

الفصل الحادي عشر

إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء

التحديات المستقبليّة

يحتل العظماء مكانة مرموقة في مجتمعاتهم لما يبذلونه من عطاء وتضحية من أجل رفعة أوطانهم و تقدمه، فلم تقتصر قائمة العظماء والمبجلين على الحكام والأدباء المشهورين، بل احتوت على فئات عديدة، ومن هذه الفئات " المعلم " الذي كاد أن يبجل في جميع الثقافات.

فالمعلم يلعب دورا كبيرا في بناء الحضارات كأحد العوامل المؤثرة في العملية التربوية، إذ يتفاعل معه المتعلم ويكتسب عن طريق هذا التفاعل الخبرات و المعارف والاتجاهات والقيم.

ولقد شغلت قضية إعداد المعلم وتدريبه مساحة كبيرة من الاهتمام من قبل أهل التربية وذلك انطلاقا من دوره المهم والحيوي في تنفيذ السياسات التعليمية في جميع الفلسفات وعلى وجه الخصوص في الفكر التربوي الإسلامي ، فيعتبر إعداد المعلم وتنميته مهنيًا من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لماله من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية للمعلم سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، وهي دراسة وصفية تحليلية تقوم بعملية مسح لمجموعة من الأدبيات العربية

والأجنبية(المتعلقة بموضوع الدراسة) وذلك للوقوف على أحدث الاتجاهات المعاصرة والنظم لإعداد المعلم وتنميته مهنيًا وذلك من خلال المحاور التالية:
أولاً : الاتجاهات العالمية المعاصرة حول سياسة قبول الطلبة في كليات التربية.
ثانياً : الاتجاهات الحديثة حول التكامل بين إعداد المعلمين قبل الخدمة وتنميتهم مهنيًا خلالها.

ثالثاً : الاتجاهات الحديثة في نظام الدراسة وبرامجها بكليات التربية.
رابعاً: الاتجاهات الحديثة لبرامج التربية العملية.

خامساً: الاتجاهات الحديثة حول برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة
وقد أظهرت الدراسة الاهتمام المتزايد للدول المتقدمة والنامية بالاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في مراحل التعليم العام، كذلك توصلت الدراسة إلى أن إعداد المعلم هي عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة وعلية فإن التنمية المهنية للمعلم عملية تتصف بالديمومة ولا تنتهي عند تخرج الطالب من الكلية، وقد اختتمت الدراسة بتقديم تصور مقترح لتطوير نظام إعداد المعلم وتنميته مهنيًا بما يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة وقد طرح الباحثان مجموعة من التوصيات الإجرائية في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها والمنهج المستخدم فيها من أهمها ما يلي:
1) الوقوف بكل السبل على الاتجاهات العالمية المعاصرة في البلاد المتقدمة في مجال إعداد وتدريب المعلم والاستفادة منها بما يتناسب مع ظروف وإمكانيات نظام التعليم في فلسطين.
2) ضرورة تخطيط إعداد المعلم كما ونوعا على أسس علمية سليمة بدء من رسم إستراتيجية إعداده إلى التحليل الوصفي وإلى مستوى عملية الإعداد نفسها في النواحي العلمية والثقافية.

3) أن يكون انطلاق عمليات تطوير كليات التربية من خلال لجان وفرق عمل تابعة لوزارة التعليم العالي لتطبيق معايير الجودة الشاملة في كليات إعداد المعلم لتشمل كافة المجالات المرتبطة بالعملية التربوية وضمان تحقيقها واستمرارها، وهذا يتطلب إدراك هذه اللجان لمفهوم الجودة الشاملة ومعايير تطبيقها في التعليم العالي للانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني في إعداد المعلم وتطبيق التقنية الحديثة من خلال الاستعانة بالمتخصصين والبرمجيات ومصممي البرامج لتنفيذ المادة العلمية ونقلها على شبكة الانترنت وتوفيرها في صورة وسائط سمعية ومرئية وتوفير مهارات استخدام التكنولوجيا والتعامل مع هذه البرمجيات لكل من الطالب المعلم ومعلم المعلم على حد سواء.

4) إعادة النظر في نظام اختيار وانتقاء طلبة كلية التربية من خلال تطبيق مقاييس تضمن اختيار أفضل المستويات المتقدمة.

5) إعادة النظر في المناهج الدراسية الحالية بكليات التربية، والعمل على تغييرها لتواكب التنمية على أن تتم مراجعة الخطط الدراسية والمقررات في كل قسم من أقسام كليات التربية مرة كل عامين، وتطوير وتحديد محتوى برامج كليات التربية.

6) الأخذ بسياسة الترخيص باعتبارها مهنة محددة المهام والمهارات على أن تتخذ آلية واضحة متكاملة بين الجهات المنتجة للمعلم والجهات المستخدمة للمعلم.

7) فتح قنوات اتصال مباشر بين مصادر إعداد المعلمين ومراكز عملهم الوظيفي، وذلك بهدف التعرف على حاجياتهم ومشكلاتهم واستعداداتهم لتوجيهها التوجه السليم.

8) تطوير البحث العلمي في مجال إعداد وتدريب المعلم وتشجيعه وزيادة تمويله، وان تعتمد مؤسسات تدريب المعلم نتائج البحوث والدراسات التربوية كأساس لتطوير وتحسين ممارساتها ونشاطاتها، وان تكون هذه البحوث والدراسات إحدى المكونات الأساسية لبرنامج إعداد وتدريب المعلمين.

9) إنشاء مركز تدريب المعلمين يتبع كلية التربية، وأن يتم التنسيق والتعاون في تنفيذ البرامج مع إدارة التطوير والتنمية التابع لوزارة التربية.

يشهد العالم منذ مطلع هذا القرن نقلة حضارية هائلة شملت كلاً وجوه ومجالات الحياة، حيث أنه في كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر جديد ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح، وهذه التحولات قد ألفت بظلالها على بنية النظام التربوي، ومن ثم فنحن في حاجة إلى تربية غير تقليدية كالتي عهدناها، وعليه فإن إعداد الإنسان القادر على التصدي لكل هذه التحولات والتغيرات يتطلب إعادة النظر في النظم التعليمية مفهوماً ومحتوى وأسلوباً، وذلك على أسس جديدة قائمة على استراتيجيات علمية فعالة تستوعب الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة. ومن هنا بدأت تتسابق الدول المختلفة على تطوير نظمها التعليمية بصورة شاملة أحياناً وبصورة جزئية أحياناً أخرى. وبدأت تشهد قضية التطوير والإصلاح المتعلقة بالمعلم قدراً كبيراً من الاهتمام في الدول المختلفة التي تنشأ الارتقاء بنظمها التعليمية ومن ثم تجويد نواتجها. ومن أبرز النتائج المترتبة على التحديات المعاصرة والمستقبلية التي يواجهها التعليم في العالم تلك المرتبطة بدور المعلم في العملية التعليمية في ضوء إطار التغير والتحول المتسارع في المظاهر الاقتصادية، والسياسية، للعالم المعاصر حيث يتطلب العالم المتغير نمطاً مختلفاً من التعليم (محمد، ١٩٩٦). ولكي يتمكن التعليم فعلاً من تلبية متطلبات العصر، فإنه ينبغي تخريج نوعية من

المتعلمين القادرين على تنمية أنفسهم باستمرار، ولا يتم ذلك إلا بتوفير المناخ التعليمي المناسب وتوفير المعلمين المؤهلين، وهذا ما تسعى إليه الدول المتقدمة. وتعد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق مجتمع التعلم، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي، ولقد ساعدت الطفرة الهائلة في نظم المعلومات والالكترونيات والحاسبات وأساليب الاتصالات إلى ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم، وظهر الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه مهنيًا كنتيجة مباشرة لتفاعل مؤسسات إعداد وتدريب المعلم مع المتغيرات المعاصرة، وتأسيسًا على ما سبق وانطلاقًا من توصيات المؤتمرات والندوات فإن دراسة إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية باتت ضرورة ملحة وحتمية لمواجهة تحديات العصر، وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية.

☒ مشكلة الدراسة:

إن قضية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا لم تعد قضية ثانوية، ولكنها قضية مصيرية تليها تطورات الحياة، وبخاصة ونحن نعيش في عصر التحديات والتحول الهامة وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين، ولقد ترتبت على التغيرات الحديثة التي باتت تجتاح العالم في السنوات الأخيرة أن أخذت الدول جميعها في إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكل خاص، وذلك من خلال برامج تزوده بالمعارف التربوية التعليمية، وإكسابهم المهارات المهنية، وذلك استجابة للعديد من العوامل التي من

أبرزها الوعي بالتغيرات الحادثة والتكيف معها ، وذلك دعماً لمكانة هذه المهنة وتمكيناً للمعلم من القيام برسالته الحقيقية في المجتمع وفقاً للمتغيرات السريعة والمستمرة التي تحدث في المجتمع. والكويت في أشد الحاجة إلى وجود معلمين قادرين علي إحداث التنمية البشرية والنهوض بالمجتمع ، لذلك يتطلب الأمر مراجعة واقع إعداد وتدريب المعلم في ضوء مدى مناسبة هذا الواقع

✘ أسئلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

كيف يمكن الاستفادة من الاتجاهات العالمية الحديثة في تطوير برامج

إعداد المعلم وتنميته مهنيًا ؟

وينبثق من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية :

- 1) ما الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا ؟ وما هي أهم محاورها
- 2) ما أبرز التصورات المقترحة لتطوير نظام إعداد المعلم وتنميته مهنيًا بما يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة ؟

✘ أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى ما يلي :

- 1) تعرف الاتجاهات المعاصرة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وذلك في المجالات التالية :
- ✓ الاتجاهات العالمية المعاصرة حول سياسة قبول الطلبة في كليات التربية .
 - ✓ الاتجاهات المعاصرة حول التكامل بين إعداد المعلمين قبل الخدمة وتنميتهم مهنيًا أثناءها .
 - ✓ الاتجاهات المعاصرة في نظام الدراسة وبرامجها في كليات التربية .
 - ✓ الاتجاهات المعاصرة في ما يتعلق بالتربية العملية .
 - ✓ الاتجاهات المعاصرة حول برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة .

2) توضيح كيف يسهم تطوير برامج إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في الارتقاء بمهنة التعليم .

3) تقديم تصور مقترح لتطوير نظام إعداد المعلم وتنميته مهنيًا بما يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة

☒ أهمية الدراسة

من منطلق الاهتمام المتزايد بأهمية إعداد المعلم وتدريبه في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وفي ضوء ما يشهده العالم من تطور متزايد ومتنامي في الاتجاهات العلمية وما يتبع ذلك من اهتمام متزايد بإعداد المعلم في عالم متغير، جاءت هذه الدراسة للتعرف علي الاتجاهات المعاصر في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، ورصدها وتحليلها وتصنيفها والإفادة منها في برامج إعداد المعلم وتدريبه في مراحل التعليم العام. كما تساهم هذه الدراسة في تقديم بعض التصورات التي يمكن أن يستفيد منها المسئولين التربويين لتطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه وفقًا للاتجاهات المعاصرة.

☒ مصطلحات الدراسة

الإعداد Preparation: (جبرائيل، ١٩٨٣)

هي صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم، وتتولاه مؤسسات تربوية متخصصة مثل معاهد إعداد المعلمين وكليات التربية أو غيرها من المؤسسات ذات العلاقة تبعًا للمرحلة التي يعد المعلم فيها، وكذلك تبعًا لنوع التعليم. وبهذا يعد الطالب المعلم ثقافيًا وعلميًا وتربويًا في مؤسسته التعليمية قبل الخدمة.

التدريب Training: (غزيمة، ١٩٩٦)

هي تلك العمليات النمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطوير الذي يطرأ على المنهج وطرائق التعليم نتيجة التطور الاجتماعي والتقني المستمر.

التنمية المهنية (نصر، ٢٠٠٤)

هي عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين لقيامهم الفعال بالمسؤوليات اليومية، أو ترميم ما يتوفر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى وهو تحسين فعالية المعلمين وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين.

برامج تنمية المعلم (Duirareem, 1998)

هي أى خبرة منظمة يتعرض لها المعلم تزيد من معلوماته أو تنمي مهاراته أو تؤثر إيجاباً أو تصحح فهمة لعملة . فيدخل ضمنها أى نشاط منظم يقوم به المعلم لتحديث مهاراته.

☒ منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على أسلوب البحث المكتبي حيث يقوم الباحثون بمسح جميع أدبيات الدراسات السابقة العربية والأجنبية (المتعلقة بموضوع الدرس وذلك للوقوف على أحدث الاتجاهات والنظم لإعداد المعلم وتنميته مهنيًا.

☆ خصائص المعلم في التربية المعاصرة

أشارت دراسات تربوية كثيرة إلى وجود علاقة إيجابية بين امتلاك المعلم عدد من الصفات الشخصية والوظيفية ومدى فاعليته التعليمية. ويمكن تصنيف هذه الخصائص إلى فئتين رئيسيتين. خصائص شخصية عامة، وقدرات تنفيذية على هيئة واجبات وظيفية. ومن الأهمية التأكيد على أنه كلما استطاع المعلم تحصيل هذه الصفات ودمجها في شخصيته، كلما تمكن من امتلاك أساليب تعليمية مؤثرة وممارسة قدرة توجيهية في العملية التعليمية داخل الفصل وخارجه، ومن ثم إحداث أثر بالغ في شخصيات الطلبة. أما المعلم فإن سعيه لامتلاك هذه الصفات ومثابرتة لاكتسابها واحدة تلو الأخرى خلال إعدادة النظري والعملية داخل الكلية يعد مؤشراً إيجابياً كافياً على رغبته في صياغة شخصيته التعليمية وتطوير ذاتيته

الإنسانية ومن ثم على العطاء والتأثير التعليمي الفعال. فالعلم في التربية المعاصرة الذي يستطيع أن يقوم بوظائفه المتعددة ينبغي أن يتصف بعدة خصائص وهى كالتالي:

أولاً : الجانب العقلي والمعرفي

لما كان الهدف الأسمى للتعليم هو زيادة الفاعلية العقلية للطلبة، ورفع مستوى كفايتهم الاجتماعية، فإن المعلم يجب أن يكون لديه قدرة عقلية تمكنه من معاونة طلبته على النمو العقلي، والسبيل إلى ذلك هو أن يتمتع المعلم بغزارة المادة العلمية، أي أن يعرف ما يعلمه أتم المعرفة، وأن يكون مستوعباً لمادة تخصصه أفضل استيعاب، ويكون متمكناً من فهم المادة التي ألقيت على عاتقه تمكناً تاماً، وأن يكون شديد الرغبة في توسيع معارفه وتجديدها، مرناً للتفكير يداوم على الدراسة والبحث في فروع المعرفة التي يقوم بتدريسها وملماً بالطرق الحديثة في التربية (شوقي السعيد، 2001) كذلك يحتاج المعلم إلى معرفة طرق ووسائل التعليم وتشمل هذه المعرفة المعلومات النظرية الخاصة بتخطيط التعليم، وتحفيز الطلبة وتشويقهم للتعليم وكيفية توصيل المحتوى الدراسي باستعمال طرق فعالة ووسائل معينة تيسر تعلم الطلبة، وكذلك إلمامهم بالمعرفة الخاصة بإدارة الصف، وتقويم تعلم طلبته، وتوجيههم لمزيد من التعلم (الخميسي، ٢٠٠٠)

ثانياً : الرغبة الطبيعية في التعليم

فالمعلم الذي تتوافر لديه هذه الرغبة سوف يقبل على طلابه وموضوعية حب ودافعيه، كما سوف ينهمك في التعليم فكراً وسلوكاً وشعوراً. ويشجعه على تكريس كل جهده للتعليم مهنة اختارها عن رغبة ذاتية يشبع من خلالها حاجات إنسانية واجتماعية لديه، ويحقق من خلاله ذاته الاجتماعية والمهنية فيسعى للتعاون والابتكار لصالح المهنة كذلك أن يحرص علي حضور الدورات التدريبية والاستفادة منها في مجال، عمله وبذلك ينمو مهنيًا ويتقدم علميًا.

ثالثاً : الجانب النفسي والاجتماعي:

إن المعلم الكفاء هو الذي يتمتع بمجموعة من السمات الانفعالية والاجتماعية، ومن أبرز هذه السمات أن يكون مترنماً في انفعالاته وفى أحاسيسه، ذا شخصية بارزة، محباً لطلبته، ملتزماً بأداب المهنة، وأن يكون واثقاً بنفسه، وأن يحترم شخصية طلبته، حازماً معهم، وأن يتصف بالمهارات الاجتماعية لأن المجتمع المدرسي مجتمع إنساني يقوم على التفاعل الاجتماعي بين أعضائه من طلبه ومعلمين وإداريين وموجهين وأولياء الأمور ويفرض هذا الواقع على المعلم التعاون معهم جميعاً والمحافظة على علاقات إيجابية فعالة (بهاء الدين، 1997) كذلك أن يتميز بالموضوعية والعدل في الحكم ومعاملة الطلبة والبعد عن الانحياز والنظرة الشخصية سواء في تعامله اليومي مع الطلبة، أو في حكمة على نتائج تعلمهم وعلى إنجازاتهم أو إخفاقاتهم، حتى يشعر الطلبة أنه في يد أمينة، كذلك أن يتميز بالموضوعية في تعامله مع موجهه الفني وأن يتقبل توجيهاته وإرشاداته بصدر رحب، وعقل مفتوح ولا ينظر إليها علي إنها إهانة موجهة لشخصه أو فيها انتقاص من قدره، لأن هذه النظرة تحول بينه وبين نموه المهني وتحد من درجة تقدمه وفاعليته في مهنته (طعيمة، ٢٠٠٤) كذلك أن يتحلى بالصبر والتسامح وطول البال حتى يتحمل القيام بدوره ومهامه من منظور الرسالة التربوية الجديرة بالتحمل والصبر على صعوباتها وتحدياتها.

رابعاً : الجانب التكويني

مهنة التعليم مهنة شاقة تقتضى بذل جهد كبير، فالصحة المناسبة والحيوية الجسمية تمثل شروطاً هامة لتحقيق نجاح ومفيد، كذلك يتطلب من المعلم أن يكون واضح الصوت وأن يغير في نبراته ودرجة صوته حتى يوفر الانتباه الدائم من المتعلمين وحتى يتجنب الرتابة التي تؤدي إلى الملل وتشتيت الانتباه ،

كما يجب على المعلم أن يحافظ على مظهره الخارجي لما له من دور كبير في تقليد الطلبة له واحترامه عمله (عبد السلام، ٢٠٠٠)

☆ الاتجاهات العالمية للتنمية المهنية للمعلمين
أهمية الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين:-

إن الحاجة إلى النمو المهني بحاجة قائمة باستمرار نظرا لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات ، فتحت ضغط الحاجات الداخلية والتقدم المعرفي الهائل الذي يمتاز بها العصر الحالي ، هذا الأمر يتطلب ضرورة أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طراق التعليم وتقنياته ، وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة ، فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور وفي ظلال تكنولوجيا المعلومات ، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد . ونظرا لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان ، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات أصبح التخطيط التربوي أكثر ضرورة من اجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم ، والتي تضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي (الأدائي) وتطلب عملية النمو المهني جهدا كبيرا ووقتا كافيا ومساعدة مستمرة ، في تعلم أي سلوك تعليمي جديد، يعدل أو يضيف أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت ، الموجود عند المعلمين، وهذا بدوره يتطلب مشرفين تربويين مقتدرين يعملون لتغيير سلوك المعلم الصفي ونموه مهنيا ، ويختارون الأسلوب الملائم الذي يتطلبه الموقف التعليمي (المومني، ٢٠٠٧)

ولقد ساعدت الثورة الهائلة في المعلومات والإلكترونيات والحاسبات والاتصالات إلى ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم ، وظهور الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه كنتيجة مباشرة لتفاعل مؤسسات إعداد وتدريب المعلم مع المتغيرات المعاصرة ، فقد ظهر العديد من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه وتنميته مهنيًا ، كنتيجة لتفاعل مؤسسات الإعداد والتدريب مع المتغيرات المعاصرة . وانطلاقاً من أهمية الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا .

نستعرض هذه الاتجاهات والتي من أبرزها ما يلي :

أولاً : الاتجاهات المعاصرة حول سياسة قبول الطلبة في كليات التربية .

ثانياً : الاتجاهات المعاصرة حول التكامل بين إعداد المعلمين قبل الخدمة وتنميتهم مهنيًا أثناءها .

ثالثاً : الاتجاهات المعاصرة في نظام الدراسة وبرامجها في كليات التربية .

رابعاً : الاتجاهات المعاصرة في ما يتعلق بالتربية العملية .

خامساً : الاتجاهات المعاصرة حول برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة

سادساً : الاتجاهات المعاصرة فيما يتعلق بتطوير الهيئة التدريسية في كليات التربية .

☆ أولاً : **الاتجاهات المعاصرة حول سياسة قبول الطلبة في كليات التربية**

يتوقف نجاح نظم الجودة الشاملة لإعداد المعلم على جودة العناصر البشرية المرشحة للالتحاق بالمهنة وممارستها ، الأمر الذي يتطلب وجود معايير واضحة لانتقاء وقبول الطلبة المرشحين لكليات التربية ، وهذا يتطلب تشكيل فريق من المراكز العلمية لإعداد قائمة بالمواصفات المطلوبة التي تمثل كفاءات معلم الغد ، والتي يتم في ضوءها عمليات تقويم الطلبة الراغبين في الالتحاق بالمهنة. من ثم يسهل انتقاء النسبة المحددة للقبول في ضوء العناصر التالية (غنيمه ، ١٩٩٦)

أ - تحديد جوانب شخصية معلم الغد

وهذا يمكن تحديدها من خلال مقابلة شخصية مقننة وأن تكون بصورة موضوعية وليست شكلية ، في ضوء أدوات ومقاييس ذات معايير صادقة وثابتة في زمن محدد ، وذلك لتحديد السمات الأولية للتكوين المهني المثلثة في السمات الشخصية وميول الطالب نحو المهنة ، والعمل مع طلبة المراحل التعليمية المختلفة وكذلك اللياقة الجسمية والصحية والنفسية .

ب- المستوى الخلفي والاجتماعي

وهذا يتطلب من المسؤولين سرعة البت في إعداد أو إعادة تقويم معايير الاختبارات ، لتحرى درجة الدقة والموضوعية في الأدوات التالية :

- ✓ اختبارات الشخصية والميول المهنية .
- ✓ اختبارات القدرات والاستعدادات المختلفة .
- ✓ اختبارات اللياقة البدنية والصحية .

ج - تحديد المستوى التحصيلي التعليمي الفعلي

وهذا يتطلب من أساتذة التخصص بكليات الإعداد ما يلي :

- ✓ التحقق من مستويات ونسب نجاح الطلبة في مواد التخصص ، والتي يرغب الطالب في الالتحاق ببرامجها.
- ✓ إعداد وعقد اختبارات تحصيلية تحريرية وشفهية داخل الجامعة وقبل القبول .

د - العمليات الإدارية العامة لضمان صلاحية شروط القبول

وهذه تعتمد على مدى توفير كل طالب للمستندات التالية :

- ✓ شهادة النجاح في الثانوية العامة .
- ✓ خطاب القبول من عمادة القبول والتسجيل.
- ✓ شهادة اجتياز اختبارات اللياقة الشخصية والمهنية من لجنة الانتقاء بالكلية .
- ✓ شهادة اجتياز الاختبار التحصيلي والشفهي في مادة التخصص الذي يعقده أساتذة الكلية في مجالات التخصص المختلفة.

✓ شهادة طبية تفيد خلوة من الأمراض الجسدية والنفسية.
✓ شهادة تفيد مدى قدرته على لاستخدام لغته الأم بطلاقه وبدون أخطاء بجانب أية لغة أجنبية أخرى وضرورة استيفاء برنامج الإعداد المقررة في شروط تملئها الكلية لضمان جدية استمرارية الطالب.

أما بالنسبة لسياسة القبول بين كليات الإعداد في العالم فقد تعددت أساليبها على النحو التالي :

1 - سياسة القبول بالولايات المتحدة الأمريكية (الديب، ١٩٩٢)

يتم قبول الطلبة في كليات الإعداد وفقاً للمتطلبات التالية :
✓ يجب على الطلبة الذين أكملوا عامين دراسيين بالكلية ويرغبون في التقدم للبرامج.

✓ التدريس والعمل في المهنة أن يحرروا استمارة للالتحاق في برامج إعداد المعلم قبل بداية الدراسة بأربعة أسابيع .

✓ تقديم شهادة طبية تفيد خلوه من الأمراض المعدية والنفسية .

✓ التوقيع علي عقد مبرم مع عميد الكلية بالتزامه باستكمال المناهج المقررة .

✓ استيفاء متطلبات دراسة مقررات التوجيه المهني والتربوي .

✓ يشترط حصول الطالب علي تقدير لا يقل عن 2.5 من 4 وفقاً لعدد ساعات المواد التخصصية والثانوية .

✓ يشترط حصول الطالب علي تقدير مقبول أو أكثر في المقررات التي تم دراستها مثل طرق التدريس - التربية الخاصة - المواد التخصصية .

2 - سياسة القبول في فرنسا (غنيمة، ١٩٩٦)

وهذه تتطلب ما يلي:

اختيار أفضل العناصر قبل الموافقة على قبول الطالب في برامج الإعداد ،
وذلك باستخدام الأساليب التالية :
✓ اجتياز امتحان الجدارة المدرسية .

- ✓ عقد اختبارات شخصية لتحديد مدى استعداده للعمل في المهنة وللتعرف عن مدى حبه وميله للتعامل مع الأطفال بمختلف مراحلهم العمرية.
- ✓ التأكد من المواصفات التي يجب أن تتوافر في معلم المستقبل، وأن هذه المواصفات من المفترض أن تتوافر في معلم المستقبل ، وأن هذه المواصفات من المفترض أن تتوافر في هذا الطالب قبل الالتحاق ببرنامح الإعداد.
- ✓ يتم اختبار الطالب للالتحاق بالمعاهد العالية لتدريب معلمي المرحلة الابتدائية بعد حصوله على شهادة دبلوم الدراسات الجامعية أو ما يعادلها.
- ✓ في نظام القبول الخاص لتأهيل الطالب للمرحلة الثانوية، فيتم بعد حصول الطالب على درجة البكالوريا ثم الالتحاق بالجامعة لمدة ثلاث سنوات ، أو لمدة أربع سنوات وبحصوله على أي من الشهادات التالية :
- أ - الحصول على شهادة القدرة على التعليم في المرحلة الثانوية .
- ب - الحصول على شهادة القدرة على التعليم في المعاهد والتقنية.
- ج - الحصول على شهادة القدرة على التعليم في المعاهد الرياضية.

3 - سياسة القبول في ألمانيا غنيمه، ١٩٩٦

- يشترط عند قبول الطلاب في كليات التربية في ألمانيا الحصول على شهادة إتمام المرحلة الثانوية واجتياز امتحان *Abitur* .
- وللالتحاق بمعاهد تدريب المعلمين بعد مضي الطالب أربع سنوات في المرحلة الأولى *Grundschul* وتسع سنوات في المرحلة الثانوية، يسمح له بالالتحاق بالجامعة للحصول على الدرجة الجامعية الأولى .

4 - سياسة القبول في المملكة المتحدة (كنش، ٢٠٠١)

- يشترط عند قبول الطلاب في كليات التربية الحصول على مايلي ::
- ✓ (*BED*) الدرجة الجامعية الأولى المستوى الرفيع
- ✓ (*GCE*) النجاح في مادتين بشرط أن يحصل على مستوى جيد

- ✓ (GCSE) النجاح في ثلاث مواد من امتحان أو أكثر أو ما يعادلها.
 - ✓ يشترط أن تكون اللغة الإنجليزية والرياضيات من المواد المختارة للتقدم لامتحان (GCSE) .
 - ✓ أما بالنسبة للالتحاق ببرنامج إعداد المعلم PGCE فيشترط ما يلي:
 - ✓ الحصول على درجة جامعية أو ما يعادلها.
 - ✓ المرور بعدد من الاختبارات التحريرية والشفهية والصحية لتقويم واختبار صلاحيته لمهنة التعليم
 - ✓ يقوم بعمليات الاختيار والتقويم معلمون ذو خبرة .
 - 6- سياسة القبول في اليابان (عبيد، ١٩٩٣)
 - ✓ وضع مجلس التعليم شروطاً لعمليات انقاء وقبول الطلبة في مهنة الإعداد وفقاً لما يلي:
 - ✓ الحصول على درجة جامعية .
 - ✓ أن يجتاز اختبار التأهيل للتدريس .
 - ✓ أن يدرس سنة إضافية بعد التعليم الجامعي ، أو يحصل على درجة الماجستير، وذلك لمن يرغب في التدريس في المرحلة الثانوية العليا.
- ☆ **ثانياً : الاتجاهات المعاصرة حول النكامل بين إعداد المعلمين قبل الخدمة ونمئهم مهنيًا أثناءها .**

بدأ مفهوم التربية المستمرة في أواخر الستينات وأوائل السبعينات من القرن العشرين يدعم فكرة التخطيط المتكامل ، وفي أوائل السبعينات أوصت المؤتمرات واللقاءات التربوية باتخاذ التدابير على مختلف الأصعدة القانونية ، والمهنية والنقابية ، والاجتماعية ، للتخفيف تدريجياً والقضاء نهائياً على المفارقات الموجودة بدون وجه حق في التسرب الإرادي لمختلف فئات المعلمين ، وإعادة النظر بشكل جذري في شروط إعداد المعلمين ، بحيث يبدأ الإعداد بمرحلة أولية " قبل الخدمة" ويستمر طيلة الحياة العملية في صورة دورات للتطوير والتجديد المستمرين (حمود ، ١٩٨٨) وبناء عليه ، أصبح الاتجاه إلى نظام موحد لتكوين المعلم يجمع

في ثناياه النظم التقليدية مثل نظام قبول المعلم إلى مؤسسات الإعداد ، ونظام الإعداد، ونظام التدريب ، وإضافة إلى هذه النظم ، هناك اتجاه لإدخال نظامين جديدين ، الأول : نظام التهيئة للممارسة العملية ، وهذا يأتي بعد نظام الإعداد ، ويكون على غرار نظام التفرغ للممارسة الفعلية للأطباء في المستشفى قبل الخروج للحياة العملية ، فقد بدأ اتجاه في أوروبا إلى تأسيس ما أسموه "مدارس التطوير المهني" وتؤدي هذه المدارس بالنسبة للمعلم المبتدئ الوظيفة نفسها التي يؤديها في المستشفى التعليمي بالنسبة للطبيب المبتدئ ، والثاني : نظام التعليم المستمر مدى الحياة المهنية ، ويدخل البعض في هذا النظام "التعليم الذاتي" شوق ومالك ، (١٩٩٥) ولأهمية هذا الاتجاه يذكر (الحمادي، ١٩٩٦) أن الدرجة العلمية أو الخبرة السابقة التي يحصل عليها المعلمون في ظل عصر المعلومات والانفجار المعرفي لا تكون نهاية المطاف ، ولكن لابد أن يتبعها تدريب مستمر أثناء الخدمة ، بهدف الارتفاع بمستوى الأداء في عصر يعد الإتقان فيه أهم سماته ، إضافة إلى تطور المعرفة وتجديدها وتراكمها ويحدد (جبرائيل ، ١٩٨٣) أزمة الازدواجية في إعداد المعلم وتدريبه بقوله " إنه لا يمكن بأية حال من الأحوال أن نفصل بين إعداد المعلم وتدريبه ، فكلاهما وجهان لعملة واحدة هي عملية تكوين المعلم ويتساءل : إن هذا الاتجاه يستدعي التفكير جدياً في الإجابة عن السؤال حول ما إذا كان هناك برنامج لإعداد المعلم وآخر لتدريبه ؟ أم هناك برنامج واحد للتكوين ؟ وبتوضيح أكثر هل على مخططي مناهج إعداد المعلمين وواضعيها أن يضعوا في اعتبارهم ضرورة تضمين المنهج جميع الخبرات التي يتطلبها تكوين المعلم ، وبهذا تصبح مناهج الإعداد والتدريب منهجاً واحداً متكاملًا ، يكتسب الطالب المعلم جزءاً من خبراته في فترة الإعداد ، بينما يكتسب القسم الآخر أثناء الخدمة ، على أن يجري ذلك في إطار مؤسسة واحدة هي مؤسسة تكوين المعلم (جبرائيل ، ١٩٨٦)

ومن هنا يتضح أن هذا الاتجاه ظهر بسبب التطورات المعاصرة في التدفق المعرفي والتكنولوجي ، وأن برامج إعداد المعلم داخل الكليات كافية لإعداده للممارسات المهنية بنجاح

وفي ذلك يذكر مديرالمركز الأوروبي لتنمية المعلم في *Svatopluk petracek* تقرير عن تربية المعلم في أوروبا" إن أحد الاتجاهات التي ظهرت بسبب الحاجة إلى التطبيق الفوري للتجديدات في العملية التعليمية بناء على المتغيرات المستجدة ، أن إعداد المعلم ينبغي أن تكون عملية مستمرة متكاملة ، تبدأ باختبار العناصر المناسبة لمهنة التدريس وصولاً على تدريب المعلم ، ومتوجة ببرنامج منظم للتدريب في أثناء الخدمة طيلة مدة تدريس المعلم ، ومن ثم فإن مفهوم إعداد المعلم وتدريبه يؤسس على فكرة التعليم مدى الحياة (شوق ومالك ، ٢٠٠٢) وقد تبنت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم هذا الاتجاه حينما قررت عن طريق مؤتمراتها أن تكون عملية الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناءها عملية مستمرة مادام المعلم قائماً بالعمل في الميدان .وهنا يأتي مفهوم تكوين المعلم ليعني كلاً من الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناءها ، كما يعني في نفس الوقت الاستمرار ، فالتكوين هنا كالنمو ، وتأسيساً على ذلك فإن عملية تكوين المعلم تبدأ في مؤسسات التكوين قبل الخدمة وتستمر في أثناءها . وكنتيجه للتطورات المعاصرة في التدفق المعرفي والتكنولوجي والحاجة إلى استثمار التعليم استثماراً فورياً ، ينبغي أن تأخذ مؤسسات تكوين المعلم بهذا الاتجاه للمبررات التالية:

١-يجعل برامج الإعداد متطورة ومتغيرة ، ومرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالواقع من خلال تأثرها بالمشكلات الميدانية التي تتطلب حلولاً لها أثناء الخدمة من جهة وبالغيرات الحضارية والثقافية والعلمية والتكنولوجية التي تحدث في المجتمع من ناحية أخرى ، علاوة على أن تكون برامج التدريب انعكاساً للبرامج وأساليب الإعداد قبل الخدمة .

٢- يوحد النظرة الفلسفية إلى صناعة المعلمين ، عوضاً عن الكلام في فلسفة للإعداد وأخرى للتدريب ، وعن تمهين للإعداد للتدريب ، مما يزيد في الفصل بين العمليتين ، وبذلك تضمن ربط عملية تكوين المعلم قبل الخدمة بعملية التكوين أثناءها ، ويصبح التدريب أثناء الخدمة جزءاً من عملية تكوين متكاملة مستمرة قبل الخدمة .

٣- يجعل من مبدأ التعلم الذاتي محوراً أساساً لتنظيم الخبرات العلمية التي يتضمنها المنهج ، وبهذا ننقل للطالب المعلم إمكانيات التربية المستمرة ، والنمو المتكامل ، وهذا يستدعي تحقيق التوازن بين الجوانب النظرية والعملية ، والحفاظ على مرونة المنهج ، والتأكيد على مقومات النمو المهني القائم على النشاط الذاتي ، وذلك من خلال استخدام الطالب المعلم للأساليب الحديثة من تعليم مصغر ، وتعليم مبرمج ، وبرامج كمبيوتر ، وغيره ، مما يثري من كفاية الطالب ، ويكسبه مهارات تهئ لها الجوانب المناسبة لتعلم ذاتي ، ويحقق له التغذية الراجعة المستمرة التي تضمن له النمو المهني المستمر" (جبرائيل ، ١٩٨٦).

☆ ثالثاً : الاتجاهات المعاصرة في نظام الدراسة وبرامجها في كليات التربية

إن برامج إعداد المعلمين في أي بلد من بلدان العالم تؤثر في نوعية التربية في ذلك البلد حيث تعتمد كفاءة المعلمين إلى حد كبير على البرامج التي تعد لهم قبل انخراطهم في مهنة التعليم ، فإذا كانت البرامج جيدة فإن التربية تكون فعالة . وقد أصبح إعداد المعلم من أبرز القضايا التي أثارت اهتمام الميدان التربوي والتي تدعو في أغلبها إلى ضرورة بذل جهود أكثر إيجابية للاهتمام ببرامج إعداد المعلم والارتقاء بمهنته باعتباره الأساس المناسب لإصلاح التعليم وتطويره ، وطرحت الاقتراحات والتوصيات والمشاريع عبر الدراسات والمؤتمرات لإحداث الإصلاح والتطوير المأمول في نظم إعداد المعلم بكليات التربية ، وقد شملت مجالات التطوير والتجديد ما يلي :

- اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا على أساس المهارات.
 - تطبيق معايير الجودة الشاملة في كليات التربية
 - الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية .
 - تحديث وتنويع طرق التدريس وأساليبه في كليات إعداد المعلم .
 - توظيف التقنية والتكنولوجيا الحديثة في كليات التربية .
 - اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء أسلوب النظم .
 - الاطمئنان إلى جودة الخريج قبل تعيينه بشكل دائم .
 - الاهتمام بالبعد الأخلاقي والوجداني للمعلم
 - تفريد التعليم في كليات إعداد المعلم .
 - المشاركة المجتمعية في وضع وتنفيذ برامج إعداد المعلم .
 - مواكبة المناهج والمقررات للنمو المعرفي المتسارع .
 - مسؤولية كليات التربية في متابعة خريجها .
 - توحيد جهة المسؤولية عن إعداد المعلم .
 - الأخذ بأسلوب التعلم الذاتي في برامج إعداد المعلم
 - الإهتمام بالإعداد الثقافي للمعلم في عصر العولمة
 - الإلتجاه إلى زيادة سنوات الإعداد.
 - توجيه البحوث والدراسات لتطوير كليات التربية.
 - الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال إعداد المعلم .
- وفيما يلي عرض لكل منها:

☆ اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا على أساس المهارات :

ظهر هذا الاتجاه نتيجة القصور في إعداد المعلم ، وما أدت إليه المتغيرات العالمية من ظهور مصادر جديدة ومتنوعة وأساليب جديدة للتدريس. ويمثل هذا

الاتجاه تطوراً لأهداف إعداد المعلم ، فبعد أن كانت البرامج تركز في الماضي على الجانب المعرفي ، ولا تعطى عناية كافية للمهارات التدريسية وسلوك المعلم أصبحت تهدف إلى الشمول والوظيفية ، وترتبط بتحسين الأداء داخل حجرة الدراسة. وقد بدأ هذا الاتجاه تطوراً لأهداف إعداد المعلم ، فبعد أن كانت البرامج تركز في الماضي على الجانب المعرفي ، ولا تعطى عناية كافية للمهارات التدريسية وسلوك المعلم

أصبحت تهدف إلى الشمول والوظيفية ، وترتبط بتحسين الأداء داخل حجرة الدراسة . وقد بدأ هذا الاتجاه في السبعينات من القرن العشرين ، وتتلخص الفكرة الرئيسية له في كفاءة المعلم ، وأدائه ، وتدريبه قبل وأثناء الخدمة هي الأساس ، حيث إن عملية التدريس الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من المهارات التدريسية ، والتي إذا أجادها الطالب المعلم داخل كليات التربية زاد احتمال أن يصبح معلماً ناجحاً (أحمد ، ١٩٨٥) ويؤيد هذا الاتجاه (سرحان ، ١٩٧٥) حينما يقرر بأن هذا الاتجاه في الإعداد يؤدي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى رفع مستوى مهارات المعلم ، فالبرامج التي تعد الطلاب المعلمين داخل كليات التربية على أساس المهارات تهتم اهتماماً خاصاً بإكسابهم مهارات التدريس ، على اعتبار أن التدريس الناجح ما هو إلا سلسلة من المهارات يستطيع أن يؤديها المعلم الجيد والمعلم غير الجيد. ولكي ينجح هذا الاتجاه في إعداد المعلمين وتدريبهم تذكر إحدى الدراسات بعض الشروط التي ينبغي توافرها في إعداد البرامج القائمة في ضوء هذا الاتجاه وتتمثل في الآتي :

1. إقامة شراكة بين كليات إعداد المعلم والمدارس ، والهيئات المهنية المختلفة للتعرف على أهداف هذه المدارس والهيئات ، وتحديد المهارات التدريسية اللازمة لتحقيقها داخل برامج الإعداد.
2. الربط بين برامج الإعداد داخل كليات التربية وبرامج التدريب أثناء الخدمة .

3. الربط بين الجانب النظري للبرامج والتدريب الميداني داخل المدارس .
4. تحديد معايير لتقويم مدى فاعلية ومدى ما يحزره الطالب المعلم من تقدم .

نطيف معايير الجودة الشاملة في كليات التربية:

أوصت نتائج الدراسات والأبحاث والمؤتمرات التي اهتمت بتطوير التعليم الجامعي بتبني الاتجاه إلى جودة التعليم ، وهو أحد المداخل المتميزة لإحداث التطوير وفقا للمتغيرات المحلية والعالمية ، وتعرف الجودة الشاملة بأنها " أسلوب متكامل يطبق في جميع فروع المنظمة التعليمية ومستوياتها ليوافر للأفراد وفرق العمل الفرصة لإرضاء الطلاب والمستفيدين من التعلم (علونه ، ٢٠٠٤) في المجال التربوي إلى مجموعة من المعايير (Total Quality) وتشير الجودة الشاملة والإجراءات والمواصفات والخصائص المتوقعة في المنتج التعليمي وفي العمليات والأنشطة التي تتحقق من خلالها تلك المواصفات ، ويهدف تنفيذها إلى التحسين المستمر في المنتج التعليمي وتوفر الجودة الشاملة أدوات وأساليب متكاملة تساعد المؤسسات التعليمية على تحقيق نتائج مرضية .

الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية :

يشهد التعليم الجامعي على الصعيد العالمي محاولات جادة لتطويره وتحديثه من خلال نظام الاعتماد الأكاديمي الذي أصبح أمرا ملحا باعتباره الأساس المناسب لعمليات الإصلاح والتطوير ، وأصبحت بداية الإصلاح أو التطوير لكليات التربية تبدأ من توجيهها للحصول على الاعتماد الأكاديمي لبرامجها ، ويقصد به " الإعتراف بالكفاءة الأكاديمية لأي مؤسسة أو برنامج تعليمي في ضوء معايير تصدرها هيئات ومنظمات أكاديمية متخصصة على المستوى المحلي أو الإقليمي (العتيب يوغالب ، ١٩٩٦)

ويساهم الإعتماد الأكاديمي بصورة ملموسة في تحقيق كفاءة الكلية من الناحيتين الإدارية والأكاديمية لضمان جودتها واستمرار تحسين العمل بها ، وذلك من أجل إعداد خريجين متميزين يتقنون المهنة ، كما يعزز سمعة الجامعة أو الكلية وتهتم به كثير من الشركات والمؤسسات باعتباره مؤشرا جيدا على نوعية الجامعة وجودة برامجها . (أحمد ، ٢٠٠٧) وقد حددت الدراسات أهداف الاعتماد الأكاديمي لكليات إعداد المعلمين على النحو التالي : (أحمد، ٢٠٠٧) (العتيب يوغال، ١٩٩٦)

✓ تقويم نوعية برامج إعداد المعلمين بصورة دورية مستمرة من قبل جهة علمية محددة .

✓ تخطي الفجوة بين خريجي كليات التربية في الدولة الواحدة من حيث المهارات

✓ والمعارف العلمية وسهولة معادلة الساعات المعتمدة عند انتقال الطالب من كلية إلى أخرى.

✓ التأكد من تحقيق كليات التربية الحد الأدنى من المتطلبات الضرورية لضمان نوعية جيدة من الخريجين.

✓ تحديد معايير لإصدار الشهادات والرخص لممارسة مهنة التدريس .

✓ تشجيع كليات التربية على التطوير المستمر من خلال التقويم الذاتي والقيام بمراجعات

✓ دورية لبرامجها وإمكاناتها البشرية والمادية.

✓ تحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في تطوير وتحديث برامج كليات التربية .

ويتطلب تطبيق مبادئ ومعايير الاعتماد الأكاديمي توفير آلية لمساءلة جميع

المعنيين بإعداد البرامج الأكاديمية وتنفيذها والإشراف عليها ، وإعادة النظر

في البرامج الأكاديمية للكلية وتحسينها في ضوء متطلبات الميدان التربوي ، وتوفير

معلومات واضحة ودقيقة للجهات المعنية بأهداف البرامج التي تقدمها الجامعة
أو الكلية. (أحمد، ٢٠٠٧)

ومن المعايير التي تتبعها بعض الدول لتطوير منظومة كليات التربية بما
يتفق مع التوجهات المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد برامج (NCATE) العالمية
المعاصرة معايير منظمة

The National Council for Accreditation of Teacher- Education

إعداد المعلم

وتشتمل معايير منظمة NCATE على الآتي:

أولاً: أداء الطلبة المعلمين:

المعيار 1: معرفة الطالب المعلم، ومهاراته، ومواقفه .

بناء على هذا المعيار، علي الطلبة المعلمين الذين يعدون للعمل بالمدارس
كمعلمين، أن يدركوا المعرفة التخصصية والتربوية، والمهنية، والمهارات، والمواقف
الضرورية لمساعدة كل التلاميذ بالمدارس على التعلم .

المعيار 2: نظام التقييم وتقويم الكلية:

أن يكون لدى الكلية نظام تقييم يقوم بجمع وتحليل البيانات الخاصة
بمؤهلات المتقدمين، وأداء الطلبة المعلمين والخريجين، وذلك لتقويم وتحسين الكلية
وبرامجها .

ثانياً: طاقة الكلية :

المعيار 3: الخبرات الميدانية والتدريب العملي.

تقوم الكلية مع المدارس المشاركة بتصميم وتطبيق وتقويم الخبرات الميدانية
والتدريب العملي، حتى يصل الطلبة المعلمين وغيرهم من أفراد المدارس بتطوير
المعرفة، والمهارات، والمواقف الضرورية لمساعدة الطلبة على التعلم .

المعيار 4 :التنوع.

تقوم الكلية بتصميم تطبيق وتقويم المنهج والخبرات للطلبة المعلمين لكي يكتسبو أو يطبقوا المعرفة والمهارات والمواقف الضرورية ، وتشمل هذه الخبرات العمل مع أعضاء هيئة تدريس متنوعين بالكلية وبالمدارس ، ومع طلبة معلمين متنوعين ، ومع تلاميذ متنوعين في الصفوف من الطفولة المبكرة حتى نهايات المرحلة الثانوية .

المعيار5 : مؤهلات أعضاء هيئة التدريس ، وأدائهم ، ونموهم المهني :

على أعضاء هيئة التدريس بالكلية أن يكونوا مؤهلين ويمثلون نماذج لأفضل الممارسات المهنية في البحث ، وخدمة المجتمع ، والتدريس ، بما في ذلك قيامهم بتقييم فاعليتهم الذاتية في علاقتها بأداء الطلبة المعلمين ، ويجب على الكلية أن تقوم بانتظام بتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وتسهيل نموهم المهني.

المعيار6 :إدارة الكلية ومصادرها : .

أن تتوفر لدى الكلية القيادة والسلطة والميزانية والقوى البشرية والتسهيلات والمصادر ، بما في ذلك مصادر تكنولوجيا المعلومات ، اللازمة لإعداد الطلبة المعلمين.

تحديث وتنويع طرق التدريس وأساليبه في كليات إعداد المعلم :

ظهرت العديد من طرق التدريس الحديثة التي يجب على كليات التربية الأخذ بها عند إعداد المعلم ومن هذه الطرق على سبيل المثال لا الحصر:العصف الذهني ، التدريس المصغر، العروض العملية ، لعب الأدوار ، التعلم التعاوني ، الزيارات الميدانية ، ورش العمل وغيره . (راشد ، ٢٠٠٢) وتحقيق ذلك يتطلب الإهتمام بالتنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم التدريسية وتدريبهم على استخدام الطرق الحديثة في التدريس وتوجيه برامج التنمية المهنية إلى هذا الغرض ، وتدريبهم كذلك على استخدام التقنية الحديثة كالحاسوب والانترنت ووسائل التعلم المتنوعة ،مما يساعد على أن يتعلم الطلبة

المعلمون بالطرائق والأساليب التي يتوقع منهم استخدامها مع طلبتهم في المستقبل، كما يتطلب أن يكون استخدام طرق التدريس الحديثة والتقنيات المتنوعة محور أساسي من محاور تقويم عضو هيئة التدريس (يحيى، ٢٠٠٣)

نوظيف التقنية والتكنولوجيا الحديثة في كليات التربية :

يعد استخدام التقنيات الحديثة كوسائل تعليمية والانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني من أهم الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم حيث اعتمدت العديد من الدول المتقدمة على الوسائط التقنية الحديثة وشبكة الإنترنت والحاسوب لتنفيذ برامج إعداد المعلم. وينعكس هذا الأمر على أداء المعلم ويجعل عملية إعداده أكثر سهولة كما يشجع المعلم على التدريس بطرق وأساليب حديثة باستخدام التقنية وينمي لديها لقدرة على التعلم الذاتي (يحيى والخطابي، ٢٠٠٣) (يحيى، ٢٠٠٣)

ويمكن توظيف التكنولوجيا في كليات التربية من خلال تقديم المقررات بما في ذلك الفيديو والصوتيات على شكل مواد على الإنترنت كما يمكن إدارة حلقات النقاش والواجبات المنزلية من خلال مجموعات النقاش عن طريق برامج الاتصال المباشر والبريد الإلكتروني (شرف وحسن، ٢٠٠٣) ويتطلب توظيف التكنولوجيا في برامج إعداد المعلم عدد من المتطلبات والتي توافرت في دول الخبرات الأجنبية والتي تتمثل في مايلي (شرف وحسن، ٢٠٠٣)

1. الاستعانة بالمتخصصين في التكنولوجيا والبرمجيات ومصممي البرامج

لتنفيذ المادة

2. العلمية بصورة جذابة وأكاديمية ونقلها على مواقع خاصة في الشبكة

العالمية العنكبوتية.

3. وجود بنية تحتية تكنولوجية لاستخدام مختلف وسائط التعلم مثل شبكات الاتصالات المتقدمة وشبكات البث الإذاعي والمرئي وغيرها من التجهيزات التكنولوجية.

4. تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا والبرمجيات المستخدمة في التعامل مع المادة العلمية المقروءة والمرئية والمسموعة في كل من الطالب المعلم وعضو هيئة التدريس.

ولتحقيق الاستفادة القصوى من توظيف التقنية والتعليم الإلكتروني يتطلب ذلك أن تضع برامج الإعداد في عين الاعتبار ضرورة تدريب المعلمين في النواحي التالية :

✓ استخدام الوسائط التقنية المتعددة .

✓ استخدام شبكة الإنترنت بفاعلية .

اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء أسلوب النظم :

يعد أسلوب النظم من المعالم البارزة للحضارة الحديثة ، ويستند إلى نظرية النظم العامة المطبقة في التفكير والتخطيط والبحث العلمي ، وأسلوب النظم مدخل في معالجة المشكلات الإنسانية المعقدة للوصول إلى فعالية عالية ، وإتقان أقل كلفة ممكنة وقد جاء هذا الأسلوب استجابة لتأثيرات الثورة العلمية التكنولوجية في الحقل التربوي ، ويتعامل مع أية ظاهرة أو نشاط تعليمي ويشكل نظامًا متكاملًا له عناصره وعلاقاته وعملياته التي تسعى إلى تحقيق الأهداف المحددة داخل النظام ، ويقوم هذا الأسلوب على مفهوم النظام ، ويعرف بأنه مجموعة من الأجزاء التي تتربط فيما بينها لتحقيق هدف معين وفقًا لخطة مرسومة المشاركة المجتمعية في وضع وتنفيذ برامج إعداد المعلم :

تهتم عدد من الجامعات العالمية بمشاركة جهات من داخل المدرسة وخارجها كالمعلمين وإدارة المدرسة وأولياء الأمور في وضع خطط برامج إعداد المعلم، حيث أصبحت هذه الجهات وخاصة أولياء الأمور عنصر حيويًا في بناء برامج إعداد المعلم وتصميمها، ويرجع الاتجاه المطالب بضرورة تبني مبدأ المشاركة في برامج إعداد المعلم إلى أهمية هذه الجهات وإدراكهم لاحتياجات الطلبة والمجتمع الخارجي (شرف وحسن، ٢٠٠٣) كما طالبت العديد من المؤتمرات والدراسات أن تنتفع كليات إعداد المعلم من الخبرات الميدانية للمعلمين لتطوير وتحسين ممارساتها وأنشطتها وبرامجها وتقوم بإجراء التعديلات على برامج الكلية في ضوء احتياجات المعلمين الفعلية في الميدان (عبد الرحيم، ١٩٩١) وفي هذا الصدد يدعو (يحيى والخطابي، ٢٠٠٣) إلى تبني فكرة مدارس التطوير المهني في مدارس حكومية يتم اختيارها بحيث يتم التنسيق بين هذه المدارس والجامعة أو الكلية، وتعمل مشاركة معها لتطوير برامج تعليم جيدة لإعداد المعلمين، هذه الفكرة نادت بها مجموعة وهي عبارة عن إتحاد لحوالي مائه جامعة في الولايات المتحدة *Holmes Group* هولمز الأمريكية تشتمل على برامج إعداد المعلمين. مواكبة المناهج والمقررات للنمو المعرفي المتسارع، تضمين برامج إعداد المعلمين الكفايات التربوية والتعليمية في ضوء المستجدات التربوية وهذا يتطلب مراجعة دورية للمقررات والمناهج الدراسية ومراجعة الخطط التدريسية في كل قسم من أقسام الجامعة مرة على الأقل لكل عامين دراسيين، وتطوير هذه الخطط بما يطرأ من مستجدات علمية، بحيث تكون هذه الخطط مرنة، وقابلة للتطوير، وليست جامدة فما كان يصلح للتدريس قبل خمس سنوات مثلاً، لا يمكن أن يظل صالحاً إلى ما لا نهاية، ومن هنا تأتي ضرورة مراجعة الخطط التدريسية، وملاءمتها مع التطورات العلمية الحاصلة محلياً وعربياً وعالمياً (عودة، ٢٠٠٧)

مسئولية كليات التربية عن متابعة خريجها :

أن تظل كليات إعداد المعلمين على صلة مستمرة بخريجها حتى تكون على علم بمدى فاعليتها كمؤسسات لإعداد المعلم ، حيث تشير المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في أحد تقاريرها أن كليات إعداد المعلمين يجب أن تقدم دراسات لمتابعة المعلمين الجدد متعاونة مع الأجهزة المعنية بعد التحاقهم بالخدمة لمعرفة مدى كفاية برامج الإعداد والتعرف على ما يواجه المعلمين الجدد من مشكلات وما يعترضهم من معوقات واستخدام مثل هذه الدراسات أساسا لتحسين برامج الإعداد والتخطيط لبرامج التدريب معا (عبد الرحيم، ١٩٩١)

توحيد جهة المسؤولية عن إعداد المعلم:

لا بد من توحيد جهة المسؤولية عن إعداد المعلم لتتولى الجامعات ممثلة بكليات التربية فيها المسؤولية الكاملة وذلك لضمان مستوى الإعداد ونوعيته وتوحيد الأهداف وفي حالة عدم القدرة على توحيد جهة المسؤولية لا بد من التنسيق بين كليات إعداد المعلم والتعاون في وضع معايير موحدة لبرامج الإعداد وهذا ما تتبناه العديد من الدول الأجنبية

الآخذ بأسلوب التعلم الذاتي في برامج إعداد المعلم :

تعتمد برامج إعداد المعلم في العديد من الدول الأجنبية على مبدأ التعلم الذاتي حيث أصبح المتعلم محور العملية التعليمية ويقوم بالعبء الأكبر بالبحث والدراسة ، وهذا الاتجاه في تزايد نظرا للتطور التكنولوجي والتقني وظهور الشبكة العنكبوتية وذلك يتطلب تعليم الطلبة كيف يعلمون أنفسهم بأنفسهم من خلال شبكة الإنترنت والأقراص والكتب والأفلام التعليمية (شرف وحسن، ٢٠٠٣) والهدف من ذلك هو تنمية القدرة لدى الطلبة على التعلم الذاتي بحيث يصبح أسلوب حياة ويحقق لهم التنمية المهنية المستمرة مدى الحياة مما يمكنهم من

التعليم المستمر واستقصاء المعلومات من مصادرها المختلفة وتوظيفها في التدريس (شرف وحسن، ٢٠٠٣)

الاهتمام بالإعداد الثقافي للمعلم في عصر العولمة :

في ظل عصر العولمة أصبح إعداد المعلم للتعامل مع الثقافات المتعددة ضرورة ملحة على نظم الإعداد ، وقد أدركت مؤسسات إعداد المعلم في العديد من الدول أهمية هذا الأمر واهتمت بالإعداد الثقافي للمعلم ، وتضمن ذلك تعليم اللغات المختلفة والانفتاح على العالم في تخصصات مثل الجغرافيا واللغات ودراسة الأدب من دول مختلفة وغيرها من الأدوات التي تحقق الإعداد الثقافي (شرف وحسن، ٢٠٠٣) (غنيمة، ١٩٩٨)

الاتجاه إلى زيادة سنوات الإعداد :

جميع الاتجاهات تؤكد أن برنامج الإعداد ينبغي أن يقع في خمس سنوات بدلا من أربع سنوات وذلك من خلال إضافة سنة خامسة لتكون بمثابة ممارسة المهنة في ميدان التعليم بشكل متكامل ثم يخضع إلى أنظمة تقويمية، و بموجبها يحصل الطالب المعلم على شهادة ممارسة المهنة .

توجيه البحوث والدراسات لتطوير كليات التربية :

الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات التربوية لتطوير برامج الإعداد ونظم الدراسة بكليات التربية ، وتوجيه الدراسات التي تقدم لدرجات الماجستير والدكتوراه في مجال تطوير برامج كليات التربية والعمل على توجيه خطط البحوث لنيل الدرجة نحو هذا الهدف- وأن تكون هذه البحوث والدراسات الموجهة لتطوير كليات التربية إحدى المكونات الأساسية لبرامج إعداد المعلمين بل ويجب أن تكون هذه الدراسات عنصرا أساسيا ضمن العناصر التي يبنى عليها برامج الإعداد في كليات التربية (يحيى والخطابي، ٢٠٠٣)

الإستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال إعداد المعلم :

تطالب توصيات المؤتمرات والدراسات بضرورة الإطلاع على تجارب الدول المتقدمة في مجال إعداد المعلم للاستفادة من ذلك في تطوير كليات التربية ومواكبتها لما هو معمول به في هذه الدول ،لذا رأينا أن نستعرض بشكل عام برامج ونظم الدراسة في الجامعات العالمية في كل من (الولايات المتحدة الأمريكية - فرنسا-ألمانيا -بريطانيا-السويد-اليابان- ماليزيا) باعتبار أنها من الدول المتقدمة تربوياً والتي تواكب آخر المستجدات والتطورات، وسوف نجد تنوع واختلاف فيما يخص نظم إعداد المعلم في كل منها مما يوفر لنا بدائل للاختيار. ولتسهيل عملية اختيار البدائل في نظم إعداد المعلم فضلنا أن نقسم هذه النظم إلى مكوناتها الأساسية وفقاً لما يلي:

أولاً -نظام الدراسة:

يستخدم في مجال إعداد المعلم مجموعة من الأنظمة أهمها النظام التكاملي والنظام التتابعي.

1. **النظام التكاملي:** وفيه يدرس الطالب المواد الأكاديمية التخصصية والمقررات الثقافية ومواد الإعداد التربوي في مكان واحد يسمى كلية التربية أو كلية المعلمين لمدة أربع سنوات يحصل بعدها على درجة البكالوريوس (يحيى، ٢٠٠٣)

2. **النظام التتابعي:** وفيه يدرس الطالب المواد الأكاديمية التخصصية في كليات الآداب وكليات العلوم ، وبعد الانتهاء من الدراسة والحصول على الدرجة الجامعية (البكالوريوس) يتم إعداد من يرغب في التدريس من خلال الالتحاق ببرامج الدبلوم التربوي لمدة عامين وعامين (محمد، ١٩٩٦)

وقد أبرزت العديد من الدراسات أوجه القصور في كل من النظامين التكاملي والتتابعي ، ويعد النظام التكاملي هو النظام الأساسي لإعداد المعلم

والشائع في معظم الدول العربية ، إلا أن نظم الدراسة في الدول المتقدمة اختلفت باختلاف الجامعات حول طبيعة هذا النظام .وظهرت في صور البدائل التالية (أحمد، ٢٠٠٧)

أ- (النظام التكاملي) : (غنيمة، ١٩٩٨)

معظم الجامعات العالمية التي تتبع النظام التكاملي تسير على أحد الأنماط التالية:

1- نظام الفصلين. 2- نظام الساعات المعتمدة.

ب - (النظام التتابعي):

1- أجمعت الدراسات العالمية على سنة دراسية كاملة للتمهين التربوي بعد

الحصول على درجة البكالوريوس ، أي لمدة خمس سنوات.

2- أما في ألمانيا فإن هذا النظام يتطلب بكالوريوس لمدة أربع سنوات بجانب

إعداد مهني لمدة ٢٤ شهراً أي ما يقرب من ست سنوات.

ثانياً -مدة الدراسة:

اختلفت مدة الدراسة من جامعة لأخرى حيث يتطلب إعداد معلم رياض

الأطفال دراسة لمدة أربع سنوات من أجل الحصول على درجة البكالوريوس

في حين تراوحت المدة أربع سنوات لمعلم المرحلة الابتدائية (الحلقة الأولى من

التعليم الأساسي) ، وكذلك الأمر في إعداد معلم التعليم الإعدادي (الحلقة الثانية)

من التعليم الأساسي يتطلب دراسة لمدة ٤ سنوات في معظم الدول ، أما بالنسبة

لمعلم المرحلة الثانوية. فقد أجمعت معظم دول العالم المتقدمة على ما يلي: (غنيمة، ١٩٩٨)

✓ 4 سنوات للمعلم العادي

✓ 5 سنوات للمعلم المتخصص مثل (فرنسا ، واليابان)

✓ 5 سنوات للمعلم الخبير علاوة على التحاقه لمدة عام على الدبلومات المهنية

والمتخصصة كما في فرنسا، أو الحصول على درجة الماجستير كما في اليابان .

ثالثاً -المراحل التعليمية التي يعد لها المعلم:

يتم الإعداد وفقاً لبرامج مختلفة حسب المرحلة التعليمية ، كبرامج إعداد معلم رياض الأطفال،التعليم الأساسي بمرحلتيه،الثانوي العام والثانوي الفني كما يحدث في فرنسا ، بعض الولايات المتحدة الألمانية ، واليابان ، بينما في بعض الولايات الأمريكية والألمانية نجد أنها تعد برنامجاً واحداً لكل المراحل التعليمية بنفس النظام والأسلوب. (غنيمه،١٩٩٨)

رابعاً – أسلوب التمهين التربوي:

اختلفت برامج الإعداد في الجامعات العالمية حول أسلوب توزيع المقررات الأكاديمية والتربوية المهنية والثقافية على سنوات الدراسة.وفقاً للبدائل الثلاثة التالية: (غنيمه،١٩٩٨)

1. **البديل الأول:** أن يبدأ برنامج الإعداد بالمقررات التربوية لمدة عامين، يليها تدريس المقررات الأكاديمية في العامين التاليين.

2. **البديل الثاني:** وهنا نجد العكس تماماً في بعض الجامعات العالمية الأخرى ،حيث تبدأ بالمقررات الأكاديمية في العامين الأولين من الدراسة يليها تدريس المقررات التربوية في العامين التاليين.

3. **البديل الثالث:** فضلت جامعات أخرى المزاجية بين المقررات الأكاديمية والتربوية بحيث يسيران جنباً إلى جنب منذ بداية الدراسة حتى سنة التخرج. وهكذا نجد نماذج مختلفة لإعداد المعلمين في الجامعات العالمية ، ولكل نموذج من هذه النماذج مميزات ومزايا لاستخدامه واعتماده كأساس لإعداد المعلمين ، كما أن لكل نموذج نقداً يوجه إليه.

☆ **رابعاً : الاتجاهات المعاصرة فيما يتعلق بالتربية العملية**

تعد التربية العملية عصباً لإعداد التربوي فمن خلالها يمارس المعلم دوره ويختبر قدراته ويتأكد من حسن أدائه لمهاراته ، وهي الاختبار الصادق لمدى

استيعاب الطالب المعلم لما درسه من مقررات أكاديمية ونفسية ، فالجانب النظري لا يصنع المعلم فلا بد من تدريب عملي على أرض الواقع .

وتعرف التربية العملية والتي يطلق عليها أحيانا التدريب الميداني بأنها "تدريب على الممارسة الفعلية لمهنة التدريس في مدارس المرحلة التي يعد الطالب المعلم للتدريس بها تحت توجيه وإشراف المسؤولين . وانطلاقاً من أهمية التربية العملية والخبرات الميدانية على كل المستويات نستعرض النظام المعمول لبرنامج التربية العملية في بعض الجامعات العالمية ، فمن خلال الإطلاع على برامج التربية العملية على مستوى كليات التربية عالمياً في كل من (الولايات المتحدة الأمريكية - فرنسا-ألمانيا -بريطانيا -السويد -اليابان -ماليزيا) يمكننا الخروج بمجموعة من البدائل كخلاصة للخصائص الأساسية التي تميز هذا البرنامج وفقاً لما يلي:

أولاً: التمهيد للتربية العملية:

أكدت نتائج التجارب العالمية الناجحة في سياسة إعداد المعلم مهنيًا انه يمكن تحقيق أقصى استفادة من برامج التربية العملية بإتباع الآتي:

✓ تحقيق الاندماج بين مقرري طرق التدريس والتربية العملية في بنية واحدة متكاملة.

✓ التأكيد على وجود أكثر من مقرر لطرق التدريس ، توزع على أعوام الدراسة الأربعة اعتباراً من السنة الدراسية الثانية.

✓ التمهيد لبرامج التربية العملية بعدد من المقررات التربوية الأساسية والتي من دون النجاح فيها لا يسمح للطالب بالنزول إلى حقل التربية العملية مثل مقررات علم النفس التربوي، التوجيه والإرشاد النفسي ، أصول التربية ، المناهج وطرق التدريس ، الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم ، الإدارة التربوية (غنيمه، ١٩٩٨)

ثانياً: الفترة الزمنية المخصصة للتربية العملية:

أثير جدال حول الفترة المخصصة للتربية العملية والإعداد المهني للمعلم وكان من نتيجة ذلك ظهور عدة اقتراحات وبرامج ، لذا نجد اختلاف في الفترة الزمنية المخصصة للتربية العملية من جامعة إلى أخرى حيث نجد أن بعض الدول تخصص فصل دراسيا ، في حين أن دول أخرى تخصص للتربية العملية عامّاً دراسياً كاملاً ، وبشكل عام تفيد المعدلات العالية زيادة ملحوظة في مدة التربية العملية (غنيمة، ١٩٩٨)

ثالثاً: نظام توزيع التربية العملية على سنوات الدراسة:-

أكدت برامج إعداد المعلم في الجامعات العالمية على أهمية بدء التربية العملية بالتدريج من السنة الأولى بالجامعة حتى سنة التخرج ، مع اختلاف الوزن النسبي للأيام المخصصة للأنشطة المختلفة للتربية العملية مثل المشاهدة ، والتدريب الموزع والمكثف وفقاً للبدائل التالية: (غنيمة، ١٩٩٨)

البديل الأول:-

نظام توزيع التربية العملية على فترات منظمة على النحو التالي:

الفترة الأولى:

فترة تهيئة داخل الكلية لتدريب الطلبة على مهارات صياغة الأهداف تخطيط الدروس ، إنتاج الوسائل التعليمية ، بناء أدوات التقويم التدريس المصغر، والزيارات الميدانية

الفترة الثانية:

تتم داخل المدارس وتقتصر على الملاحظة لمعلم الفصل الأساسي في أساليب إعداد وتدريس المادة العلمية ، والأنشطة اليومية لتصحيح الواجبات المنزلية ، رصد الغياب، ويمكن مشاركة الطالب لمعلم الفصل.

الفترة الثالثة:

وفيها يتحمل الطالب مسئولية التدريس بنفسه ، فيقوم بتدريس درساً كاملاً أو جزءاً منه تحت إشراف المشرف ، وحضور زملائه ، وتستمر لفترة مناسبة يحددها المشرف.

الفترة الرابعة:

وفيها يتحمل المسئولية الكاملة في التدريس لعدد من الحصص منفرداً (غنيمه ، ١٩٩٨).

البديل الثاني:

وهو قريب من البديل الأول ولكن يتم على مرحلتين فقط:

المرحلة الأولى:

تتم داخل الكلية وتهدف إلى إكساب الطلبة مهارات التدريس كتخطيط الدرس وإنتاج الوسائل التعليمية وغيرها ، وتستخدم في هذه المرحلة أساليب متنوعة مثل التدريس المصغر والتدريبات العملية في معامل طرق التدريس والزيارات الميدانية للمدارس.

المرحلة الثانية:

وفيها يتم تدريب الطلاب على ممارسة التدريس في المدارس وقد اختلفت في الجامعات العالمية حول المدة المخصصة ووقت التربية العملية ، إلا أنها لا تخرج عن أحد البدائل التالية (غنيمه ، ١٩٩٨).

✓ تفرغ الطلاب للتدريس في إحدى المدارس خلال الفصل الأول من السنة الرابعة .

✓ تفرغ الطلاب للتدريس في إحدى المدارس لمدة شهر واحد في كل من السنتين الثالثة والرابعة.

✓ اعتبار السنة الأولى لعمل المعلم بعد الحصول على البكالوريوس بمثابة سنة تدريبية يمارس فيها المعلم عمله بأجر كامل تحت إشراف الكلية التي تخرج منها.

البند الثالث:

إضافة سنة خامسة تخصص بأكملها للتربية العملية وتسير كالآتي:

✓ يسكن الخريجون في مدارس تعليمية على غرار المستشفيات التعليمية للقيام بالتدريس تحت إشراف الإدارة التعليمية والمدرسة المتعاونة ، ويطلق عليها اسم (معلم امتياز) أو (مدرس مساعد).

✓ يكون نصاب المعلم الطالب نصف نصاب المعلم الأصلي ، ولكن عليه أن يشارك مشاركة كاملة في الأنشطة المدرسية ويلتزم بكافة قوانين المدرسة.

✓ يمكن أن يقضي المعلم فترة معينة مع أول أسبوعين في العام الدراسي كفترة تمهيدية للمشاهدة أو التدريس بحضور المدرس الأول أو من له خبرة كبيرة في ذلك المجال.

✓ يتقاضى المعلم أجرًا خلال هذا العام.

✓ زيارة هيئة التدريس بالكليات كزيارات إشرافية على المعلم.

✓ تقويم المعلم يتم في نهاية العام من لجنة مكونة من أساتذة الكليات والمتخصصين بوزارة التربية وإدارة المدرسة ، يحصل بعدها على شهادة صلاحية للتدريس.

أما بالنسبة لأصحاب النظام التتابعي فيترك لهم فصل دراسي كامل ، وبعض الدول تفضل عامًا دراسيًا كاملاً (غنيمه ، ١٩٩٨)

رابعاً : نوعية الأشراف على طالب التربية العملية:

من الاتجاهات المعاصرة في هذا المجال أن يتولى الإشراف على طالب التربية العملية ما يسمى "بالمدرس المتعاون" وهو أحد المدرسين الممتازين في تدريس

مادة التخصص يتم اختياره من مدرسي المدرسة التي يتدرب فيها الطالب المعلم ، مهمته الإشراف على الطالب ومعاونته وتوجيهه ضمن مجموعة مناسبة العدد (قورة ، ١٩٩٣) يتقاضى المدرس المتعاون نظير إشرافه مكافأة مالية تقتطع من راتب الطلبة المعلمين الذين يتولى الإشراف عليهم، ويزوره أستاذ طرق التدريس في فترات مناسبة لتوجيهه والاستماع إلى مشاكله ومشاكل من يشرف عليهم ، كما يجتمع بالطلبة المعلمين ويناقشهم ويرتب لهم لقاء في الكلية معه أو مع بعض أعضاء هيئة التدريس كلما كان ذلك ضروريا (قورة ، ١٩٩٣) وقد حدد بعض التربويين من المتخصصين في طرق التدريس المعايير التي يجب أن يتم وفقها اختيار المدرس المتعاون، وهي (قورة ، ١٩٩٣).

- ✓ أن يكون حاصلاً على شهادة جامعية لا تقل عن أربع سنوات دراسية.
- ✓ أن يكون قد أمضى ثلاث سنوات على الأقل من الخبرة التدريسية الناجحة.
- ✓ أن يرشحه لهذه المهمة مدير مدرسته وأحد أعضاء هيئة التدريس بالكلية .
- ✓ أن يكون قادراً وراعياً في تدريب الطلبة المعلمين.
- ✓ أن يكون مهتماً بتطوير نفسه من خلال طموحاته في مجال التدريس.
- ✓ أن يعرف عنه الجدية في أداء ما يلقي على عاتقه من واجبات.
- ✓ أن يكون قادراً على تحليل مواقفه التدريسية.
- ✓ أن يتمتع بصحة جيدة ويكون متفائلاً وناضح الانفعال.

إن فكرة " المدرس المتعاون" أصبحت شائعة في الأوساط التربوية بل أن بعض الدراسات التي تناولت موضوع التربية العملية اقترحت إنشاء وظيفة " المدرس المتعاون " ضمن التنظيم المدرسي على أن تحدد لها المسؤوليات والوظائف (قورة ، ١٩٩٣).

☒ الخاتمة والنوصيات

تعد الإستراتيجية التنموية المستدامة للمعلمين من الإستراتيجيات المطلوبة ، نظرا للارتباط بين التعليم وحركة الإنتاج في المجتمع من جهة ، وبين التعليم والتقدم العلمي والتقني من جهة أخرى ، ومن أبرز القناعات التي توصلت إليها هذه الدراسة أن إعداد المعلم عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة ، وعليه فإن التنمية المهنية للمعلم عملية تتصف بالديمومة ولا تنتهي عند تخرج الطالب من الكلية ، فقد أملت التطورات تفكيرا جديدا في مهام المعلم ، ومراحل إعداده ، والتي أصبحت تتوثق وتتم وتتكامل في منظومة تعليمية هدفها الاحتفاظ بكفاية المعلم مدى حياته المهنية- إن طرح الإستراتيجيات الجديدة داخل النظام التعليمي لتطوير أداء المعلم يتطلب شروطا أساسية مثل الاستجابة لحاجة يحس بها المعلم والمدرسة والمجتمع ، وأن تتوفر لها قيادة توجه وتحفز وتتبنى المنهج الإستحدثي ، ولذلك فإن توفر المواد التعليمية والوسائل والتجهيزات والمباني الملائمة ، فضلا عن التشريعات والتنظيمات الإدارية ، وتوفير المناخ الملائم لإطلاع المعلم بدور جديد فعال في تحديث وعصر التعليم ، وممارسة البحوث والإستحداثات ، ومن خلال اعتراف المجتمع بأهمية دورة وترجمة ذلك إلى تقدير مادي اجتماعي ، هو شرط أساسي لوضع الأمور في نصابها الحقيقي ، وتحقيق التغيير الاجتماعي المنشود ، وهناك إجماعا على ضرورة امتلاك مهنة التعليم معارف واضحة ومحدودة فيما توجه مساراتها مجموعة من المهارات الضرورية للممارسة المهنية. ويتفق الجميع على أن الوضع القائم بحاجة إلى تغير أو إصلاح شامل ، وإن إعداد وتدريب المعلمين وإن ادخل على برامج الكثير من التوجهات التي تؤدي إلى تحقيق تعلم أفضل فانه لازال أكثر التصاقا بعجلة المؤسسات التقليدية التي لا تقدم عمليا الفرص المتكافئة للمعلمين ، وما نتطلع إليه

وينبغي حدوثه هو إن يتهيأ للمعلم كافة المعطيات والحوافز والظروف الموضوعية والدعم المؤسسي والمهني والنقابي ليمارس دورة المتغير في مختلف الجوانب. إن التعاون في مجال إعداد المعلم يجب أن ينفذ على المستويات الثنائية والإقليمية والعالمية وذلك لتشجيع صياغة السياسات والخطط ، وتدعيم تطبيقها في مجال التربية قبل الخدمة وأثناءها ، من أجل أن تسهم الأنشطة التربوية على نحو أفضل في التقدم الاقتصادي والعلمي والتكنولوجي والاجتماعي والثقافي ، وكذلك في تشجيع الأنشطة التربوية التي تسهل إدخال التجديدات المناسبة في إعداد المعلم وتنميته مهنيا، ولكي يمكننا الارتقاء بالعملية التعليمية والمعلم معا ، ينبغي على الذين تقع عليهم المسؤولية أن يأخذوا بزمام المبادرة في اتخاذ قرار الإصلاح والتطوير على أن يشركوا في عملية التطوير والتنفيذ المؤسسات الحكومية والمهنية والمدارس.. فذلك ادعى لكسب دعم اكبر من جانب كل الفئات المعنية بتحسين نوعية التدريس ،، وانطلاقا من العرض السابق وفي ضوء ما تم طرحه من أمور تجديدية في هذا المجال نقدم عدد من التوصيات والمقترحات التالية:

1. الوقوف بكل السبل على الاتجاهات العالمية المعاصرة في البلاد المتقدمة في مجال إعداد وتدريب المعلم والاستفادة منها بما يتناسب مع ظروف إمكانيات نظام التعليم في البلد.
2. ضرورة تخطيط إعداد المعلم كما ونوعا على أسس علمية سليمة بدء من رسم إستراتيجية إعداده إلى التحليل الوصفي وإلى مستوى عملية الإعداد نفسها في النواحي العلمية والثقافية.
3. أن يكون انطلاق عمليات تطوير كليات التربية من خلال لجان وفرق عمل بوزارة التعليم العالي لتطبيق معايير الجودة الشاملة في كليات إعداد المعلم لتشمل كافة المجالات المرتبطة بالعملية التربوية وضمان تحقيقها

واستمرارها ، وهذا يتطلب إدراك هذه اللجان لمفهوم الجودة الشاملة ومعايير تطبيقه في التعليم العالي.

4. الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني في إعداد المعلم ، وتطبيق التقنية الحديثة من خلال الاستعانة بالمتخصصين والبرمجيات ومصممي البرامج لتنفيذ المادة العلمية ونقلها على شبكة الإنترنت وتوفيرها في صورة وسائط سمعية ومرئية وأن تتوفر مهارات استخدام التكنولوجيا والتعامل مع هذه البرمجيات لكل من الطالب المعلم ومعلم المعلم على حد سواء.

5. إعادة النظر في نظام اختيار وانتقاء طلبة كلية التربية من خلال تطبيق مقاييس تضمن اختيار أفضل المستويات المتقدمة.

6. الأخذ بنظام الإعداد المتكامل للمعلم بحيث يعد أكاديمياً ومهنياً داخل كلية التربية خلال خمس سنوات.

7. إعادة النظر في المناهج الدراسية الحالية بكلية التربية ، والعمل على تغييرها لتواكب التنمية على أن تتم مراجعة الخطط الدراسية والمقررات في كل قسم من أقسام كلية التربية مرة كل عامين ، وتطوير وتحديد محتوى برامج كلية التربية وفقاً للمعايير التالية:

أ- الجديد في العلم في مجال التربية.

ب - المشكلات التي تواجه المعلمين

8. إصدار تشريعات مناسبة لهدف تنميتهم ثقافياً ومهارياً طوال حياتهم المهنية لتمكينهم لمواجهة الظروف المتغيرة للبيئة التعليمية وللتكيف مع المستجدات.

9. تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدارسهم وذلك عن طريق الموجهين والقنوات التلفزيونية التعليمية واعتبار المدرسة البيئة الطبيعية للممارسة المهنية.

10. الأخذ بسياسة الترخيص باعتبارها مهنة محددة المهام والمهارات على أن تتخذ آلية واضحة متكاملة بين الجهات المنتجة للمعلم والجهات المستخدمة للمعلم

11. فتح قنوات اتصال مباشر بين مصادر إعداد المعلمين ومراكز عملهم الوظيفي ، وذلك بهدف التعرف على حاجياتهم ومشكلاتهم وإستعداداتهم لتوجيهها التوجه السليم.

12. تطوير البحث العلمي في مجال إعداد وتدريب المعلم وتشجيعه وزيادة تمويله ، وأن تعتمد مؤسسات تدريب المعلم نتائج البحوث والدراسات التربوية كأساس لتطوير وتحسين ممارساتها ونشاطاتها ، وأن تكون هذه البحوث والدراسات إحدى المكونات الأساسية لبرنامج إعداد وتدريب المعلمين .

13. أن تعتمد مؤسسات إعداد وتدريب المعلم مبدأ اللامركزية في الإدارة ، لان هذا المبدأ يتيح المجال للمبادرات الفردية والإبداع ، والتجديد المستمر للبرنامج التربوي .

14. انتقاء بعض المدارس لتكون بمثابة مدارس تجريبية ، يتم من خلالها تطبيق برامج التدريب بفاعلية وبشكل منظم ومدروس .

15. إعداد دليل شامل لإعداد المعلمين وتدريبهم يتضمن أهم الأساليب الحديثة في إعداد المعلم وتدريبه.

16. توحيد الجهة المسؤولة عن إعداد وتدريب المعلم ، وأن تتولى الجامعة ممثله بكلية التربية المسؤولية الكاملة المتعلقة بإعداد وتدريب المعلم وذلك لتوحيد الأهداف والاقتصاد في النفقات ولضمان مستوى الإعداد ونوعيته.
17. إنشاء مركز تدريب المعلمين يتبع كلية التربية ، وأن يتم التنسيق والتعاون في تنفيذ البرامج مع إدارة التطوير والتنمية التابع لوزارة التربية.
18. الارتقاء بمهارات معلمي المعلمين على المستوى الفني والإداري والقيادي ، ووضع معايير أكثر دقة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في الأقسام التربوية
19. العناية والاهتمام بالندوات والحلقات النقاشية من قبل أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المتخصصة وتخصيص بعضها لمناقشة الاتجاهات الحديثة ومستجدات العصر وإبراز الدور الذي ينبغي أن يلعبه عضو هيئة التدريس في تنمية تلك الاتجاهات من خلال تدريسهم مواد تخصصهم.
20. عقد دورات تدريبية للمعلمين والمدراء والمشرفين التربويين أثناء الخدمة حول بعض الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلمين بهدف توضيح ما هو أهمية المفاهيم الخاصة بالاتجاهات الحديثة وكيفية تطبيقها في الميدان التربوي .
21. إنشاء كادر خاص لدعم وتمويل المعلمين الحاصلين على الترخيص بمزاولة المهنة وذلك لرفع المستوى المادي والاجتماعي للمعلم.
22. التأكد على ضرورة تمهين التعليم وتطبيق معايير التمهين على كل من يرغب بالعمل في مجال التدريس.
23. إصدار الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم وإعلانه على جميع المعلمين والتزام جميع المعلمين بكل ما هو منصوص فيه .

24. أهمية استطلاع آراء المعلمين فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية لهم، وإعداد قائمة الاحتياجات وتطبيقها تبعاً لأولوياتها .
25. الاستفادة من الخبرات التخصصية المتميزة لأساتذة التربية في تحديث برامج إعداد المعلم قبل وأثناء الخدمة .
26. تطوير نظم التقويم بما يراعى الاتجاهات الحديثة في التقويم وتدريب الطلبة المعلمين على أساليب التقويم الحديثة من خلال التربية العملية .
27. تطوير المدارس لكي تكون مكاناً أفضل للعمل والتعليم وذلك بإعطاء قدر أكبر من الاستقلال المهني وصلاحيات قيادية للمعلمين .
28. الاهتمام في برامج كليات التربية بالتوازن بين مقررات مجالات الإعداد التربوي والأكاديمي التخصصي والثقافي وفقاً للمعمول به في الجامعات العالمية.
29. أن تتعاون كليات التربية مع وسائل الإعلام المختلفة في وضع خطة تنويرية وتوعيه للجماهير هدفها تقديم ثقافة تربوية ونفسية.
30. متابعة المتدربين وتقويم مدى استفادتهم من الدورات التدريبية ومدى التحسن في أدائهم وذلك عن طريق ملاحظة للأداء ميدانياً والمقابلات الشخصية.
31. حفز القادرين من أبناء المجتمع وكذلك المؤسسات الخاصة بالقطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني على الإسهام في تمويل إعداد المعلمين وتدريبهم والبحث العلمي الخاص بهم.
32. ينبغي الاهتمام الكبير بالمعلم الجديد الذي يلتحق بالمهنة للمرة الأولى وذلك لأن السنة الأولى في حياته تكون فاصلة ، ولها أثر تشكيلي على تكوين شخصيته خاصة اتجاهاته نحو المهنة.