل الكتاب والقصة والموسيقى والمهارات الفنية اليدوية - التدريب الحسي - وحدات الأنشطة المتكاملة

المجموعة الثالثة:

تنمية وتقييم الذات العملية للمعلمة ويتم ذلك بتعريف المعلمة:-

١ - أهمية وكيفية العمل على أطفال الروضة

٢ - سبل تنمية الذات المهنية

٣ - الطرق والوسائل التي من خلالها تستطيع المعلمة تقييم ذاتها بهدف تطويرها.

٤ - التدريب على وسائل التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها للعمل بها في رياض الأطفال.

الحرص على إتاحة الفرصة للطلبة لمعرفة قضايا التربية والتعليم وإستكمالاً للتصور المقترح نضيف أن الاعداد الجيد للمعلمة في كلية التربية رهن بنوعية الطالبة التي تقبل بها، والذي يجب أن يتم في ضوء معايير تحكمه ومواصفات خاصة ينبغي أن تتوفر في الطالبة، وهذا يستلزم:

١. تدعيم الصلة بين كليات التربية ووزارة التربية والتعليم، يتم في ضوءها تنظيم زيارات للروضات لمقابلة المعلمات لتعريفهم بمزايا الإلتحاق بهذا التعليم.

٢. إعادة النظر في أسس توزيع خريجي الثانوية العامة على الكليات بحيث تحظى

كلية التربية بنوعية جيدة من الطالبات تضمن فيما بعد إرتفاع مستوى المعلمة المرتقبة.

٣. إعداد إختبارات قبول لكلية التربية تشتمل على مقاييس الإتجاه نحو المهنة والثقافة التربوية العامة.

٤. تحديد أساليب تقويم أداء الطالبات والجدية فى التطبيق بالشكل الذى يضمن عدم وجود ضعف المستوى فى مهنة التعليم.

□ هناك متطلبات للتعليم بهدف رفع كفاءة خريجات كلية التربية منها على سبيل المثال لا الحصر:

١. التحديد الدقيق للكفايات اللازمة للمعلمة وفقا للمرحلة التعليمية التى تعد لها، ويمكن تحديد تلك الكفايات بالإسترشاد بالأبحاث العلمية والتربوية قبل إتخاذ القرار.

٢. تعميق الوعى بأدوار المعلمة المتعددة وأيضا المتجددة فى ضوء متغيرات عصر العلم والتكنولوجيا.

٣. تحديد فترات زمنية لبرامج إعداد المعلمات مع إختيار نوعية من البرامج ثبت صلاحيتها لتحقيق الأهداف المحددة مسبقا.

تنمية وتقييم الذات العملية لمعلمة الروضة

ليس هنالك شك فى أن الالتزام المهنى لا يتم الا اذا أحست المعلمة بذاتها المهنية وبموقع عملها من المهن الأخرى المرتبطة بالطفولة.

والإلتزام يوجب القيام بالمهمة على أحسن وجه وأيضا تحسين الذات المهنية عن طريق الإطلاع المستمر على الجديد فى المهنة وعن طريق مراجعة النفس والتقييم الذاتى.

□ ويقوم هذا المساق بتعريف المعلمة:

١. سبل تنمية مهنة معلمة أطفال الروضة من خدمات الطفولة الأخرى.

٢. موقع الذات المهنية.

٣. الطرق والوسائل التي من خلالها تستطيع المعلمة تقييم ذاتها بهدف تطويرها

□ وعن موقع مهنة المعلمة من خدمات الطفولة الأخرى:

نجد أن خدمات الطفولة متنوعة فهناك المخطط الذى ينظم خدمات الطفولة وهناك البحث الذى يدرس أوضاع الطفولة والإعلام الذى ينشر المعلومات عن الطفولة وهناك خدمات صحية، وخدمات ترفيهية وخدمات تربوية.

وتشكل مهنة المعلمة فى مؤسسة الروضة جزء من الخدمات التربوية التى تعتبر أقرب خدمات الطفولة إلى الطفل نفسه إذ أنها تتعامل مع الطفل مباشرة وبشكل فردى، وهى تتميز بأنها:

١. من أكثر الخدمات التربوية التعامل مع الطفل بصورة مباشرة وشكل فردى

٢. عمل يتطلب وعياً وإدراكاً بما يجرى فى مجالات العمل الأخرى مع الطفل

٣. عمل يتطلب الإلتزام وتحمل المسؤولية.

٤. عملاء هذه المهنة هم الأطفال وقيمتها فى مجتمع ما، هى من قيمة الطفل فى هذا المجتمع. ولكى تعى المعلمة أهمية موقع مهنتها من المهن الأخرى يجرى نقاش مفتوح حول النقاط أعلاه ويطلب من المتدربة القيام بالتدريبات العملية التالية:

١. رسم خريطة المهن المرتبطة بالطفولة فى تسلسلها المذكور أعلاه.

٢. ترتيب مهن الطفولة المبينة على الخريطة بحسب درجة التفاعل المباشر مع الطفل

٣. زيارة وحدة خدمات صحية للطفل وتقديم تقرير عن الزيارة.

٤. جمع مقالات عن الطفل وتحديد الطرق التى يمكن من خلالها التوصل الى كاتب المقالات ومناقشته لما ورد فيها.

٥. إجراء إستفتاء بين الآباء والأمهات عن قيمة الطفل لديهم، ومناقشة نتيجة الإستفتاء.

□ سبل تنمية الذات المهنية للمعلمة المتدربة:

العمل مع الطفل يعتبر مهنة رفيعة المستوى، ومهنة التدريس والإشراف على أطفال ما قبل المدرسة لا يقتصر على السيدات في بعض الدول الأجنبية فالعمل في رياض الأطفال إذا مهنة كبقية المهن والعاملات في هذا المجال يستطعن تنمية ذاتهن حتى يصلن الى أعلى المراتب في مهنة الطفولة وفيما يلي الطرق التي تستطيع المعلمة من خلالها تنمية ذاتها مهنيا:

عمل ملف خاص تجمع فيه جميع ما تجده في المجلات والكتب مفيدا لها في عملها. وتنظيم مثل هذا الملف يتطلب جهد في البداية ولكنه يصبح بعد ذلك أمر روتيني.

١. مراقبة الزملاء أثناء قيامهن بعملهن وملاحظة الإيجابيات والسلبيات ثم السعى الى التقليد الجيد الذي تراه

٢. تبادل الأفكار مع ذوى الأطفال حول أحسن الطرق للمعاملة، بهدف التعلم ممن هم أقرب الى الطفل من المعلمة

٣. توسيع الآفاق الفكرية من خلال القراءات والملاحظات في كل المواضيع وليس فقط في موضوعات تخص الطفل.

٤. البحث عن نشاطات جديدة يمكن القيام بها مع الطفل لتنمية وتطوير قدراته، ويدور نقاش مفتوح حول هذه النقاط ويطلب من المتدربة القيام بالتدريبات العملية التالية:

عمل ملف المعلومات المقترح لمناقشة أفضل طرق تنظيم مثل هذا الملف وتقويم كل متدربة بإعداد وترتيب ملفها الخاص.

١. ملاحظة الزميلات أثناء قيامهن بعملهن وتقديم تقرير عن هذه الملاحظة،
وتسعى المتدربات الى تقليد الصور الايجابية التي تبرزها التقارير كما تحاول
الابتعاد عن الصور السلبية.

٢. إجراء مقابلات مع أولياء الأمور حول موضوعات في تربية الطفل ومناقشة
نتيجة هذه المقابلات

٣. على كل معلمة أن تقرأ موضوع علمي أو أدبي وتقدم به تقريراً مشيرة الى كيف
يمكن أن تستفيد من هذه المعرفة الجديدة في عملها بالروضة.

طرق ووسائل تقييم الذات المهنية للمعلمة المتدربة

تعتبر كل مراجعة للذات في مسألة قامت بها المعلمة مع الأطفال نوعاً من التقييم
الذاتي ولكن مراجعة النفس هذه يجب أن لا تترك للعشوائية وهناك ثلاثة مستويات
لتقييم الذات المهنية:

١. مراجعة الذات في مسألة تصرفت بها المعلمة بشكل غير مرضي لضميرها المهني
٢. تحديد مواقف معينة تريد المعلمة أن تغير تصرفها فيها والسعى الى تغيير السلوك
تدريجياً

٣. وضع مقاييس للتصرفات المطلوبة في المهنة وملاءمة هذا المقياس ثم مراجعة الذات
بالنسبة لنتائج هذا المقياس.

تناقش هذه الطرق الثلاث في التقييم الذاتي ويطلب من المتدربة القيام
بالتدريبات التالية:

١. يطلب من المتدربة الرجوع الى الممارسات التي قمن بها قبل التدريب وتبيان
الخطأ بها ثم كيفية تطويرها لتصبح ممارسات مقبولة

٢. تقسم المتدربات الى مجموعات ويطلب من كل مجموعة أن تحدد خمس مواقف
تقابلها المعلمة يومياً مع الأطفال مع تحديد ثلاثة تصرفات للمعلمة في هذه
المواقف.

٣. تناقش المواقف التي حددتها المجموعات وترتب في شكل إستمارة لتقييم الذات المهنية.

منظور جديد للتدريب في ضوء إدارة الأداء :

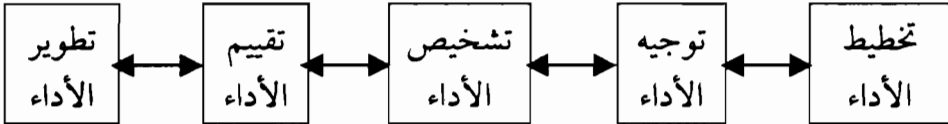
تعريف إدارة الأداء : performance management

هى مدخل إدارى متكامل يهدف إلى تصميم وتخطيط الأداء المستهدف وتحديد أهدافه ونتائجه، وإعداد الفرد القائم بالعمل وتوفير التوجيه والرعاية والإشراف بما يحقق التوافق بين قدراته ومهاراته وسلوكه الفعلى في العمل ومتطلبات الأداء.

كذلك يتضمن المراقبة الفعالة للأداء وتقييمه وتشخيص أسباب إنحرافه عن المعدلات والمستويات المستهدفة، ووضع برامج العلاج المناسبة

□ عناصر إدارة الأداء المرتبطة بالتدريب :

يضم نظام إدارة الأداء مجموعة من العمليات الهامة ذات العلاقة بالتدريب وتشمل تلك العلاقة العمليات التالية :



إن اللجوء إلى التدريب كأحد وسائل تحسين تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة إذا كانت الحاجة إلى التدريب مطلب ملحا في كافة المهن لإستيعاب الجديد والمستحدث في المعرفة المهنية والأداء المهني، فهذه الحاجة أكثر إلحاحا في مهنة التعليم وبصفة خاصة مرحلة ما قبل المدرسة.

والعمل التربوى عموما يتأثر بالتغيرات الحادثة في مختلف المجالات الأخرى ذات العلاقة بعمل المعلمة كالتشريعات التربوية والتنظيمات الإدارية وتطور التقنيات بالوسائل ومعطيات التكنولوجيا.

وإكتفاء معلمة الرياض بما إكتسبته خلال سنوات التكوين من معرفة

ومعلومات ومهارات لا يكفى لتجويد أدائها، ومواجهة مشكلات مهنتها، ونائها المهني ومن هنا تأتي أهمية تدريب معلمة الرياض أثناء الخدمة.

* والتدريب أثناء الخدمة يراد به كل برنامج منظم ومخطط يمكن المعلمات من النمو في المهنة، وذلك بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والسلوكية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم والتعلم على أن يتم في إطار تعاوني (جماعي) وبموجب فلسفة وإستراتيجيات واضحة وأهداف محددة

أهداف تدريب معلمات الرياض أثناء الخدمة :

١. الأخذ بمفهوم التعليم المستمر مدى الحياة كإتجاه تربوي معاصر.
٢. مواجهة التغير الحادث في مجال تربية الطفل والتكيف معه والمشاركة في توجيهه
٣. الإطلاع على الجديد في ميادين العلوم التربوية النفسية ذات العلاقة بالطفل
٤. الإطلاع على التشريعات والتنظيمات الإدارية المنظمة للعمل في رياض الأطفال.
٥. معرفة التغيرات الثقافية والاجتماعية في البيئة المحيطة وإنعكاساتها على تنشئة أطفال الرياض.
٦. الإرتقاء المهني في مجال الوظيفة والتكيف مع متطلبات الأدوار المهنية المنتظرة.
٧. الإفادة من الإتجاهات العالمية المعاصرة في تربية الأطفال وتعليمهم.
٨. تجريب أساليب وطرق جديدة وتعليم أطفال الرياض.

الموضوعات التي يتناولها التدريب

تعرضت إحدى الدراسات الجامعية الحديثة عن تدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة لموضوعات التدريب فحصرت الموضوعات التي تناولها التدريب في الموضوعات التالية

- ١ - رعاية الطفولة وفلسفتها .
- ٢ - الروضة وإدارتها ودور المعلمة.

- ٣- دراسة خصائص مراحل النمو للأطفال .
- ٤- حياة الطفل في الأسرة
- ٥- الخدمات الاجتماعية التي تؤدي للطفل عن طريق المؤسسات .
- ٦- التغذية وأهميتها لطفل الروضة (القيمة الغذائية - آداب الطعام - الأمراض الناتجة عن سوء التغذية).
- ٧- أسس العمل مع الطفل في المؤسسات التربوية.
- ٨- برامج النشاط اليومي في الروضة وكيفية إعداده ودور المعلمة في تنفيذه.
- ٩- أهم مشكلات الأطفال النفسية والسلوكية.
- ١٠- الخدمات الصحية التي تؤدي للطفل.
- ١١- تنمية الشعور الديني لدى الطفل.
- ١٢- اللعب، القصة وأهميتها في تنمية مدركات الطفل.
- ١٣- التربية الموسيقية وأهميتها وما يتلاءم منها مع مرحلة النمو.
- ١٤- التربية الفنية وسيكولوجية رسوم الأطفال.
- ١٥- الوسائل التعليمية (المجسمات / الرسوم التوضيحية/ الأفلام والشرائح)

*** الأساليب التدريبية:**

تحدد الأساليب التدريبية وفقاً للأهداف التدريبية المراد تحقيقها وتصنف هذه الأساليب وفقاً لما يلي:

(أ) التدريب الذي يهدف إلى تنمية المعرفة والمعلومات؛ يناسبه أساليب: المحاضرات والمناقشات، والمؤتمرات، والندوات، والحلقات النقاشية (السيمنار) والتعليم المبرمج.

(ب) التدريب الذي يهدف إلى تنمية المهارات والقدرات الأدائية يناسبه

أساليب: دراسة الحالة، تحليل مواقف، سلة القرارات، الزيارات الميدانية، ورش العمل، تمثيل الأدوار، تحليل المعاملات والعلاقات

وكثيراً ما تتداخل الأساليب التدريبية، بمعنى أن أسلوباً تدريبياً معنياً قد يستخدم لتحقيق أكثر من هدف تدريبي (تنمية معلومات، تنمية مهارات) المهم هنا كيفية استخدام الأسلوب وتوجيهه وتطبيقه.

ويمكن إجمال الأساليب التدريبية المستخدمة في تدريب المعلمات لتنميتها مهنيّاً في الأساليب التالية:

١- الدورات القصيرة والطويلة في الجامعات ومراكز التدريب المتخصصة.

٢- الحلقات الدراسية المنظمة من أسبوع إلى عدة أسابيع.

٣- الرحلات التعليمية وتبادل الزيارات.

٤- دروس الإذاعة والتلفزيون.

٥- المؤتمرات التربوية ذات المدى القصير.

٦- المحاضرات النموذجية في شتى الموضوعات.

٧- النقاش الجماعي والحوار والندوات.

٨- الورش التعليمية والمشروعات.

٩- المحاضرات العامة والتعليق عليها.

١٠- البحوث الميدانية والتجارب المنظمة.

١١- دراسات المسح التربوي والاجتماعي الهادفة.

١٢- التعليم المبرمج.

١٣- البعثات الداخلية والخارجية.

١٤- دروس المراسلة.

١٥- التدريب عن بعد بإستخدام: التلفزيون/ الفيديو كونفرنس/ شبكة الإنترنت.

١٦ - الأفلام التعليمية.

١٧ - التدريب الميدانى المتنقل على يد أخصائيين.

١٨ - المراكز التدريبية للتدريب على الأدوات والأجهزة العلمية الحديثة

شروط البرنامج التدريبى الناجح لمعلمات رياض الأطفال:

لكى ينجح البرنامج التدريبى لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة فى تنميتهم مهنيًا، يجب أن يراعى القائمون على برنامج التدريب ما يلى:

(١) الحاجات التدريبية الفعلية لمعلمات رياض الأطفال.

(٢) الدقة والواقعية فى تحديد البرنامج التدريبى.

(٣) حسن إختيار المدربين المؤهلين والمتخصصين.

(٤) الحوافز المعنوية و المادية للمعلمات المتدربات.

(٥) توفير المتطلبات المادية اللازمة لنجاح البرنامج التدريبى.

(٦) الوقت المناسب للمتدربين.

(٧) أن يتضمن البرنامج التدريبى الجوانب التشخيصية والعلاجية.

(٨) أن يغطى البرنامج مختلف القضايا المهنية للمعلمات المتدربات.

(٩) التنوع فى برنامج التدريب من حيث الموضوعات والمدة الزمنية وأماكن إنعقاد الدورات التدريبية والأساليب المستخدمة.

(١٠) تحقيق التوازن بين النظرية والتدريب العملى .

(١١) تحقيق التكامل والترابط فى الخبرات والمهارات والمعلومات.

(١٢) أن يتضمن البرنامج أساليباً تقويمية تبين مدى نجاحه مع إشتراك المتدربات فى عملية التقييم.

(١٣) توفير المناخ النفسى الملائم للمتدربات.

تقويم البرامج التدريبية

تقويم البرامج التدريبية لا يقل أهمية عن تقويم المتدربين أنفسهم، لمعرفة ما حققته البرامج من أهداف ومدى حاجتها إلى التجديد والتطوير، ويتم الإستعانة بتقويم المعلمات المتدربات للتعرف على رأيهم في الإستفادة من أى برنامج عند التخطيط للبرامج المقبلة وإختيار موضوعات التدريب، أما تقويم المدرسين فيتم وفقاً لنوعية الأنشطة المستحدثة في البرنامج، وتستخدم في ذلك:

- الإمتحانات الشفوية والتحريرية.
- المقابلات الشخصية.
- الإمتحانات والتكليفات العملية.
- ملاحظة ومتابعة أداء المتدربات بعد التدريب.

أوجه النقد الموجهة لبرامج التدريب

١. عدم وضوح سياسة أو فلسفة التدريب.
٢. الإهمال في تحديد الإحتياجات التدريبية للمتدربات.
٣. ضعف التنسيق والتكامل بين إدارات التدريب لإختلاف الأهداف والإهتمامات.
٤. شيوع الأساليب التقليدية في التدريب.
٥. إفتقار برامج التدريب إلى تلافى جوانب القصور في الإعداد الأكاديمى المتخصص للمعلمة.
٦. ضعف متابعة المتدربات بعد التدريب.
٧. غلبة الجوانب النظرية المعرفية وإهمال الجوانب الوجدانية والمهارية.
٨. بعض القائمين بالتدريب من غير المتخصصين أو ممن يفتقرون إلى الإطلاع على الجديد في مجال التدريب لذا نجد معلوماتهم وأساليبهم تقليدية
٩. عدم ملاءمة وقت التدريب لظروف المعلمات المتدربات بإستثناء التدريب الذى يتم أثناء العطلة الصيفية.

أهمية برامج التدريب والدورات التدريبية والتنشيطية:

تظل لعملية التدريب أهميتها الحيوية في تجديد معارف وأداءات ومهارات المعلمات والتجاوب مع التجديد في المجال والمجتمع والتكيف معها وحسن توظيفها لصالح تربية أطفال الرياض وعن التدريب الذاتي يأتي دور المعلمة في التنمية الذاتية وذلك بالقراءة والإطلاع والتعرف على التجارب الناجحة والإفادة من موجهيها ومديريها وزميلاتها والمشهود لهن بالكفاءة.

المشكلات المهنية للمعلمة:

" هي تلك الظروف والعوامل المحيطة بعمل المعلمة التربوى والتعليمى المؤثرة سلباً على أدائها والمعوقة لقيامها بمهامها المهنية داخل حجرة النشاط وخارجها، سواء كانت الظروف والعوامل خارجية أو داخلية، تعليمية الطابع أو غير تعليمية، وتدرّك المعلمة هذه الظروف والعوامل كمعوقات ينبغى تخطيها وتذليلها حتى تقوم بأدوارها المهنية المتوقعة "

١- إن تلك الظروف والعوامل قد تكون داخلية تأثيرها مباشر (إمكانيات الروضة ومرافقها، والمناخ المؤسس لها، حجرة النشاط) على أداء المعلمة وقد تكون خارجية ذات تأثير غير مباشر كنظرة المجتمع المحلى للروضة.

٢- موقع الروضة وتأثير أولياء الأمور على أدائها.

٣- إن تلك الظروف قد تكون تعليمية الطابع (عدم وضوح الأهداف التربوية، ضعف التأهيل التربوى للمعلمة، ضعف التوجيه الفنى، فقر الوسائل والمواد التعليمية، تكدر المناهج وحشوها، وتدنى مستويات الأطفال) وقد تكون ذات طابع غير تعليمى (نمط القيادة التربوى، قنوات الاتصال التربوى، العلاقات الإنسانية داخل الروضة، علاقة الروضة بالمجتمع المحلى، الترقى الوظيفى والحوافز ونظام العمل الرسمى).

٤- إن تلك الظروف والعوامل تسهم فى تعويق الأداء المهنى للمعلمة وتؤثر سلباً

على قيامها بمهامها المهنية المتوقعة، فإدراك المعلمة لهذه الظروف والعوامل المعوقة تعنى أنها تفرض تأثيراتها السلبية على أدائها، ومن ثم ضرورة تذليلها حتى تقوم بمهامها المتوقعة.

المشكلات المتعلقة بوضع الروضة ومكانها :

إن المكانة المتميزة للروضة في المجتمع، وشعور المعلمات بإحترام المجتمع لدورهن المهني ومؤازرته ودعمه لمكانتهن إنما يسهم في إرتفاع مستويات الرضا المهني لديهن ومن ثم يسهم، من الوجهة التعليمية في إقبال المعلمة على القيام بمهامهن بحماس وفاعلية وعلى ضوء تلك العلاقة، فمن المتوقع تدنى الوعي بأهمية دور المعلمة وخطورته، والافتقار إلى المؤازرة والتأييد الاجتماعي لعمل المعلمة و تدنى مستوى الرضا المهني لديها ومن ثم إفتقارها إلى الحماس الذي يدفع إلى الإنجاز.

مشكلات تتعلق بإدارة الروضة :

يرجع وجود بعض مشكلات المعلمة مع مديرة الروضة نظراً لاختلاف أدوارهما والفجوة بين كلا منهما، وما يقدمه للآخر في الواقع فمهام مديرة الروضة إدارية الطابع ومهام المعلمة تعليمية الطابع والتكامل بين الصنفين من المهام ضرورة حيوية لنجاح الروضة وتفعيل دورها.

وتحدث بعض المشكلات حينما تعتقد المديرة أن المعلمات لا تعرفن حدود سلطاتها، ومن ثم تتدخل في كثير من شئونهن وإختصاصاتهن الصفية والتعليمية، والدور المحوري الذي يمكن أن تمارسه مديرة الروضة في قيادتها التربوية في تيسير مهام المعلمة أو في تعويقها ومن ثم يؤدي غياب دور المديرة أو تدخلها الزائد في مهام المعلمة التعليمية إلى ظهور دائرة جديدة من المشكلات المهنية التي تعاني منها المعلمة.

ويتوقع زيادة احتمال هذه المشكلات وزيادة حدتها وتأثيرها السلبي حينما

لا يتوفر في الروضة المديرة المؤهلة الكفو، أو حينها تشعر المعلمات أن المديرة أدنى منهن مؤهلاً أو خبرة.

وفيما يلي عرضاً لبعض الأسئلة الإستراتيجية الهامة في تفعيل دور التدريب:

- هل يستهدف التدريب تطوير الأداء الوظيفي ؟
- ما هي التحديات التي تواجهها في مجال إعداد المعلمة ؟
- كيف ننظر إلى التدريب من منظور فكرة وإدارة الأداء ؟
- كيف نحقق فاعلية التدريب التربوي

دور التوجيه في تدريب المعلمات أثناء الخدمة:

١. عقد إجتماع عام بالمعلمات وتوضيح الأهداف العامة للتربية الخاصة بالعمل التربوي لتحسين أساليب التعليم والتعلم.
٢. تقديم التغذية الراجعة للمعلمات لكل من الأعمال التالية: الخطط الفصلية والخطط اليومية.
٣. تشجيع المعلمات على تجريب أساليب حديثة في التدريس مثل التعلم التعاوني والتعلم بالألعاب للإرتقاء بالعملية التعليمية.
٤. إرشاد المعلمات إلى الكتب والمراجع المساعدة وتزويدهم بالنشرات ذات الصلة بمجال التخصص.
٥. تنظيم عروض مشاهدة داخلية لتبادل الخبرات بين المعلمات.
٦. تدريب المعلمات من خلال ورش العمل وإستخدام أسلوب التعليم المصغر micro teaching لتحسين أداءهن وإتقان بعض المهارات.
٧. حث المعلمات المتمرسات على المشاركة في البرامج التدريبية لرفع كفاءتهن.
٨. تحديد عدد الدورات التدريبية التي يمكن تنفيذها خلال العام والتخطيط لها

بناء على إحتياجات المعلمات الفعلية فى الميدان التربوى من واقع إستثمارات تقويم الأداء بالتنسيق مع قسم التدريب التربوى بالوزارة.

حيث أثبتت العديد من الدراسات أن التدريب أثناء الخدمة مقوم رئيسى من مقومات المؤسسات الفاعلة، وأن التدريب عملية تحسين مستمرة لتلبية إحتياجات محددة ومتجددة.

الرؤية المستقبلية: "أين نريد أن نكون؟" vision

فى مجال إعداد المعلمة أثناء الخدمة:

لابد من إيجاد كيان مؤسسى متخصص فى مجال تدريب المعلمة أثناء الخدمة فى حقل التربية والتعليم على أسس عملية سليمة، ومجهز ببيئة تدريبية متكاملة، يقود عملية الإعداد والتدريب والتأهيل المستمر لجميع فئات المعلمين العاملين بوزارة التربية والتعليم.

لذلك نقترح أن تضيف وزارة التربية والتعليم فى هيكلها التنظيمى الجديد "إنشاء إدارة خاصة للتدريب".

ولتفعيل إعداد وتدريب المعلمة قبل وأثناء الخدمة يمكن الإهتمام بما يلى:

(١) أن يبدأ التفكير فى التدريب والتطوير منذ بداية تشكيل المعلمة بإدماج التدريب فى مراحل الدراسة فى كليات التربية لمواجهة القضايا المعاصرة.

(٢) تخطيط التدريب التربوى فى ضوء معرفة مستفيضة بواقع النظام التعليمى ومعوقات منظومة التعليم المعنية من حيث التوجيهات المعرفية والأولويات وظروف وإمكانيات المؤسسات التعليمية المختلفة.

(٣) أن يعتمد تخطيط التدريب التربوى على فعالية وديناميكية نظام تقييم أداء المعلمة وضرورة استثمار تحليل نتائج التقييم فى تحديد الدور المناسب للتدريب.

(٤) أن يوضع التدريب التربوى كنشاط مؤثر ضمن إستراتيجيات متكاملة لإعداد وتنمية وتطوير قدرات ومهارات ومعارف المعلمات.

ولقد فرض التطوير في مفاهيم التربية وتجديدها وتنوع أساليب التعلم وظهور المستحدثات في مجال تقنيات التعليم ووسائله، ضرورة الاهتمام بالتدريب أثناء الخدمة حتى يمكن للمعلمات الإلمام بأحدث ما وصلت إليه البحوث لضمان رفع مستوى أداء المعلمة وبالتالي رفع مستوى التعليم باعتباره ركيزة التقدم في المجتمع.

لذلك لابد من التطوير لإستراتيجيات التدريب أثناء الخدمة حالياً بمراعاة الآتى

- ١- ضرورة تحديد الإحتياجات التدريبية في ضوء تقويم نتائج تقويم المعلمات . للتعرف على الكفايات التدريبية.
- ٢- العناية بالجوانب التطبيقية إضافة للمستجدات التربوية.
- ٣- التأكيد على مراعاة إقامة الدورات التدريبية بما يناسب المعلمات.
- ٤- إنشاء آلية تكامل بين الأجهزة التدريبية في وزارة التربية والتعليم وكليات التربية

المعلمات هن سر نجاح التطوير فى التعليم.

إن نجاح تطوير التعليم فى مجتمعنا يتوقف إلى حد كبير على المعلمات ولذا إهتم المفكرون فى مختلف بلاد العالم بمشكلة المعلمات، فمنذ " إسماعيل محمود القباني" الذى ذكر بأنه كلما تعمق الإنسان فى دراسة مشكلات التعليم إزداد إقتناعاً بأن المعلم هو حجر الزاوية فى إصلاحه، فهو الذى يضطلع فى النهاية بتحقيق الأهداف التى حددناها لهذا التعليم، وأن تنفيذ جميع الاقتراحات لا تثمر إلا إذا إرتفع مستوى المعلم ونما فيه الشعور بالواجب وروح الإخلاص لعمله.

وأخيراً حتى تكتمل منظومة التدريب لابد من عرض أدوار المدرب:

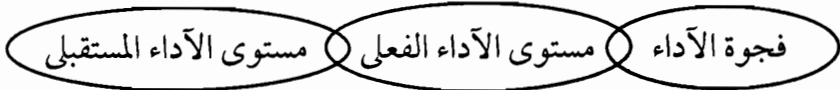
يعتبر المدرب من أهم عناصر نجاح العملية التدريبية فمن أدواره :

١. تحديد مخرجات وأهداف التعليم.
٢. إختيار التجارب العملية المناسبة.
٣. بناء الثقة في نفوس المتدربين.
٤. وضع آليات التقويم.
٥. الإرتقاء بطموح المتدربين.
٦. تحفيز المتدربين.

وعلى ذلك فإن عناصر نجاح المدرب تتمثل في:

- (١) المعرفة: فهي عنصر أساسى بحيث يكون على مستوى عال من المعرفة وملم بحدود تخصصه.
- (٢) المهارة: المعرفة بدون المهارة اللازمة لا يتمكن المدرب من القيام بدوره بالكفاءة المطلوبة، وذلك يتطلب من المدرب أن ينمى المهارات التى تمكنه من أداء عمل فعال ومتقن.
- (٣) الأخلاق: إن عنصر الأخلاق إن لم يكن موجوداً فلا قيمة لما سبق، فهو يقود عملية التعليم والتعلم^(١).

وهذه بعض الأمور الهامة لقضية التدريب فى ضوء مفهوم إدارة الأداء: إن اللجوء إلى التدريب كأحد وسائل تحسين وتطوير الأداء الفردى أو لمجموعات ينبغى أن ينطلق من رؤية واضحة ومعرفة دقيقة بأهداف وخطط الأداء المستهدف ونتائج تحليل وتقييم الأداء الفعلى وتحديد أسباب فجوة الأداء التى تفصل بين المستويات الفعلية والمستهدفة وهذا مايعبر عنه الشكل التالى:-



(١) محسن حسن، ٢٠٠٢، ١٢٤، ١٢٢.

- إن فجوة الأداء يمكن إرجاعها إلى عوامل تتعلق بالفرد القائم بالعمل أو عوامل تتعلق بالنظام وهدف التشخيص هو الفصل بين هذين المجموعتين للتوصل إلى المسبب الحقيقي لما يتم الكشف عنه من فجوات في الأداء.

- إن التخطيط المتميز والتنفيذ الدقيق لفعاليات التدريب لن يحقق الآثار المستهدفة إن لم يصاحب التدريب أو يلحقه تعديلات في ظروف العمل وتقنياته أو الأوضاع السائدة في النظام.

وفيما يلي عرضاً للموضوعات التي يتم تناولها في برامج التدريب

البرنامج الأول: الطفل (مدته ٢٠ - ٦٠ ساعة)

م	محتوى البرنامج وموضوعاته	إجمالي عدد الساعات	نظري	عملي	نقاش	تعريف بالموضوع
١	مدخل إلى نمو الطفل	٥	١	-	٤	ندوة يقوم بها متخصصين بالتمهيد لما يتميز به هذا البرنامج ويتم خلالها شرح أهمية مرحلة ما قبل المدرسة كمرحلة تأسيسية للنمو، يتبعها نقاش مفصل عن خصائص النمو وأوجه الممارسات التي تساعد على النمو مقابل الممارسات التي تعوقه.
٢	صحة الطفل	٥	١	٣	١	يتعرض هذا الموضوع لصحة طفل ما قبل المدرسة، والأمراض الخاصة بهذه المرحلة، وكيفية الوقاية منها، والحوادث التي يتعرض لها الطفل في هذه المرحلة وكيفية الوقاية منها، ووعي الطفل بنفسه وبصحته وبضرورة وقاية نفسه من الحوادث.
						يتناول شرح مفهوم التغذية، وتشجيع الطفل على تناول

٣	تغذية طفل الروضة	٥	١	٣	١	الأغذية المناسبة والبعد عن الحلويات وغيرها من الوجبات غير المغذية، و العادات الاجتماعية المرتبطة بالغذاء ودور المعلمة في تقديم كل هذا للأطفال.
٤	بيئة طفل الروضة (في البيت و الروضة)	٥	١	٣	١	يشرح مفهوم الحفاظ على البيئة وتعميد الطفل على أن له دورا في المحافظة على نظافة بيئته و إحترام الخسرة في البيئة والتخلص من النفايات الشخصية.
٥	النمو الجسمي والحركي وكيف نلاحظه لدى الأطفال ؟	٥	٢	٢	١	يتناول نمو الطفل الجسمي (الطول و الوزن)، وإعتدال جسم الطفل في الوقوف و الجلوس وإرتباطه بنمو عضلاته الكبيرة وتأثير هذا النمو على حركة الطفل وتوازنها، ودرجة إحتماله دون الحاجة إلى الراحة، و ضرورة إكتمال نمو العضلات للتوصل إلى السرعة في الحركة وإلى القدرة على التحرك، و نمو العضلات الدقيقة في الأصابع، وعلاقتها بالنشاطات التي تتطلب تحريك هذه العضلات كاللعب بالعجين والكتابة وعلاقة نمو العضلات بنمو الجهاز العصبي و بنمو الذكاء، وكيف نلاحظ هذا النمو؟ كيف نشجعه لدى أطفال الروضة ؟ و كيف ندون نتائج الملاحظات و ننتقل من الملاحظات إلى تخطيط النشاطات مع الأطفال ؟

٦	النمو الاجتماعى والانفعالى (والقيم الأخلاقية والوطنية) وكيف نغرسها لدى الأطفال	١٠	٢	٥	٣	يتعرض هذا الجانب للنمو الاجتماعى والانفعالى وأساسه أن الكبار فى حياة الطفل يهتمون بوجوده وهذا الشعور يولد لديه الاطمئنان والثقة بالنفس التى تولد بدورها الاستقلالية ثم التعاون ثم المبادرة والاجتهاد لتحقيق الهدف من المبادرة، وكل ذلك فى إطار ممارسات يومية وعلاقات بين المعلمة والأطفال وبين الأطفال وبعضهم البعض، وكيف نلاحظ هذا النمو؟ وإعداد البيئة التى تشجعه فى الروضة، وكيف ندون نتائج الملاحظات ونتقل من الملاحظات إلى نشاطات تساعد على تحقيق النمو الاجتماعى والانفعالى السليم.
٧	نمو القدرات المعرفية واللغوية وكيف نلاحظ مظاهرها لدى الطفل؟	١٥	٢	١٠	٣	يتعرض هذا المسار لنمو الطفل من جانبين هامين تربط بينهما علاقة وثيقة هما النمو المعرفى واللغوى للطفل، ويركز بصفة خاصة على توضيح المراحل التي يمر بها النمو فى كل منهما وكذلك أبرز الخصائص المميزة لعقل الطفل ولغته. ويقدم المسار كذلك طرقا لملاحظة السلوك المعرفى واللغوى للأطفال بهدف التعرف على معدل النمو فى كل حالة وإكتشاف أى تأخر أو تعرض يواجهه، وأخيرا يحدد المسار كذلك المواقف

						والخبرات التى تمكن من إكساب الأطفال العمليات والمفاهيم العقلية والمهارات اللغوية الأساسية ويترجم ذلك إلى أنشطة متكاملة وممارسات تحقق التنمية المعرفية واللغوية للطفل.
٨	التفاعل مع الطفل	٥	١	٢	٢	يفرد البرنامج فترة خاصة لموضوع التفاعل مع الطفل للتأكيد على الطريقة التى تتفاعل بها المعلمة مع الطفل بالنسبة لنموه؛ فالتعلم فى هذه المرحلة لا يكون عن طريق التدريس وإنما عن طريق توسيع الخبرات ومساعدة الطفل على إستيعابها كرموز معرفية مناقشتها بطريقة تساعد على إحداث التوافق بين رموز الخبرات الجديدة وما لديه من رموز سابقة وكذلك فإن الطريقة التى يتم بها التفاعل بين المعلمة والطفل وبين الأطفال وبعضهم تؤثر على نموه الاجتماعى والانفعالى وكذلك على نموه الجسمى فى بعض الأحيان.
٩	التدريب الحسى مدخل لتنمية عقل الطفل	٢	١	-	١	إن الطفل يكتسب الخبرات عن طريق جميع حواسه حيث يتعلم أكثر ما يتعلم باللعب بالمواد التى يستعمل فيها كل قدراته الحسية كالرمل والماء ومكعبات البناء.
						أن تقييم نمو الطفل يكون

١	تقييم نمو الطفل	١٠	٣	٥	٢	بالنظر إلى نموه الجسمي والعقلي واللغوي و الانفعالي والاجتماعي و بمراقبة تقدم نموه في هذه الجوانب، ولا يكفى أن نقيم الطفل بما يستطيع ترديده من معلومات أو بما حفظه من أعداد وحروف وكلمات، كما يعرف البرنامج التدريبات على بعض النماذج التقييمية لنمو الطفل وناقشها معهن، ثم يطلب منهن ملاحظة بعض الأطفال و تقييم نموهم على طريقة هذه النماذج التقييمية.
١ ١	المهارات الفنية واليدوية في الروضة	٢	١	-	١	يؤكد هذا المجال على أن التربية الفنية في مرحلة الروضة نشاط يعبر به الطفل عن نفسه، فالطفل لا يتعلم المهارات الفنية وإنما يستعملها ليخبر المادة المستعملة و ليحبر عن خبراته وإحساساته لينتج عملاً ذا طابع خاص، ونتيجة العمل الفني يجب ألا تكون إرضاء المعلمة وإنما إرضاء الحاجات الداخلية للطفل ورغبته في التعبير عن هذه الحاجات وبطريقته الخاصة أيضاً ويعرف المتدربة على أنواع التعبير الفني المختلفة التي يمكن تقديمها للطفل في هذه المرحلة كالرسم والتلوين والتشكيل وكذلك الأدوات المختلفة التي يمكن إستعمالها للنشاطات الفنية.

مع التأكيد على أهمية التكامل في تقديم النشاطات ويقدم للمتدربات نماذج لنشاطات متكاملة في موضوعات مختلفة ثم يطلب منهن تصميم نماذج أخرى لنشاطات متكاملة و متنوعة كما يشجع المتدربات على إبتكار موضوعات النشاطات وطرق تنفيذها.						
--	--	--	--	--	--	--

البرنامج الثانى

تنظيم العمل فى رياض الأطفال (مدته ١٠ - ٢٠ ساعة)

يُبين موضوع التدريب بصورة عملية كيف ينظم المكان عامة و غرف إستقبال الأطفال خاصة فى رياض الأطفال بطريقة تساعد على تحقيق النمو المتكامل والأفضل، ويقدم إقتراحات بخصوص العمل اليومى مع الطفل بطريقة تساهم الأسس التربوية وحاجات النمو الأساسية لطفل هذه المرحلة، وكذلك يوضح موضع النشاطات فى التنظيم اليومى ويؤكد على أهمية التخطيط للنشاطات.	١	تنظيم المكان والأطفال واليوم والنشاطات	١٠	٥	٣	٢
--	---	--	----	---	---	---

البرنامج الثالث: النشاطات (مدته ١٥ - ٤٥ ساعة)

يوضح أهمية الإيقاع والموسيقى بالنسبة لتنمية الطفل جسدياً وإفعالياً وعقليا وإجتماعيا والنشاطات الإيقاعية و الموسيقية التى تنمى القدرة على التوازن والنشاطات الموسيقية تستخدم للتعبير عن الانفعالات ولسرد الخبرات الفعلية وكذلك العمل الجماعى فى مرحلة الروضة حول موسيقى معينة أو أغنية.	٢	الموسيقى فى الروضة	٢	١	-	١
--	---	--------------------	---	---	---	---

١	الكتاب والقصة في الروضة	٥	١	٢	٢	ضرورة التأكيد على أهمية الكتاب والقصة في هذه المرحلة، حيث كتاب (الصورة والاسم)، وكتاب (القصة البسيطة) للمرحلة المتوسطة، وكتاب (القصة الخيالية)، فكيف نختار الكتب؟ وماذا تتميز الكتب الجيدة؟ وما هي القصة البسيطة التي يحبها الأطفال؟ وكيف نختار قصص الخيال المتطورة و القصص الديني المناسب للأطفال؟ وكذلك كيف تنظم مكتبة الروضة؟ ويسعى هذا المسار إلى تطوير مقدرة المتدربة على تجميع الأطفال حول الكتاب والقصة وتعريفها على الممارسات السليمة أثناء إلقاء القصة.
---	----------------------------	---	---	---	---	---

البرنامج الرابع: العلاقات والإدارة (مدته ٥ - ٨ ساعات)

١	علاقة رياض الأطفال مع الأسرة	٣	١	١	١	التأكيد على ضرورة أن تعمل رياض الأطفال بالتعاون التام مع أسرة الطفل، ويعرف المعلمة الطرق التي من خلالها تستطيع الروضة أن تشجع العلاقات المثمرة مع أسر الأطفال و بدور معلمة الطفل في إستمرارية وجدوى هذه العلاقة.
٢	علاقة رياض الأطفال مع المؤسسات الاجتماعية	٣	١	١		يوضح هذا الجانب دور الروضة كمؤسسة إجتماعية و مكانها بين المؤسسات الاجتماعية الأخرى، ويعرف المتدربات بكيفية تطوير العلاقات مع المؤسسات الاجتماعية الأخرى و سبل التعاون المختلفة بينها، و هذا التعاون الذي يساعد على تكامل الخدمات الاجتماعية عامة وخدمات الأسرة و الطفولة خاصة.

٣	إدارة مؤسسات رياض الأطفال	٥	١	٣	١	تعريف المتدربات على أصول إدارة و تنظيم العمل في رياض الأطفال و على العلاقات الإنسانية في داخل مؤسسات رياض الأطفال و ذلك بهدف توعيتهن بدورهن في داخل المؤسسة و بأهمية العلاقات الإنسانية الجيدة بين العاملات فيها.
---	------------------------------------	---	---	---	---	---

البرنامج الخامس: تنمية و تقييم الذات العملية (من ٥ - ١٠ ساعة)

١	تنمية و تقييم الذات العملية	١٠	٣	٥	٢	يعرض للمتدربة نفسها فيعرفها على موقع مهمتها من المهن المرتبطة بالطفولة و على أهمية هذه المهنة و يتناقش معها في كيف يمكنها أن تنمى ذاتها مهنيا مؤكدا أن نموها الذاتى يثرى قدراتها كمعلمة ويطلب هذا المسار من كل متدربة أن تجمع كل ما تقرأه عن الطفولة و عن النشاطات في رياض الأطفال و تنظيم ما تجمعه في ملف بهدف أن تضيف إليه الجديد ليس أثناء تدريبها فقط بل بعد إنتهاء التدريب أيضا. كذلك يوجهها إلى التصرف السليم في المواقف التي تواجهها أثناء عملها.
---	--------------------------------	----	---	---	---	---

إذا كان من الممكن التحكم في مستويات المعلمات عن طريق إعدادهن، فيمكن أيضا إستكمال هذا الإعداد وهم في الخدمة، عن طريق إعداد البرامج التدريبية المختلفة من تزويد وتأهيل وإستكمال تأهيل في ضوء ماسبق يجب الإجابة على التساؤلات التالية عند إعداد برامج التدريب.

(١) متى وأين تدرب المعلمة أثناء الخدمة ؟

(٢) ماهى وسائل التدريب ونوع البرامج التدريبية ؟

- (٣) كيفية تخطيط هذه البرامج وتنفيذها من حيث المحتوى والفترة المحددة لتنفيذ البرنامج ومستوى كفاية الهيئة المشرفة على تنفيذ هذه البرامج ؟
- (٤) تقويم نتائج العملية التدريبية.

رأى وتعليق

إننا فى حاجة إلى البحث عن نوع التعليم الذى يلأئم حاجاتنا ويستمد طبيعته من طبيعة المجتمع وتراثه الثقافى بما يعزز الثقة بالنفس ويساعد على تطويع الماضى والتأهب للمستقبل؛ ذلك النوع من التعليم الذى تأخذ فيه المعلمة أدوارها الجديدة فى التجديد والابتكار، فمن المتوقع فى هذا الخصوص أن يكون الوعى خطوة أولى للشروع فى التطوير والتصحيح.

ومما يلفت النظر أنه مع الوعى بوجوب التخطيط بهدف التطوير إلا أن الأمر الناتج غير ما يراد ولعل الأسباب تكمن فى النقطتين التاليتين:

(١) الأولى: أن بعض مجتمعاتنا لا تملك معطيات النجاح فى التنمية لمحدودية مواردها من ناحية، والزيادة السكانية من ناحية أخرى.

(٢) الثانية: إنه بالرغم من الوعى والتخطيط الذى تمارسه بعض الأنظمة التعليمية والتدريبية، إلا أن هناك قصوراً فى شمول الخطط وتوازنها، وفى تجديد تنفيذها ومتابعتها.

لذا يجب التخطيط المتوازن على أسس علمية وفنية عالية المستوى.