



كلية التربية

قسم أصول تربية

بحث بعنوان

تصور مقترح لتدريب المعلمين في ضوء متطلبات جودة التدريب

إعداد

أ.فاطمة سمير إسماعيل هجرس أ.م. د. محمد حسن جمعة

ضمن متطلبات الحصول علي درجة الماجستير في التربية

تخصص (أصول تربية )

2021

## تصور مقترح لتدريب المعلمين في ضوء متطلبات جودة التدريب

## مقدمة

بسم الله كلمة المعتصمين ومقالة المتحرزين والصلاة والسلام علي سيد الخلق أجمعين سيدنا محمد وعلي آله الطيبين الطاهرين وأصحابه المنتجبين .

إن الأمر بالتعليم واتقان العمل أمر إلهي أمر به الله سبحانه وتعالى الناس في أول آيات القرآن الكريم تنزيلاً علي خاتم أنبياءه ورسله سيدنا محمد صلي الله عليه وسلم ، إذ قال تعالى في مستهل سورة العلق (أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (العلق:1)، وما كان الأمر الإلهي بالعلم فقط بل تعدي إلي التدبر وحسن الفهم والإستزادة منه قال تعالى (فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ ۗ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ ۗ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا) (طه: 114) ، وقد أكدت ذلك السنة النبوية المطهرة في أكثر من موضع يحث علي طلب العلم والاستزادة منه والترغيب فيه فعن أبي الدرداء، قال: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ، يَقُولُ: مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَبْتَغِي فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ، وَإِنَّ الْمَلَائِكَةَ لَتَضَعُ أَجْنِحَتَهَا لِطَالِبِ الْعِلْمِ رِضًا بِمَا يَصْنَعُ، وَإِنَّ الْعَالِمَ لَيَسْتَغْفِرُ لَهُ مَنْ فِي السَّمَوَاتِ وَمَنْ فِي الْأَرْضِ حَتَّىٰ الْحَيَاتَانِ فِي الْمَاءِ، وَفَضَّلَ الْعَالِمَ عَلَى الْعَابِدِ كَفَضَّلَ الْقَمَرَ عَلَى سَائِرِ الْكَوَاكِبِ، وَإِنَّ الْعُلَمَاءَ وَرَثَةُ الْأَنْبِيَاءِ وَإِنَّ الْأَنْبِيَاءَ لَمْ يُورَثُوا دِينَارًا وَلَا دِرْهَمًا وَإِنَّمَا وَرَثُوا الْعِلْمَ، فَمَنْ أَخَذَهُ أَخَذَ بِحِظِّ وَافِرٍ. رواه أبو داود والترمذي. (1)

ومن هذا المنطلق كان للمعلم مكانة مرموقة علي مر العصور ،وفي ظل التغيير السريع والمتنامي في المعرفة والتطور التكنولوجي وثورة الإتصالات وانتشار ظاهرة العولمة وما نتج عنه من سرعة انتشار الوعي المعرفي بين الشعوب والأمم علي اختلاف ثقافات الأمر الذي ظهر تأثيره جليا علي خصائص التلاميذ المعرفية

(1) - عبد العزيز الراجحي : كتاب شرح سنن ابن ماجه ، المكتبة الشاملة الحديثة ، الجزء الخامس عشر

، ص4 متوفر علي <https://al-maktaba.org/book/32167/223#p2>

والمهارية والنفسية وزيادة إهتمامهم بالإستفادة من تلك التغيرات التكنولوجية الحادثة في حياتهم اليومية ، مما تولد عنه الحاجة إلي المعلمين ذوي الكفاءة العالية والمستوي الأكاديمي المميز بوصفهم القادرين علي نقل وتعليم مهارات التفكير والإبداع والبحث والاستكشاف الذاتي لطلابهم ، ومن ثم القدرة علي تربية الجوانب المتكاملة لشخصية الطلاب .

كما أن التوسع الكمي الهائل والمذهل الذي حققه التعليم العالي في مصر خلال العقود الأخيرة وبخاصة التربوي تلبية للطلب المتزايد عليه، بحاجة إلي تحسين في جودة مخرجاته لكي تتمكن من المساهمة في قيادة مجتمعاته بشكل مؤثر وفعال ، حيث إن الإهتمام بتطوير برامج إعداد المعلم من أهم الإتجاهات المعاصرة ومن الأولويات الأساسية في معظم دول العالم لأن جودة أداء المعلم تعد معيارا هاما لجودة النظام التعليمي ، وعليه فإن عملية تحويل الطلاب من أشخاص عاديين إلي مربيين مهنيين ليست بالهينة ، مما دفع المجتمعات بإختلاف أنواعها للإهتمام ببرامج إعداد المعلمين ومستويات تأهيلهم وتدريبهم وتنميتهم في الجوانب الأكاديمية والمهنية والثقافية من حيث مناسبة نوعية ومحتوي برامج الإعداد ومتابعة نجاحهم في مهنة التدريس وتقديم الخبرات التربوية بشكل مميز في الأداء وقبل الانخراط في العمل داخل المؤسسات التربوي.(2)

واستكمالاً لهذا المبدأ أضحى تدريب المعلمين أثناء الخدمة أحد وسائل تحقيق جودة التعليم المدرسي لدوره في الإنتقال من ثقافة الحد الأدنى إلي ثقافة التميز والإتقان واعتبار المستقبل هدفا نسعي إليه في ضوء معايير عالمية "للقياس والاعتراف" التي تمثل الجودة الشاملة في التعليم، فالعديد من المؤسسات تتبنى مفهوم الجودة الشاملة بإعتباره نظاما إداريا فعالا يركز علي طلبات المستفيدين من المؤسسة باستخدام خطوات واضحة ومدرسة تشتمل علي التعرف علي إحتياجاتهم ورغباتهم والآلية

(2) - خالد المطراوي: تقويم برامج الإعداد التربوي لمعلمي التربية الإسلامية في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية جامعة أم القرى ، 2012، ص5

اللازمة لتحقيقها والاستمرار في التطوير والتحسين بمشاركة جميع الأفراد العاملين لهذه المؤسسة التعليمية، ولن يتم الوصول إلي تحقيق معايير جودة الأداء المدرسي إلا في وجود المعلم الكفاء الماهر في توظيف الخبرات التعليمية واكتشاف الموهوبين من طلابه وتنمية قدراتهم الفائقة. (3)

فالتدريب هو نشاط مخطط يهدف إلي تنمية القدرات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من أداء فاعل ومثمر يؤدي إلي بلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلي كفاءة ممكنة ، وهو عملية منظمة محورها الفرد، والتدريب ليس هدفا في حد ذاته إنما هو عملية تهدف إلي تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية عن طريق تحسين وتنمية قدرات العاملين، ونقل أثر التدريب وترجمته إلي تطبيق أو سلوك هو المعيار الحقيقي لقياس مدى تحقق أهداف التدريب ، لذا فإن من أفضل مجالات الاستثمار في الإنسان هو التدريب. (4)

وتقاس فاعلية التدريب في ضوء تحقيق معايير الجودة ومتطلبات التنمية المهنية المستدامة للمجالات الرئيسية التي تخص التدريس وهي التخطيط التعليمي ، الأداء التدريسي والتقويم والالتزام بأخلاقيات المهنة والإهتمام بالتنمية المهنية وما تحويه من مؤشرات وممارسات للأداء. (5)

فيما يلي إطلالة علي أهمية تدريب المعلمين ومتطلبات تدريب المعلمين في الوقت الراهن وكذا أهم مبادئ جودة تدريب المعلمين وماهي أهم المعوقات التي تواجه

(3) - نجوي سليمان بيومي ، مرفت محمد: تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة لدي معلمي التربية الرياضية بسلطنة عمان ، المؤتمر العلمي الدولي الثالث عشر ، التربية البدنية الرياضية تحديات الألفية الثالثة ، جامعة حلوان ، كلية التربية الرياضية بالهرم، القاهرة 2010، ص403:ص404

(4) - محمد نصر الشبول: أهمية التدريب في الحياة العملية ، مقال ، متوفر علي موقع شركة وأكاديمية الشبول لتكنولوجيا المعلومات والخدمات المحاسبية ، 31 مارس 2015، ص2

(5) - الأكاديمية المهنية للمعلمين : تطبيقات تربوية داخل الفصل للمعلم المساعد (دليل المتدرب) ، وزارة التربية والتعليم المصرية ، برنامج دعم التعليم ، 2012، ص16

تدريب المعلمين في ضوء مبادئ الجودة والمقترحات المتوقعة لدعم جودة تدريب المعلمين في ضوء معايير الجودة.

### أولا الإطار النظري لتدريب المعلمين في ضوء متطلبات جودة التدريب:

#### أ- أهمية تدريب المعلمين

إن أفضل استثمار في العنصر البشري علي الإطلاق هو التدريب وبخاصة للمعلمين فهو مفتاح النجاح في التدريس كونه يساهم في سد العجز الموجود في بعض التخصصات العلمية ، عن طريق توفير تدريب لمنح مسار مختلف للبعض ينال من خلاله شهادة تؤهله للعمل في مجال التدريس للتخصصات المطلوب سد العجز فيها ، وهو كذلك يساعد علي إعداد معلمين لديهم القدرة علي مواجهة التحديات اليومية من خلال ممارستهم للتدريس ، فهو يقدم للمعلم أساليب مساعدة تمكنه من التجديد ومواجهة ضغوط الفروق الفردية بين طلابه بتتويج استراتيجيات التعلم النشط أثناء الشرح ، فالتدريب الفعال يمكن المعلم من إعداد الدروس بشكل يظهر الإنجاز الحقيقي للطلاب عند تعليمهم وفق الأهداف الإجرائية المتخذة كمعايير لقياس نواتج التعلم خلال الدرس. (6)

وقد حرصت وزارة التربية والتعليم المصرية علي استمرارية تدريب المعلمين طوال العام وعلي الأخص معلمي الصفوف الأولي من التعليم الأساسي ورياض الأطفال من أجل العمل علي تحسين أداء المعلم المهني والارتقاء بمستواه المادي ، من منطلق أن المعلم هو العامل الأول والأخير في تنمية العملية التعليمية، لذا يجب العمل علي تطوير فكره وتنميته ليتواءم مع متطلبات العصر ، فالدورات التدريبية التي تمنح للمعلمين تعمل علي توجيههم إلي الفكر السليم الذي يخدم المجتمع وتصرفهم عن الفكر المتشدد ، كما تسعى وزارة التربية والتعليم حاليا إلي توفير مكافئات للمعلم تحفيزا له من خلال زيادة الأجور بعد تأهيله وتدريبه جيدا لرفع كفاءته العلمية

(6) - ميليسيا كيلي : أهمية التدريب الفعال للمدرسين، مقال ،متوفر علي موقع <http://eferrit.com>

5/3/2020

والمهنية وكخطوة استباقية لوضع عقوبات رادعة تهدف إلي الحد من الدروس الخصوصية. (7)

ولما كانت لعملية التدريب أهميتها كفرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم المهني الحالي إلي مستوي أفضل في أداء الأعمال استجابة لمتغيرات في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية والتي بدت واضحة في ظهور وظائف جديدة مناسبة للتقدم التكنولوجي المتسارع فقد برزت أيضا أهمية التدريب التي تساعد علي تحقيق الذات وتنمية المسار الوظيفي للموظفين كاستخدام التدريب كإسلوب من أساليب التحفيز والترقية والجدارة وإحداث تغيرات إيجابية في سلوكهم واتجاهاتهم وإكسابهم المعرفة الجيدة وتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم والتأثير المجتمعي الذي يحدثه المعلم، فالتدريب يقدم معرفه جديدة ويضيف معلومات متنوعة ويعطي مهارات وقدرات ويؤثر علي الإتجاهات ويعدل الأفكار ويغير السلوك ويطور العادات والأساليب وبخاصة مرحلة التدريب أثناء الخدمة في التعليم مما يهيئ الفرص أمام المتدرب لإكتساب المعارف والمهارات الجديدة في مجال عمله ويساعد علي تغيير الإتجاهات وإكتساب إتجاهات إيجابية تجاه المهنة مما يؤدي إلي رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية في العمل، واطلاع المتدربين علي كل ما هو جديد في مجال أداء المهنة، كما ان التدريب أثناء الخدمة له تأثير كبير في رفع الروح المعنوية والانتماء لدي المتدربين تجاه مؤسساتهم لشعورهم أنهم العنصر الأهم في تطوير إنتاجيتها ، الأمر الذي يكسبهم أفاقا جديدة في مجال ممارسة المهنة والتمكن من مواجهة التحديات والمشكلات الطارئة ومعرفة أسبابها وكيفية التخلص منها أو التقليل من أثارها السلبية علي العمل. (8)

(7) - طارق شوقي : خبراء يوضحون أهمية تدريب المعلمين طوال العام ، تقرير متوفر علي موقع

أخبار الوفد بتاريخ 19/1/2019 <http://Alwafd.News>

(8) - وفاء محمد عدنان : أهمية تدريب المعلمين ، مقال ، منشور علي موقع [HTTP://Kenana](http://Kenana)

online.com 21/5/ 2011

كما برزت أهمية التدريب في عدة نقاط أهمها: (9)

- 1- أن التنمية المهنية المستدامة تهئ المعلم لفهم طبيعة عمله مع طلابه ومراعاة الفروق الفردية بينهم وأصحاب الهمم والإحتياجات الخاصة.
- 2- الدور البارز والفعال للتنمية المهنية المستدامة في تنمية الإتجاهات الإيجابية لدي المعلمين نحو تقدير دوره في بناء شخصية طلابه.
- 3- تساهم التنمية المهنية المستدامة في تطوير عمليات التعليم والتعلم لدي المعلمين .

ويري البحث أن أهمية التدريب في أهمية العملية التعليمية والتي تنصب علي تربية جيل من الطلاب قادر علي مواجهة التغييرات العلمية والثقافية مزود بالقيم والأخلاق ولن يتم تحقيق ذلك الهدف إلا من خلال معلم متمكن مزود بالمعارف والمهارات المطلوبة ولذلك فإن تدريب المعلمين ينطوي علي العديد من الفوائد منها علي سبيل المثال :

- 1- النهوض بالعملية التعليمية كما وكيفا بإمتلاك المعلم مهارات تمكنه من التأثير في الآخرين وبالتالي الإرتقاء بأداء طلابه.
- 2- التدريب الجيد يرتقي بمستوي المعلم في الأداء إلي مرتبة الإتقان والإبداع بما يؤدي إلي إرشاد الطلبة إلي الطرق المتنوعة لاكتساب المهارات والتعلم الذاتي.
- 3- التدريب الجيد للمعلمين يمكن القيادات التربوية من تكوين صف ثان في القيادات وكذلك في جميع ملحقات دولا ب العمل الوظيفي.
- 4- تعديل اتجاهات المتدربين أو تغيير مسار العمل الوظيفي لفئة معينة مستهدفة لسد العجز في تخصصات أخرى .
- 5- تأهيل خريجي الجامعات العلمية الغير مؤهلين تربويا.

(9) - بدر فراج دخيل العوام الشمري: تطوير نظام التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية للتلاميذ ذوي الإحتياجات الخاصة بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت ،المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة حلوان ،كلية التربية الرياضية للبنين ،عدد 68 لسنة 2013 ص182

- 6- معالجة القصور في أعداد المعلمين قبل الخدمة بالمعاهد والكليات من خلال تقديم تغذية راجعة مناسبة لتذليل الصعوبات التي يواجهونها في الميدان.
- 7- مساعدة المعلمين علي تفادي الأخطاء التي قد تقع أثناء ممارستهم للعمل والبعد عنها.
- 8- الإستفادة من خبرات الآخرين في العمل من خلال حلقات النقاش وورش العمل والعمل التعاوني.
- 9- تطوير قدرة المعلم علي الإبداع والتجديد وتحفيزه علي ان يشمل تدريبيه جوانب الإبداع.

#### ب-متطلبات تدريب المعلمين في الوقت الراهن

وتتضمن متطلبات تدريب المعلمين في ضوء معايير جودة أداء المعلم مايلي : (10)

- 1- تفعيل معايير الجودة لأداء المعلم لدوره في جانب تنسيق المعرفة وتطويرها والتي تقاس بمدي حرص المعلم علي تدريب طلابه علي التعلم الذاتي والمستمر مدي الحياة بعد إطلاعهم علي مصادر المعرفة المختلفة التي تنتجها شبكات الإنترنت والتحري عن المعلومات المستهدفة، والتعامل بإيجابية مع المتغيرات والمستجدات التي تجتاح العالم ومراعاة التكامل بين المواد الدراسية المختلفة.
- 2- تفعيل معايير الجودة لأداء المعلم لدوره في جانب تنمية مهارات التفكير وتوفير بيئة صافية معززة للتعلم، ودور المعلم كونه باحثا، وربط المدرسة بالمجتمع مع المحافظة علي الثقافة الإسلامية، والعناية بأساليب التقويم، وترسيخ حب الوطن والانتماء إليه لدي طلابه .

وكذلك متطلبات تدريب المعلمين في الوقت الراهن الالتزام بمعايير جودة برامج إداء المعلمين متمثلة في: (11)

(10) - بشري بنت خلف العنزي : تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام، اللقاء السنوي الرابع عشر، الجودة في التعليم، الناشر الجمعية السعودية للعلوم والتربية النفسية، السعودية 2007ص144::ص150



- 1- معرفة المحتوى وأساليب التدريس ويضمن أن الطالب المعلم لديه الفهم العميق بالمفاهيم والمبادئ التي تمكنه من ممارسة المهنة ومواكبة الجديد في تغيير وتطوير المناهج أثناء ممارسة التدريس.
  - 2- وجود الشراكات والممارسات الإكلينيكية التي تقدم للمتعلم المهارات والميول نحو التدريس علي ان يترجم البرنامج نظريات ومفاهيم المقررات الدراسية إلي واقع تطبيقي.
  - 3- جودة المرشح واستقطابه واختياره هي أساس الحصول علي معلم بمواصفات جيدة.
  - 4- أثر البرنامج ودوره الفاعل في العملية التعليمية.
  - 5- الجودة والتحسين المستمر في الأداء وبناء القدرات لدي الطلاب في البرنامج.
- كما أنه من متطلبات تيسير عملية التدريب ودعم المعلمين إعداد المواد المكتوبة وغيرها من مواد الدعم التي يمكن أن تصل إلي جميع العاملين المعنين وتوفير التدريب أثناء الخدمة والدعم المستمر للمعلمين ودمج محتوى وطرق التعلم والحد من مخاطر الكوارث كعنصر إلزامي في مناهج تعليم المعلم قبل الخدمة. (12)
- وهناك من متطلبات تدريب المعلمين في الوقت الراهن ما يخص السمات والخصائص المطلوبة في معلم المستقبل والقادر علي القيادة والإصلاح التربوي مثل: (13)
- 1- أن يكون المعلم قادرا علي التخطيط السليم لكل عمل يقوم به.
  - 2- أن يكون مؤهلا للتعامل مع جميع فئات الطلاب والتجاوب معهم والصبر علي تربيتهم وتعليمهم.

(11) - المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم: واقع برامج إعداد المعلمين في العالم العربي ، تقرير

اليونسكو 2017، ص17

(12) - اليونسكو IIEP: تنمية قدرات المعلمين - كيف ندعم وندريب المعلمين، المعهد الدولي للتخطيط

التربوي ، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة ، ص9

(13) - أحمد علي كنعان : تقييم برامج تربية المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من معلم الصف وأعضاء الهيئة التعليمية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد الخامس والعشرون ، العدد (3+4) لسنة 2009

ص:29، ص30،

- 3- متمكنا من فنيات المواد الدراسية التي يقوم بتدريسها للطلاب.
- 4- لديه الرغبة والحب لمهنة التعليم.
- 5- لديه المهارات الكافية لاستخدام طرق واستراتيجيات التدريس الفعالة وأساليب التقويم وفق الخصائص العمرية للطلبة .
- 6- يتمتع بصفات شخصية تمكنه من قيادة الصف كأن يكون موثوقا به ،أمينا ، دمث الخلق ،متحمس ،مرح وغيرها.
- 7- ملتزم بقوانين مهنة التعليم ومتطلباتها .

أما عن المتطلبات المادية اللازمة لتدريب المعلمين في الوقت الراهن فتشمل وجود بيئة تعلم جيدة والتي يتحقق فيها القدرة علي توافر بيئة تدريب مادية مثالية طبقا للمعايير الدولية وهي: (14)

- 1- البيئة التدريبية والبنية التحتية لمراكز التدريب والتي تعد من المتطلبات التي تؤثر في كفاءة العملية التدريبية وسلامة المتدربين ،وكذلك تكوين بيئة تعلم آمنه من حيث توافر المحتويات اللازمة لقاعات التدريب من (أجهزة عرض حديثة ، أجهزة إتصال ، تجهيزات مكتبية ، أثاث ، أدوات مكتبية ، آلات ومعدات الأمن الصناعي (طفايات الحريق ، وأجهزة الإنذار )وغيرها والمعينات التدريبية المناسبة كالسبورات والحوامل المناسبة القابلة للحركة ، الحقيبة التدريبية ).
- 2- وجود الخطة الإستراتيجية والهيكل التنظيمي لمراكز التدريب ، والتي تعكس التوجه المستقبلي لمركز التدريب والأهداف التي يسعى لتحقيقها .
- 3- طبيعة إدارة العملية التدريبية بمراكز أو وحدات التدريب ،وهو يعبر عن مدي اتباع مركز التدريب للمنهج العلمي في إدارة العملية التدريبية حال تواجد خطة تدريبية ناجحة.

4- نظام إدارة المعلومات بمراكز التدريب ويمثل وجود قواعد بيانات للمدربين والمتدربين والبرامج التدريبية والتقييمات الخاصة بكل منهم .

مما سبق نستخلص أن من أبرز متطلبات تدريب المعلمين في الوقت الراهن مايلي:-

1- متطلبات مادية ويندرج تحتها التجهيزات اللوجستية للمكان وإعداد برامج التدريب واستراتيجيات التدريس بما يتناسب ومعايير جودة الأداء، وضمان توفير بيئة تعليم آمنة.

2- متطلبات بشرية والمقصود بها الإختيار الأمثل للفئات المستهدفة من المعلمين وفق أهداف كل برنامج تدريبي.

### ج- أهم مبادئ جودة تدريب المعلمين

من الملاحظ أن التدريب يمثل إحدى الإستراتيجيات الحديثة في التعليم والتعلم النشط ، كونه يسلك إتجاهين للتواصل المتبادل بين المدرب والمتدرب ، ويساهم جميع الحاضرين في تقديم ومناقشة المعرفة المقدمة في ضوء الأهداف الإجرائية المعدة مسبقا لتنمية المعارف والمهارات وتشكيل الوجدان لدي الأشخاص مستخدمين طرق تدريس وأنشطة اثرائية متنوعة ومختارة لتحقيق الأهداف المرجوة ومراعية أنماط وخصائص المتدربين والفروق الفردية بينهم لذا فلا بد من تأصيل مبادئ جودة التدريب المتضمنة مايلي (15):

1- إختيار المتدربين وتصنيفهم وفق الإحتياج التدريبي المدروس للمؤسسة حسب مؤهلاتهم وقدراتهم لدراسة برنامج تدريبي يحقق التطابق بين النظريات والممارسات العملية لأهداف واضحة ، محددة ، مصاغة بصورة إجرائية لتلبية الإحتياج المتوقع من المتدربين .

2- أن يتصف البرنامج التدريبي بالمرونة .

(15) - دليل الخدمات التربوية : التدريب أثناء الخدمة ، متوفر علي موقع

- 3- الاختيار الأمثل لمكان التدريب مجهزا بالمستلزمات المطلوبة للتدريب .
- 4- الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات العلمية لتوظيف نتائجها في تحسين برامج التدريب .
- 5- التدريب عملية مستمرة طوال الحياة ( الوظيفية ) لمواكبة التغيرات في الإتجاهات العالمية المعاصرة.
- 6- تطبيق أسس نظريات التعلم وخاصة الأسس المتعلقة بالتعزيز والإثابة ونشاط المتعلم كما يكون البرنامج قادر علي تقييم مدي تقدم المتعلم نحو تحقيق الأهداف المحددة .
- 7- استثمار معطيات تكنولوجيا التعليم في التدريب واستخدام استراتيجيات التدريس الفعال .
- 8- التحفيز والتشجيع (المادي والمعنوي )الداعم لتحسين أداء المتدربين.
- 9- استخدام أساليب التقييم المتطورة لقياس أثر التدريب بعد تطبيقه.

كما تمثلت مبادئ جودة تدريب المعلمين داخل المدارس علي العمل بروح الفريق بين جميع المعنين بالمدرسة ، التخطيط التعليمي بوضع أهداف طويلة الأجل وأهداف فرعية متوسطة الأجل والتعريف بطرق تحقيق تلك الأهداف المتعلقة بكيفية دمج المدرسة لمعايير جودة التخطيط في العمل ، وضع منهجية تعتمد التسلسل المنطقي من العام لخاص أو العكس ، توثيق الأعمال والنجاحات التي تتحقق في أداء المؤسسة ، التقييم والتحسين المستمر لأداء المؤسسة والعدالة والشفافية التي يمثل جوهر الأداء (16).

وإضافة إلي ما سبق فإن مبادئ التنمية المهنية المستدامة تشتمل علي الواقعية بمعني بناء خطط برامج تدريب المعلمين علي الاستقراء الواعي والتحديد الدقيق لاحتياجاتهم التدريبية الفعلية ،الاستمرارية لمسايرة المستجدات التربوية والمكتشفات العلمية

(16) - وزارة التربية والتعليم المصرية : دليل وحدة التدريب والجودة بمدارس التعليم الفني ، برنامج دعم أصلاح التعليم الفني والتدريب المهني TVET، الجزء الأول، 2017، ص34: ص35

والفنونولوجية ، الغرضية لتستهدف فجوات الأداء بين الممارسات التعليمية الحالية والمتطلبات المواكبة للتطورات التربوية ،التنوع والتعدد باستخدام اساليب وأنشطة متنوعة ومتعددة ،والتكامل لترابط البرامج المختلفة الموجهة للمستهدفين ، التعاونية ويقصد بها مشاركة المدرب والمتدرب في التخطيط ، الدافعية أي تستند علي نظام حوافز شامل يكافئ المعلم الملتمزم بالإندماج في برامجها ،الإنسانية بمعنى تخطط برامجها وتدارفعليتها علي أساس من احترام أفكار واتجاهات المعلمين ومراعاة قدراتهم التدريبية ، الإختيارية وتحسين الأداء بالتركيز علي مهنية المعلم بهدف الوصول إلي مستويات محددة للأداء والتأهيل المهني وممارسة المهنة بالقدرالمضمون من تمكين الأداء المهني للمعلمين نحو تنمية معارفهم ومهاراتهم في مجال التخصص،ودمج التكنولوجيا الحديثة في عمليات التدريب كوسائط تدريبية وتمكين المعلمين من التعامل معها ، المتابعة والتقييم. (17)

إلا أنه عند التخطيط العملي للتدريب الذي يبدأ بعملية تحديد الإحتياجات التدريبية وفي ضوء الأهداف التي يسعى لتحقيقها وأفضل السبل لبلوغها ثم يقوم مسؤل التدريب بتصميم وتنفيذ ومتابعة وتقييم تلك البرامج لابد من مراعاة مبادئ عدة من شأنها الحفاظ علي المستوي المتميز للأداء التدريبي وهي : (18)

- 1- أن التدريب عملية مستمرة وأن التنمية المهنية المترتبة عليه مستمرة أيضا ولكن تتفاوت درجاتها باختلاف الفروق الفردية عند الأفراد.
- 2- كل شيء قابل للتعلم سواء أكان ( مهارة أو لغة أوقيم ،غيرها).
- 3- التنمية المهنية عملية ذاتية أي أن الشخص هو المسؤل الأول عن تنمية نفسه والاستفادة مما يقدم له وهي متبادلة بين المتدرب والمدرب.
- 4- يتم التعليم علي كافة المستويات الإدارية من أعلاها إلي أدناها .

(17) - أسامة سيد علي : الإدارة التعليمية بين المركزية واللامركزية ، دار العلم والإيمان للنشر

والتوزيع ،دسوق ،كفر الشيخ ،2009 ص209:ص210

(18) - وزارة التربية والتعليم: النموذج التدريبي الجيد (المادة القرآنية ) لإعداد فرق قيادات التنمية

المهنية ، برنامج دعم التعليم ESP ، القاهرة ،2012 ص5

5- التدريب نشاط إيجابي متكامل وكل أنواع التدريب تنتج تنمية مهنية ذاتية للمعلمين لأنها تتكامل مع بعضها البعض في النواحي النفسية والسلوكية.

كما شملت مبادئ جودة التدريب معرفة العناصر الأساسية لعملية التدريب والإلتزام بتفعيلها في إطار الاستمرارية وهي متضمنة الإحتياجات التدريبية والتي تمثل جزءا من مدخلات نظام التدريب، الأنشطة التدريبية وهي الجهود والممارسات والعمليات الهادفة إلي سد الإحتياجات التدريبية من استراتيجيات ومناهج تدريبية ثم النتائج وهي ملاحظة التغيير في الأداء ومستويات الكفاءة لدي المتدربين وتمثل مخرجات النظام التدريبي، فالتغذية الراجعة التي يتضح من خلالها مدي فاعلية النتائج التدريبية وتعمل علي المساعدة علي تقييم النظام التدريبي ككل واستكشاف مدي توافقه مع متطلبات البيئة من ناحية أخرى. (19)

كما أوضحت مبادئ تدريب المعلمين باعتبارها مبادئ تعليم الكبار أن الكبار يوجهون أنفسهم بأنفسهم (ذاتية التوجيه) فهم موجهون بالأهداف وعمليون أي يفضل ربط التدريب بمجالات عملهم، لأنهم مسؤولون عن أنفسهم ويجب مراعاة إظهار الإحترام عند القيام بتدريب الكبار، والعمل علي خلق بيئة تدريبية آمنة وتوفير الدافعية والتحفيز بطرق متنوعة ومختلفة، وإتاحة الفرص المستمرة لنقل التدريب للزملاء ومتابعة مردوده وقياس أثره، والإعتماد علي التنوع في استخدام استراتيجيات التدريس أثناء البرنامج التدريبي ومراعاة التقييم الدوري وعمل التغذية الراجعة. (20)

كما إهتمت المبادئ التي تقوم عليها برامج تدريب المعلمين بالإدارة المتمركزة علي المدرسة، وضرورة تحقيق مشاركة فعالة بين الحكومة والمدرسة والمجتمع المدني في إطار جهود دعم اللامركزية، وكذلك توجيه المدخلات والجهود الهادفة لإصلاح

(19) - محمد الطيبي، محمود أبو سمرة: مدي توافر معايير الجودة الشاملة في برامج التدريب في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، المجلة التربوية بجامعة الكويت، مجلس النشر العالمي، مجلد 27، عدد 105، لسنة 2012، ص144:ص145

(20) - عاطف محمد سعيد: تقييم البرامج التدريبية لمشروع تنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات في ضوء مبادئ تعليم الكبار، مؤتمر تعليم الكبار بين الواقع والمأمول، كلية التربية بالإسماعيلية، 2009، ص11:ص12

التعليم إلي إحداث التطوير علي مستوي المدرسة بإعتبارها هي الوحدة التنظيمية التي يتم فيها إحداث التطوير والتغيير بإعتبار تطوير نواتج التعلم لدي التلاميذ هو غايتها النهائية مما يستدعي التحول من النموذج التقليدي في التعليم الذي يكرر الحفظ والتلقين إلي نموذج التعلم النشط والتقويم الشامل ، كما يفضل الإستناد إلي طرائق ومنهجية تحسين المدرسة القائمة علي التقويم الذاتي لكل مدرسة وفقا للمعايير القومية لضمان الجودة وتحديد الأولويات وبناء الخطط التنفيذية لتحسين المدرسة وطرق متابعتها وتقويمها ، بالإضافة إلي دعم مهنية المعلم ومكانته التربوية بحيث يوفر هذا المدخل فرصا للتنمية المهنية تمكنه من أداء واجبه علي أحسن وجه لتصل بالمعلم إلي درجة المفكر المبدع ، وأخيرا ضمان التنمية المهنية المستدامة لجميع أطراف العملية التعليمية علي مستوي المدرسة ، بإعتبارها مبدأ ضروري وخاصة أساسية في هذا المدخل. (21)

وفيما يخص المعلم كمتدرب يجب الإلتزام بتحديد رغبات المعلمين الحالية واحتياجاته المستقبلية والعمل علي إشباعهما من أجل تحقيق الرضا الوظيفي لديهم، مما يساعد علي رفع مستوي الكفايات المهنية لديهم وتقديم خدمة تعليمية أفضل ، وأيضا التركيز علي العمليات وهي مجموعة متناغمة ومتناسقة من الأنشطة والأعمال والموارد والأفراد التي يؤدي من خلالها المعلمون أعمالهم بتحويل المدخلات التعليمية إلي مخرجات ، الأخذ بمبدأ التنبؤ الوقائي والمقصود به التنبؤ بما هو متوقع من مشكلات أو احتياجات تخص بيئة التعلم والعمل علي تداركها في الخطط التدريبية ، ومن ثم ينبغي الإدارة بالإستناد إلي الحقائق مع مشاركة جميع الأطراف المعنية في البيئة التربوية ، وبذلك يتم العمل علي بناء روح الفريق وانتشار الثقة بين المعلمين. (22)

(21) - وزارة التربية والتعليم : التدريب عن بعد ، بالتدريب نرتقي وبالتنمية المهنية نهض ، القاهرة ، مصر 2019

(22) - أحمد بن علي غنيم : تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالكفايات المهنية لدي المعلمين ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والإنسانية ، المجلد السابع عشر ، العدد الثاني ، يوليو 2005 ، ص28:ص34

وإذا نظرنا إلي أسلوب تدريب الزملاء نجد أن له جذوره الفكرية مما قدمته مبادئ تعليم البالغين وما قدمته الفلسفة البنائية للتعلم من تصور حول إكتساب المعرفة ، فينطلق التصور حول تعليم البالغين من أن التعلم تفاعل إجتماعي يظهر نتيجة للتبادل بين الأفراد خلال التعلم النشط ونتيجة للتفاعلات الإجتماعية والمناقشات ، وتتجلي فيه الخبرات كمصدر مهم للتعلم لدي البالغين ، لذا يكون المتدرب حريص علي أن يلقي بما لديه من أفكار وتجارب وخبرات ،واقعية تمثل في معظم الوقت مشكلات يتم التدريب علي حلها بطرق علمية ، لأن المتعلم البالغ لا يتعلم إلا إذا كان لديه شعور بأهمية ذلك التعليم ، بل يجب أن يبني الهدف ليصبح تحديا شخصيا ينظر إليه كهدف ينبغي الوصول إليه لحل المشكلة .(23)

ومما يسبق يستخلص البحث أهم مبادئ جودة تدريب المعلمين في عدة نقاط هي :

#### 1- التدريب عملية هادفة :

يلتزم فيها المدرب والمتدرب بإنشاء ووجود أهداف واقعية إجرائية قابلة للتحقيق خلال فترة ممارسة البرنامج التدريبي وباستخدام وسائل تعليمية فاعلة واستراتيجيات حديثة للتعلم النشط.

#### 2- التدريب عملية مستمرة :

يبدأ مع الطالب المعلم أثناء دراسته في كليات التربية ومن ثم يستمر بعد التخرج أثناء الخدمة بلا إنقطاع لانه عملية إثرائية منظمة طيلة الحياة الوظيفية .

(23) - هيا المزروع: تدريب الزملاء رؤية في النمو المهني للمعلم ، اللقاء السنوي الثالث عشر ، إعداد وتطوير المعلم في ضوء المتغيرات المعاصرة ، مجلة الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ، الرياض ، 2006 ، ص140:ص141



3- التدريب عملية شمولية :

بما يحقق شمول التدريب لجميع العاملين داخل المؤسسة التعليمية وفق إحتياجات العمل ، شاملا موضوعات متعددة وأنشطة متنوعة هادفا لتكوين كوادر للصف الثاني.

4- تكامل برامج التدريب والتأهيل بداية من البرامج المقدمة للمعلم الطلب واستمرارا له أثناء الخدمة فمحصلتها النهائية هي الناتج الذي يحققه النظام التعليمي ككل .

5- التدريب عملية مرنة :

أي مراعاة أن توضع خطة التدريب بصورة تمكنها من مواجهة المتغيرات والمستجدات في البيئة التربوية والإفادة من التغذية الراجعة الدورية الناتجة عن التنفيذ والتقييم .

6- التدريب عملية متدرجة وواقعية :

قائمة علي تلبية الإحتياجات الفعلية لتحقيق أهداف العمل أو للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين .

7- لامركزية التدريب:

ان تقوم كل مديرية تعليمية بدراسة خاصة لإحتياجات معلمها التدريبية ودراسة الأهداف الخاصة بها ويتم ترجمة ذلك لبرامج تدريبية تفي بإحتياجات البيئة التعليمية بها.

8- تدعيم عملية التدريب بالحوافز ( المادية والمعنوية ).

9- مراعاة أن لاتؤثر مواعيد التدريب علي سير العمل بداخل المؤسسات التعليمية.

10- التدريب عملية متجددة متغيرة.

## أهم المعوقات التي تواجه تدريب المعلمين

تواجه المؤسسات التعليمية العديد من المعوقات التي تقف كحجر عثرة أمام تدريب المعلمين في ضوء مبادئ الجودة بالقدر الكافي وبالشكل الذي يمكن عن طريقه الإستفادة من الأثر التدريبي وقياس مدي إمكانية تحسين الأداء المهني من خلاله ، حيث أن العديد من المؤسسات التعليمية بها وحدات تدريبية

( غير مفعلة ) ، وقد تعتقد بعض المدارس أن وحدات التدريب بها تابعة لإشراف أقسام التدريب بالإدارات التعليمية ، كما أدي عدم وجود حوافز مالية أو جهات مانحة لتلك الوحدات إلي توقف النشاط بها الأمر الذي أدي إلي وجود خطط عمل لوحدات التدريب والجودة غير معتمدة من أية جهة إشرافية أعلي ، أي لا يوجد قيادة داعمة لعمل وحدات التدريب في المدارس مما أفقد المعلمين (كمترربين ) الثقة في قدرات وحدات التدريب من حيث تقديم الخدمات التدريبية لهم داخل المدرسة ، هذا بالإضافة إلي عدم وجود مكان مناسب للتدريب مجهز من قبل الإدارة التعليمية، وكذلك عدم وجود حافز مادي أو معنوي لتحفيز القائمين علي شئون وحدة التدريب .(24)

كما توجد معوقات تختص بتقويم البرامج التدريبية تتمثل في عدم توافر أدوات وأساليب تقويم مقننة وسهلة التطبيق ، فانحصر التقويم علي الإختبارات فقط ،قللة الإمكانيات المادية التي تساعد علي استخدام أكثر من وسيلة للتقويم ، وضعف الوعي لدي المدرسين و المترربين بأهمية تقويم برامج التدريب ، كذلك عدم التخطيط المسبق لعملية تقويم البرامج وعد استخدام التقويم التتبعي في تحديد آثار التدريب الطويلة في مواقع العمل ، وقللة المختصين في مجال التقويم التدريبي إلي جانب قلة كفاءة

(24) - وزارة التربية والتعليم : منظومة ضمان الجودة بمدارس التعليم الفني ، الجزء الأول ، مرجع

سابق ، ص:19 ص:20

الموجود، معظم الحقائق التدريبية المستهدف تدريبها لا تنفذ الأهداف المتوقعة منها لضعف إختيار المدربين المهرة. (25)

وتوجد بعض المعوقات التي تحد من تنفيذ برامج التدريب منها ما هو تنظيمي ن وما هو مادي أو مهاري تتمثل في التجهيزات والتغطية بشبكات الإنترنت، زيادة التكاليف من المعوقات المادية ومن المعوقات البشرية قلة القادرين علي التعلم وبخاصة في البرامج الخاصة بالتكنولوجيا، أغلب المتعلمين لديهم ضعف في التفاعل التقني مع معلم المادة، كما أن معظم المعلمين مكلفون بأعمال إدارية تحد من تعلمهم وممارستهم للبرامج الرقمية. (26)

وقد صنفت معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلي عدة مجالات منها: (27)

- 1- معوقات تتعلق بالتخطيط كقصور إرتباط التخطيط للتدريب بالجودة وغياب تحديد الإحتياجات الفعلية وضعف الإرتباط بين الخطط الحالية للبرامج التدريبية والتخطيط الإستراتيجي ، فقدان الترابط بين محتوى البرامج التدريبية وعدم مواكبتها للمستجدات الحديثة .
- 2- معوقات تتعلق بالإمكانيات والمعدات كعدم توافر الإمكانيات المادية للتدريب العملي وكذلك المرافق الضرورية في مقر تنفيذ البرامج التدريبية بالإضافة إلي عدم ملاءمة مكان تنفيذ البرامج التدريبية مع عدد المتدربين .

(25) - ناهض حسن العطار: معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة ووسيلة التغلب عليها، رسالة ماجستير منشورة ، الجامعة الإسلامية (غزة)، 2015، ص20

(26) - نهاد عبد الله العبيد: مدي إمتلاك الطالبات المعلمات للكفايات الرقمية أثناء فترة التدريب الميداني بدولة الكويت ، جامعة القاهرة ، كلية الدراسات العليا للتربية ، مجلة العلوم التربوية ، المجلد الثالث والعشرين عدد الرابع ، لسنة 2015 ، ص273

(27) - إيمان جميل عبد الفتاح عبد الرحمن: معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها في محافظة العاصمة عمان ، جامعة البلقاء التطبيقية ، مجلة البحث العلمي في التربية العدد العشرون ، عمان الأردن ، لسنة 2019 ، ص545:ص551

3- معوقات تتعلق بالتقويم كالإفتقار إلي تصميم تقويم مكتوب للتعرف علي أثر البرامج علي المشاركين ، وكذلك ندرة إعتقاد التقويم التغذية الراجعة لزيادة فاعلية البرامج.

4- معوقات تتعلق بالمدرين كقلة الإستعانة بالمدرين الخبراء المتخصصين في مواضيع التدريب ، عدم مقدرة المدرين مع مراعاة الفروق الفردية بين المتدرين.

5- معوقات تتعلق بالمتدرين تتمثل في ضآلة المكافآت والحوافز التشجيعية للمتدر المميز المبدع وعدم ربط التدريبات بالترقيات لوظائف أعل.

من المعوقات الخاصة بتوقيت البرامج التدريبية التذمر من طول مدة التدريب والشكوي من تنفيذ التدريب أيام العطلات الدراسية ، صعوبات تواجه البحوث الإجرائية لدي المعلمين ، ضعف الدعم الأكاديمي والمادي للبحوث الإجرائية ، عدم تدريب المعلمين علي البحوث الإجرائية ، كذلك قلة عدد المؤهلين لقيادة الورش التعليمية. (28)

معوقات تواجه المتدر أثناء التدريب مثل قلة صبر المدرين مع بعض المتدرين لإختلاف الفروق الفردية ، قد يتجاهل المدرب تدريس كل العملية لأنها أصبحت من الثوابت لديه في حين عدم معرفة المتدر بذلك ( لذا يجب علي المدرب إحداث الترابط بين جميع المعلومات الأساسية وتقديمها للمتدر) ، قد يكون المدرب عدائيا تجاه المتدر وذلك بسبب عدم معرفته في العلاقات الإنسانية فالمدرب الجيد يستطيع إكتساب ثقة المتدرين وتفاوتهم وقد يجب المدرب صعوبة في التدريس واستخدام بعض الكلمات المناسبة في توصيل المعني. (29)

(28) - مصطفى عبد الجليل ابو عطوان : معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية بالجامعة الإسلامية ، غزة 2008، ص:69، ص:71

(29) - حسناء العتيبي: معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات والمديرات ، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد الول ، العدد الثاني ، مارس 2017، ص 97

## ثانيا : مقترحات دعم جودة تدريب المعلمين في ضوء مبادئ الجودة

لكي تتحقق أهداف برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين لابد من التأكيد علي جودة تلك البرامج نوعا وكما من خلال تطبيق توكيد الجودة علي جميع مكونات تلك البرامج والتحقق من وجود معايير أداء متفق عليها ومعتمدة ووصف وظيفي كامل لجميع العاملين ، سجلات أداء متضمن عناصر الأداء وأساليب تقييمها ومن ثم مطابقة المهام والواجبات والأعمال الخاصة بالوصف الوظيفي لجميع المستويات مع معايير الأداء والتأكد من تحقيقها، ثم تقريب المسافة بين الواقع والمطلوب للوصول إلي معايير المعتمدة للتدريب. (30)

في ضوء ماسبق يقترح الآتي لدعم جودة تدريب المعلمين (31)

- 1- يقترح لدعم جودة تدريب المعلمين في ضوء مبادئ الجودة توافر الموارد المادية اللازمة لقيام وحدة التدريب بمهامها.
- 2- توفير الحافز المادي المناسب والمكافئ لجهد المدرسين ولتشجيع المتدربين.
- 3- ضرورة العمل علي توفير وتحديث أجهزة الحاسب الآلي وأجهزة الإتصال الفعال وأجهزة العرض المناسبة لتقديم البرامج التدريبية وربطها بالشبكة العنكبوتية.
- 4- ربط وحدات التدريب بالمدارس والإدارات التعليمية بالهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد التربوي لإمكانية بث البرامج التدريبية التي تقدمها الهيئة للمعلمين داخل المدارس .

(30) - وزارة التربية والتعليم : مشروع تطوير الكفاءة المؤسسية لإدارة الخدمات التربوية لسنة

2014، ص22

(31) - منال محمد السيد علام: تطوير وحدات التدريب في ضوء متطلبات الجودة بمداس التعليم الأساسي

، بحث منشور في مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، عضو الجمعية الدولية للمعلمين ILA

لسنة 2016 ،

من ص 247:ص248

5- ربط وحدات التدريب بالمدارس والإدارات التعليمية ببرامج الأكاديمية المهنية للمعلمين لتيسير بث برامج الدورات التدريبية التي تقوم بها الأكاديمية للمعلمين داخل المدرسة .

6- السماح لمسؤول وحدة التدريب بمزيد من الصلاحيات عن طريق تطبيق اللامركزية في إتخاذ القرارات بما ييسر التعاقد مع المدربين والأخصائين لتقديم برامج الدورات التدريبية للمعلمين .

7- الحرص علي إختيار مسؤول وحدات التدريب بمعايير تحقق تكامل الجوانب الشخصية والأكاديمية والتكنولوجية والإدارية لديه علي أن يكون متفرغ لوحدة التدريب فقط دون أي تكليفات أخرى .

وهناك المزيد من المقترحات مثل : (32)

8- أن تهتم كليات التربية بفتح قنوات تعاون وتفاهم بين وزارتي التعليم والتعليم العالي والاساتذة التربويون بالجامعات المصرية بهدف صياغة إتجاهات سليمة في إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة استكمالاً لدور كليات التربية في إعداد المعلم قبل وأثناء الخدمة في ضوء تنفيذ السياسات العامة للتعليم في الدولة .

9- السماح لجميع العناصر المنشودة والمتسهدفة في المساهمة في تصميم وتخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية المختلفة متضمنة تحديد الأهداف والمحتوي وحتى تنتهي بعملية التقويم والمتابعة والتغذية الراجعة بشكل يزيد من فاعلية البرامج في تحقيق أهدافها.

10- مراعاة تنوع وشمول وتكامل البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين بحيث تتناسب والحاجات التدريبية المختلفة لفئات المعلمين أثناء الخدمة والتحقق من ذلك بعرضها علي خبراء التدريب.

(32) - فؤاد علي العاجز ، وآخرون : واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة ، مجلة العلوم الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثامن عشر ، العدد الثاني ، 2010، ص:54، ص:56

11- توفير المصادر الحديثة والوسائل التعليمية التي تمكن المعلمين والمعلمات من استخدام تكنولوجيا المعلومات بصورة مستمرة لضمان حرية التفكير الإبداعي ولتقويم المعلومات المتلاحقة والكثيرة الوافدة إليهم.

كما يقترح (33)

12- عمل دراسات حول إمكانية تصميم حقائب تدريبية كبرامج للتأهيل التربوي الذاتي والنمو المهني المستمر.

13- تقنين دراسة النثر الإيجابي لتفعيل الإستراتيجيات التدريبية القائمة علي مبادئ تكنولوجيا التعليم والمطبقة عن بعد في تنمية مهارات المعلمين المرتبطة بأساليب وطرق التدريس الصفية .

وأيضا: (34)

14- عمل المزيد من الدراسات عن تعلم الأطفال باستخدام مقابلات الفريق  
15- تبادل الخبرات إعداد المبعوثين لغويا إعدادا جيدا وتعريفهم قبل سفرهم بخصائص الدول التي سيعثون إليها.

16- التعمق في عمل الدراسات التي تتناول أساليب ومشكلات التدريب.

17- التوسع في عمل الدراسات التي تتناول أساليب التنمية المهنية للمعلمين.

18- التوسع في عمل الدراسات التي تناولت برامج التدريب وبرامج تقويم التدريب أثناء الخدمة.

19- الإستزادة من بحوث الدراسات المقارنة في تدريب المعلمين وأيضا من الضروري .

20- العمل علي انتشار لامركزية التدريب وفق الإحتياج الفعلي لكل مديرية تعليمية وفق ظروف البيئة المحيطة.

(33) - نور الدين عيسى آدم علي : برنامج مقترح في تصميم الكفايات المهنية التدريبية للمعلمين عن

بعد، جامعة الزقازيق ،كلية التربية ،العدد واحد وتسعين ،لسنة 2016، ص158:ص161

(34) - محمد توفيق سلام ، عبد الخالق يوسف سعد: الإتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ،

المركز القومي للبعوث التربوية ، القاهرة ، 2002، ص7، ص130

- 21- عمل الدراسات اللازمة حول أثر تدريب المعلمين أثناء الخدمة علي تحصيل الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي.
- 22- البحث الواقعي والدراسات المقارنة بين واقع وإعداد تدريب المعلمين أثناء الخدمة وواقع إداهم قبل الخدمة أثناء الدراسة الجامعية.
- 23- دراسة أثر تطبيق الحوفز المعنوية (كالترقيات ) والمادية علي أداء المعلمين المهني في التعليم قبل الجامعي .
- 24- بحث سبل زيادة انتشار برامج التدريب عبر الإنترنت Onlin كأحد إجراءات إدارة الأزمات .
- 25- زيادة التعاقد مع المراكز الإستشارية ومراكز التدريب المتخصصة.
- 26- الإستعانة بوحدات التدريب في مراكز الحكم المحلي.
- 27- تكثيف إرسال البعثات التدريبية للخارج للإستفادة ونقل الخبرات .
- 28- العمل علي تكليف المعلمين بنوعيات مختلفة من التعليم لنقل الخبرات والتنوع بها.
- 29- تطوير وتكثيف برامج تدريب المعلمين في ضوء استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة .
- 30- تطوير وتحديث المناهج الدراسية بما يواكب نظريات التعلم النشط .



## المراجع

أولا القرآن الكريم

ثانيا السنة النبوية

1- عبد العزيز الراجحي : كتاب شرح سنن ابن ماجه ، المكتبة الشاملة الحديثة ،الجزء الخامس عشر

## ثالثا : المراجع العربية

a. الكتب

2. أسامة سيد علي : الإدارة التعليمية بين المركزية واللامركزية ، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع ،دسوق ،كفر الشيخ ،2009 .
3. الأكاديمية المهنية للمعلمين : تطبيقات تربوية داخل الفصل للمعلم المساعد (دليل المتدرب) ،وزارة التربية والتعليم المصرية ، برنامج دعم التعليم ، 2012
4. المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم: واقع برامج إعداد المعلمين في العالم العربي ، تقرير اليونسكو 2017.
5. اليونسكو IIEP: تنمية قدرات المعلمين -كيف ندعم وندرب المعلمين، المعهد الدولي للتخطيط التربوي ،منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة .
6. محمد توفيق سلام ،عبد الخالق يوسف سعد: الإتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، المركز القومي للبحوث التربوية ، القاهرة ،2002.
7. وزارة التربية والتعليم : التدريب عن بعد ، بالتدريب نرتقي وبالتنمية المهنية نهض ، القاهرة ، مصر 2019 International Board of Certified Trainers.
- 7- وزارة التربية والتعليم المصرية : دليل وحدة التدريب والجودة بمدارس التعليم الفني ، برنامج دعم إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني TVET،الجزء الأول ،2017 .

- 8- وزارة التربية والتعليم: النموذج التدريبي الجيد (المادة القرائية) لإعداد فرق قيادات التنمية المهنية ، برنامج دعم التعليم ESP ، القاهرة ، 2012 .
- 9- وزارة التربية والتعليم : مشروع تطوير الكفاءة المؤسسية لإدارة الخدمات التربوية لسنة 2014
- 10-: البورد الدولي للمدربين المعتمدين 2016

### ب- المجلات العلمية

- 1- أحمد بن علي غنيم : تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالكفايات المهنية لدي المعلمين ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والإنسانية ، المجلد السابع عشر ، العدد الثاني ، يوليو 2005 .
- 2- أحمد علي كنعان: تقييم برامج تربية المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من معلم الصف وأعضاء الهيئة التعليمية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد الخامس والعشرون ، العدد (الثالث والرابع) لسنة 2009 .
- 3- إيمان جميل عبد الفتاح عبد الرحمن: معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها في محافظة العاصمة عمان ، جامعة البلقاء التطبيقية ، مجلة البحث العلمي في التربية العدد العشرون ، عمان الأردن ، لسنة 2019 .
- 4- بدر فراج دخيل العوام الشمري: تطوير نظام التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية للتلاميذ ذوي الإحتياجات الخاصة بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة حلوان ، كلية التربية الرياضية للبنين ، عدد 68 لسنة 2013 .

- 5 - حسناء العتيبي: معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات والمديرات ، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد الول ، العدد الثاني ، مارس 2017.
- 6- خالد المطراوي: تقويم برامج الإعداد التربوي لمعلمي التربية الإسلامية في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية جامعة أم القرى 2012،
- 7- فؤاد علي العاجز ، واخرون : واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة ، مجلة العلوم الإسلامية ( سلسلة الدراسات الإنسانية ) المجلد الثامن عشر ، العدد الثاني ، 2010.
- 8- محمد الطيبي ، محمود أبو سمرة : مدي توافر معايير الجودة الشاملة في برامج التدريب في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل ، المجلة التربوية بجامعة الكويت ، مجلس النشر العالمي ، مجلد 27، عدد 105، لسنة 2012.
- 9- مصطفى عبد الجليل ابو عطوان : معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية بالجامعة الإسلامية ، غزة 2008،
- 10 - منال محمد السيد علام: تطوير وحدات التدريب في ضوء متطلبات الجودة بمداس التعليم الأساسي ، بحث منشور في مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، عضو الجمعية الدولية للمعلمين ILA لسنة 2016 .

- 11- ناهض حسن العطار: معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة ووسيلة التغلب عليها، رسالة ماجستير منشورة ، الجامعة الإسلامية (غزة)، 2015.
- 12- نهاد عبد الله العبيد: مدي إمتلاك الطالبات المعلمات للكفايات الرقمية أثناء فترة التدريب الميداني بدولة الكويت ،جامعة القاهرة ، كلية الدراسات العليا للتربية ، مجلة العلوم التربوية ، المجلد الثالث والعشرين عدد الرابع ، لسنة 2015
- 13- نور الدين عيسي آدم علي : برنامج مقترح في تصميم الكفايات المهنية التدريبية للمعلمين عن بعد، مجلة جامعة الزقازيق ،كلية التربية ،العدد واحد وتسعين ،لسنة 2016.
- 14- هيا المزروع: تدريب الزملاء رؤية في النمو المهني للمعلم ، اللقاء السنوي الثالث عشر ، إعداد وتطوير المعلم في ضوء المتغيرات المعاصرة ، مجلة الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ، الرياض ، 2006 .

### المؤتمرات

- 1- بشري بنت خلف العنزي : تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام، اللقاء السنوي الرابع عشر ،الجودة في التعليم ،الناشر الجمعية السعودية للعلوم والتربية النفسية ،السعودية 2007.
- 2- عاطف محمد سعيد : تقييم البرامج التدريبية لمشروع تنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات في ضوء مبادئ تعليم الكبار، مؤتمر تعليم الكبار بين الواقع والمأمول ،كلية التربية بالإسماعيلية ، 2009 .

3- نجوي سليمان بيومي ،مرفت محمد: تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة لدي معلمي التربية الرياضية بسلطنة عمان ، المؤتمر العلمي الدولي الثالث عشر ، التربية البدنية الرياضية تحديات الألفية الثالثة ،جامعة حلوان ، كلية التربية الرياضية بالهرم، القاهرة 2010 .

### المواقع الإلكترونية

1- دليل الخدمات التربوية : التدريب أثناء الخدمة ، متوفر علي موقع  
ducapsy@Copyright2014 EducapsyTousdroits reserves  
Site,28/6/2014.

2- طارق شوقي : خبراء يوضحون أهمية تدريب المعلمين طوال العام ، تقرير متوفر علي 19/1/2019. موقع أخبار الوفد بتاريخ <http://Alwafd.News>

3- محمد نصر الشبول :أهمية التدريب في الحياة العملية ، مقال ، متوفر علي موقع شركة وأكاديمية الشبول لتكنولوجيا المعلومات والخدمات المحاسبية ،31/3/2015.

2- ميليسيا كيلى : أهمية التدريب الفعال للمدرسين، مقال ،متوفر علي موقع <http://eferrit.com> 5/3/2020

وفاء محمد عدنان : أهمية تدريب المعلمين ، مقال ،منشور علي موقع 5-  
<HTTP://Kenana online.com> 21/5/ 2011. 5