



نحو إستراتيجية مستقبلية لتطوير برامج إعداد المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة
الكوني التوي بلق
كلية التربية/ العجيلات/جامعة الزاوية

AL.balg@zu.edu.ly

<https://orcid.org/0009-0000-5488-7143>

Towards a Future-Oriented Strategy for Developing Teacher Preparation and In-Service Training Programs

A. Al-Koni Al-Tway Bilak

Specialization: Educational Sciences

Faculty of Education, Al-Ajaylat University of Zawia

تاريخ الاستلام: 2026/06/30 - تاريخ المراجعة: 2026/07/18 - تاريخ القبول: 2026/07/28 - تاريخ النشر: 2026/8/8

ملخص البحث:

إن البحث حمل عنوان (نحو إستراتيجية مستقبلية لتطوير برامج إعداد المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة) والذي خلص إلى أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة في العقود الأخيرة من القرن الحالي كانت ضعيفة بحيث سادت العملية التعليمية الطابع التقليدي القائم على الحفظ والاستظهار . وتعد عملية إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة من المواضيع ذات الأهمية التي يمكن استخلاصها من خلال الواقع المعاش للمعلم، وإن تبنى سياسة الإعداد والتدريب أثناء الخدمة من المواضيع الناجحة اتجاه عملية إعداد المعلمين وتدريبهم على وفق إستراتيجية محددة المعالم، وواضحة الأهداف، تخدم في واقعها حال المعلم وإعداده وتسعى إلى تحقيق الأدوار المرجوة منه في العمل التربوي، وخلص البحث إلى أن المؤسسات التربوية كالمعاهد والكليات التربوية في معالجتها لقضية التطوير الوظيفي للمعلمين دون تخطيط مسبق حينا، أو عدم توفر التسهيلات والتجهيزات وموارد ووسائل كافية نوعا وكما حينا آخر؛ لذلك يوصي الباحث إلى أن يتم تكوين هيئات متخصصة قادرة على تخطيط وتنفيذ برنامج تأهيلي للمعلمين دون ترك الأمر للصدفة والعشوائية.

Research Summary

This research, titled "Towards a Future Strategy for Developing Teacher Preparation and In-Service Training Programs," concluded that in-service teacher training in recent decades has been weak, resulting in a traditional, rote-learning-based approach to education.

The process of preparing and training teachers in-service is of paramount importance, as evidenced by the lived experiences of teachers. Adopting a policy of preparation and training within the service is a successful approach to teacher preparation and training, provided it is based on a well-defined strategy with clear objectives. This strategy should serve the teacher's needs and development, striving to fulfill their desired roles in the educational process. The research concluded that educational institutions, such as teacher training institutes and colleges, sometimes address the issue of teachers' professional development without prior planning, and at other times lack sufficient facilities, equipment, resources, and tools. Therefore, the researcher recommends the establishment of specialized bodies capable of planning and implementing a teacher development program, rather than leaving it to chance and randomness.

الإطار العام للبحث المقدمة

تعد عملية إعداد المعلم من القضايا المهمة التي تشغل بال الباحثين والمهتمين بقضايا العملية التربوية في الدول النامية والمتقدمة على حد سواء.

ولقد تنامي هذا الاهتمام خلال النصف الثاني من القرن الماضي ببرامج إعداد المعلمين وتدريبهم والدعوة إلى تطويرهم؛ نظراً لما للمعلمين من دور مهم وأساسي في نجاح العملية التعليمية " فالمعلم الكفء في نظام تعليمي ضعيف أفضل من المعلم الغير كفء في نظام تعليمي قوي" (أبو بكر عابدين 1989، 225) ولا يمكن لفاعلية النظام التعليمي أن يتحقق دون قدرة المعلم على الأداء الجيد، فالمعلم الذي يتم إعداد جيداً ويحسن تدريبه هو صمام الأمان للعملية التعليمية " قد يتحول المنهج الدراسي رغم ما به من مأخذ أو قصور إلى أداة تربوية مهمة في يد معلم غير كفؤ وقد يحدث العكس فقد يكون المنهج موضوعاً بعناية وجهد. وينقلب على يد معلم غير كفؤ إلى خبرات مفككة ينصرف عنه التلاميذ أكثر مما يقبلون عليه ويستفيدون منه" (عائدة عباس أبو غريب، وآخرون 1990، 543)

إن الاهتمام بإعداد المعلم والتأكيد على مقومات شخصيته المتكاملة المعرفية والوجدانية والاجتماعية والمهارية يعني الاهتمام بأركان العملية التعليمية الأخرى كالمنهج الدراسي والتلميذ والبيئة المدرسية عموماً، وذلك لما لشخصية المعلم من آثار ودلالات تربوية ونفسية تؤثر وتتأثر بها، فقد أكدت الدراسات أن المعلم المعد إعداد جيداً ذو الكفاية لا يقتصر أثره على إتقان المادة العلمية؛ بل في تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو البيئة المدرسية فتلاميذ المعلم ذو الأداء المرتفع لديهم اتجاهات إيجابية نحو المادة بدرجة أعلى من تلاميذ المعلم ذي الأداء المنخفض (محمود عبد الحليم منسي، 1991، 14) كما أن المعلم الذي يمتلك كفايات تدريسية فعالة يمكنه أن يحقق تعليمًا أفضل لتلاميذه، وإن ضعف أداء التلاميذ غالباً ما يكون مصاحباً لانخفاض كفايات المعلم (نبيل عبد الواحد فضل، 1990، 14).

مشكلة البحث:

وفي العقد الأخير من القرن العشرين؛ أصبح التعليم مهنة لها أصولها ومناهجها العلمية، كما تطورت معرفتنا بنظم ونظريات التعلم والتعليم وتقدمت كذلك معرفتنا بأدوات وأساليب تقويم الأداء ويعد اختيار الطالب- المعلم في مؤسسات الإعداد هو حجر الأساس لمشروع تخريج جيل متمكن من المعلمين، ومن المسلمات الأولية في هذا الشأن إن يتم اختيار الطالب- المعلم في ضوء المتطلبات المهنية العالية التي تتطلبها مهنة التدريس، وتحت حراسة منظومة الضوابط والقيم الأخلاقية العظيمة لهذه المهنة السامية، بل إن هناك من التربويين من يذهب في رؤيته لنظام اختيار المعلم إلى حد القول بأن المعلم يولد ولا يعد، في إشارة إلى إنه مولود أكثر منه معد، أي أن التميز والإبداع المهني الذي المعلم هو في العموم تكوين فطري بطبيعته أكثر من أي شيء آخر، وفي عصرنا الحاضر برزت الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلم تؤكد على ضرورة مجازاة العصر وملاحقة التطورات العلمية والتربوية والتقنية، منها متابعة تطورات المناهج ووضع نسب محددة لمتطلبات إعداد المعلم مثل الإعداد العام، والتخصصي والتربوي والتربية العلمية والتدريب أثناء الخدمة. كما تتطلب التطورات المتلاحقة والسريعة على الساحة التقنية إن يتعرف المعلم على كيفية التعامل مع الوسائل التعليمية الحديثة كالتلفاز والفيديو والحاسب وبرامج والانترنت ونحو ذلك واستخدامها بفاعلية مع طلابه ومن هنا برزت فكرة تطوير برامج إعداد المعلم لتلبي احتياجات المجتمع التنموية، وتتماشي مع متطلبات العصر، لذا اهتمت الأجهزة التعليمية المشرفة والمنفذة لبرامج إعداد المعلمين بتهيئة الجو الصحي المادي والمعنوي الذي يعين المستهدفين في برامج إعداد المعلم على الاستعداد علمياً وتربوياً وتقنياً على القيام بأدوارهم ووظائفهم التعليمية المستقبلية بفاعلية كذلك يرى الباحث أن هذا العصر الذي يطلق عليه عصر المعلوماتية يفرض إن يتم إعداد المعلمين في المؤسسات التعليمية بحيث يتم التركيز على استخدام التقنيات الحديثة بفاعلية أكثر علاوة على إعدادهم لمعرفة المحتوى التعليمي التخصصي والمعرفة التربوية والإعداد العام ومن الملاحظ كذلك أن برامج الإعداد والتدريب وحدها لن تتكفل بتوفير المعلم الأمثل ألا إذا اقترنت بتنمية اتجاهات إيجابية وإثارة الدافعية والاستعداد للعمل بالمهنة وفق متطلباتها وظروفها.

تساؤلات البحث:

من خلال المشكلة والمتمثلة في ضعف الإعداد المهني للمعلم تبرز التساؤلات الآتية:

السؤال الأول- ما أهمية المعلم في العملية التعليمية؟

السؤال الثاني- ما خطوات بناء استراتيجية ناجحة لإعداد المعلمين؟

السؤال الثالث- ما أدوار المعلم المهنية الجديدة ؟

السؤال الرابع- ما أثر التدريب التربوي على النمو المهني للمعلمين؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على ما يلي:

- 1- أهمية المعلم في العملية التعليمية.
- 2- خطوات بناء استراتيجيه ناجحة لإعداد المعلمين.
- 3- ادوار المعلم المهنية الجديدة.
- 4- أثر التدريب التربوي على النمو المهني للمعلمين.

أهمية البحث:

- 1- تعود أهمية البحث الى كونه يتجه نحو المعلم وتدريبه المهني بما يتلاءم مع متطلبات الألفية الثالثة من إيجاد معلمين مؤهلين لقيادة طلابهم نحو بناء مستقبل يعتمد على التقنية والاتصالات والدخول في ثورة المعلومات المتسارعة.
- 2- يعد البحث إضافة علمية للمكتبة المحلية والعربية حول أهمية المعلم وتدريبه المهني والتربوي.

مصطلحات البحث:

- أ- الإستراتيجية: هي خطة طويلة الأمد تشمل المشروع بكامله , وهي تعني الأنشطة الرئيسية التي يعتزم المشروع من خلالها خلق وتوزيع الخدمات" (ويلسر، جاري، 1992، 17)
- ويرى الباحث بأنه الإستراتيجية هي مجموعة الخطط التي تساعد الإدارة على تحقيق المسار الذي اختارته والاستفادة من الفرص المحيطة بها، ومواجهة القيود والتحديات التي تتعرض لها أهدافها الإستراتيجية في التدريب والإعداد المعني للمعلم.
- ب- التدريب أثناء الخدمة: هو كل نشاط يمكن من خلاله إحداث التوازن بين قدرات ومهارات الأفراد، وبين الإدارة الوظيفية التي يؤديها، كما أنه عبارة عن برنامج من الأنشطة المنظمة الموجهة من قبل النظام التعليمي، ويعمل هذا البرنامج على النمو المهني وزيادة كفايات هيئة العاملين أثناء فترة خدمتهم في النظام التعليمي(محمد منير مرسى، 1975، 178).
- ويذهب الباحث الى أن التدريب أثناء الخدمة عملية مبرمجة معدة مسبقا يجري تطبيقها لغايات محددة تضمن التزام المتدربين بقواعد وإجراءات موضوعة مسبقا في مجال التدريب والنمو المهني للمعلمين.

الإطار النظري

أهمية المعلم في العملية التعليمية:

إن أهمية المعلم في العملية التعليمية أصبحت من الحقائق البديهية في أوساط المربين، ويمكن أن يلاحظ الباحث التربوي أثارها وانعكاساتها في كثير من الاقتراحات والخطط التي قدمها المصلحون التربويون لإصلاح وتطوير نظم التعليم في بلادهم.

ومما زاد من أهمية المعلم في العملية التعليمية في العصر الحديث: هو التغيير الكبير الذي حدث في مفهوم عملية التدريس، وفي مسؤوليات المعلم التعليمية والتربوية والثقافية والاجتماعية والسياسية وفي الأدوار المتوقع منه أن يقوم بها في مدرسته ومجتمعه وأمته، فعملية التعليم والتدريس لم تعد كما كانت في الماضي مجرد تفسير لكتاب معين ومجرد ترديد لكلماته وعباراته، بل أصبحت عملية فنية معقدة تتطلب فهما تاما لطبيعة التلاميذ الذين يقوم المعلم بتعليمهم وتدريبهم وفهما لخصائصهم وميولهم ورغباتهم ومستوياتهم العقلية والتحصيلية ولحاجاتهم النفسية والاجتماعية والتعليمية، كما تتطلب أيضا فهما جيدا لطبيعة عملية التعلم، ولمبادئ التعلم والطرق السليمة التي من شأنها أن تساعد على تحقيق التعلم السليم، وقد أصبحت عملية التعليم تهتم بتنمية شخصية المتعلم ككل وتغيير سلوكه في كافة جوانب شخصيته، أكثر من اهتمامها بمجرد كسب المعرفة وحفظ بعض المعارف والمعلومات الجافة.

والمعلم في العصر الحديث يحتاج من جهة أخرى إلى العديد من المهارات التي قد لا يحتاجها سلفه قديما، فهو يحتاج مثلا: إلى المهارة في بناء مراعاة الفروق الفردية وإلى المهارة في استخدام الطرق الفردية والجماعية الحديثة في تدريسه مثل طريقه التعيينات وطريقه المناقشة الجماعية، وما إلى ذلك، وإلى المهارة في استخدام الوسائل السمعية- البصرية الحديثة المناسبة لمادة تخصصه وموضوع درسه، ولا يقف عند استعمال الوسائل التقليدية أخرى مثل: السبورة والكتاب المدرسي.

وهذا التغيير الذي حدث في مفهوم عملية التعليم والتدريس وفي مسؤوليات المعلم وأدواره داخل مدرسته وفصله، كان عاملا من عوامل زيادة اهتمام المربين المحدثين والمسؤولين في مجال التعليم بالعلم واعتباره حجر الزاوية في العملية التعليمية والركن الأساسي في تنفيذ أية إستراتيجية تعليمية.

ثم أن المعلم الحديث لا يقف دوره ولا تقف مهمته- كما قدمنا- عند القيام بالتدريس والأعمال التعليمية الأخرى المرتبطة به داخل حدود فصله ومدرسته بل تتعدى مهمته إلى القيام بمسؤوليات أخرى نحو مجتمعه وأمته في نطاق أوسع من حدود مدرسته الضيقة، ومن مسؤولياته تجاه مجتمعه وأمته المساهمة في بناء جيل صالح مؤمن بقيم مجتمعه وأمته وقادرا على تحمل مسؤولياته الوطنية والقومية المستقبلية بفاعلية، ومن مسؤولياته الاجتماعية والقومية أيضا أن يكون وسيطا صالحا لنقل قيم وتراث مجتمعه وأمته إلى الأجيال الناشئة من مجتمعه، وأن يعمل على تنمية وتطوير وتجديد وتحسين هذا التراث وغربلته من كل ما عسى أن يكون قد

علق به أبا ن عصور التخلف من تاريخ أمته المجيدة، ومن مسؤولياته الاجتماعية أيضا أن يساهم بإخلاص وفاعلية في حل مشكلات مجتمعه وفي نشر الوعي في أوساطه، وفي عمليات التغيير والتحول المرغوبين في حياته مجتمعه.

ومما زاد من أهمية المعلم في العملية التعليمية في العصر الحديث: هو التغيير الكبير الذي حدث في مفهوم عملية التدريس، وفي مسؤوليات المعلم التعليمية والتربوية والثقافية والاجتماعية والسياسية وفي الأدوار المتوقع منه أن يقوم بها في مدرسته ومجتمعه وأمته، فعملية التعليم والتدريس لم تعد كما كانت في الماضي مجرد تفسير لكتاب معين ومجرد ترديد لكلماته وعباراته، بل أصبحت عملية فنية معقدة تتطلب فهما تاما لطبيعة التلاميذ الذين يقوم المعلم بتعليمهم وتدريبهم، وفهما لخصائصهم وميولهم ورغباتهم ومستوياتهم العقلية والتحصيلية ولحاجاتهم النفسية والاجتماعية والتعليمية، كما تتطلب أيضا فهما جيدا لطبيعة عمله ولمبادئ التعلم والطرق السلمية التي من شأنها أن تساعد على تحقيق التعلم السليم.

مفاهيم الإعداد والتكوين:

نجد من المفضل في بداية الكتابة خاصة حول وضع تصور جديد لسياسة تكوين المعلم التقني الصناعي والتربوي أن نضع الحروف في نصابها الصحيح، خاصة وأن هناك خلط بين عدد كبير من المربين والعاملين في حقل التعليم بين مفهوم الإعداد والتأهيل، والتدريب والتكوين، وقد أتضح ذلك من نتائج عدد الدراسات الحديثة في ذلك المجال، ورفعاً لأي التباس في الاستخدام جعلنا نقف سوياً لتحديد تعريف كل مفهوم على حده كما أورد جبرائيل بشار (1983، 5-10) بخصوص الإعداد- التأهيل- التدريب):

(أ) مفهوم الإعداد Preparation:

هو صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم وتتولاه مؤسسات تربوية متخصصة مثل معاهد إعداد المعلمين وكليات التربية أو غيرها من المؤسسات ذات العلاقة تبعا للمرحلة التي يعد المعلم للعمل فيها، كأن تكون المرحلة الابتدائية أو الثانوية، وكذلك تبعا لنوع التعليم، كأن يكون عاما أو صناعيا أو تجاريا أو غير ذلك، وبهذا المعنى يعد الطالب المعلم ثقافيا وعلميا وتربويا في مؤسسته التربوية قبل الخدمة.

(ب) مفهوم التأهيل Qualification :

فهو يقتصر على الإعداد التربوي فقط حيث يكون الطالب المعلم قد اعد ثقافيا وعلميا في إحدى الكليات أو المعاهد حسب اختصاصه العلمي ثم ينتسب إلى كلية التربية أو دور المعلمين ليتزود بمعارف تربوية ونفسية ويمارس التربية العلمية ويستخدم التقنيات التربوية وكل ما يتطلبه التأهيل التربوي وذلك لتحسين نوعية الأداء (كما يحدث مع طلبه الدبلوم العام في كليات التربية) وقد لا يقتصر على الإعداد التربوي فحسب بل قد يشمل الإعداد العلمي ولكن من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى (كما يحدث في برامج التأهيل لمعلمي التعليم الأساسي بكليات التربية). (ج) مفهوم التدريب Training:

يطلق مفهوم التدريب على تلك العمليات النمائية التي ينقلها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطوير الذي يطرأ على المنهج وطرائق التعليم نتيجة التطور الاجتماعي والتقني المستمر، وبهذا المعنى يصبح التدريب عملية تنمية مستمرة لمفاهيم المعلم ومهاراته الأدائية وتنمية لمعلوماته وقدراته في إطار محتوى تربوي فكري وأساليب تعليمية حديثة.

(د) مفهوم التكوين Formation:

وهو ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناءها من نمو لمعارف المعلم وتحسن لمهاراته وأدائه التربوي بما يتلاءم والتطور المتعدد الجوانب للمجتمع، وتبدو هذه العمليات في مؤسسة التكوين قبل الخدمة وتستمر أثناءها.

فالمعلم لا يكسب خلال فترة إعداده سوى الأسس التي تساعد على البدء في ممارسة المهنة، وهو بحاجة ماسة لمواصلة تنمية ذاته من جميع الجوانب لئلا يصبح في حالة ركود ذهني له آثاره الخطيرة على أدائه التربوي وقيامه بما تتطلبه مهنته، إذ ليست هناك مهنة يكون الاستمرار في النمو فيها بالغ الأهمية كمهن التدريس، إذ أن كفاءة التدريس تتطلب جهود خاصة متواصلة (محمد صابر سليم، 1972، 53).

الإعداد الأولي والجيد للمعلمين:

ونحن إذا ما سلمنا أهمية المعلم في العملية التعليمية، وبأهمية الدور الذي يمكن أن يقوم به في مجتمعه وأمته وفي مهنته، وبضرورة كفاءته العالية ليستطيع القيام بالأدوار والمسؤوليات المتوقعة منه، فإنه يبقى علينا أن نتساءل: ما هي العوامل والشروط التي يتوقف عليه المعلم الكفاء الذي يحتاجه نظامنا التعليمي في حاضره ومستقبله ؟

وفي أجابتنا عن هذا التساؤل، لابد أن نقر أن هذه العوامل والشروط كثيرة متنوعة، يصعب علينا في هذه الفقرة المختصرة أن نذكرها ونناقشها جميعا، ولو في إيجاز، ولكن رغم كثرة وتنوع هذه العوامل والشروط، فإنه تمكن الإشارة الموجزة إلى الشروط الأربعة الرئيسية التالية:

أولاً- الإعداد الأولي الجيد للمعلم من شأنه أن يمكن الطالب المعلم من تنمية وتدعيم شخصيته، ومن اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات الأساسية السليمة التي يحتاجها لبداية ناجحة في عمل التدريس والتعليم وجودة هذا الإعداد ينبغي أن تتجلى في جودة فلسفته، وأهدافه، وسياسة القبول فيه، وفي جود مناهجه وبرامجه وطرقه وأساليبه ووسائله وإدارته ومرافقه وخدماته.

ثانياً- تبني سياسة انتقائية للقبول في معاهد المعلمين والمعلمات وفي كليات المعلمين والتربية وفي مهنة التعليم والتدريس، بحيث لا يدخلها إلا من توافرت لديه الرغبة الصادقة في العمل في مجال التعليم والتدريس، وتوافرت لديه الخصائص والصفات البدنية والعقلية والانفعالية والخلقية والاجتماعية المرغوبة التي تجعل منه شخصيه قويه مقبولة مؤثرة مستقره، متكيفة مع نفسها ومع المجتمع الذي تعيش فيه ومع الوسط التعليمي الذي تعمل به وتتفاعل معه، وقادرة على التأثير فيمن حولها وعلى قياده العملية التعليمية والتربوية، وعلى القيام بما تتطلبه الأنوار المتوقعة منه من أعمال ومسؤوليات.

ثالثاً- تدريب متنوع ومتجدد ومستمر وجيد أثناء الخدمة، يستجيب للاحتياجات المتطورة والمتجددة للمعلمين في البلاد، ويساعدهم على تجديد وتنشيط وتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، بما تقتضيه التطورات والتغيرات التي تطرأ على النظام التعليمي في البلاد وعلى ما يحتويه هذا النظام من فلسفه ومناهج وبرامج وطرائق وأساليب ووسائل وأدوات وتقنيات، وبما تقتضيه المعطيات المتجددة للبحث العلمي والمتواصل في شتى فروع العلم ومختلف مجالات المعرفة الإنسانية ذات الارتباط بعمليات التعليم والتدريس، وبما تقتضيه التغيرات والتطورات والتحولات التي تطرأ على المجتمع الذي يعيشون فيه، والتي تطرأ تبعاً لذلك على أدوارهم ومسؤولياتهم في مجتمعهم وأمتهم .

رابعاً- إحاطة مهنة التعليم والتدريس بما تستحقه من الاحترام والتقدير والأصاف، والاهتمام بإصلاح أوضاع المعلمين المادية والمعنوية، وتأكيد احترامهم واحترام حريتهم ، والحرص على أمنهم واستقرارهم وروحهم المعنوية العالية، لان في ذلك ضماناً لجذب ذوي الاستعدادات الطيبة للتدريس وذوي المواهب والقدرات العالية، إلى الدخول إلى معاهد وكليات المعلمين والتربية، وإلى الدخول إلى مهنة التعليم بعد تخريجهم، كما أنه في ذلك ضمان أيضاً لاستمرار المعلمين في مهنة التعليم بروح عالية منتجة.

وإذا كانت هذه الشروط جميعاً لازمة لتوفير المعلم الكفاء القادر على أداء واجباته ومسؤولياته العلمية والفنية والاجتماعية المتوقعة منه داخل مدرسته وخارجها، وتحتاج إلى شرح وتحليل، فإن الذي يهمنا منها في المقام الأول في هذا هو الشرط الأول المتعلق بالإعداد الأولي الجيد للمعلمين، وحتى بالنسبة لهذا الشرط فإننا لن نتحدث عن جميع جوانبه، بل سيكون حديثنا مقتصرًا على جانب من جوانبه، وهو الفلسفة التي ينبغي أن يبني عليها وذلك باعتبار الفلسفة لأي عمل تعتبر اللبنة الأولى في بنائه والخطوة الأولى في طريق السير فيه، وإذا ما أردنا أن نصلح من أعداد المعلمين، فإن أول خطوه يجب أن نتخذها في سبيل هذا الإصلاح هو وضع فلسفة جيدة له، تحدد المبادئ العامة التي ينبغي أن ينطلق منها ويسترشد بها تحديد أهدافه ورسم سياسته وخطته وإستراتيجيته وتحديد برامجه وطرقه وأساليبه ووسائله.

المبادئ والمنطلقات التي ينبغي أن تقوم عليها فلسفة أعداد المعلم

أن إدارة معاهد وكليات إعداد المعلمين ينبغي أن تقوم على أساس من:

المبادئ الديمقراطية والعلاقات الإنسانية السليمة أن تعتبر من وظائفها هو تسهيل عملية التعليم وتحقيق الأهداف المرسومة لإعداد المعلمين في البلاد، وأن تسعى جاهدة على الدوام الجو المناسب والمناخ الملائم لنمو طلابها وإشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية ورفع معنوياتهم ورفع معنويات جميع العاملين بالمعهد والكلية، وأن تعمل على تشجيع البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس بالمعهد أو الكلية وتتيح لأعضاء هيئة التدريس حرية البحث والتجريب، باعتبار البحث العلمي أحد الوظائف الأساسية لمؤسسات إعداد المعلمين، وباعتبار حرية البحث والتجريب هي الوسيلة لتحريك ودفع أعضاء هيئة التدريس إلى تحسين أنفسهم وتحسين طرق وأساليب أدائهم، وملاحقة التطورات المستمرة في مجال في عمله إذا لم يطبق الطريقة التي يراها مناسبة لمستويات طلابه العقلية والتحصيلية وإمكانيات المعهد أو الكلية التي يعمل بها.

وينبغي أن تتال المشكلات التربوية العملية والميدانية النصيب الأوفر من النشاط البحثي في معاهد وكليات إعداد المعلمين.

ويؤكد محمود سلطان(1998، 74) أن معلم اليوم يعيش في محيط ضخم من المعرفة، ومن التقنيات العلمية، ومن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية، وهو من ثم عليه أن يختار، ولكي يختار ينبغي أن يتاح له قدر من الحرية، حرية الاختيار وحرية الحركة داخل الإطار المنهجي المحدد له من السلطات التربوية العليا أن تلك الحرية، فضلاً على أنها تؤكد الثقة في العلم، تسمح للمدرسة بمواكبة التغيرات الحادثة في المجتمع، وفي عالمنا المعاصر ولكي يستثمر المعلم القدر المتاح له من الحرية في اختيار الخبرات المناسبة لطلابه والأحداث الجارية حوله في المجتمع عليه أن يكون حاسماً باتاً في اختياره من هذا المحيط العلمي التقني الضخم . وأن يتاح له في نفس الوقت قدراً من الأسس والمبادئ الثابتة التي تمكنه من الاختيارات.

وأن مفهوم الحرية كما تراه نادية جمال الدين (1982، 74) يرتبط بمفهوم الديمقراطية، وكل منهما لا يمكن أن يعمل بمعزل عن الظروف المحيطة في المجتمع الذي توجد فيه الجامعة، فالجامعة مهما كانت لا يمكن أن تكون (برجا عاجيا) وليس لها أن تكون كذلك، وهي ترى أن الحرية الأكاديمية تعني عند التطبيق أشياء كثيرة منها عدم تدخل الدولة في شؤون الجامعة الداخلية حيث تكون قرارات الجامعة نابعة من أعضاء المجتمع الجامعي الأكاديمي نفسه أو ما يمكن التعبير عنه بأنه (استقلال الجامعة) فإن الحرية الأكاديمية تعني أيضا حرية الأساتذة والطلاب في تحديد محتوى البرامج، واختيار الطريقة المناسبة للتدريس وكذلك حرية اختيار الطالب نفسه لما يريد أن يدرسه وعلى يد من الأساتذة.

إن التربية الصالحة تعتبر من أهم العوامل المساعدة على الكشف عن استعدادات الفرد، وتنمية ميوله وقدراته بصورة شاملة متكاملة، كما أشار عبدالراضي إبراهيم، (1992، 37-55) بما يلي:

1- أهم عامل في تنمية المجتمع وتقدمه ثقافيا واجتماعيا واقتصاديا وسياسيا، وأن تقدم ألامه يتوقف إلى حد كبير على نوعيه أفرادها، ونوعية أفرادها تتوقف - إلى حد كبير - على كمية ونوعية التعليم الذي يتلقونه لإعدادهم للمواطنة الصالحة والعضوية الفعالة المنتجة في مجتمعهم، وأن التعليم الذي يمكن أن يكون الوسيلة لبناء الفرد الصالح والمجتمع المتقدم - هو التعليم الجيد الفعال الذي حددت فلسفته وأهدافه، ورسمت سياسته وخطته وإستراتيجيته ووضعت مناهجه وبرامجه وخدماته، واختيرت طرقه وأساليبه ووسائله، ليكون هذا لتحقيق التنمية الشاملة المتكاملة لكل من الفرد والمجتمع، فمثل هذا التعليم الجيد هو الذي يمكن أن يعتبر ما يصرف عليه نوعا من الاستثمار الاقتصادي الذي من شأنه أن يعود بالنفع الكبير للفرد والمجتمع على حد سواء أما التعليم الناقص فانه ضار، وقد يكون اضرار بالنسبة للأفراد من عدم التعليم إطلاقا، ومبدأ تكافؤ الفرص لا يمكن أن يتحقق بصورة كاملة بل التحقق الكامل لهذا المبدأ هو أن تكون الفرص التعليمية جيدة في نوعيتها لتيسر سبل النجاح للجميع .

2- أن التعليم الجيد يتوقف على توفر خصائص وإمكانات له، من بينها: فلسفة تربوية واضحة المبادئ والمنطلقات، وأهداف واقعية شاملة واضحة، ومناهج وبرامج وظيفية تقدمية غنية بخبراتها ومناشطها ومثيراتها، وتتصل بحاجات التلاميذ الذين يدرسونها وبحاجات المجتمع الذي يتفاعلون معه وبالبيئة التي يعيشون فيها، وطرق تدريس تقدمية تسهل عملية التعلم على التلميذ، وتتيح أمامه فرص المشاركة في العملية التعليمية والتربوية الذاتية، والاعتماد على نفسه في كسب المعرفة وتنمية مهاراته وقدراته، وتساعد على تحقيق النتائج المرغوبة والمتنظرة من التدريس بأقل مجهود ووقت ممكنين، وكتاب مدرسي صالح ووسائل تعليمية فعالة، ومعامل كافية لثبيت الدراسات وإدارة مدرسية ديمقراطية واعية تسهل عملية التعليم، وتوفر المناخ النفسي والاجتماعي والعلمي المناسب والمشجع على العمل المنتج والتعليم الناجح المثمر.

3- أن المعلم الذي يستطيع أن يقوم بدوره كمعلم مبدع هو المدرس الكفاء الذي يحث على الإنتاج ويقوم به على أكمل وجه ممكن والذي صدقت رغبته في التدريس كمهنة محترمة والذي يمتاز بقوة شخصيته وحسن أخلاقه.

4- أن العمل على تحسين الإعداد للمعلمين يمثل الحجر الأساسي في إصلاح النظام التعليمي، وفي تحسين مستوى طرق وأساليب التعليم.

5- أن تربية المعلمين تشمل الأهداف المقننة والخطط والإستراتيجية المرسومة لإعداد المعلمين والمناهج والبرامج والخدمات الصحية والتوجيهية والإرشادية عن طريق الإعلام والثقافة المتبع بالكلية من خلال قسم يختص بذلك والتي بدوره يوفر لإعداد المعلمين للمستقبل وتدريبهم وتخريج مخرجات على أكمل ما يكون من الجودة وكوادر بشرية نعول عليها لصنع مستقبل زاهر.

6- أن تعليم المعلمين ينبغي أن يخطط له ويتوقع أي مشكلة سيترسوخ لها من باب توقع المشكلات لتذليل الصعاب ويتضمن لتحقيق ذلك تنمية الشخصية المتكاملة لمعلم المستقبل لأنه هو القدوة للأجيال ويقف عليه عاتق كل الأمور فيجب أن يعد أدواره ومسؤولياته والواجبات العلمية والفنية والاجتماعية المتوقعة منه في مجتمعه.

7- ينبغي على كل معلم أن يكون متطلع وواسع الثقافة متعمقا في كواد تخصصه ليعطي مقررته على ما يرام وأن يفهم خصائص ومشكلات وهموم تلاميذه أول بأول لأنه هو الذي يواكبهم ويلتصق ذلك في قاعات الدراسة، وأن يكون ملم بطبيعة أفكارهم واتجاهاتهم وقيمهم وأخلاقهم التي هي الأساس في عمليات التربية التي نحرص أن يكونوا خلوقين قبل أن يكونوا ملهمين بمقررات دراسية بل أن يكون المعلم مربيا قبل كل شيء.

8- لحل مشكله النقص في المعلمين يجب أن نشجع ماديا ومعنويا الطلبة المتفوقين في استعداداتهم وتحصيلهم الدراسي وقدراتهم المختلفة على الالتحاق بمؤسسات إعداد المعلمين وعلى الدخول بعد ذلك إلى مهنة التعليم والتدريس والبقاء فيها وخاصة أن هذه المهنة بسبب العائد المادي المتدني لا يركزون في التدريس ويبحثون عن موارد أخرى للرزق مما جعل هذه المهنة من آخر مسؤولياتهم وهذا ضرر كبير لمستقبل هذه المهنة يلحق الضرر بمخرجات هذه الكليات والتي يعود على المجتمع بصفة عامة.

9- أن القبول في مؤسسات التعليم ينبغي أن يكون انتقائيا بحيث لا يقبل إلا الذي لديه الرغبة الصادقة الناضجة للدخول إلى مهنة التعليم وتقبله من الناحية إنها أساس كل المهن وإنها القاعدة لكل المعارف والعلوم والفنون

ويجب أن يكون المتقدم لهذه المهنة قوي الشخصية بالإضافة إلى صحة لياقته الجسمية وارتفاع مستوى ذكائه ودرجات تحصيله الدراسي للدخول إلى هذه الكليات والمعاهد الخاصة بإعداد المعلمين التربويين.

10- لتحقيق الأهداف المرسومة فلا بد لكل معهد أو كلية أن يكون لها برنامج توجيهي وإرشادي سليم فالتوجيه التربوي والإرشاد النفسي والاجتماعي يعتبران من الوظائف الأساسية لمعاهد وكليات المعلمين ولهما من الأهمية ما لوظائفها الأساسية الأخرى.

11- أن مناهج معاهد وكليات التربية ينبغي أن تخطط لتحقيق الأهداف المرسومة لإعداد المعلمين وأن تكون وظيفة ترتبط بميول وحاجات طلاب تلك المعاهد والكليات كأفراد في المجتمع ومعلمين في المستقبل وبالمواد الدراسية التي سيقومون بتدريسها، وبالمرحلة التي سيدرسون فيها بعد التخرج وأن تكون كذلك مرنة تستجيب للفروق الفردية بين الطلاب وتتسم بالحيوية والدينامكية والتكيف والحركة والانفتاح وتقبل التغير والتعديل وأن تحدث توازنا مقبولا بين الدراسات النظرية والخبرات والتطبيقات العملية.

12- أن طرق وأساليب التدريس المستخدمة في معاهد إعداد المعلمين ينبغي أن تكون على أسس سليمة وفيها مرونة قابلة للتغير والتبديل.

13- أن عملية تقويم الطلاب في معاهد وكليات إعداد المعلمين ينبغي أن تكون عملية مستمرة طيلة العام الدراسي وأن تتعدد فرصها بحيث لا تقتصر على الامتحانات الفصلية أو السنوية بل تتنوع أساليبها ووسائلها وكتابه التقارير وعمل الأبحاث وإلى غايات أخرى لا تقل في أهميتها عن قياس تحصيل الطالب فقط بل قدرته على التعبير اللغوي السليم وتنظيم المعلومات وتنسيقها والتصرف السليم في المواقف التي يجد فيها نفسه.

14- إدارة المعاهد ينبغي أن تقوم على أساس من المبادئ الديمقراطية والعلاقات الإنسانية السليمة.

15- أن تعليم المعلمين ينبغي أن يكون مترابط الأجزاء والجوانب ويرتبط فيها التعليم التخصصي والتعليم التربوي الفني.

الإستراتيجية :

لقد أشار ويسلر، جاري، (1992، 17) إلى مجموعة مفاهيم حول الإستراتيجية هي:

- فن قيادة الجيش، وبشكل أدق القسم من الفن العسكري الذي ينطلق على العمليات الكبرى للجيش، وهي تعتبر كل حساب بعيد المدى لمجموعة الإجراءات الضرورية من أجل الوصول إلى نتيجة محددة في ظل صراع قوى متنافسة أو متعاكسة."

- هي فن قيادة الحرب الشاملة حيث تنسيق الخطط العسكرية مع الخطط الاقتصادية والإعلامية والسياسية، وتوصف بأنها الخطة لحملة عسكرية كاملة."

- هي خطة طويلة الأمد تشمل المشروع بكاملة، وهي تعني الأنشطة الرئيسية التي يعتزم المشروع من خلالها خلق وتوزيع الخدمات."

- هي السعي نحو تحديد أهداف طويلة الأجل التي يراها المجتمع ضرورية وحيوية من أجل استمراره حضاريا وثقافيا ويقتضي تنفيذ الإستراتيجية وضع مجموعة من السياسات والخطط المحلية والبرامج التنفيذية والأساليب الفنية.

من خلال ما سبق يتضح بأن الإستراتيجية معان وتفسيرات متنوعة إلا أنها متوافقة مع بعضها بعض وغير متناقضة، وقد تطور مفهوم الإستراتيجية مع تطور المجتمعات، واستخدام مصطلح الإستراتيجية في هذا البحث ويتعلق بالجانب التعليمي ولذلك يمكن الإشارة إلى استخدام نفس المفهوم من قبل التقرير التفصيلي لفريق (مستقبل التعليم وخبراته المقارنة) حيث تناول ما تبنته منظمة اليونسكو بأن الإستراتيجية هي المدخل التكاملية بين جهود الباحثين والخبراء وأصحاب القرار والمخططين والمنفذين في بناء النظم التعليمية بمدخلاتها المتعددة من أهداف تعليمية وإدارات ومعلمين ومناهج وطرائق تدريسية ووسائل تعليمية وتمويل.. إلخ وذلك في إطار من استثمار الموارد البشرية والمادية المتاحة بهدف الالتقاء بأساليب العمل والاتصال والتفاعل المتبادل بين كافة العناصر المشتركة والفعالة في النظم التعليمية، بما يؤدي إلى تحقيق أفضل الأهداف الموضوعية وصولا بالأفراد المستهدفين من النظم التعليمية

خطوات بناء الإستراتيجية الناجحة

عند بناء إستراتيجية ناجحة يجب اتباع الخطوات التالية:

1- عند وضع السياسة التعليمية يجب عدم تجاهل وضع الأهداف التعليمية المضاعفة من الأهداف العامة للمجتمع.

2- إزالة الخوف والرهبة من قلوب المعلمين بالديمقراطية ألحقه وتوفير مناخ الحرية الأكاديمية والتي من شأنها أن تشجع المعلم على إنشاء جيل قوي يعرف حقوقه وحقوق وطنه وواجباته وواجبات وطنه .

3- ولكي تأخذ حركه الإصلاح مجراها بما يتمشي وتكنولوجيات العصر وسرعة الانفجار المعرفي لأبد من تصحيح مفهوم مهنة التعليم في المجتمع والتي لا تقل أهمية عن مهنة الطب والهندسة والصحافة.. إلخ.

4- لابد من إعادة سياسة إعادة المعلم حقها في السياسة التعليمية فلا بد من إعادة سياسة التخطيط العام للدولة والحفاظ على كم ونوع القوى العاملة التي يتطلبها مستقبل المجتمع والتطور التكنولوجي السريع في تقدمه .
5- بالعمل لا بالشعارات يمكن للمعلم أن يبني السلوك البشري وأن يواكب ثوره المعرفة وتكنولوجيا المعلومات وأن يحقق مطالب التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية . ولن ننجح في بناء هذا السلوك بدون تنظيم وتنسيق بين المؤسسات التعليمية والتربوية وسائر مؤسسات التربية غير النظامية مثل (وسائل- الإعلام- الأسرة- دور العبادة.. الخ).

ولكي تحظى إستراتيجية التطوير بالاهتمام الوافي من المسؤولين عليها أن تضع عنصر أساسي في إعادة توزيع الدخل في عين الاعتبار وفي أسرع وقت ممكن قبل أن تهددها ظاهرة الدروس الخصوصية والتي باتت شائعة ومعلنة تحت بصر المسؤولين مما يفقد التعليم والمعلم هيئته ويصبح الحديث عن التطوير التربوي للمعلم والعملية التعليمية لا قيمة لها، وتتهار عناصر التنشئة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية جوهر التنمية الشاملة للمجتمع.

أن كل هذه المعطيات تدفعنا إلى القول بالرغم من مرور مدة طويلة على إعداد المعلمين ببلادنا لم تتبلور بعد سياسة واضحة المعالم في هذا المجال فقد كان الهدف من مؤسسات إعداد المعلمين استجابة لضغوطات كانت تفرض نفسها آنذاك، وقد استطاعت هذه المؤسسات الاستجابة بشكل فعال للجانب الكمي المطلوب دون التركيز على الجانب الكيفي أي نوعية وجودة العنصر البشري الذي توكل له مهمة الأدوار الجديدة ونعني به المعلم ومدى تطويره وتدريبه أثناء الخدمة وتنميته مهنيًا.

ومما يثير الانتباه أن هذه المؤسسات لم تستجب بقدر كاف وبسرعة لمقتضيات النمو المهني وتزويد المعلمين بالمعارف والمهارات (الكفايات) اللازمة لا نجاز أعمال محدده بأكثر الطرق فاعلية وكفاءة.

ومهما كان طول مده إعداد المعلمين، أن التحديات الراهنة والمستقبلية التي يمر بها مجتمعنا وفق التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم تتطلب بل تفرض على المعلم أن يمتلك من المهارات والكفايات ما يؤهله لان يلعب أدوار جديدة ولم تعد مهمته قاصرة على الإلقاء والتلقين التقليديين فكفاءة المعلم تتحدد مستقبلا بمدى امتلاكه وقدرته على أداء وترجمة هذه الأدوار بشكل متقن وبفاعلة ويمكن اختزال هذه الأدوار الجديدة في الأتي:

1- دور المعلم كمخطط: يستلزم هذا الدور أن يمتلك المعلم الجديد الإمكانية على العمل في مجموعات وبروح الفريق الواحد فيما يتصل بالمشاركة في تحديد الإمكانات التعليمية المتاحة في المدرسة وتحديد الخصائص والمشكلات التي تواجه المتعلمين وتشخيص بيئة التعلم على الأساليب والاحتمالات التي توصله إلى تحقيق الأهداف ومعرفة صياغة الأهداف سلوكيا وربطها بالمحتوى التدريسي وتحديد الوسائل والأنشطة المناسبة لتنفيذ الأهداف واختيار أدوات وطرائق التقويم وتخطيط الإجراءات العلاجية في ضوء التغذية الراجعة والمشاركة في التخطيط والتدريب للمعلمين الجدد باعتبار المعلم مدربا ومعلما في نفس الوقت .

2- دور المعلم كمختصص تكنولوجيا: يتطلب هذا الدور أن يمتلك المعلم الجديد القدرة على استخدام تكنولوجيا التعلم في عمليتي التعليم والتعلم والتعرف على الأجهزة والأدوات التكنولوجية، وتزويد المتعلمين بالمعلومات حول الأجهزة ذات العلاقة بمادته التخصصية والاستفادة من الحاسوب ومواقع الانترنت وإرشاد المتعلمين إلى مصادر المعلومات المتاحة عبره، وتدريبهم على تخزين واستدعائه وتحليل المادة التعليمية ونقدها، والتدريب على إعداد وتصميم مواقع وتحميلها على شبكة الانترنت.

3- دور المعلم كمختص في طريق التدريس: يستلزم هذا الدور أن يزود المعلم الجديد بطرائق تدريسية حديثة تقوم على التعلم الذاتي وإعداد وتصميم مواقف تعليمية جديدة داخل قاعات الدرس وتوفير الوسائل التعليمية الكفيلة بإنجاح الموقف التعليمي وتعزيز الاستجابات الصحيحة في ضوء معطيات المحتوى، ونشر ثقافة الابتكار والإبداع من خلال ابتكاره لطرق جذابه- وخلق مناخات البهجة والسرور أثناء عملية التعلم .

4- دور المعلم كمنظم للنشاط المدرسي: يتطلب هذا الدور أن يمتلك المعلم الجديد القناعة بأهمية ممارسة النشاط المدرسي وفهم الأنشطة المرتبطة بماده تخصصه، وتشجع المتعلمين على المشاركة في النشاط وفق رغباتهم وميولهم، والتركيز على أن تكون الأنشطة الصفية نابعة من البيئة، وتوجيه المتعلمين إلى استخدام أنشطة تتصل بالحاسوب والانترنت واستخدام مصادر المعلومات بسرعة وإتقان .

5- دور المعلم كمقوم: ويستلزم هذا الدور أن يتمكن المعلم من معرفة أساليب التقويم والمقاييس واكتساب المتعلمين مهارة التقويم الذاتي وإعداد بطاقات الملاحظة والتقويم، ورصد الدرجات بمهارة وإتقان وإجراء الاختبارات الموضوعية والتحريرية.

6- دور المعلم كموجه ومرشد: حيث يتطلب هذا الدور أن يمتلك المعلم الجديد القدرة على اختيار المعرفة المناسبة للإشكالية التي يقوم بتدريسها، وعرض المشكلات الراهنة وتدريبهم على حلها ، وتوظيف خبراتهم السابقة في وضع الحلول المناسبة وتوفير المعلومات للإجابة على تساؤلاتهم، ووضع برامج لتنمية تفكيرهم وطرح النقاش بشكل يسمح للجميع بالمشاركة ، وتعويدهم الحوار الحر واحترام رأي الآخر.

7- دور المعلم كمهني: يتطلب هذا دور أن يمتلك المعلم الكفايات المهنية ويعمل على تنميتها لمواجهة احتياجات المتعلمين داخل الفصل وخارجه، والتمكن من الأفكار التربوية الحديثة والإلمام بها، والمساهمة في الندوات

والمؤتمرات التي تلتئم بين الحين والآخر، وتمكينه من إتقان لغة أجنبية بقصد الانفتاح على الثقافات الأخرى والاستفادة من الإنجازات التكنولوجية واستثمرها فيما يعود بالنفع على مهنته.

مدى ملائمة برامج إعداد المعلمين الأدوار الجديدة:

لاشك أن نجاح المعلم في مهنته يتوقف على نمط الإعداد الذي يتلقاه، ونوع النمو المهني الذي يحصل عليه أثناء ممارسته المهنية وكلما توفر في المعلم هذان العنصر أن تمكن المعلم من التحقيق الأدوار المسندة إليه بشكل فعال، كما أن المطالب المهنية تفرض على المعلم أن يكون ممتلكا لجانبين الأعداد الأكاديمي والمهني وتتوافر تلك الخواص تكاملها يجعل المعلم أكثر كفاءة وقدره في تحقيق الأهداف التعليمية (شحاته، 2003، 137) وينعكس إيجابيا على أداءه التدريسي

ومن خلال تتبعنا لبرامج كليات أعداد المعلمين نلاحظ أن هذه البرامج لم تتجاوز الوضعية الراهنة (الدور التقليدي) ولم ترق إلى مستوى الأدوار الجديدة المنوطة بالمعلم، ولم تضع بدائل عملية وخطط تنفيذية تكفل أعداد خريجين بشكل متميز وبمواصفات وإدوار جديدة، بل وجهت لها انتقادات كثيرة تهدف إلى إعادة هيكلة برامجها بمفهوم جديد يتفق مع طبيعة العصر ورؤى المستقبل ويمكن إدراج بعض هذه الانتقادات في الآتي.

1- أن المقررات التربوية التي تدرس بكليات إعداد المعلمين تنطلق من المفاهيم التربوية القديمة أكثر من ارتباطها بالمفاهيم الحديثة، بل يكاد الجمود ودعم المرونة هما الصفتان المسيطرتان عليها، وغلبة الجوانب النظرية علة جوانب التطبيقية وهو أمر مقلق كثيراً ما نبهت عليه المؤتمرات والندوات التي عقدت بهذا الشأن حيث أشارت أن هذه المقررات سطحية (لا تقدم إلا بأسلوب نظري ولا تعلم في مواقف التدريس الواقعية بل أن بعضها لا نفع فيها ولا طائل من ورائها ولا علاقة لها بروح العصر أو متطلبات المهنية من كفايات ومهارات واتجاهات، وهو مؤشر يدل على وجود خلل فيما يدرسه الطلاب المعلمون وطبيعة البرامج التي سيقومون بتدريسها بعد تخرجهم.

2- أن أغلب المعلمين والمعلمات لم يكونوا مؤهلين تربوياً لمهنة التدريس والسبب عائد إلى أن الجهات المختصة في تعيين المعلمين تقوم بإجراءات تعيينهم وفق معايير غير معتمدة ومخالفة للقوانين واللوائح ودون الأخذ في الحسبان المؤهلات التربوية المهنية المتصلة بمهنة التدريس.

3- هيمنة طرق التدريس التقليدية التي تركز على الحفظ والتلقين والترديد دون أن تقتحم مستويات التفكير العليا من فهم وتحليل وتركيب وتقويم حسب أبحاث بلوم ورفاقه فمعظم طرق التدريس في كليات إعداد المعلمين تعتمد التلقين الذي ينحصر دور الطلاب فيه في التكرار وإعادة ما يسمعون دون أن يتعمقوا في مضمونه واستقبال المعلومات وتخزينها دون وعي فيتحولون بذلك إلى أوان فارغة يصب فيها المعلم كلماته، فتحول التعليم بهذا الشكل إلى مجرد استذكار وحفظ وتكرار بدلاً من تنمية الذكاء والتفكير العلمي.

4- البطء الشديد في استيعاب تقنيات التعليم والتعلم وعدم توظيفها في العملية التعليمية من جانب المعلمين خاصة الحاسوب والانترنت حيث أن جل المعلمين يفترون إلى مهارة التعامل مع الحاسوب وشبكة المعلومات (الانترنت) في الحصول على المعلومات والتعرف على المؤتمرات والندوات والمطبوعات الجديدة في مجال تخصصهم الأكاديمي أو المهني فأهمية الحاسوب والانترنت متفشية بشكل كبير بين المعلمين والمعلمات في بلادنا، وكثير ما يجد المعلمون إحراجات من طلابهم حينما يعرضون لمواقف تستدعي استخدام الحاسوب أو مواقع الانترنت.

5- تبعية كليات إعداد المعلمين إلى المناطق وإلى التعليم حيناً، وإلى التعليم العالي أحياناً أخرى مما أفقدها عنصر عدم الاستقرار والثبات وإخفاق التخطيط والتنسيق بينهما وبين الإدارات التعليمية بالمناطق في تلبية ما تحتاجه من معلمين جدد، وافتقارها إلى إستراتيجية شاملة تضيء الشريعة على وجودها وبقائها واستمرارها.

6- عدم وجود مدارس نموذجية ملحقه بكليات إعداد المعلمين لتجريب أساليب التدريس الحديثة وتدريب المعلمين الجدد على تطبيق المفاهيم التربوية الحديثة بشكل مشوق واختيار الأساليب التعليمية الناجحة والطرق التدريسية التي يبنهاها المعلمون وتقويمها لمعرفة صلاحيتها من عدمها .

أثر التدريب التربوي على النمو المهني للمعلمين :

أن إصلاح التعليم وتحسينه لا يمكن أن يتم بمعزل عن الاهتمام بحجر الزاوية (المعلم) ومحرك النجاح في العملية التعليمية إلا وهو المعلم، ولابد من الإشارة هنا إلى أن الاتجاهات التربوية الحديثة والتحول والتغيرات المتزايدة والمتسارعة قد أدت إلى تبديل في دور المعلم، حيث لم يعد دور المعلم مقتصرًا على نقل المعرفة وتلقين المعلومات وضبط الفصل، بل أمتد إلى أبعد من ذلك فهو موجه ومرشد ومنسق ومنشط للعملية التعليمية، هذا التحول النوعي في مهمة المعلم وأدواره الجديدة لم يقابله تغيير في نظامنا رتيب يجب علاجه عن طريق برامج التكوين في كليات إعداد المعلمين وبرامج التدريب المستمر (السنبلي، 2004، 319). بالإضافة إلى ما سبق نلاحظ بأن النمو المهني المستمر يعد ضرورة لازمة يقتضيها طبيعة عمله، فهو يتعامل مع أهداف متجددة ومتغيرة باستمرار، والإعداد الأكاديمي مهما بلغ مستواه وتنوعت أساليبه لا يلغي أو يقلل من الحاجة الملحة إلى النمو المهني المستمر للمعلم سواء أكان بالاعتماد على الجهد الذاتي أو بما توفره المؤسسة من برامج تدريبية وفرص تعليمية مناسبة لتلبية احتياجاته التدريبية الآتية والمستقبلية.

ولا شك فيما تحدّته برامج التدريب التربوي من تحقيق النمو المهني للمعلم من الناحية المعرفية والوجدانية والمهارية وانطلاقاً من ذلك فإن عملية تدريب المعلمين ينبغي ألا تكون عشوائية، بل يجب أن تكون عملية منظمة ومحددة بأهداف وخطط محكمة بحيث تأخذ وقتاً كافياً لتنفيذها وتنتهي كل الظروف لا نجاحها، وهذا ليس بغية تحقيق النمو المهني للمعلم فحسب، بل من أجل رفع كفاية النظام التعليمي وتطويره.

من خلال ما سبق يتبين أن لبرامج التدريب التربوي أثر كبير على النمو المهني للمعلم بيد أن رب سائل يسأل إلا يغني الإعداد الأكاديمي عن التدريب التربوي؟ للإجابة عن هذا التساؤل يمكن أن نشير إلى أن (الإعداد يقتضي بتقديم المعلومات بينما يركز التدريب على توظيفها وتطبيقها، وفي دراسة أجراها (ألبرت إدوارد) على أربعة آلاف شخص تبين أن 10% منهم فقدوا وظائفهم بسبب عدم قدرتهم على إنجاز العمل بينما 90% منهم فقدوا وظائفهم بسبب سلوكياتهم المهنية ومهارات الاتصال لديهم، وقد أظهرت الدراسات في مجال التدريب التربوي وتأثيره في النمو المهني للمعلم على أثار جمة أهمها هي:

1- النمو الذاتي للمعلم: يعد النمو الذاتي أساساً للنمو المهني للمعلم وعن طريق التدريب التربوي يمكن تحقيق هذه الكفاية عند المعلم الذي يحقق من خلالها الاطلاع على الجديد والارتفاع بمستوى الأداء المهني وتكوين الاتجاهات نحو التعلم.

2- التغيير الإيجابي في الاتجاهات: للتدريب التربوي أثر مهم في النمو المهني للمعلم حيث يؤدي إلى التغيير الإيجابي في اتجاهات المعلمين وذلك بزيادة لإقبال المعلمين على البرامج التدريبية وارتفاع درجة حماسهم في العمل مما ينعكس إيجاباً على الأداء.

3- تلبية الحاجات التدريبية: تأتي الحاجة الملحة للتدريب التربوي عند ظهور الحاجات التدريبية إذ يتوقع من التدريب أن يبلي هذه الحاجات بالبرامج التدريبية المكثفة أو الموزعة والمتصلة بعمل المعلمين، ونتيجة لإشراك المعلمين في هذه البرامج والدورات التدريبية ينمو المعلم مهنيًا في الكفايات العامة والكفايات والمهارات المتعلقة بتخصصه لاسيما إذا جاءت هذه البرامج مليئة لحاجات المعلم الفعلية (جل بروكس، 2001، 20).

4- بناء العلاقات الإيجابية بين المعلمين: يركز التدريب التربوي على كثير من النشاطات التدريبية التي تعتمد على العمل التعاوني مما يتيح الفرص أمام المعلمين للالتقاء وحدث كثير من النقاشات والحوارات لا نجاز الأعمال المطلوبة مما يساعد تنامي العلاقة بين المعلمين ونمو روح التعاون التي تسهم بشكل مؤثر في تنمية المعلمين مهنيًا.

5- جوده التعليم: تبدل دول كثيرة جهوداً حثيثة للرفع من نوعية نظامها التعليمي لقناعتها بأهمية هذه المنظومة في خلق جيل قادر على التفكير والتحليل والنقد والإبداع ولكي يتحقق ذلك فإن الأمر يستلزم إحداث تغييرات في أمور عدة منها المنهج وطرائق التدريس وتقنياته والأهم في هذا كله المعلم الذي يقوم بعملية التنفيذ والتأثير في نوعية المخرجات، وحتى نضمن تميز النوعية في التعليم ومخرجاته لا بد من إعداد المعلم قبل الخدمة وأثناء العمل لكي يتحقق بالتالي نمو المعلم مهنيًا في جميع الجوانب: معارفه ومهاراته واتجاهاته.

6- التجديد في المعارف والمهارات: من خلال مشاركة المعلمين في البرنامج ودورات تدريبية يطلع المعلمون على كل جديد في الفكر التربوي، وعلى أهم الدراسات التجريبية التي من شأنها أن تطور عملهم الميداني وتحديث التغيير المطلوب فتزداد معارفهم وترتفع قدراتهم في تطبيقهم للمهارات مما ينعكس على درجه إتقانهم لعملهم ويكون له الأثر الكبير في نموهم المهني.

7- القبول والرضا التربوي: وهذه مرحلة متقدمة يحدثها التدريب التربوي لدى المعلمين فعندما يرتقي نموهم المهني إلى مستوى عال من الإتقان والفاعلية عندها تظهر قدرة المعلم في الرغبة على تطوير نفسه ومواجهة التحديات التي تعترضه ويتمثل في:

أ- تعزيز الانتماء والعمل في المجال على أنه رسالة وليس وظيفة لكسب المعيشة.

ب- الحرص على العمل وبذل أقصى الجهد دون كلال أو ملل.

ت- الإصرار على حل ما يواجهه من صعوبات أثناء العمل.

ث- الأفكار الإبداعية التطويرية سمه بارزه في عمله.

ج- التعاون مع زملائه وأثارة دافعيّتهم وحماستهم للعمل والمثابرة.

أهم مشكلات التدريب وأثرها على النمو المهني:

يؤكد المشتغلون بأمر التدريب والنمو المهني للمعلم على أن تنمية المعارف والقدرات والمهارات هي عملية نمائية متطورة، لا تقف عند حدود الزمان والمكان بل ينبغي إعادة النظر والمراجعة بين الحين والآخر في برامج التدريب التربوي التي تعمل على تنمية المعارف بغية تفعيلها واختيار الأجود في تطوير برامج التدريب حتى ينعكس إيجاباً على المعلمين حيث تنمية قدراته ومهاراته ويمكن رصد بعض المشكلات التي تحد من فاعلية التدريب والنمو المهني للمعلم في الآتي:

1- التدريب غير القائم على مجموعة من المعارف والاتجاهات: أن تصميم قائمة من الكفايات التي ينبغي على المعلم إتقانها ضرورة لازمة للقائمين على تخطيط البرامج التدريبية التربوية، بل تعد دليل عمل للأنشطة

التدريبية بحيث يكون محتوى البرامج مخططاً له ومبرمجاً على المهارات الرئيسية والفرعية , وهو ما تفتقر إليه إدارات التدريب بمؤسساتنا التعليمية من حيث تحديد الكفايات المطلوبة في برامج التدريب فهي لا تعتمد قائمة الكفايات الواجب على المعلم الإلمام بها وإتقانها.

2- عدم التنوع في أساليب التدريب: من الأساليب المنفرة للمعلمين في الإقبال على التدريب والنمو المهني هو اعتماد البرامج التدريبية على أسلوب واحد, والمتمثل في أسلوب المحاضرة, فمعظم الدورات التدريبية تفتقر إلى عنصر التنوع في التدريب وعدم إدخال الأساليب الحديثة التي من شأنها أن ترتقي بمستوى المعلمين فكلما كانت هذه الأساليب متنوعة ومتعددة انعكس ذلك إيجاباً على المعلمين داخل الفصل خاصة في استخدام التقنيات الحديثة كالحاسوب واستخدام الانترنت في أساليب وطرائق التدريس.

3- كفاءة المدربين: يمثل المدربون العنصر الأساسي في نظام التدريب وتحتاج إلى مراجعة مستمرة, فنجاح البرامج التدريبية أو إخفاقها يعزى في كثير من الأحيان إلى سلوك المدربين وعلاقتهم بالمتدربين, والجدير بالذكر أنه لا يوجد لدينا كادر وظيفي مختص بتدريب المعلمين ورفع كفاءتهم, وبذلك نطمح إلى بعث مراكز (مهن التعليم) يهدف إلى تمكين المعلمين من الكفايات العلمية والمهنية, حيث أصبح من الضروري مراجعة تكوين المعلمين وما ينبغي أن يكون عليه مؤهلات حسب المعايير العالمية التي بدأت تتحدد في الأيام الأخيرة.

4- إعداد غير المؤهلين في التعليم: يوجد عدد كبير من المحسوبين على التعليم هم في خانة الاحتياطي ولا يقومون بأي تدريس, كما أن هناك عدداً غير قليل من غير المؤهلين للعمل كمعلمين تم تنسيبهم إلى مهنة التعليم, مما كان له الأثر السلبي على المتعلمين والمعلمين والوطن, وأمام هذا العدد الهائل المعلمين غير المؤهلين يجد المنشغلون بالتدريب والنمو المهني صعوبة في إخضاعهم لعمليات تأهيل في ضوء الأدوار الجديدة للمعلمين ووفق الحاجات كذلك بالنسبة للمتعليمين.

5- عدم وجود الحوافز المادية والمعنوية: لاشك أن للحوافز دوراً كبيراً في أنجاح التدريب التربوي والإقبال على الدورات التدريبية بكل رغبة وحماس وعدم وجودها يجعل الكثير من المتدربين غير مباليين بالتدريب التربوي والمشاركة في أنشطة النمو المهني, ولذلك توصي عدد من الدراسات بضرورة توفير الحوافز المادية والمعنوية الممكنة للمشاركين في التدريب والنمو المهني من أجل تحفيزهم على الاستمرار والانخراط في المشاركة برغبة صادقة دون إجبارهم, بل إثابتهم بترقيات وظيفية وجوائز ذات مضمون حقيقي لا هاشمي.

الخاتمة:

إن الإعداد الجيد والتأهيل البناء المنظم للعاملين المدرسين أثناء الخدمة يؤدي بدون شك إلى تحسين كفاياتهم الإدارية والتربوية والإرشادية, الأمر الذي ينعكس إيجاباً على عمليات التربية المدرسية ورفع فعاليتها في إحداث التغيرات السلوكية المطلوبة في شخصيات الناشئة المتعلمة, والنتيجة القصوى لكل هذا هي الحصول على مجتمع متقدم في حياته ومستقبله, أما الوسيلة الإجرائية للتأهيل وما يحدثه من نتائج بناءة على الناشئة والمجتمع فتتمثل بالمراكز المؤهلة التي قدمناها بإيجاز خلال هذا الموضوع حيث لا سبيل لنا من الحصول على ما نحتاجه من تطوير وظيفي للعاملين المدرسين بدون هذا النوع المتخصص من التسهيلات التربوية مهما كان بالطبع حجمها أو درجة شمولها.

وعلى الرغم من أن بعض مؤسساتنا التربوية كالمعاهد وكلليات التربية قد تخدم الغرض الوظيفي لمراكز التأهيل الحالية, إلا أن معالجتها لقضية التطوير الوظيفي دون تخطيط مسبق حيناً, أو عدم توفر تسهيلات وتجهيزات وموارد ووسائل كافية نوعاً وكما حيناً بآخر, يجعل من الضروري لهذه المؤسسات أن تراجع حساباتها التدريبية التأهيلية للعاملين المدرسين فتبدأ بتأسيس مقر ثابت مؤهل لما تقوم به من مسؤوليات في هذا المجال وتكوين هيئات متخصصة قادرة تخطيطاً وتنفيذاً على القيام ببرامج التأهيل المطلوبة, دون ترك الأمر للمصادفة.

المصادر والمراجع

- 1- أبو بكر عابدين (1989) تدريس التربية الصناعية, بيل برنت, القاهرة .
- 2- جبرائيل بشارة (1983) "متطلبات الثورة العلمي والتكنولوجية في التكوين المهني للمعلم" المجلة العربية للتربية, المجلد الثالث العدد الأول.
- 3- عبد العزيز عبدالله السنبل (2004), التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرون, دار المريخ للنشر والتوزيع, الرياض, السعودية.
- 4- عائدة عباس أبو غريد, وآخرون (1990) "دراسة لتشخيص بعض الكفاءات الأدائية لدى معلمي المواد الاجتماعية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي", مجلة الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس, الإسكندرية.
- 5- عبدالرضي إبراهيم (1992) مدخل إلى التربية ومهنة التعليم, مطبعة الانجلو, القاهرة.
- 6- فوزي رزق شحاتة (2003) التخطيط الكمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية, جامعة عين شمس.
- 7- محمد صابر سليم (1972) إعداد معلم العلوم, مؤتمر إعداد المعلم العربي.

- 8- محمد منير مرسى (1975) الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب ، القاهرة.
- 9- محمود سلطان (1984) المعلم ودوره التربوي، مكتبة طارق، الإسكندرية.
- 10- محمود عبد الحليم منسى (1991) علم النفس التربوي للمعلمين، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 11- نادية جمال الدين (1982) وبعد: أنت في الجامعة (المدخل إلى العلوم التربوية) عالم الكتب، القاهرة.
- 12- نبيل عبد الواحد فضل (1990) " تنمية كفايات واتجاهات معلم العلوم المرتبطة بطبيعة العلم، وعلاقتها بمتغيرات الصف الدراسي " المؤتمر العلمي الثاني للمناهج وطرق التدريس الإسكندرية (15- 18 يوليو).
- 13- ويسلر جاري (1992) أساسيات الإدارة المبادئ والتطبيقات الحديثة، ترجمة: عبدالقادر محمد، دار المريخ للنشر والتوزيع ، الرياض