

تجارب عالمية في إعداد وتنمية المعلم مهنيًا

إعداد

أ.د. هالة طه بخش

استاذ المناهج وطرق تدريس العلوم

جامعة أم القرى بمكة المكرمة (كلية التربية ، قسم المناهج)

المقدمة:

تعد قضية إعداد وتأهيل المعلمين من القضايا التي تمثل الصدارة بين مشروعات التطوير التربوي في مؤسسات التعليم العالي في العديد من دول العالم، وسبب ذلك الشعور بالإحباط وخيبة الأمل في أوساط المؤسسات التعليمية القائمة في كثير من الدول وتدهور العلاقة بين المعلمين والمسئولين عنهم، إضافة إلى تزايد الأصوات المنادية بإخضاع التربية للمساءلة، وأخيرا الدعوات المتتالية لتطوير نوعية وجودة التعليم، وضرورة إعداد معلم يمكنه القيام بأدواره المختلفة في عالم يتسم بالتغير المستمر في عدد من الجوانب الحياتية .

وبما أن كليات وأقسام التربية في مؤسسات التعليم العالي أصبحت تقوم بالدور الأساس في إعداد وتأهيل المعلمين في كافة المراحل والمستويات التعليمية، لذلك أصبح لزاما عليها أن تقوم بعملية تطوير مستمر لبرامجها المختلفة لتتلاءم واحتياجات الطلبة والمجتمع وان تعمل على ضمان جودة التعليم المقدم للطلبة والذين سيمارسون مهنة التعليم مستقبلا. فهنة التعليم كغيرها من المهن كالطب والهندسة والمحاماة لا يمكن أن يحترفها إلا من اعد لها إعدادا خاصا من حيث اكتساب المهارات والمعارف والخبرات المطلوبة وخاصة من يعيش في عصر أصبح التغيير المستمر سمه من سماته. وهذا يتطلب الترخيص لمهنة التعليم من خلال إسناد هذه المهمة إلى الجامعات أو إلى جمعية أكاديمية معروفة يشرف عليها أساتذة جامعيون يحملون رتب الأستاذية في مجال التربية وتخصصات معرفية أخرى ، كاللغة العربية، والعلوم، والرياضيات (صبري وأبو دقة، ٢٠٠٦).

والمتتبع لبرامج إعداد المعلم يجد أن أدوار المعلم تغيرت كثيرا تبعا للتحديات المؤثرة على إعداد كتحديات المعلوماتية والتقنيات المتجددة... إلخ ، وبناء على ذلك فإن نظم إعداد المعلم بحاجة إلى استخدام كافة الوسائل المتاحة للحصول على كل مفيد وجديد على أسس علمية وعميقة .

بذلك يجب العمل على تطوير مؤسسات إعداد المعلم حتى تكون قادرة على إعداد المعلم القادر على مواجهة تلك التغيرات والتحديات المعاصرة وتكون أيضا قادرة على تلبية احتياجات المجتمع من أعداد المعلمين بكل التخصصات (عامر : ٢٠٠٨).

وقد قام كثير من الباحثين بدراسات عديدة تناولت مؤسسات إعداد المعلم من حيث نظام القبول وأهداف كليات التربية وبرامج الإعداد والتربية العملية والمناهج وطرق التدريس والوسائل التعليمية ونظم التعليم .

لذا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على الاتجاهات الحديثة في ضوء التجارب العالمية المؤثرة على إعداد المعلم للإفادة من نتائجها في تطوير برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية .

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :-

- وتتلخص مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:-
ما التجارب العالمية في تربية المعلم وتأهيله ؟
ما التصورات المقترحة لإعداد المعلم في ضوء التجارب العالمية ؟
ما أهم الإجراءات التي ينبغي ان تتخذ لتحسين إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية؟
أهمية الدراسة :-

- تكمن أهمية الدراسة في تناول النقاط التالية بالبحث والدراسة :
- 1- التجارب العالمية في تربية المعلم وتأهيله ؟
 - 2- التصورات المقترحة لإعداد المعلم في ضوء التجارب العالمية ؟
 - 3- أهم الإجراءات التي ينبغي ان تتخذ لتحسين إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية؟
- أهداف الدراسة :-

- تهدف الدراسة إلي تحقيق الأهداف التالية :-
الاستفادة من التجارب العالمية في تربية المعلم وتأهيله ؟
الوصول لأهم التصورات المقترحة لإعداد المعلم في ضوء التجارب العالمية ؟
الوقوف علي أهم الإجراءات التي ينبغي أن تتخذ لتحسين إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية؟
مصطلحات الدراسة :-

الاتجاهات المعاصرة : بالرجوع إلى كتب علم النفس فإن للاتجاه طائفة من التعريفات. وطبقاً لهذه التعريفات، فإن الاتجاه تنظيم شخصي غير ملحوظ، وتعتبر تعبيرات الشخص واستجاباته وتوجهاته مؤشرات لهذا الاتجاه. ولكن المقصود بالاتجاه هنا هو الخبرات التي تحدد توجهات معينة في إعداد المعلم. وهذا يعني أن الاتجاه هو خبرات نظرية أو تطبيقية تحدد نظاماً جديداً في إعداد المعلم. (علي : ٢٠٠٧) ويقصد بها في هذه الدراسة برامج الإعداد والأساليب والطرق التي استحدثت في الدول المتقدمة لإعداد المعلم الناجح .

إعداد المعلم : يعرف الإعداد بأنه عملية ديناميكية مقصودة مخططة تهدف إلى تنمية الاتجاهات والمعارف المطلوب توافرها في مجموعة من الأفراد بطريقة منظمة لكي تمكنهم من القيام بأدوارهم المستقبلية ، والإعداد للمهنة هو الوسيلة التي تمكن من الحصول على الاستجابات اللازمة لأداء العمل على الوجه الصحيح، وإعداد معلم التعليم يقصد به إعدادة ثقافياً ومهنياً وتربوياً وتخصصياً في مؤسسة ما (عامر: ٢٠٠٨)
ويقصد به في هذه الدراسة النشاط الذي تقوم به المؤسسات التربوية المتخصصة مثل معاهد إعداد المعلمين وكليات التربية أو غيرها من المؤسسات ذات العلاقة بهدف تنمية المعلم ثقافياً وعلمياً وتربوياً.
منهج الدراسة :-

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية - المؤتمر العلمي الثالث

تعتمد الدراسة علي المنهج الوصفي وذلك بمسح جميع أدبيات الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) المتعلقة بموضوع الدراسة وذلك للوقوف على أحد الاتجاهات الحديثة في ضوء التجارب العالمية لإعداد المعلم وتنميته مهنيًا .

تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا

تجارب بعض الدول الأجنبية :

١. التجربة الأمريكية :

من أبرز الاتجاهات النشطة والتجديدية في التنمية المهنية للمعلم التدريب الموجه نحو العمل مثل (برنامج تدريب المعلمين على الكفاية والأداء) Competency Performance. حيث تقوم كليات المعلمين بتقديم برامج منتها بين سنة وثمانية أسابيع بالإضافة لدور نقابة المعلمين في تقديم دراسات خاصة بالتنمية السياسية للمعلمين بواسطة ورش عمل صيفية لمدة أسبوع علي الأقل علماً بان البرامج التدريبية التي تقدمها النقابة تتم بطريقة ديمقراطية، وللمعلم حرية الاختيار لنوع النشاط الذي يرغبه بشرط أن يتلقي التدريب المطلوب مع زملاء المهنة وانه يعيش مع أسرته وجماعته لعدة أيام في المؤتمر أو ورش العمل. بذلك يشعر المعلم انه شريك في تنظيم التدريب ، ولهذا السبب يقبل المعلمون علي برامج التنمية المهنية التي تقدمها نقابة المعلمين أكثر من نظيرتها التي تقدمها الكليات والجامعات. بالإضافة إلي أن المعلم الذي يحضر برامج التنمية المهنية يحصل علي امتيازات كثيرة مثل التمتع بمكانة كبيرة في المدرسة، وله أحقية ترشيح نفسه لرئاسة أي منظمة مهنية تعليمية والحصول علي منحة لحضور المؤتمرات والاجتماعات التعليمية في الأماكن المختلفة ،مع زيادة الراتب (Rao 2003) تلقائياً في كل مرة يلقي فيها المعلم مقراً دراسياً أو حصوله علي أي درجة علمية أثناء الخدمة.

٢. التجربة الفرنسية :

كان تأهيل المعلمين يتم من خلال احدي المؤسسات التالية :

المراكز التربوية الإقليمية ، أ و دور المعلمين الوطنية المهنية.

أما حالياً يوجد في فرنسا ٢٢ معهداً جامعياً لتأهيل المعلمين (I u f m) وهي عبارة عن مؤسسات جامعية عالية حلت مكان المؤسسات السابقة لتأهيل المعلمين مثل :
- معلم المرحلة الابتدائية (الدرجة الأولى): بعد أن ينهي الطالب سنة دراسية نظرية وعملية مركزة في المعهد يتقدم لاختبار معلمي المدارس الابتدائية المسمى (ca p e s) وهو اختبار مركز يهدف إلى اختيار معلمين أكفاء وبذلك يصبح مدرساً متدرباً ويتقاضى راتباً لمدة سنة تدريبية إلزامية يعين بعدها علي وظيفة معلم حضائنة أو مدرسة ابتدائية.

- معلم المرحتين الإعدادية والثانوية (الدرجة الثانية): كما هو الحال بالنسبة للتعليم الابتدائي ينبغي أن يحمل مرشح التدريس في التعليم الثانوي جنسية أحد بلدان الاتحاد الأوروبي، وأن يكون من حملة الشهادة الجامعية التي لا تقل عن ثلاث سنوات دراسية بعد الثانوية. يتقدم المرشح لأحد الاختبارات التالية في معهد جامعي لتأهيل المعلمين لنيل إحدى شهادات التدريس الثانوي:

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية - المؤتمر العلمي الثالث

- الشهادة الأهلية للتدريس الثانوي (c a p e s) والمنظمة لكل مادة ما عدا التربية البدنية والرياضية.

- الشهادة الأهلية لتدريس التربية البدنية والرياضية (c a p e p s).

- الشهادة الأهلية للتدريس التقني أو المهني (c a p e p s) المنظمة لكل مادة من مواد التعليم العام أو المهني (Cobb velma- Luncille:1993)

٣- التجربة اليابانية :

يتم إعداد المعلم لجميع المراحل في معاهد إعداد المعلمين أو في الجامعات اليابانية وتشرف الوزارة على إعداد المناهج ويمنح الطالب المتخرج شهادات من فئتين .
الفئة الأولى :معلم المرحلة الثانوية العليا بعد دراسة أربع سنوات في الجامعة وحصوله على درجة الماجستير يمنح شهادة صلاحية التدريس بعد ستة شهور من تخرجه واشتغاله بمهنة التدريس .

الفئة الثانية: معلم المراحل الأخرى (رياض الأطفال، المرحلة الابتدائية، المرحلة الثانوية الدنيا) (المتوسطة) بعد دراسة الجامعة لمدة أربع سنوات وحصوله على شهادة الصلاحية للتدريس بعد ست شهور من مزاوله المهنة .

كما تنظم الجامعات بناءً على تعليمات وزارة التربية ومجالس التعليم الإقليمية والبلدية دورات تدريبية للمعلمين بكافة مستوياتهم أثناء الخدمة بهدف الأداء المتطور والمحافظة على مستويات محددة للمعلمين، علماً بأن نتيجة التدريب تتخل في عملية ترقية المعلمين (cate2000) .

واختيارهم لشغل وظائف إدارية أو قيادية في المدارس الثانوية الدنيا كذلك المؤسسات الجامعية وغير الجامعية تتنافس في تقديم برامج التدريب والمساعدات المالية والمنح الدراسية للدراسة للدراسيين بمستوي المعلمين الأكاديمي والثقافي والمهني قبل الخدمة وأثناءها.

٤- التجربة الروسية:

يشارك جميع المعلمين على اختلاف مستوياتهم كل خمسة سنوات في تدريب متقدم تنظمه معاهد تطوير الكفاءة المهنية للمعلم بهدف تحسين وتطوير معلوماتهم والوقوف على أحدث التطورات في مجال تخصصاتهم .

وعلى كل معلم مبتدئ قضاء ما بين ٤٠-٦٠ ساعة في معهد التدريب المحلي، حيث يتلقى تدريباً أولياً يستهدف تحسين معرفته بالمادة التي يقوم بتدريسها، و يجب على كل المعلمين بعد انقضاء ثلاث سنوات على اشتغالهم بالتدريس أن يدرسوا في احد معاهد التدريب المحلية يوماً كاملاً في الأسبوع طوال العام الدراسي ، يتكرر ذلك كل خمس سنوات ، كما تقوم المدارس العليا من خلال مراكز التدريب بتنظيم تدريب للمعلمين أثناء الخدمة لمدة عامين كدراسة مسائية . و يوجد في كل منطقة مكتب للتعليم يقدم المعلومات والإرشاد التربوي والمناقشات وورش العمل (ngvarson,2006) .

٥- التجربة الصينية:-

يتم تدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال ثلاثة أساليب :

أولاً :- من خلال إرسال بعض خبراء التعليم من العاملين في الدوائر الحكومية إلى الأقاليم لتدريب معلمي المدارس تطوعاً ، ويشتمل على برامج تدريبية متنوعة لتنمية مهارات المعلمين، ورفع مستوى أدائهم .

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية المؤتمر العلمي الثالث

ثانياً:- عن طريق البث المباشر عبر الأقمار الصناعية وتخصيص قناة تلفزيونية لبث البرامج التدريبية المختلفة للقائمين بالعملية التعليمية ، وتدور البرامج حول النظريات والمفاهيم الحديثة في المناهج وطرق التدريس والتقويم وأساليب التوجيه الحديثة وعلم النفس ومختبرات من الأدب والكتابة والجبر والعمليات الحسابية وغيرها.

ثالثاً:- يتم من خلال تحديد فصول دراسية تدريبية في الجامعات والكليات لتدريب معلمي وموجهي المدارس الابتدائية والمتوسطة علماً بأن برامج التنمية المهنية في الصين تركز على رفع المستوى التحصيلي فقط .

كما يطلب من المعلمين حضور الاجتماعات المدرسية لمناقشة السياسة التعليمية المدرسية، والمشاركة في الحوارات والمناقشات الخاصة بالتغيرات المختلفة، ورفع المستوى التعليمي وتفعيله يمكنهم من حضور أي برنامج تدريبي قصير أو طويل لمدة عام كامل في صورة برامج تجديدية وتنشيطية في كليات المعلمين والجامعات، كما يمكنهم الالتحاق ببرامج تدريبية عن طريق المراسلة بواسطة الراديو والتلفزيون (أحمد: ٢٠٠٧)

٦ - تجربة إنجلترا وويلز :-

كما هو الحال في كثير من دول العالم ، فإن حوالي ٦٠% من المعلمين والمعلمات في إنجلترا وويلز من النساء ، وخاصة في مرحلتي الحضانة ورياض الأطفال والتعليم الابتدائي. علماً بأن كل المعلمين والمعلمات في مدارس إنجلترا وويلز مؤهلين بشكل مناسب وحاصلين على المقررات الدراسية الخاصة بالإعداد الأولي للمعلم ، حيث يوجد نمطان أساسيان لإعداد المعلم هما :

(أ) مستوى البكالوريوس **Under – Graduate Level** ، حيث يحصل الطلاب على مقرراتهم الدراسية في الجامعات والمعاهد البوليتكنيكية ، والكليات الجامعية ، ومعاهد التعليم العالي . وكل هذه المؤسسات تقدم مقررات دراسية تؤدي إلى الحصول على بكالوريوس التربية . والحصول على هذا المؤهل يستغرق ثلاثة سنوات ، دون الحصول على شهادة الشرف للعمل في المهنة ، أو بعد أربع سنوات مع الحصول على شهادة الامتياز وشرف العمل في المهنة .

(ب) مستوى الدراسات العليا **Post – Graduate Level** وهو يعتمد على إعطاء مقررات دراسية لمدة عام واحد بعد الدرجة الجامعية الأولى ، لغير الحاصلين على بكالوريوس التربية ، وذلك لحصولهم على شهادة التربية ، التي تسمى (PGCE) ، وهي تقابل شهادة الدبلوم العام الصباحي ، التي تمنحها كليات التربية بالجامعات المصرية .
(M.Kingdo & Stabart:2000) ؟

وتلعب الجامعة المفتوحة وكليات التربية ومعاهد المعلمين العليا دوراً أساسياً في تنظيم دورات تدريبية

للمعلمين أثناء الخدمة ، ويقوم مركز المعلمين بنور بارز في تقديم المساعدات الفنية للمعلمين في مجالات

اختيار المواد التعليمية وإعدادها، وإرشادهم إلى كيفية توظيفها، والتركيز على احتياجات المعلمين الصفوية ،

وتعتبر التنمية المهنية للمعلمين مسؤولية كبيرة يسهم فيها قسم التربية والعلوم والجامعات ، ومعاهد وكليات

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية - المؤتمر العلمي الثالث

التربية ومراكز المعلمين ، وإن كانت هناك دلائل تشير إلى أن المسؤولية الرئيسية تقع على عاتق السلطات التعليمية المحلية، لأنها مسؤولة عن وضع قواعد تعيين المعلمين ، وبالتالي لا بد أن تكون مسؤولة عن تهميتهم

مهنيًا (Reinhartz, and Stetson, 1999) .

وتتنوع برامج التنمية المهنية للمعلمين في إنجلترا وويلز ، وذلك على النحو

التالي :

- مقررات قصيرة تقدمها السلطات التعليمية المحلية .
- برنامج قومي للتنمية المهنية ، وفيه يتم توزيع المتدربين في مجموعات متقاربة أو متشابهة في التخصصات والخبرات بغرض مناقشة طرق وأساليب التدريب الحديثة .

- برامج طويلة المدى تنظمها أقسام التربية بالجامعات والمعاهد ، تؤدي إلى إعداد مهني عالي ينتهي بحصول المتدرب على درجة علمية أو دبلوم تربوي .
- حلقات دراسية تنظمها مراكز المعلمين بتمويل من السلطات التعليمية المحلية، حيث يتم توزيع المتدربين في مجموعات دراسية متجانسة لدراسة التطورات الحديثة في المقررات والمناهج الدراسية.

٧- تجربة ألمانيا في التنمية المهنية :

لكل مدرسة ألمانية نوعية من المعلمين الذين تم إعدادهم من أجل التدريس فيها .
فإعداد معلم المدرسة الأساسية يختلف عن إعداد معلم المدرسة المتوسطة وهكذا .
ويحصل الطالب - المعلم على شهادة التعليم الجامعي ، بعد حصوله على شهادة إتمام الدراسة في المدرسة الثانوية الأبيتور (Abitur) ، وتختلف مقررات الدراسة اختلافاً كبيراً، حسب الوظيفة التي سيقوم المعلم بها . ومدة تعليم المعلم متساوية في كل الولايات الألمانية، ما عدا المدارس الأكاديمية العليا ، التي تتطلب مدة أطول في الإعداد ، قد تستغرق من ١٠-١٢ فصلاً دراسياً. (مكتب التربية العربي لدول الخليج: ٢٠٠٢).

ويدرس الطالب المعلم لمدة أربع سنوات في الجامعة ، أو كلية التربية (حالياً) ، ويتضمن ذلك تربية ميدانية لمدة ثمانية أسابيع.

تجارب بعض الدول العربية

دولة الإمارات العربية المتحدة :-

تعتمد وزارة التربية والتعليم، بشكل أساسي على المعلمين الوافدين المتعاقدين محلياً ، والمعارين من الدول العربية وتختلف نسبة المعلمين الوطنيين باختلاف المرحلة التعليمية .

في إمارة ويتطلع النظام التعليمي بالدولة إلى توفير المعلم الوطني القادر على العمل وتشجيعهم ، و رفع الروح المعنوية للمعلمين الوطنيين ، ولعل أبرز ما يدل على ذلك - مؤخراً - قرار ولي عهد أبو ظبي ، بمنح حوافز تشجيعية للمعلمين الوطنيين أبو ظبي .

- أما عن مصادر إعداد المعلم في دولة الإمارات العربية المتحدة ، فإنه مع قيام الاتحاد، وتوفر فرص الابتعاث إلى الخارج ، أنشئت جامعة الإمارات العربية المتحدة في عام ١٩٧٦م ، وكان من بين الكليات التي تضمها - منذ إنشائها - كلية التربية ، التي تحدد رسالتها في إعداد وتأهيل المعلم الوطني على المستوى الجامعي .

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية المؤتمر العلمي الثالث

وفي عام ١٩٧٩م بدأ برنامج التأهيل التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم ، بهدف رفع المستوى العلمي والمهني للمعلمين والمعلمات من حملة الشهادة الثانوية العامة . والعاملين بالتدريس في مرحلة رياض الأطفال والصفوف الثلاثة الأولى من المرحلة الابتدائية . ومن أجل تحسين المهنة ورفع مستوى أداء وكفايات معلم التعليم الابتدائي أولت الوزارة باهتمام كبير بمجال التدريب أثناء الخدمة حيث وضعت إستراتيجية جديدة للتدريب في عام ٩٤/٩٣م بنت علي أساسها خطة خمسية للبرامج التدريبية ، وعلى الرغم من الإنجازات التي طرأت علي النظام التعليمي بدولة الإمارات إلا أنه مازال يواجه قضايا ومشكلات من أهمها :

عدم وجود سياسة تعليمية واضحة مرتبطة بالأهداف التربوية العليا
غلبة الطابع النظري علي المناهج التعليمية بالرغم من محاولات تطويرها
ضعف الكفاية الكمية والكيفية لنظام إعداد المعلم وتدريبه
ضعف الكفاية الإدارية في مجال التعليم

قصور التعليم الفني وعدم كفاية التدريب العملي للطلاب مع عدم توفر التجهيزات اللازمة بالمدارس ، وضعف الرابطة بين هذه المدارس ومؤسسات العمل والإنتاج ، وعدم وجود قنوات اتصال بين التعليم الفني والتعليم العالي فضلاً عن ضالة الطلاب الملتحقين بهذا النوع من التعليم .

وانطلاقاً من القضايا والمشكلات السابقة وغيرها ، وسعياً وراء إيجاد حلول لها تتجه الإدارة إلى العديد من المشروعات من أهمها :

تطوير رياض الأطفال وعقد عدد من الندوات العلمية ، لدراسة واقع واحتياجات مرحلة رياض الأطفال بدولة الإمارات .

إنشاء مركز تطوير تدريس اللغة الإنجليزية بهدف تطوير مناهج اللغة الإنجليزية في مراحل التعليم العام والفني .

إنشاء مركز تطوير التقويم والاختبارات بهدف بناء الشخصية المتكاملة للطالب ، وتهينته للابتكار والإبداع في مختلف مجالات الثقافة والعلم والتكنولوجيا .

تطوير بنية التعليم الثانوي : معتمدة علي مشروع التعليم الثانوي المطور .
التوسع في التعليم الفني وتطويره ، لتحقيق التنمية الاقتصادية وتوفير القوى البشرية المؤهلة والمدربة ، والقادرة علي الإنتاج وتحقيق التنمية .

الارتقاء بمستوي تأهيل المعلم وتدريبه حيث تطمع الوزارة ب

(أ) الارتقاء بمهنة التدريس ، ورفع مستواها الاجتماعي في نظر المواطنين .
(ب) الارتقاء بمستوي إعداد المعلم ، بحيث لا تقل عن مستوى الدرجة الجامعية الأولى .

(ج) الربط بين شعب كلية التربية بالجامعة ، والحاجة الفعلية للوزارة في مختلف التخصصات .

(د) التوازن بين محتوى الجوانب التخصصية ، ومحتوى الجوانب التربوية والنفسية في برامج إعداد المعلم بالجامعة .

(و) الاستقرار النفسي والمادي للمعلم ، ليتمكن من أداء واجباته بمهمة واقتدار (عبود وآخرون ، ٢٠٠٠م)

٢- تجربة جمهورية مصر العربية:

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية المؤتمر العلمي الثالث

تعد التنمية المهنية للمعلم مسئولية وزارة التربية والتعليم ومديريات التربية والتعليم بالمحافظات ، وتقوم وزارة التربية والتعليم بتنظيم دورات قصيرة الأمد للمعلمين ، بهدف الترقى لمناصب أعلى في المقام الأول، أو إجراء تدريب لمجرد التدريب ، أو لتأهيلهم للاضطلاع بوظائف إدارية ، وتضطلع الوزارة كذلك بمسؤولية تأهيل المعلمين الذين دخول مهنة التدريس دون خبرة مسبقة في هذا المجال ، وذلك بتنظيم دورة تدريبية لهم لفترة تمتد إلى ثلاثة أشهر . وتؤكد الدراسات المسحية لبعض الدراسات والبحوث على أن هناك قصوراً في البرامج والدورات التدريبية للمعلمين ، وأنها دورات نظرية لا تتضمن جوانب عملية ، وتنفذ في فترة زمنية قصيرة ، وتتصف بعلم مرونتها ، وعجزها عن معالجة المشكلات التربوية المستجدة ، كما أنها تفتقر إلى أساليب تقويم فعالة لمعرفة الأهداف التي تحقق منها ،

وتلك التي لم تتحقق وإن برامج الدورات التدريبية قليلة الاهتمام بتكنولوجيا التعليم ، نظراً لضعف الإمكانيات المادية وبالتالي عدم ربط المحاضرات النظرية بالتدريبات العملية.(البهواشي ٢٠٠٤) وتتنوع مصادر إعداد المعلمين في مصر تنوعاً كبيراً مع تطورات متلاحقة في السنوات الأخيرة ويتضح ذلك من خلال ما يلي :

بالنسبة لمعلم ما قبل المدرسة : تم إنشاء كليات متخصصة لإعداد معلمات رياض الأطفال ، واستحداث شعب لرياض الأطفال في بعض كليات التربية .

بالنسبة لمعلم المدرسة الابتدائية : تمت تصفية دور المعلمين والمعلمات بموجب القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٨م ، وتم تنفيذ مشروع تأهيل معلمي المرحلة الابتدائية للمستوى الجامعي ، وإنشاء كليات التربية النوعية ، واستحداث شعب لإعداد معلم التعليم الابتدائي في كليات التربية .

بالنسبة لمعلم الفئات ذات الاحتياجات الخاصة : اتجهت بعض كليات التربية مؤخراً إلى إنشاء درجات علمية في مجال التربية الخاصة لإعداد معلمي الفئات ذات الاحتياجات الخاصة .

بالنسبة لمعلم التعليم الفني : تم مؤخراً افتتاح كليتين لإعداد معلم التعليم الصناعي، وتوجيه المزيد من الاهتمام لإعداد معلم التدريبات العملية ، بالإضافة إلى وجود شعب لإعداد معلم التعليم الفني في بعض كليات التربية . أما بالنسبة لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، فقد شهد تطورات مختلفة في السنوات الأخيرة ، لعل من أهمها:

- زيادة عدد البرامج التدريبية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم من خلال مراكز التدريب الإقليمية (عبود واخرون ٢٠٠٠م)

وعلى الرغم من الإنجازات التي تحققت في نظام التعليم في مصر في السنوات الأخيرة ، فإنه ما زال يعاني العديد من المشكلات ، ومن أهمها ما يلي :

عدم تحقيق الاستيعاب الكامل - حتى الآن - لمن هم في سن الإلزام ، إذ يضاف إلى رصيد الأمية ما يقارب من ٢٥% من جملة الأطفال الملزمين سنوياً .

ارتفاع كثافة الفصل في جميع مراحل التعليم لتصل إلى ٦٠ طالباً أو أكثر في بعض المحافظات .

اعتماد التدريس على التلقين ونقل المعلومات ، والتركيز على التحصيل المعرفي في مستوياته الدنيا. إتباع أساليب تقليدية في التقويم ، والتركيز على قياس الحفظ والتذكر . مركزية اتخاذ القرارات، وضعف المشاركة المحلية والشعبية في إدارة التعليم.

(الأحمد: ٢٠٠٥) .

٣- تجربة المملكة المغربية :

في إطار مشروع إصلاح النظام التعليمي ، الصادر عن وزارة التربية الوطنية المغربية عام ١٩٨٠م ، تتحمل المدارس العليا للأساتذة مهمة إعداد رجال التعليم للمستويين الأساسي والثانوي ، وتقبل الطلاب المعلمين من بين الطلبة الذين قضوا سنة على الأقل في مراكز التعليم العالي لدراسة المواد التربوية ، وتستمر مدة الإعداد بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي سنتين أما مدرسو التعليم العالي فإن الجامعات هي المنوط بإعدادهم بينما إعداد الأساتذة في التخصصات التي لا توجد بالجامعات (مثل التربية الرياضية والتربية الفنية) ، أو التي لا يكفي خريجوها لسد الحاجة (مثل اللغة الفرنسية) يتم بواسطة ثلاثة جوانب أساسية ، هي :

(أ) الإعداد (التكوين) التخصصي في المادة التي سيقوم الطالب بتدريسها بعد تخرجه ، حيث يتم تعميق المعارف الأكاديمية للمتدربين في مواد تخصصهم مع التركيز على المفاهيم وعلى المجالات المقررة بالمرحلة الثانية من التعليم الأساسي .
(ب) الإعداد التربوي وهو العامل المشترك لكل التخصصات ، ويتلقى الطلبة فيه دروساً ومحاضرات في مختلف علوم التربية وعلم النفس والاجتماع وطرائق التدريس .
(ج) الإعداد العلمي الذي يرمي إلى تمكين الطالب / المعلم من التمكن والإتقان لمهارات وطرائق التدريس ، وتمكينه من تحمل المسؤوليات التربوية والإدارية داخل الفصل (بشارة:١٩٩٣).

والسمة الغالبة على سياسة الإعداد والتكوين في المغرب ، هي الدراسة المنتظمة ، ودخول المسابقات التي تعدها الجهات الراغبة في التوظيف ، والتي تقوم - بدورها - باختيار العناصر التي تتوافر فيها شروط الوظيفة ، ثم تضعها موضع الاختبار لمدة عام واحد على الأقل ، قبل أن يتم تعيينها أو تثبيتها بالشكل الرسمي ، حيث تتم عمليات التدريب على طبيعة الوظيفة ، حتى يثبت الشخص أهليته لها ، فيتم تثبيته فيها .
٤- التجربة السورية :-

كما هو الحال في بقية دول العالم ، كان معلمو المدارس الابتدائية السورية يتم تدريبهم في صفوف خاصة ومدة الدراسة سنتان ، وكان يطلق عليها اسم مدارس المعلمين الابتدائية والأولية . ويشترط للانتساب إليها ، أن يكون الطالب من الحاصلين على شهادة البكالوريا الثانية ، كما تقوم مدارس المعلمين الأولية بإعداد المعلمين لمؤسسات الحضانه ورياض الأطفال إلى جانب المدارس الأولية . وكان يُشترط في الانتساب إليها أن يكون الطالب من القرويين ، الذين حصلوا على شهادة البكالوريا الأولى، أو شهادة الكفاءة ، وكان على الطالب قبل انتسابه إلى مدارس المعلمين - أن يقوم بالتدريس الفعلي سنة واحدة على الأقل في إحدى مدارس الدولة ، ونتيجة لقلّة اهتمام الجهات المختصة ، وبعد صدور قانون ١٩٤٥م ، أحدثت وزارة المعارف ثلاثة أنواع من مدارس المعلمين ، وهي :

- دور المعلمين الأولية والريفية ، ومدة الدراسة فيها ثلاثة سنوات بعد الصف الثاني من المدارس المتوسطة ، أو سنتان بعد الدراسة المتوسطة (الصف الثالث الإعداد).

- دور المعلمين الابتدائية ، ومدة الدراسة فيها ثلاث سنوات بعد المرحلة المتوسطة ، أو سنة واحدة بعد الدراسة الثانوية الكاملة .

- معهد المعلمين العالي أو كلية التربية ، ومدة الدراسة فيها خمس سنوات بعد المرحلة الثانوية الكاملة ، أو سنة واحدة بعد الدراسة العالية في كليتي الآداب والعلوم .

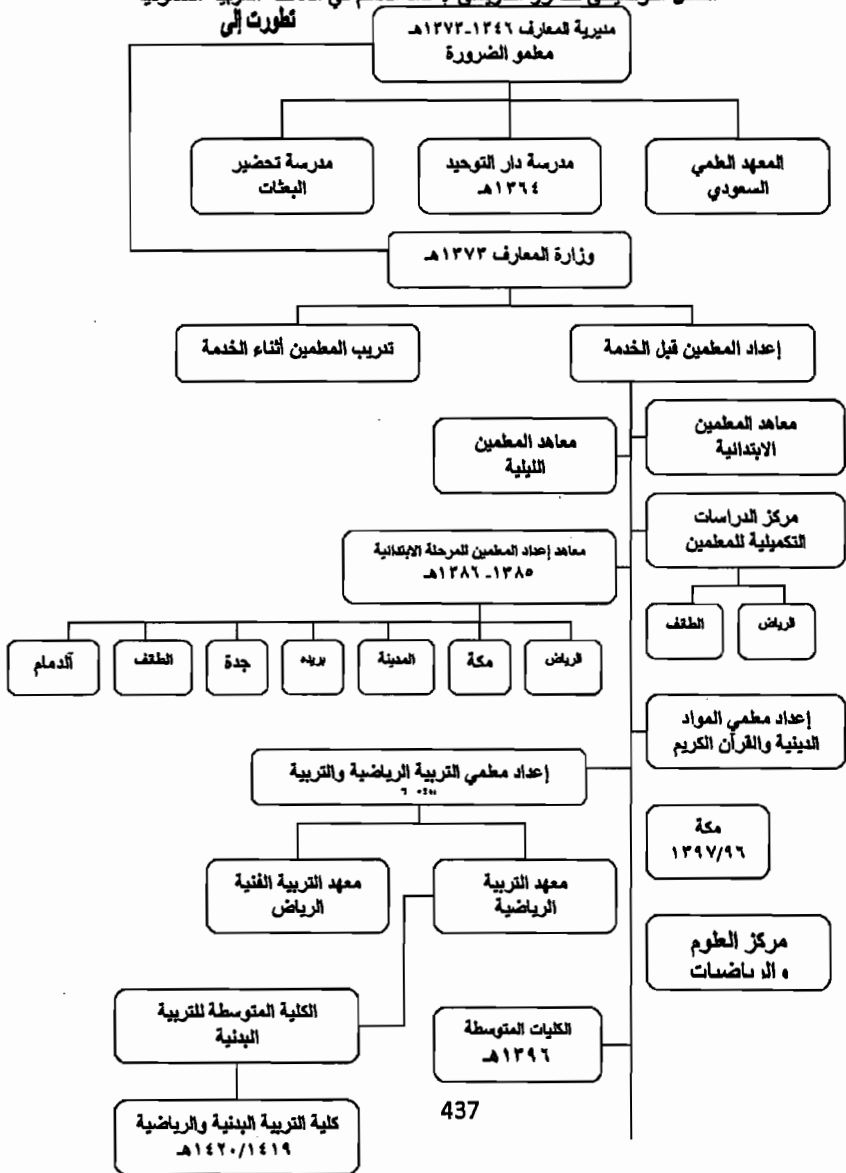
وقد أولت الحكومة السورية اهتماماً خاصاً بهذه المعاهد بالاتجاه نحو التطور الكيفي في مجالات التعليم المختلفة ، سواء في إطار إعداد المناهج الجديدة لتواكب التطور العالمي على

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية - المؤتمر العلمي الثالث

لغالب وفي ضوء حرص الدولة (وزارة التربية) على حسن سير العملية التربوية، وتحقيق أهدافها، واستقرار العمل في مدارسها، اتخذت التدابير اللازمة، لانتقاء المدرسين والمدرسات من حملة الشهادات الجامعية أو ما يعادلها،... إضافة إلى دبلوم التأهيل التربوي لمختلف التخصصات (وزارة للتربية السورية، ١٩٩٨م).

٥- التجربة السعودية: (سلامة: ٢٠٠٦)

- الشكل التوضيحي للتطور التاريخي لإعداد المعلم في المملكة العربية السعودية تطورت إلى



(ب) مؤسسات تدريب المعلم أثناء الخدمة :

افتتحت وزارة المعارف سابقا الدورات التدريبية الصيفية عام ١٣٧٤هـ بهدف رفع مستوى معلمي الضرورة من غير ذوي المؤهلات العلمية أو التربوية وكانت مدتها مئة يوم تعقد على فترتين في عامين متتاليين يوزع المشتركون بالدورة على شعبتين ، شعبة الرياضيات والعلوم ، شعبة المواد الاجتماعية .

أقيمت معاهد المعلمين الليلية عام ١٣٧٥هـ بهدف رفع مستوى المعلمين العاملين في المدارس الابتدائية تربويا وثقافيا وكانت مدة الدراسة فيها ثلاث سنوات في فترة مسائية .

عُقدت الدورات التدريبية القصيرة مدة كل منها عشرون يوما لتدريب معلمي الضرورة في المناطق التعليمية المختلفة .

أقرت وزارة المعارف مراكز الدراسات التكميلية للمعلمين والمعلمات احدى في الطائف والثاني في الرياض ثم افتتحت في جدة والمام بهدف رفع كفاءة المعلمين وتحسين أوضاعهم الوظيفية وكانت مدة الدراسة في هذه المراكز سنتين تقسمان إلى فترتين ثم قسمت فيما بعد إلى ثلاث فترات كل منها سبعة أشهر .

تعتبر الكليات المتوسطة للبنين والبنات وكليات المعلمين والكليات المطورة مؤسسات تدريب أثناء الخدمة فقد كانت تقبل خريجي الثانوية العامة وإعدادهم للتدريس في المرحلة الابتدائية بنين وبنات كما كانت تقوم بتدريب المعلمين والمعلمات من خريجي معاهد المعلمين والمعلمات المتوسطة والثانوية وخريجي مراكز الدراسات التكميلية (الحامد وآخرون ، ٢٠٠٥)

التصور المقترح لتطوير إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء الاتجاهات والتجارب العالمية

فرضت التغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية المتلاحقة في ظل التطورات العلمية المتقدمة في مختلف المجالات واقعا جديدا على التربية والتعليم في الوطن العربي عامة والمملكة العربية السعودية خاصة وهذا الواقع يقتضي التطوير وإعادة النظر في قضايا التربية والتعليم لتحقيق التوائم بين مستجدات العصر الحالي ومواجهة تحدياته العاتية ولن يتم هذا في معزل عن تطوير كفاءة برامج إعداد المعلم ، ولهذا فإن الدراسة تستعرض بعض التصورات المستقبلية لإعداد المعلم وتنميته في ضوء الاتجاهات

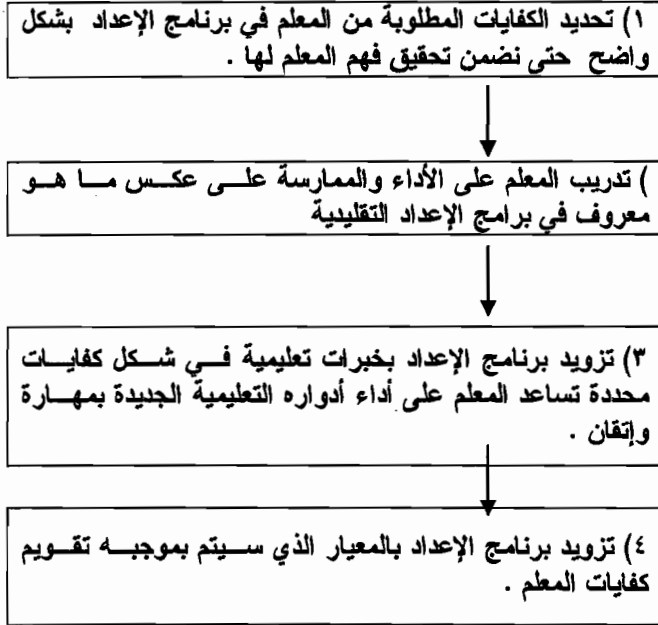
جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية المؤتمر العلمي الثالث

والتجارب العالمية المعاصرة بهدف رفع كفاءة المعلم للنهوض بالعملية التعليمية والتربوية .

١- إعداد المعلم القائم على مفهوم الكفايات:-

يعتبر هذا الاتجاه من أهم الاتجاهات الحديثة لإعداد المعلم فقد ظهرت مهارات جديدة للتدريس مرتبطة باستخدام التكنولوجيا الحديثة في المجال التربوي مثل استخدام الحاسب الآلي والانترنت مما أدى إلى إعادة النظر في برامج إعداد المعلمين وذلك لتمكينهم من المهارات والكفايات الجديدة قبل انخراطهم في العمل المهني (عبد السميع وحواله: ٢٠٠٥) .

شكل توضيحي لخطوات إعداد المعلم في ضوء الكفايات



وقد أوصت كثير من المؤتمرات والمنظمات العالمية والعربية والمحلية السعودية بأهمية إعداد المعلم ووضع مقاييس إجرائية لانتقاء الطلاب الراغبين في الالتحاق بمؤسسات إعداد المعلمين على أن تراعي هذه المقاييس ظروف البلاد الخاصة وأن تتضمن برامج إعداد المعلمين متطلبات التطور العلمي، وأن تبذل مؤسسات إعداد المعلمين عناية خاصة بالتربية العملية، وأن تأخذ هذه المؤسسات بالنظام التكامل في إعداد المعلم .

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية المؤتمر العلمي الثالث

ولقد حددت كثير من الهيئات العالمية المهتمة بالمعلم مثل المجلس القومي لاعتماد برامج إعداد المعلمين **National Council of Accreditation for Teacher Education (NCATE)**، والمنظمة الدولية للتقنيات في التعليم **International Society for Technology in Education (ISTE)**، عدة معايير مرتبطة بتكنولوجيا التعليم للمعلمين ومؤشرات تحقيقها يجب أن يلموا بها وأن يعرفوها ويوظفوها جيدا في العملية التعليمية من خلال برامج إعدادهم، ومن هذه المعايير فهم طبيعة التكنولوجيا، تخطيط وتصميم بيئات التعلم، التقييم والتقويم، ومراعاة الموضوعات الأخلاقية والإنسانية والقانونية. (حسن ٢٠٠٧)

٢- إعداد المعلم القائم على مفهوم الأداء :

يرى (الزهراني : ٢٠٠٣) أن اتجاه الأداء في إعداد المعلم يعد من الاتجاهات العالمية المعاصرة التي تسعى إلى تنمية قدرات المعلم والتمكن من الأداء لذا فإن مفهوم التمكن في التعليم هو قدرة المعلم على أداء فعل ما بدرجة من المهارة والجودة فكل عمل له مهارة معينة ومناسبة يطلب من المعلم إتقانها " ص ١٤٨ .

كما أن الأداء هو الفعل الإيجابي النشط لاكتساب المهارة أو القدرة أو المعلومة والتمكن الجيد من أدائها تبعاً للمعايير الموضوعية والأداء هنا هو الأداء المرئي والظاهر القابل للقياس .

وبناء على ذلك يمكن أن يقال أن إعداد المعلم قد انتقل من المعارف إلى مستويات التمكن من الأداء في إطار ما تم وضعه من معايير ويقصد بالمعايير ما يمكن رسمه من أهداف وشروط ضابطة للموضوع لإكساب المعلم القدرات والمهارات والكفايات التي تسهل عليه أداء واجبه بكل كفاءة وإتقان .

مع كتابة تقرير يوضح مدى تقدم الطالب المعلم في إتقان المادة المقررة وبيان مدى تحقق الأهداف التربوية المحددة من قبل السياسة التعليمية في إطار التوجهات المحلية لمواكبة التوجهات العالمية في مجال إعداد المعلم .

٣- إعداد المعلم القائم على أسلوب تحليل النظم :-

يقوم هذا الأسلوب على مفهوم النظام ويعرف بأنه مجموعة من الأجزاء التي ترتبط فيما بينها لتحقيق هدف معين وفقا لخطة مرسومة .

ويتكون البرنامج المتكامل وفق هذا الأسلوب من أربعة أجزاء . (عبد السميع وحوالة : ٢٠٠٥) .

المدخلات : وتشمل جميع العناصر التي تدخل النظام من أجل تحقيق هدف أو عدة أهداف محددة . فمثلا في عملية إعداد المعلم تكون المدخلات هي الأهداف ، المحتوى ، الأساليب ، الأنشطة ، الطلاب ، أعضاء هيئة التدريس ، والمكتبة ، والتجهيزات ، والقاعات ، والبيئة التعليمية بشكل عام .

العمليات : وهي مجموعة التفاعلات التي تحدث بين عناصر مدخلات النظام وتهدف إلى الحصول على المخرجات المطلوبة . ومن العمليات التي تحدث في عملية إعداد المعلم : عمليات التدريس التي يقوم بها الأساتذة وما يحدث فيها من تفاعل ، وعلاقة المعلمين بطلابهم ، وكافة الأنشطة الطلابية ، والاختبارات وأساليب التقويم المختلفة وغيرها .

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية المؤتمر العلمي الثالث

المخرجات : وهي النتائج النهائية التي يحققها النظام نتيجة للعمليات والتفاعلات التي تمت بين المخرجات . ومن مخرجات نظام إعداد المعلم هي التوصل إلى معلم كفء ماهر يتصف بالموصفات المرغوبة التي تم تحديدها في الأهداف .

التغذية الراجعة : وهي عبارة عن عملية تحليل للمخرجات التي تم التوصل إليها في ضوء الأهداف الموضوعية للنظام للتعرف على مدى تحقيق هذه الأهداف ونواحي القوة والضعف في أجزاء النظام المختلفة ويتم التعرف على التغذية الراجعة في برامج إعداد المعلم من خلال بناء أدوات ومقاييس لتقويم هذا البرنامج.

٤- التدريب أثناء الخدمة :

من أكبر مشكلات العاملين في التربية والتعليم في الدول العربية عموماً غياب السياسات الواضحة وخطط التدريب المتكاملة أثناء الخدمة (الأحمد ٢٠٠٥) وبناءً على ذلك ينبغي العمل على ما يلي:

- إنشاء مؤسسة تدريبية تقع على مسؤولياتها دراسة احتياجات المعلمين من البرامج التدريبية، ووضع خطط التدريب في ضوء هذه الاحتياجات وترسل خطة التدريب إلى الإدارة التعليمية والمدارس ليتمكن كل معلم من تحديد البرامج التدريبية التي تناسب احتياجاته.

- أن يتم توسيع قاعدة استخدام التكنولوجيا الحديثة والتقدم العلمي في جميع مراكز وبرامج التدريب ، ويتطلب ذلك تغييراً في سياسة وإستراتيجية وخطط وبرامج تدريب المعلمين لمواكبة الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين .

- يجب العمل على إدخال أنماط تدريبية جديدة مثل التدريب المدرسي الذي يصل بالخدمة التدريبية إلى أماكن عمل المعلمين أنفسهم ، وتطوير هذا النوع من التدريب .

- ضرورة إسناد التدريب أثناء الخدمة إلى أساليب علمية ومسح شامل للحاجات التدريبية المختلفة ، سواء الأكاديمية منها أو التربوية أو الثقافية .

- توفير الإمكانيات اللازمة لتنمية المعلمين مهنيًا ، مثل القاعات المهيأة والميزانيات الكافية والمدرّب الكفاء ومكتبات التدريب.

- الجمع بين النظرية والممارسة في تنمية المعلمين حيث يستخدم بجانب المحاضرات ورش العمل وحلقات النقاش والبحوث الميدانية .

- ضرورة تطوير إعداد معلم المعلم ، فكما نهتم بتطوير تكوين وتدريب المعلم كخطوة في العملية التعليمية، لا بد أن نهتم بأعضاء هيئة التدريس ، وينبغي أن يتيح لهم فرص البعثات الخارجية والمنح الدراسية .

- ضرورة استغلال الإمكانيات الحالية في الإذاعة والتلفزيون في بث برامج تدريبية للمعلمين العاملين في الخدمة بغرض رفع المستوى التخصصي والتربوي والثقافي .

- الوعي بأهمية التدريب أثناء الخدمة لدى كافة العاملين بالتربية والتعليم ولدى الرأي العام ودعوة المؤسسات الاقتصادية ومنظمات المجتمع المدني والهيئات الخيرية والأوقاف لتمويله نقدياً .

- إصدار تشريعات مناسبة لالتزام جميع العاملين بمتابعة التدريب المستمر .

- توفير التمويل اللازم لعمليات التدريب وذلك من خلال المؤسسات المعنية ومن خلال العمل على إيجاد مصادر بديلة .

- تطوير برامج التدريب من حيث أهدافها ، ومحتوياتها ، وطرائقها ، وأساليبها ، والعمل على إدخال أنماط تدريبية جديدة ، بحيث تلبي الحاجات الحقيقية للمتدربين ، وبذلك يرتبط

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية المؤتمر العلمي الثالث

التطوير بالاحتياجات والمتغيرات المعرفية والمهارية ، وهذا يتطلب وجود خبراء ولجان متخصصة للقيام بهذا العمل .

- متابعة المتدربين وتقويم مدى استفادتهم من الدورات التدريبية ، ومدى التحسن في أدائهم وذلك عن طريق الأداء ميدانياً ، وعن طريق نتائج الطلبة الذين يتلقون التعليم على يد المعلمين المدربين .

- الإفادة من الخبرات المحلية والإقليمية والدولية في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

- تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارسهم خلال برامج تلفزيونية لهذا الغرض .

٥- الترخيص لمهنة التدريس :

إن الغاية الرئيسة من سياسة الترخيص للممارسة مهنة التدريس هي تنمية المعلم طوال حياته المهنية ، بهدف تمهين التعليم ، وتحسين فاعلية العملية التعليمية ، وضبط الجودة ، وضمان النوعية ، وهذا يعني أن يخضع المعلمين العاملين في المهنة لعمليات تقويم مستمرة ، وذلك للتأكد من حسن سيرهم والتطور بما يتناسب ومواجهة المتغيرات المتسارعة . ولا بد أن يتم ذلك في ضوء معايير الجودة ، وأن تقوم الوزارات والقطاعات المهنية بوضع إجراءات الترخيص واللوائح المنظمة لها ، مع الاستعانة بالخبرات الأكاديمية والإدارية في الجامعات (أبو دقة وآخرون ٢٠٠٧ م).

٦- إنشاء مركز تدريب المعلمين :

إن التغيرات التي يشهدها العالم من تطور تكنولوجي وتفجير معرفي ، إضافة إلى التغيرات التي يشهدها المجتمع السعودي يستدعي أن يتم تدريب المعلمين على استيعابها من خلال مراكز التدريب التابعة لكلية التربية ، وتحدد أهدافه في التخطيط للبرامج وتصميمها وتنفيذها ومتابعتها وتقويمها ، وأن يكون من أهدافه الأساسية التنسيق والتعاون بين مؤسسات التدريب سواء داخل المملكة أو خارجها على تبادل الخبرات والتجارب وتحدد علاقة هذا المركز في ضوء ما يلي :

(أ) علاقة المركز مع كلية التربية والكليات الأخرى في الجامعة للتنسيق لإعداد وتصميم برامج في جميع المجالات ذات الصلة بمهنة التعليم .

(ب) علاقة المركز مع إدارة التطوير والتنمية التابع لوزارة التربية والتنسيق في تنفيذ البرامج، لأن المركز سيستخدم في الدرجة الأولى جميع المعلمين الذين ينتمون للوزارة بشكل خاص (الحرابي ٢٠٠٨ م).

٧- الأبحاث والدراسات :

القيام بدراسات فعلية لتحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء النتائج التي يتم التوصل إليها.

- إعداد دليل شامل لتدريب المعلمين والمعلمات يتضمن التعريف بأهداف التدريب وأهميته ونتائجه الأنوية والمستقبلية ، والوقوف على أهم أساليب التدريب الحديثة .

- تشجيع الهيئة التدريسية على البحث وعلى النشر في المجالات العلمية العربية والأجنبية ذات المستوى الرفيع، وعلى الاشتراك الفعال في المؤتمرات والندوات العلمية .

٨- التعاون مع مؤسسات المجتمع :

أن يتم التعاون بين قطاعات المجتمع المختلفة من خلال رعاية تلك القطاعات للبرامج التدريبية .

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية المؤتمر العلمي الثالث

أن يتم حفز القادرين من أبناء المجتمع ومؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات القطاعين العام والخاص على الإسهام في تمويل إعداد المعلمين وتدريبهم وتمويل البحوث العلمية الخاصة بهم ، وإتاحة الفرصة لأصحاب الخبرات التربوية لتقديمها .

٩- التعاون الإقليمي الدولي :

إن التعاون في مجال إعداد المعلمين وتدريبهم يجب أن ينفذ على المستويات الإقليمية والعالمية وهذا التعاون يساعد على الآتي :

- تشجيع صياغة السياسات والخطط وتدعيم تطبيقها في مجال إعداد المعلم وتدريبه ، من أجل أن تسهم الأنظمة التربوية على نحو أفضل في التقدم الاقتصادي والعلمي والتكنولوجي والثقافي .

- تبادل المعلومات عن المستجدات والبرامج والطرائق التربوية في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا .

١٠ - شهادات أعضاء هيئة التدريس ومؤهلاتهم :

إن مبدأ التعليم المستمر أصبح السمة الأساسية لأي تقدم في مجال المهنة وكما هو مطلوب من المعلمين الانخراط في مجال التدريب للارتقاء بمهاراتهم فإن من باب أولى أن يتم الارتقاء بمهارات معلمي المعلمين، خاصة وأن العالم يواجه بشكل يومي تغيرات في جميع المجالات ولا يقتصر الارتقاء بمهارات معلمي المعلمين على المستوى الفني فقط ، بل يجب أن يتم الارتقاء على المستوى الإداري والقيادي . وأن يتم تطوير أدائهم على أسس تربوية وعلمية حديثة وإطلاعهم على المستجدات التربوية والتجارب والتقنيات الحديثة في مجال عملهم لتحقيق التطوير المهني ، أن معلمي المعلمين يجب أن يكونوا على درجة عالية من الكفاءات العلمية والأكاديمية والتربوية والإدارية وأن يحمل شهادة الدكتوراه في التربية وأن يكون من ذوي الخبرة المهنية وأن يعمل على تطوير ذاته مهنيًا وماهراً في إستراتيجيات التدريس الجديدة كالتعليم التعاوني، وأسلوب حل المشكلات ، والاعتماد على الذات في التعليم والاستخدام الأمثل لمراكز ومصادر المعلومات .

١١

- الرضا الوظيفي للمعلمين :

تحسين الأوضاع المادية والاجتماعية للمعلمين بما يسد الفجوة بينهم وبين نظرائهم في المهن الأخرى ، وتوفير الحوافز المناسبة لهم بقصد اجتذاب العناصر الجيدة وضمان بقائهم في المهنة .

ضرورة التمييز بين المعلمين من خلال سلم وظيفي متدرج يقابله سلم رواتب ملائم حيث تعتبر الدرجة العليا فيه هي درجة المهني المتمرس أو المدرس الأول وذلك لتشجيع المعلمين على تطوير مهاراتهم .

تخفيف العبء التدريسي للمعلم بما يمكنه من القيام بوظائفه وأنواره التدريسية بكفاءة وفاعلية .

وضع معايير وضوابط دقيقة يضمن المعلمين من خلالها الحصول على تقويم علمي وموضوعي .

مشاركة المعلمين من خلال الإدارة التعليمية في جميع جوانب العملية التعليمية ومشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات التي تؤثر على ممارساتهم المهنية .

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية - المؤتمر العلمي الثالث

أن يتمتع المعلمين بالحرية الأكاديمية في القيام بالواجبات المهنية ، وأن يعطي الدور الأساسي في اختيار طرق التعليم المناسبة في إطار البرامج المقررة وبمساعدة الموجهين الفنيين (عامر وطارق عبد الرؤوف ٢٠٠٨ م) .

الخاتمة والتعليق على الدراسة

تعد إستراتيجية التنمية المستدامة للمعلمين من الإستراتيجيات المطلوبة ، نظراً للارتباط بين التعليم وحركة الإنتاج في المجتمع من جهة ، وبين التعليم والتقدم العلمي والتقني من جهة أخرى ، ومن أبرز القنوات التي توصلت إليها هذه الدراسة أن إعداد المعلم عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة ، وعليه فإن التنمية المهنية للمعلم عملية تتصف بالديمومة ولا تنتهي عند تخريج الطالب من الكلية ، فقد أملت التطورات تفكيراً جديداً 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 شروطاً أساسية مثل الاستجابة لحاجة بحس بها المعلم والمدرسة والمجتمع ، وأن تتوفر لها قيادة توجه وتحفظ وتبني المناهج الحديثة ، لذلك فإن توفر المواد التعليمية والوسائل والتجهيزات والمباني الملائمة ، فضلاً عن التشريعات والتنظيمات الإدارية ، وتوفير المناخ الملائم لاضطلاع المعلم بدور جديد فعال في تحديث وعصرنة التعليم ، 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 إجماعاً 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 تغيير أو إصلاح شامل ، وإن إعداد وتدريب المعلمين وإن أدخل على برامجه الكثير من التوجهات التي تؤدي إلى تحقيق تعلم أفضل فإنه لا زال أكثر التصاقاً بعجلة المؤسسات التقليدية التي لا تقدم عملياً الفرص المتكافئة للمعلمين ، وما نتطلع إليه وينبغي حدوثه هو إن يتهيأ للمعلم كافة المعطيات والحوافز والظروف الموضوعية والبدنية المؤسسية والمهنية والنقابي ليمارس دوره 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 مهنيًا ، ولكي يمكننا الارتقاء بالعملية التعليمية والمعلم معاً ، ينبغي على الذين تقع عليهم المسؤولية إن يأخذوا بزمام المبادرة في اتخاذ قرار الإصلاح والتطوير على أن يشركوا في عملية التطوير والتنفيذ المؤسسات الحكومية والمهنية والمدارس ... فذلك أدعى لكسب دعم أكبر من جانب كل الفئات المعنية بتحسين نوعية التدريس ، وانطلاقاً من العرض السابق وفي ضوء ما تم طرحه من أمور تجديدية في هذا المجال نقدم عدد من التوصيات والمقترحات التالية :

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية المؤتمر العلمي الثالث

- 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 المملكة العربية السعودية.
- ضرورة تخطيط إعداد المعلم كما ونوعاً على أسس علمية سليمة بدءاً من رسم إستراتيجية إعداده إلى التحليل الوصفي وإلى مستوى عملية الإعداد نفسها في النواحي العلمية والثقافية .
- 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 الانترنت وتوفيرها في صورة وسائط سمعية ومرئية وأن تتوفر مهارات استخدام التكنولوجيا والتعامل مع هذه البرمجيات لكل من الطالب المعلم ومعلم المعلم على حد سواء .
- الأخذ بنظام الإعداد المتكامل للمعلم بحيث يعد أكاديمياً ومهنياً داخل كلية التربية خلال خمس سنوات .
- تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدارسهم وذلك عن طريق الموجهين والقنوات التلفزيونية التعليمية واعتبار المدرسة البيئة الطبيعية للممارسة المهنية الأخذ بسياسة الترخيص باعتبارها مهنة محددة المهام والمهارات على أن تتخذ آلية واضحة متكاملة بين الجهات المنتجة للمعلم والجهات المستخدمة للمعلم .
- تطوير البحث العلمي في مجال إعداد وتدريب المعلم وتشجيعه وزيادة تمويله ، وإن 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 .
- انتقاء بعض المدارس لتكون بمثابة مدارس تجريبية ، يتم من خلالها تطبيق برامج التدريب بفعالية وبشكل منظم ومدرّوس .
- إعداد دليل شامل لإعداد المعلمين وتدريبهم يتضمن أهم الأساليب الحديثة في إعداد المعلم وتدريبه .
- التأكيد على ضرورة تمهين التعليم وتطبيق معايير التمهين على كل من يرغب بالعمل في مجال التدريس
- متابعة المتدربين وتقويم مدى استفادتهم من الدورات التدريبية ومدى التحسن في أدائهم وذلك عن طريق ملاحظة الأداء ميدانياً والمقابلات الشخصية .

المراجع العربية

- الأحمد ، خالد طه (٢٠٠٥م) : تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، دار الكتاب الجامعي، العين .البرزاز
- المؤتمر العلمي السادس : تكوين المعلم (١) . القاهرة ، الجمعية المصرية للمناهج البهواشي ، السيد عبد العزيز (٢٠٠٤) .تصور مقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول ، ورقة عمل مقدمة إلى وطرق التدريس

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية المؤتمر العلمي الثالث

- الحامد ، محمد بن معجب و آخرون (٢٠٠٥ م) : التعليم في المملكة العربية السعودية رؤية الحاضر واستشراف المستقبل ، ط٣ ، مكتبة الرشد ، الرياض
- الحربي ، عبد الله عبد المحسن (٢٠٠٨ م) : الفجوة بين الواقع وبرامج الإعداد في تدريب المعلمين ، كلية التربية ، جامعة الإمارات المتحدة .
- الزهراني ، علي بن حبني (٢٠٠٣ م) : إعداد معلم التعليم العام في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى
- بشارة ، جبرائيل (١٩٨٣) . متطلبات الثورة العلمية التكنولوجية في التكوين المهني للمعلم ، المجلة العربية للتربية ، تونس ، المجلد الثالث ، العدد الأول .
- حجي ، أحمد إسماعيل (١٩٩٦م) : إعداد المعلم في مصر الواقع والطموح ، المؤتمر القومي لتطوير وإعداد المعلم وتدريبه ورعايته ، وزارة التربية والتعليم ، القاهرة ، ص٤٩٨
- حسن ، إسماعيل محمد إسماعيل (٢٠٠٧ م) : إعداد المعلم في مجال التعليم الإلكتروني ، كلية التربية ، جامعة المنصورة .
- سلامة ، عبد الحافظ محمد (٢٠٠٦ م) : كفايات أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية في تكنولوجيا التعليم ومدى ممارستهم لها ، كلية المعلمين ، الرياض .
- صبري،خوله وأبو دقة ، سناء (٢٠٠٦ م) : سياسات تطوير نوعية مهنة التعليم في الأراضي الفلسطينية، رام الله ، فلسطين .
- عامر ، طارق عبد الرؤوف (٢٠٠٨ م) : إعداد معلم المستقبل ، الدار العالمية للنشر ، الجيزة .
- عبد السميع ، مصطفى وحوالة ، سهير محمد (٢٠٠٥ م) : إعداد المعلم تنميته وتدريبه ، عمان : دار الفكر .
- عبود ، عبد الغني وآخرون (٢٠٠٠) . التربية المقارنة والألفية الثالثة : الإيدولوجيا والتربية والنظام العالمي الجديد ، سلسلة المراجع في التربية وعلم النفس (١٣) ، القاهرة : دار الفكر العربي .
- علي ، علي حمود (٢٠٠٧ م) : رؤية حديثة لأدوار المعلم المتغيرة في ضوء تحديات العولمة ، كلية المعلمين ، عرعر
- مكتب التربية العربي لدول الخليج (٢٠٠٢).معلمي الغد ، تقرير مجموعة هولمز ، ترجمة مكتب التربية العربي لدول الخليج ،: الرياض .
- هوايت ، ميري (١٩٩١) . التربية والتحدي (التجربة اليابانية) . عرض وتعليق سعد مرسي أحمد ، كوثر كوجك ، القاهرة : عالم الكتب
- هيكل ، سالم حسن (٢٠٠٦ م) : متطلبات لتطوير إعداد المعلم المربي ، اللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- وزارة التربية (١٩٩٨) . التربية في الجمهورية العربية السورية ، دمشق : وزارة التربية - المؤسسة العامة للمطبوعات والكتب المدرسية .
- المراجع الأجنبية :-

جامعة جرش الخاصة - كلية العلوم التربوية المؤتمر العلمي الثالث

1-CATE. (2000). **NCATE 2000 Standards**. Washington, DC: Author. Available on NCATE's **ncate.orgWebsite**, **www.neca**

2-Cobb Velma - Luncille (1993) " Accreditation in Teacher Education , M . of education , Cdumbia Univesity - Teachers College

3-M. Kingdo and G . Stabart (2000) GCSE Examained , Taylor and , Francies (printers) Ltd . London . P .13 .

4-ngvIngvarson, L , Kleinhenz, E, Mckenzie, P. (2006). **Teacher education accreditation : a review of national and international trends and practices**. Available on Web site: <http://www.teachingaustralia.edu.au>

5-Rao , V. K . (2003) Contemporary Education , New Delhi . A. P . H . Publishing Corboration

6- Reinhartz , Judy and Stetson , Ranae (1999) Teachers As Leaders-A ,question Or An Expection ? Research On professional Development Schools , edited by Byrd , David M . And John Mcintyre , California , Corwin press ,INC