

اتجاهات حديثة فى تدريب المعلمين داخل المدرسة
Modern Trends of school-based Training Teacher

إعداد

صفاء علام محمد أبوطالب
كلية البنات جامعة عين شمس
إشراف

د.فاطمة علي السعيد حمعة
أستاذ أصول التربية المساعد
بقسم أصول التربية
كلية البنات جامعة عين شمس

د.أميرة محمد محمود شاهين
أستاذ أصول التربية المساعد
بقسم أصول التربية
كلية البنات جامعة عين شمس

تمهيد

أولاً: الإطار العام للدراسة

١. مشكلة الدراسة وأسئلتها
٢. أهداف الدراسة
٣. أهمية الدراسة
٤. منهج الدراسة
٥. مصطلحات الدراسة
٦. الدراسات السابقة

ثانياً: الإطار المفاهيمي لمفهوم تدريب المعلمين داخل المدرسة.

ثالثاً: اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة .

١. التدريب الإلكتروني
٢. التدريب المتمركز على الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم.
٣. التدريب لتلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية .
٤. تدريبات التعلم النشط
٥. تدريبات القرآنية

رابعاً: رؤية مقترحة لتوظيف الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة

١. منطلقات الرؤية المقترحة .
٢. الأسس التي تركز عليها الرؤية المقترحة
٣. أهداف الرؤية المقترحة
٤. خطوات تنفيذ الرؤية المقترحة

- المراجع

اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة

Modern Trends of school-based Training Teacher

تمهيد :

يعد التدريب من الموضوعات التي تناولتها الأبحاث العلمية منذ فترة طويلة ، وما زال حتى يومنا هذا قيد التداول ؛ وذلك لما له من أهمية بالغة ، فالتدريب لم يعد أداة تطويرية لمهارات العاملين فحسب ، بل أصبح خياراً استراتيجياً للاستثمار في الإنسان كأهم عناصر الإنتاج والتنمية البشرية في نمو الإنتاج البشري الإجمالي للدول ، كما أنه ضروري لتقدم البلاد وازدهار مستوي المعيشة فيها - وقد أدركت الدول المتقدمة أهمية الاستثمار الحقيقي في مواردها البشرية ودفعت بدولة مثل الولايات المتحدة الأمريكية تخصيص ما يقارب ٧٠ بليون دولار سنوياً للتدريب في موقع العمل.

وتنفق مؤسسات التدريب الاقتصادية غير الناجحة على التدريب أقل من ١% من ميزانية الأجور أما المؤسسات الناجحة والتميزة فتتنفق على التدريب ٥% من ميزانية الأجور، وفي دراسة قامت بها شركة موتورولا وجدت أن كل دولار يستثمر في التدريب يعود على المؤسسة بمقدار ٣٠ دولاراً.^{(١)٥٣}

(١) إبراهيم رمضان الديب، وليد ناجي الحياي، (٢٠١٥)، " التدريب في المؤسسات التعليمية: استراتيجيات تحديثها ونفعلها " ، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي، ص ٥٨.

ومن هنا أصبح التدريب من أكثر الاستراتيجيات المعترف بها في مجال تنمية الموارد البشرية لتحسين الأداء ، حيث تخصص له معظم المؤسسات غالبية استثماراتها في مجال تنمية الموارد البشرية.

ويحتل التدريب نفس الأهمية في المؤسسات التعليمية ، فهو شريان الإجابة في كل عمل ميداني وبه نحقق الإتقان ونصل إلى مراتب الجودة المبتغاة، كما أن التدريب هو سبيل الإجابة ووسيلة الإتقان فالعمل الارتجالي الذي لا يستند إلى طرائق مدروسة وأسس علمية تكون نتيجته سلبية ، وبالتدريب يتمكن المعلمون من المهارات التي تجعلهم قادرين على الإفادة من المستحدثات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف الإدارية وتوظيفها في ممارساتهم التدريبيه.

أولاً : الإطار العام للدراسة

١ - مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أوضحت دراسة (منال محمد السيد، ٢٠١٦) ^{(٢)٥٤}، (أحمد على محمد، ٢٠١٤) ^{(٣)٥٥}، (محمد عبد السلام محمد، ٢٠١٣) ^{(٤)٥٦}،

(أنوار فتح الله نانا، ٢٠١٣) ^{(١)٥٦}، (نادر عبدالله محمد، ٢٠٠٩) ^{(٢)٥٧}، (رسمية رشاد محمد، ٢٠٠٩) ^{(٣)٥٨}، (رجب عليوة علي، ٢٠٠٨) ^{(٤)٥٩}، (حنان عبد الحليم رزق، ٢٠٠٧) ^{(٥)٦٠}، (منال رشاد عبد الفتاح، ٢٠٠٥) ^{(٦)٦١}، التي تناولت تدريب المعلمين، أن تدريب المعلمين داخل المدرسة - كان ولا يزال- في حاجة إلى المزيد من الجهود البحثية التي تعكس وزنه وأهميته من جهة، وتلبي متطلبات العصر الذي نعيشه بمتغيراته السريعة والمتلاحقة من جهة أخرى، كفت عما يلي :

- وجود قصور في تحقيق أهداف التدريب داخل المدرسة ، ومنه عدم توفير مناخ عام بالمدرسة يشجع على التنمية المهنية المستدامة للعاملين بها ومن توصياتها ضرورة أن ترتبط أهداف التدريب داخل المدرسة بالأهداف العامة لإعداد المعلم وتدريبه .
- هناك ضعف وقصور في الدافع لدى المعلمين والعاملين للمشاركة في البرامج التدريبية التي يتم توفيرها، كما يوجد انخفاض في مستويات الوعي بأهمية التدريب داخل المدرسة وطبيعة الأهداف ، مما يؤدي إلى انخفاض مستويات متابعة تنفيذ ماتم التدريب

(٢) منال محمد السيد علام ، (٢٠١٦) ، " تطوير وحدات التدريب والجودة المدرسية في التعليم الأساسي على ضوء متطلبات المجتمع الشبكي " رسالة دكتوراه ، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.

(٣) أحمد على محمد عبد المحسن، (٢٠١٤)، " فلسفة وحدات التدريب والجودة وانعكاسها على التنمية المهنية للعاملين في مدارس التعليم الابتدائي " رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة سوهاج.

(٤) محمد عبد السلام، محمد (٢٠١٣)، " تدريب معلمي اللغة العربية بالحلقة الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول " رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة، ص ٣٧.

(١) أنوار فتح الله نانا، (٢٠١٣)، " تقييم البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مصر باستخدام نموذج كيركباتريك "، مجلة كلية التربية بنها، العدد (٩٦)، الجزء الأول، أكتوبر، ص ٣٢٦ : ٣٤٦.

(٢) نادر عبدالله محمد العدل، (٢٠٠٩)، " متطلبات تفعيل الوحدات النوعية بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء معايير جودة التعليم " رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنصورة.

(٣) رسمية رشاد محمد يونس، (٢٠٠٩)، " تقييم وحدة التدريب والتقييم بالمدارس الثانوية في ضوء أهدافها "، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة المنوفية، ص ١٧٦.

(٤) رجب عليوة علي حسن ، (٢٠٠٨) ، " وحدات التدريب والتقييم في مدارس التعليم العام والفي بمحافظة الشرقية دراسة تقييمية في ضوء أهدافها " ، مجلة دراسات في التعليم الجامعي ، مجلة غير دورية محكمة متخصصة، العدد الثامن عشر ، أغسطس ، ص ٢٨١ - ٤٢٢.

(٥) حنان عبد الحليم رزق، (٢٠٠٧)، "تدريب مديري مدارس الثانوية العامة أثناء الخدمة في ضوء ممارستهم لمهامهم وواجباتهم المهنية، برنامج تدريبي مقترح" مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد ٦٥، الجزء الأول، سبتمبر، ص ١٣٥: ١٦٥.

(٦) منال رشاد عبد الفتاح، (٢٠٠٥)، "تقييم فعالية برنامج تدريب القيادات التربوية وإمكانية تطويره في ضوء الدروس المستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة" دراسة ميدانية على مديرية التربية والتعليم بحافظة القليوبية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد ٥٩، الجزء الأول، سبتمبر، ص ١٤٢ .

عليه داخل المدرسة ، ونقص في توافر العديد من مداخل التقويم لتقويم المتدربين وتقويم التدريب ككل .

- اقتصار برامج التدريب داخل المدرسة على الجوانب النظرية وإهمالها للجوانب التطبيقية والعملية، وقلة وعي العاملين بالمدارس بأهمية التدريب أثناء الخدمة وأهمية دور وطرق التدريب والجودة بالمدارس .
- الافتقار إلى التنسيق بين تدريب المعلمين والاحتياجات الفعلية لهم بسبب غياب آليات التقويم الذاتي لكل مدرسة.

وتطرح الدراسة الأسئلة التالية :

- ما المقصود بتدريب المعلمين داخل المدرسة ؟
- ما أهم الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة ؟
- ما الرؤية المقترحة لتوظيف الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة ؟

٢ - أهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى تقديم رؤية مقترحة لتوظيف الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة "وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:
- تحديد الإطار المفاهيمي لتدريب المعلمين داخل المدرسة .
 - التعرف على البنية النظرية للاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة في أدبيات الفكر الإداري التربوي المعاصر.
 - الوصول إلي رؤية مقترحة لتوظيف الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة.

٣ - أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة إلى ما يلي:

- أ. الاستفادة من أحدث الاتجاهات في مجال تدريب المعلمين داخل المدرسة .
- ب. كما تهتم الدراسة بتطوير المؤسسات التربوية في مصر حيث تواجه العديد من التحديات التي تتطلب منها أن تغير من منظومتها لمواكبة التطورات المعاصرة.
- ج. قد تفيد الدراسة المسؤولين عن تدريب المعلمين داخل المدرسة في تخطيط وتنفيذ ومتابعة برامج التدريب التي يمكن الاستعانة بها في تنمية المعلمين مهنيًا.
- د. المساهمة في تنمية المهارات والاتجاهات والممارسات التي ينبغي اكتسابها وتنميتها لدى المعلمين في عمليات تدريبهم أثناء الخدمة كي يستطيعوا من خلالها مواكبة التغيرات المعاصرة والمستجدات التربوية من أجل التمكن من أداء مهام وظائفهم بكفاءة عالية، وذلك من خلال الرؤية المقترحة للدراسة.

٤ - منهج الدراسة:

طبقاً لطبيعة الدراسة الحالية ، تستخدم الباحثة المنهج الوصفي لمعالجة الإطار النظري من خلال التعرف على الأسس النظرية لتدريب المعلمين ، وأيضاً التعرف على واقع تدريب المعلمين داخل المدرسة ، والاتجاهات الحديثة في مجال تدريب المعلمين ، وهو المنهج المتبع لدراسة وتوضيح خصائص ظاهرة ما أو حالة معينة كما هي كائنة في الواقع وتفسيرها وتحديد علاقتها في إطار المتغيرات المحيطة بها^(١)، كما يفسر المنهج البيانات التي تتصل بالظاهرة المراد دراستها ، وذلك في حدود الإجراءات المنهجية المتبعة ، وقدرة الباحث على التفسير ،

(١) حسام مازن، (٢٠١٤)، "أصول مناهج البحث في التربية و علم النفس"، القاهرة، دار الفجر ص ٢٥٩.

وتحليل البيانات ونظمها بصورة كمية أو كيفية ، واستخراج الاستنتاجات التي تساعد على فهم الظاهرة المطروحة للدراسة وتطويرها^(١).

٥ - مصطلحات الدراسة:

التدريب داخل المدرسة (School Based Training)

- التعريف الاصطلاحي:

عرف (المدرس الأول [Master Teacher] ، ٢٠١٦) التدريب داخل المدرسة بأنه " ورشة عمل تتناول احتياجات المعلمين لتحسين طرق التدريس ، وإدارة الحجرة الصفية والنمو المهني الذي يثري المعرفة والمهارات ؛ من أجل الارتقاء بالتعلم المتمركز حول المتعلم^(٢) ".^(١)

- المصطلح الإجرائي:

إن التدريب داخل المدرسة يتم من خلال مجموعة من الزملاء أو الأقران لنقل خبراتهم وهو : " نشاط إنساني داخل المدرسة هدفه العام التركيز حول تنمية المعلمين وتحسين أدائهم وسلوكهم وتنمية اتجاهاتهم نحو المهنة وذلك عن طريق تطوير وسائل وأساليب وبرامج تساعد في هذا التحسين " .

٦ - الدراسات السابقة:

يوجد بعض الدراسات التي تعرضت لجانب أو آخر من جوانب موضوع الدراسة وكلها دراسات لها قيمتها وأهميتها ومنها :

أولاً: الدراسات العربية :

١ - دراسة (حمادة رشدي عبد العاطي، ٢٠١٦) ^(٢)، وتتناول:

طبيعة الدور الذي تقوم به وحدة التدريب والجودة بالتعليم الأساسي، ورصد وتحليل أهم الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة، ورصد الواقع الفعلي لعمل وحدة التدريب والجودة بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة المنيا.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة في تحقيق أهدافها على المنهج الوصفي التحليلي، والأداة المستخدمة هو الاستبيان حيث تم تطبيق استبيانين.

عينة الدراسة :

تم تطبيق استبيان لعينة من مسؤولي وحدات التدريب والجودة مقدارها (١٢٠) ، واستبيان آخر لعينة من المعلمين مقدارها ١٠٠٠ معلم.

من نتائج الدراسة:

- افتقار وحدات التدريب والجودة إلى مساندة وحدات التدريب والجودة والاتجاهات العالمية المعاصرة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس.
- قصور في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، حيث لا يتم اختيار الأنشطة التعليمية المناسبة لتحقيق أهداف البرامج التدريبية المخطط لها.
- مكان ووقت التدريب لا يتناسبان مع أعباء المعلمين الوظيفية.

من توصيات الدراسة :

قدم الباحث رؤية مقترحة يتم من خلالها تطوير وحدات التدريب والجودة واشتملت الرؤية على عدة توصيات منها :

(١) مساعد بن عبد الله النوح، (٢٠٠٤)، "مبادئ البحث التربوي"، الرياض، مطبعة كلية المعلمين بالرياض، ص ص ١٥٦-١٥٧.

(٢) Sun star "The Impact of In-Service Training on Teachers", (2016), Master Teacher II, Pampanga"24 November" Press reader.

(٣) حمادة رشدي عبد العاطي، (٢٠١٦)، " تطوير وحدة التدريب والجودة بالتعليم الأساسي في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة : دراسة ميدانية" رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة المنيا.

- أ. توظيف الاتجاهات المعاصرة كاتجاه الإشراف الأكلينيكي واتجاه تدريب الزملاء، اتجاه الشراكة بين المدرسة والجامعات .
- ب. ضرورة تعاون مسئول وحدة التدريب والجودة مع شئون العاملين للحصول على بيانات دقيقة .
- ج. وضع معايير يتم من خلالها اختيار مسئول وحدة التدريب والجودة .
- ٢ - دراسة (الهادي مسعود، ٢٠١٥) (١)٦٤ هدفت الدراسة إلى :
- أ. التعرف على طبيعة التدريب من حيث : أهدافه، تخطيطه، أساليبه، تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
- ب. الوقوف على دور نظام تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي في تنميتهم مهنيًا.
- منهج الدراسة :**
- هو المنهج الوصفي وسوف يعتمد في هذه الدراسة على أداة رئيسة لجمع المعلومات تتمثل في استمارة استبيان .
- عينة الدراسة :**
- تقتصر الدراسة على عينة عشوائية من معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمنطقة غريان بليبيا.
- من نتائج الدراسة :**
- أ. طغيان الجانب النظري على الجانب العملي التطبيقي في برامج التنمية المهنية الخاصة بالتدريب .
- ب. انشغال المعلمين بالجدول المدرسي وعدم تفرغهم لحضور الدورات والبرامج التدريبية .
- ج. إغفال برامج التدريب الحالية الاحتياجات الفعلية للمعلمين من التنمية المهنية.
- من توصيات الدراسة :**
١. الاهتمام بمعلمي مرحلة التعليم الأساسي باعتبارهم الركيزة الأساسية لتحقيق طموحات .
 ٢. تغيير ثقافة التدريب والتنمية المهنية لدى أفراد المجتمع المدرسي، بحيث يقدم عليها المعلمون باعتبارها جزءاً من حياتهم المهنية.
 ٣. العمل على تفرغ المعلمين لحضور الدورات والبرامج التدريبية حتى يستفيدوا من الموضوعات التي تقدم لهم .
- ثانياً: الدراسات الأجنبية:**
- ١ - دراسة (براون إيروان، Erawan,P، ٢٠١٥) (١)٦٥:
- توضيح شروط تنمية المعلم في برامج التدريب داخل المدرسة وعوامل نجاحها.
- المنهج المتبع :**
- هو المنهج الوصفي وتم استخدام استبيان للمعلمين والمشرف التربوي والمديرين مع المقابلات وبطاقات الملاحظة للجماعات البؤرية.
- عينة الدراسة :**
- المعلمون والمشرفون التربويون والمديرون والإداريون.

(١) الهادي مسعود أبو القاسم المرهق، (٢٠١٥)، " نظام تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي بليبيا ودوره في التنمية المهنية"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الزقازيق .

(١) Erawan,P, (2015), "Teacher Training Through School-Based Program in Participatory Learning Promotion," Global Conference on Contemporary Issues in Education Globe Edu, 12-14 July, Las Vegas, USA

نتائج الدراسة :

أسفرت نتائج الدراسة عن وجود عوامل داخلية وخارجية تؤثر في نجاح التدريب ، وضمت العوامل الداخلية للمدرسة حماسة المديرين والمعلمين ومدى الاستعداد المدرسي لهذه البرامج من خلال المناخ الجيد للتعلم واحترام وتعاون المعلمين ، بينما تناولت العوامل الخارجية إدراك المجتمع لأهمية ما يتم التدريب عليه داخل المدرسة ، وأن يتم التدريب في المدارس المستعدة والمرحبة ببرامج التدريب .

وأوصت الدراسة ب:

- أ. ضرورة وجود قاعدة بيانات خاصة بالمدارس المستعدة لتخطيط وتنفيذ برامج التدريب داخلها.
- ب. ضرورة دراسة بيانات المدرسة بدقة لتحديد الظروف الإجرائية داخل المدرسة ومدى تقبلها لإجراء التدريب داخلها.
- ج. أن يعي القائمون على التدريب أهداف التدريب داخل المدرسة جيداً.
- د. الاهتمام بعملية التدريب داخل المدرسة لتنمية المعلمين ورفع مستوى أداءهم.
- هـ. ألا يكون التدريب إجبارياً.

٢ - دراسة (حابيبيو دادي، "Habibu Dadi" ، ٢٠١٥) تناولت^(١) :

استعراض برامج التنمية المهنية داخل المدرسة للمعلم في ثلاث دول أفريقية (تنزانيا - أثيوبيا - السودان)

منهج الدراسة :

المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبيانات مع المقابلات .

عينة الدراسة :

معلمو بعض مدارس الثلاث دول بعدد ٢٢ من المعلمين والمشرفين التربويين وتم إجراء مقابلة مع أربعة من المشرفين التربويين..

نتائج الدراسة :

- أ. تقتصر التنمية المهنية على برامج التدريب داخل المدرسة، ويقوم بها المعلمون أنفسهم في الثلاث دول.
- ب. محتوى التدريب داخل المدرسة مرتبط بحجرة الصف ، وكيفية استخدام الأنواع المختلفة من طرق التدريس .

توصيات الدراسة :

- أ. إعطاء أهمية للمحتوى البيداغوجي في التنمية المهنية .
- ب. يجب مشاركة المعلمين في ورش العمل والمناظرات عن قضايا التعليم .
- ج.حث المعلمين ذوي الخبرات المختلفة على مشاركتهم مع بعضهم البعض لتبادل الخبرة

ثانياً: الإطار المفاهيمي لمفهوم تدريب المعلمين داخل المدرسة

تتناول الدراسة فيما يلي عرضاً للإطار المفاهيمي لمفهوم تدريب المعلمين داخل المدرسة، باعتباره أحد أهم الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية- كما أشارت أدبيات الفكر الإداري التربوي المعاصر-، ثم تتناول بعض الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة ، وأخيراً رؤية مقترحة لتوظيف هذه الاتجاهات داخل والآليات التي يتم بها توظيف هذه الاتجاهات وذلك على النحو التالي:

تعريف التدريب داخل المدرسة School-based teacher Training Concept

(^١) Dadi, H. (2015): "Teacher professional Development: Experiences of three Selected African countries and the lessons based Chinese practices": International of African and Asian studies . Vol 6.

أوضحت الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة مفاهيمياً وأنماطاً تدريبية جديدة وغير تقليدية، لعل من أهمها تدريب المعلمين داخل المدرسة **School-based Teacher Training** الذي يعتبر المدرسة وحدة أساسية للتدريب، يتم تدريب المعلمين داخلها دون أن ينتقلوا إلى المراكز التدريبية خارج المدرسة^(١).

باستقراء الأدبيات التربوية حول تعريف التدريب داخل المدرسة تم ملاحظة أنه بالرغم مع وجود بعض الاختلافات إلا أنها لا تخرج عن كونها نشاطاً تربوياً مدرسياً :

فيرى (مجدي صلاح، ٢٠٠٧)^(٢) أن التدريب داخل المدرسة ما هو إلا " النشاط المنظم والمخطط الذي يقدم للمعلمين في شكل خبرات تستهدف تحسين أدائهم ورفع كفاءتهم المهنية والوظيفية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوي عملية التعليم وزيادة طاقة المعلمين الإنتاجية.

ويحدد (مصطفى، ٢٠٠٩)^(٣) مفهوم شبكة معلومات التعليم في الاتحاد الأوربي للتدريب داخل المدرسة "بأنه مجموعة متنوعة من الأنشطة والممارسات التي يشارك فيها المعلمون من أجل توسيع معرفتهم وتحسين مهاراتهم وتقييم وتنمية أدائهم المهني".

وتشير (رشيدة السيد، ٢٠١٠)^(٤) إلى أن مفهوم التدريب داخل المدرسة " اتجاه تربوي مهم لأنه يهتم بالتنمية المتكاملة لجميع العاملين في المدرسة من معلمين وإداريين.

وأضافت (لوفات Lovat، ٢٠١١)^(٥) أن التدريب داخل المدرسة ، يربط بين نواتج التعلم المعرفية والوجدانية والمهارية.

ويقوم تدريب المعلمين داخل المدرسة على فكرة أساسية مؤداها: أن المدرسة بوصفها مجتمعاً معلماً ومتعلماً في آن واحد قادرة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، بحيث تفي برامج التدريب بتلك الاحتياجات، خاصة إذا توافرت للمدرسة إمكانيات "مادية وبشرية" لتقديم ذلك التدريب، وما يترتب عليه من إحساس المدرسة بالسيطرة والتحكم وملكية البرنامج؛ لأن اختيار المحتوى وأسلوب تقديمه يرجع إلى المعلمين أنفسهم، وقد بدأ هذا الاتجاه في منتصف السبعينات في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا، وانجلترا، وأستراليا، ونيوزيلندا كمفهوم جديد، واستراتيجية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة^(٦).

وقد تطور هذا الاتجاه على نطاق واسع منذ منتصف الثمانينات، ارتبط ذلك غالباً بحركة إعادة تشكيل المدرسة أو بأيدولوجية التطور المهني للمدارس، وقد انضمت إليها بلدان صناعية أخرى مثل اليابان وبلدان عديدة من أوروبا الغربية^(٧).

ونظراً لإعطاء المدرسة دوراً كبيراً في الارتقاء بمستوي أداء العاملين بما ينعكس إيجاباً على مستوي تحصيل الطلاب، أصبح من الملح البحث عن بديل تدريبي مناسب يضمن تدريب

(١) Mark, Toner, (2015), "Developing School Leaders: What the U.S. Can Learn from England's Model" p 8-10.

(٢) مجدي صلاح طه المهدي، (٢٠٠٧)، "المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة"، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ص ١٩٧.

(٣) Mustafa Bayrakci, "In -Service Teacher Raining in Japan and Turkey; a comparative Analysis of Institutions and Practices," *Australian Journal of Teacher Education*, Vol34, 1, February, p10 .

(٤) رشيدة السيد أحمد طاهر، (٢٠١٠)، "التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية تحديات وطموحات"، القاهرة: دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص ٥٠.

(٥) Lovat, T, Dally, K, Clement, N, and Toomey, R, (2011), "Values Pedagogy and Teacher Education: Re-conceiving the Foundations" *Australian Journal of Teacher Education*, Vol 36, 7, July.

(٦) Hürsen, Ç, (2012), "Determine the attitudes of teachers towards professional Development activities", p 420 – 425.

(٧) Maryam, E, Mohamadi, and Others, somayeh, B, (2011), "Effectiveness of life skills training on increasing self-esteem of high school students" ,p; 1043 – 1047.

العاملين في المدرسة بمختلف شرائحهم، وتعدد احتياجاتهم، لذا ظهر التوجه نحو قيام المدرسة بدورها كوحدة تدريب .

ويشير اتجاه تدريب المعلمين داخل المدرسة: **School Based Training**: إلى أن التغيرات الحديثة في أسلوب تدريب المعلمين تستوجب إعادة النظر في محتوى وإدارة برامج التدريب ، بحيث يكون التدريب في المدارس حجر الزاوية، مع التقليل من الاعتماد على المراكز التدريبية والجامعات في هذا المجال، و لا يعني هذا إلغاء دور هذه المؤسسات، ولكن نقل المعرفة النظرية المكتسبة داخل هذه المؤسسات إلى المدرسة باعتبارها المكان المناسب لتطبيق الكفايات المكتسبة^{(١)٧٣}.

وفي ظل مفاهيم جديدة مثل ، الفعالية المدرسية **School Effectiveness** تحسين الأداء المدرسي **School Improvement** والإدارة الذاتية **Self-management** ، طرأ تحول واضح في مفهوم تدريب المعلمين داخل المدرسة فأصبح أكثر شمولاً وعمقاً، وتجاوز من مجرد التدريب على اتقان مهارات التدريس وإعداد المواد التعليمية والتقويم، إلى آفاق أوسع من التنمية المهنية في إطار مفهوم المهنة بأبعادها المختلفة^{(٢)٧٤}.

ويحقق التدريب داخل المدرسة جودة التعليم للجميع أملاً في تحقيق التقدم لأفراد المجتمع، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال:

■ **إتاحة الفرصة للمعلمين لتجريب وتطبيق النظريات التربوية التي تعلموها داخل حجرات الدراسة من خلال الربط بين النظرية والتطبيق.**

■ **تشجيع المعلم علي الابتكار والإبداع في العمل من خلال تنمية مهاراته الإبداعية في استخدام الأساليب والطرق الفعالة في التدريس، والتعامل مع المواقف التعليمية بصورة فعالة.**

■ **العمل علي رفع مستوى أداء المعلمين في إدارة فصولهم المدرسية^{(٣)٧٥}.**

ويمكن القول إن تدريب المعلمين داخل المدرسة من الركائز الأساسية لعمليات تحسين وإصلاح التعليم التي تحدث في كثير من دول العالم ، منذ بدأ الاتجاه نحو اللامركزية وإعادة النظر في الأدوار التي تقوم بها المدرسة ، وأصبحت المدارس تدار ذاتياً ، بحيث تكون لإدارة المدرسة القدرة على حل مشكلاتها الخاصة بها ، والعمل على تنمية التعاون بين كافة العاملين بها ، ولذا أصبح من الضروري أن تقوم المدارس بتنمية العاملين بها بصفة مستمرة ، بحيث ينبع التدريب من احتياجات المعلمين الفعلية وفي إطار خطط تحسين التعليم ، وتتلاءم مع ظروف وامكانيات المدرسة ، وتتم بصفة مستمرة وأثناء ممارسة المعلمين لعملهم ، فتتحقق في نهاية الأمر تحسن مستوى الطلاب.

ثالثاً: اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة .

مع استمرار التطور والتضخم المعرفي، واحتياج المدارس للتحسين والتطوير المستمر ؛ ظهرت اتجاهات حديثة لتدريب المعلمين داخل المدرسة منها ما كان على مستوى العالم (التدريب الالكتروني - التدريب المتمركز حول الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم - المجتمعات المهنية للتعلم - التعلم النشط) ومنها ما هو خاص بجمهورية مصر العربية ألا وهو (القرائية) .

أ - التدريب الالكتروني Electronic Training

(١) سليمان عبد الله الجامودي، (٢٠٠٩)، " المدرسة كوحدة تدريب"، مجلة رسالة التربية، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، عدد ٢٦، ص ص ٦٩:٧٨.

(٢) محمد عيد عتريس، (٢٠١١)، بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في تدريب المعلمين داخل المدرسة وإمكانية الاستفادة منها في مصر " المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد (٢٩)، ص ٢٣٨.

(٤) Nana, Adu-Pipim Boaduo, (2010), 'School –Based Continuing Professional Teacher Development; Study of Alternative Teacher Development Initiative in The Eastern Cape_The African Symposium; An online Journal of African Educational Research, volume 10, No2, December2010,pp 323-342.

ينعكس التطور العلمي والتقني السريع والتوسع الهائل في استخدام التكنولوجيا وتطبيقاتها على جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتعليمية وغيرها ، وفرض على القائمين على عملية التدريب للمعلم والمسؤولين عنها ضرورة تجديد وتحديث طرقها وأساليبها وأدى إلى ظهور صيغ وأنماط جديدة للتدريب لم تكن موجودة من قبل كالتدريب الإلكتروني الذي بدأت معظم دول العالم في الاعتماد عليه وتطبيقه .

والتدريب الإلكتروني نمط جديد في التدريب يتم عن طريق الحاسب وشبكة المعلومات وما تعتمد عليه من تقنيات حديثة ، وما تستخدمه من برامج صوت وصورة وقواعد بيانات تساعد في تقديم التدريب للمعلم حيثما كان وفي أي وقت يريد ، وتكون المادة التدريبية عبارة عن نصوص أو رسوم أو صور وأصوات أو مرئيات أو هذه الأشياء مجتمعة .^(١)

والتدريب الإلكتروني هو أحدث نمط تدريبي ظهر في السنوات الأخيرة ، يقوم على توظيف التطور الهائل في شبكة الانترنت وتطبيقاتها خاصة بما يتعلق بالتخاطب المباشر بالصوت والصورة ، ويتم هذا من خلال تواصل المعلمين الذين تضمهم مدرسة واحدة مع المدرسين أو مع بعضهم البعض عبر موقع خاص بهم على شبكة الانترنت ، ويتميز التدريب الإلكتروني للمعلم بتقديم خيارات تدريبية متنوعة من التدريب مستفاعة من الاحتياجات الفعلية للمعلمين .

يتضح مما سبق أن التدريب الإلكتروني باعتباره اتجاه حديث لتدريب المعلم داخل المدرسة قد أثبت فاعليته في معظم البلدان التي قامت بتطبيقه لأنه تغلب على عاقبة الوقت وعاقبة المكان اللتين تواجهان المعلمين أثناء تدريبهم داخل المدرسة.

ب - التدريب المتمركز على الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم

Training Based on New and Changing Roles of Teachers

يشير هذا الاتجاه إلى تطوير تدريب المعلمين داخل المدرسة، بحيث يرتبط بالأدوار التي يقوم بها المعلم حاضراً ومستقبلاً، فإذا كانت أدوار المعلم تنحصر في الماضي في مجرد تلقين المعلومات للمتعلمين من خلال الكتب الدراسية وبالوسائل التقليدية لكي يحفظونها ثم يمتحنون فيها، فإن هذه الأدوار قد تغيرت تماماً في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية، وتتطلب التطورات والتجديدات بدورها تنمية قدرات ومهارات المعلمين بشكل يساعد مع هذه التطورات والتجديدات .

وقد أصبح المعلم في الوقت الراهن مكلفاً بكثير من الأدوار التي لها صفة المستقبلية وترتبط بطبيعة العصر وتطورات حاضراً ومستقبلاً بجانب أدواره التقليدية المعتادة ومن بين هذه الأدوار : المعلم باحث **Researcher** يمتلك قيم ومهارات البحث العلمي ، والمعلم ميسر

Facilitator لعملية التعليم والتعلم ، والمعلم مخطط **Planner** ومنتخب قرار يشارك في تخطيط

المنهج ، والمعلم خبير **Expert** في طرق التدريس وأساليب التعليم ، والمعلم منظم

Organizer للنشاط الدراسي ، والمعلم مقوم **Evaluator** يستخدم أساليب جديدة لتقويم

تلاميذه ، والمعلم أحد مصادر المعرفة ، والمعلم رائد اجتماعي ، والمعلم مساعد في تنمية الفكر

، والمعلم مرشد وموجه **Advisor** تعليمي لتلاميذه ، والمعلم مرشد نفسي **Psychological**

guidance ، والمعلم تقني مستخدم **User** جيد لتكنولوجيا المعلومات ، والمعلم مكتشف

Finder لطلابه ، والمعلم مجدد ومطور **Revamped and developer** في عمله ،

والمعلم مدرب **Trained** لتلاميذه ، والمعلم ناقد **Critic** ايجابي ، والمعلم محفز **Catalyst**

للتعليم والتعلم ، والمعلم منمي **Developer** لمهارات التعليم الذاتي لدى طلابه ، والمعلم

مشارك **Participants** في عملية التجديد التربوي في المجتمع ، والمعلم مشارك

(١) Kalolema, M, R.(2010) "Professional Development and Teacher of Secondary Schools, New York; Clark Press, Inc, p41.

Participants في تحقيق الضوابط الأخلاقية لدى تلاميذه^(١)، ولذلك يشير هذا الاتجاه نحو التركيز على الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم كمدخل للتنمية المهنية له.

ج - التدريب لتلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية

Training to meet the requirements of professional and learning communities

ظهر اتجاه قوي يدعو لوجود مجتمعات تعلم مهنية داخل المدارس ، وتلعب مجتمعات التعلم المهنية دوراً هاماً في تنمية عملية التعلم ، وقد تم تصميمها مراعاة لظروف عمل المعلمين و تنميتهم ، وتشجيع المعلمين على تغيير ممارساتهم في فهم واستكشاف تدريس المعلمين في حجرة الصف لدعم جودة التعلم .

حدد "كلارك Clark" مفهوم مجتمعات التعلم بأنها مكان يشعر فيه المعلمون بأنهم يتحملون مسؤولية مشتركة، ويشاركون في أعمال تعاونية ويشاركون في صنع القرار التعليمي^(٢)٧٨

أما " إنتانام وونجوانيتشن" ، **Intanam and Wongwanich** ٢٠١٤ ، فقد عرفها بأنها^(٣)٧٩ مجموعة من الأشخاص الذين يعملون معاً بهدف تبادل المعلومات وتوليد المعرفة وتنمية المهارات وحل المشكلات ، وهم يشتركون في الممارسات والأنشطة لموضوع معين يهتم بتدريبتهم من أجل تنميتهم "

ويرى " سومبونج وآخرون **Sompong and others** ٢٠١٥ ،^(٤)٨٠ أن "مجتمعات التعلم المهنية هي تلك المجتمعات التي تضم الأشخاص الذين يتشاركون ويناقشون عبر البحث النقدي وممارسة العمل اليومي

، والتفكر في ممارسة العمل التعاوني الذي يركز على التعلم والتقدم المهني للمعلمين". وأورد "أمين النبوي، ٢٠٠٨" تعريف "لويس وكوس وماركس" بأنها مناخ ثقافي يدعم التنمية المهنية، والاستقصاء الجماعي ومساندة القيام بالبحث والتجريب بين المعلمين^(٥)٨١ . ويتضح من خلال التعريف السابق أن هناك أربعة تصنيفات لمجتمع التعلم وهي^(٦)٨٢:

١. **مجتمعات حل المشكلات** : هي مجموعة من الخبراء والمتخصصين من المجالات المختلفة تقوم بدراسة ومواجهة المشكلات والعمل على علاجها.
٢. **مجتمعات مشاركة المعرفة** : عبارة عن مجموعة من المعلمين يقومون بتبادل المعرفة مع بعضهم البعض ؛ لتحسين الأداء وسد الفجوات المعرفية لدى بعض المعلمين.
٣. **مجتمعات ممارسة أفضل** : يعمل مجتمع التعلم المهني على أساس تبادل ومشاركة تعلم الممارسات الجيدة بين أعضاء المجتمع المدرسي .

(١) بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين، (٢٠٠٩)، " التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم"، القاهرة: دار الفكر العربي، ص ٢٨، ٩٤ .
(٢) شعبان أحمد هلال، (٢٠١٤)، " مجتمعات التعلم مدخل للإصلاح التربوي بالمؤسسات التعليمية " كفر الدوار: بستان المعرفة، ص ٤١ .

(٣) Intanam, N and Wongwanich ,S,(2014), " An Application of The Professional Learning Community Approach To Developing The Learning Process and Enhancing Academic Achievement In the Mathematics and Science Teaching of The Primary School Student" Vol131,pp,476-483.

(٤) Sompong,S and Others,(2015), "The Development of Professional Learning Community in Primary Schools" Vol10(21)p p:2789- 2796.

(٥) أمين محمد النبوي، (٢٠٠٨)، " مجتمعات التعلم والاعتماد الأكاديمي للمدارس " القاهرة : الدار المصرية اللبنانية، ص ١١٠ .

(٦) Ellerani, P. &Gentile, M. (2012): "The role of teachers as facilitators to develop empowering leadership and school communities supported by the method of cooperative learning": .Procedia-Social and Behavioral Sciences. pp 12-17

٤. **مجتمعات الإبداع** : تتكون من المتخصصين في المجالات الفنية والمهنية ويهتم بدراسة المعرفة الجديدة والمفاهيم الحديثة ويشجع على عملية التغيير والانطلاق نحو الإبداع . مما سبق يتضح أنه في المدرسة ، يوجد أكثر من مجموعة للتدريب والمناقشة والبحث عن المعرفة، وكل مجموعة تكون مجتمع تعلم مهني يجمعه هدف واحد وخصائص مشتركة .

د - تدريبات التعلم النشط **Active Learning Trainings**

هي فلسفة تربوية تعتمد على ايجابية المتعلم في الموقف التعليمي ، وتشمل جميع الممارسات التربوية والإجراءات التدريسية التي تهدف إلى تفعيل دور المتعلم وتعظيمه حيث يتم التعلم من خلال العمل والبحث والتجريب واعتماد المتعلم على ذاته في الحصول على المعلومات واكتساب المهارات وتكوين القيم والاتجاهات ، فهو لا يركز على الحفظ والتلقين ، وإنما على تنمية التفكير والقدرة على حل المشكلات وعلى العمل الجماعي والتعلم التعاوني^(٤) ، وارتبط ظهور الاتجاه إلى تدريب التعلم النشط في مصر مع ظهور القرارات الوزارية التي تهتم بعملية التقييم الشامل ، فقد ركزت على ضرورة أن يكون هناك دور فعال للمتعلم في تحصيل دراسته وهذا اعتباراً من العام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦ فصدرت القرارات التالية :-

- القرار الوزاري رقم (٢٥٥) لسنة ٢٠٠٥ بشأن تطبيق منظومة التقييم التربوي الشامل علي الصفوف الثلاثة الأولى.
- القرار الوزاري رقم (٢٧٨) لسنة ٢٠٠٧ بشأن تطبيق منظومة التقييم التربوي الشامل علي الصف الرابع الابتدائي
- القرار الوزاري رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٠٨ تطبيق منظومة التقييم التربوي الشامل علي الصف الخامس الابتدائي .

وبعد صدور القرارات الخاصة بالتقييم الشامل ، تم تطبيق منظومة التقييم التربوي الشامل وفق استراتيجيات التعلم النشط بالصفوف من الأول إلي الخامس الابتدائي حتى عام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ ، ثم تم التطبيق بالصف السادس بحلول العام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠ ، و صاحب ذلك عقد دورات تدريبية متعددة بالاشتراك مع الإدارة المركزية للتدريب لمعلمي وموجهي ومديري المدارس الابتدائية علي مستوى الجمهورية .^(٥)

كما يجتمع المعلمون المتخصصون في كل مادة دراسية مرة واحدة كل شهر على الأقل برئاسة مدير المدرسة ، والمدرس الأول ، والموجه الفني لندارس سبل تطوير تدريس المادة وتبادل الممارسات التربوية الجيدة بينهم والتخطيط لتفعيل متطلبات التدريس الفعال^(٦) ، والتدريب على :

- أ. ربط التعليم النشط بحياة التلميذ وواقعه واحتياجاته واهتماماته.
- ب. تطبيق استراتيجيات التعلم النشط لضمان تفاعل التلميذ وتواصله مع أقرانه وأهله وأفراد مجتمعه.
- ج. التركيز علي قدرات التلميذ وسرعة نموه.

(٤) طارق عبد الرؤوف عامر، ايهاب عيسى المصرى، (٢٠١٣)، "التعلم النشط" القاهرة : مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، ص ٤٨ .

(٥) وزارة التربية والتعليم ، تاريخ الدخول : ٤ / ١٠ / ٢٠١٦ Available at

<http://portal.moe.gov.eg/AboutMinistry/Departments/cabe/who/Projects/Pages/project.aspx>

(٦) وزارة التربية والتعليم ، القرار الوزاري "٣١٣" (٢٠١١) ، بشأن إعادة تنظيم التقييم التربوي الشامل المطبق على مرحلة التعليم الأساسي بحلقتيها الابتدائية والإعدادية" ، المادة ٢٠ ، ص ٦ .

مما سبق يتضح أن جمهورية مصر العربية قد تبنت تدريبات التعلم النشط داخل مدارسها ، لضمان التفاعل بين المعلمين والطلاب ، وأن هذا النوع من التدريب يعتمد على الملاحظة الصفية، مما أدى إلى ضرورة وجود مشرف للتعلم النشط على هذه التدريبات ، على أن يتم تنفيذ التدريبات بالتنسيق بين مسئول وحدة التدريب ومنسق التعلم النشط .

٥ - تدريبات القراءة Literacy Training

هو برنامج تنمية مهارات القراءة لدى التلاميذ بالطريقة الصوتية ، يبدأ في المرحلة الابتدائية، ويستمر حتى الثالث الإعدادي ، وهو برنامج مساند للمنهج الأصلي للغة العربية ومكمل له ، وله خطة زمنية^{٨٦}(٣) تسير جنباً إلى جنب مع الخطة الاعتيادية للمادة بأدلة إرشادية متوافقة ومبنية على دروس الكتاب المدرسي.

من خلال اتفاقية (التعليم للجميع) والتي تهدف إلى توفير التعليم الابتدائي للجميع، ركزت كل من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية- بمصر، ووزارة التربية والتعليم المصري على رفع مستوى مدخلات عملية التعليم بما في ذلك الفصول الدراسية والمعلمين، والكتب. حيث قام كل من مشروع تحسين الأداء التعليمي للبنات، ووزارة التربية والتعليم بإجراء تقييم للصفوف الأولى وذلك للغة العربية لطلبة الصفوف من "الثاني إلى الرابع".

وأظهرت نتائج التقييم أن ثلثي مهارات القراءة في العينة البالغة ٢٨٠٠ طالب من ٦٠ مدرسة، لم يستطيعوا قراءة كلمة واحدة في فقرة نصية بسيطة بينما استطاعت نسبة ٥ بالمئة من طالبات الصف الثالث تحقيق مؤشر الطلاقة بمعدل ال ٥٠ كلمة في الدقيقة، والذي يشكل المواصفات القياسية لطلبة الصف الأول بنسبة ٥٠ بالمئة.^{٨٧}(١)

كما قامت وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع مشروع تحسين الأداء التعليمي للبنات في عام (٢٠٠٨) ، بتنفيذ سلسلة من الأنشطة الرامية إلى تحسين القراءة بين طالبات المدارس في أربع محافظات (بني سويف، والفيوم، والمنيا، وقنا) وقد كانت الخطوة الأولى تتمثل في تكوين الوزارة لفريق عمل يتألف من خبراء في اللغة العربية والمناهج لوضع خطة لتحسين القراءة في الصفوف الأولى في اللغة العربية. حيث قام فريق العمل باستعراض العديد من الوثائق بهدف تحديد الثغرات ومناقشة أفضل الممارسات لتعليم القراءة للصفوف الأولى، وقد قدمت الدكتورة "سيلفيا لينان ثومبسون"، أخصائية القراءة، الطريقة الصوتية لتعليم القراءة في الصفوف الأولى تم استعمالها في ٢٥ دولة على مستوى العالم^{٨٨}(٢)، ثم طبقت في مصر.

وقد تمثلت الخطوة الثانية في وضع وتطوير أدلة تعليم القراءة في الصفوف الأولى تم استخدامها في التدريب في المدارس المختارة في المحافظات الأربعة، وقد تلقى ٩٠٠٠ معلماً ومعلمة ومعلماً أول ومعلمة أولى وموجهاً وموجهة تدريبات في مهارات القراءة الخمس الأساسية مع التركيز بوجه خاص على كيفية التدريس باستخدام الطريقة الصوتية، وبناءً عليه تم تعميم التدريب في ٢٢ محافظة اعتباراً من ٢١ أكتوبر ٢٠١١ م^{٨٩}(٣)

ويهدف برنامج القراءة إلى تحسين نوعية التعليم ونتائج التعلم في المراحل التعليمية من الروضة إلى نهاية الصف الثالث الإعدادي، وحققت عدداً من الإنجازات على رأسها إنشاء " ٢٧" وحدة قرائية على مستوى (٢٧) محافظة تتكون من مسئول القرائية بالمديرية وهو كادر من

(٣) مجمع ٢٥ يناير التعليمي تاريخ الدخول : ٢٠١٧/٤/١٧ Available at

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=577170122429904&id=701437803336468

(١) الأكاديمية المهنية للمعلمين (٢٠١٢)، " البرنامج التدريبي تنمية مهارات القراءة في الصف الأول الابتدائي "القرائية

،، دليل المتدرب ، ص ٦ .

(٢) نفس المرجع ، ص ٩

(٣) نفس المرجع ، ص ٦ .

كوادر المديرية مشهود له بالكفاءة ووكيل المديرية وموجه عام اللغة العربية ومدير عام التعليم العام ومدير وحدة التدريب ومدير عام التعليم الابتدائى وممثلين لمجلس أمناء المحافظة.^(٤) كما تم إنشاء (٢٧٠) وحدة قرائية فى إدارات الجمهورية تتكون من (منسق القرائية بالمدرسة وهو كادر من كوادر القرائية، ووكيل الإدارة وموجه أول اللغة العربية بالإدارة ومدير التعليم الابتدائى ومدير التعليم الإعدادى بعد تعميم البرنامج العلاجى حتى الصف الثالث الإعدادى ومسئول التدريب وممثلين لمجلس أمناء الإدارة، ويبلغ عدد الكوادر فى المحافظات حوالي (٣٠٠٠) كادر فى ٢٧ محافظة، متوسط المحافظة (٩٠ كادراً) عدا القاهرة والجيزة والمنوفية بها (١٥٠ كادراً).

رابعاً : رؤية مقترحة لتوظيف الاتجاهات الحديثة فى تدريب المعلمين داخل المدرسة .

يقدم هذا الفصل رؤية مقترحة لتدريب المعلمين داخل مدارسهم فى ضوء أهداف الدراسة وإطارها النظري ، وفي ظل ما تفرضه المتغيرات العالمية والتوجه العالمى لتدريب المعلمين داخل المدارس ، وما يتطلبه ذلك من ضرورة التحسين المستمر للمدرسة لتصبح دائمة التعلم ، ثم ما تأخذ به الدراسة من اتجاهات حديثة فى التدريب داخل المدرسة . وترى الدراسة أن أحد الحلول الفاعلة لتنمية المعلمين ، هو تقليص الفجوة بين مدخلات التعليم ومخرجاته من خلال تفعيل الاتجاه الذي يعتمد على المدرسة كمركز لتدريب المعلمين ؛ ولعل أهم فوائد هذا الاتجاه أنه سيضع حلولاً لمشكلات من أهمها : -

١ . انخفاض مستوى القدرة على تحقيق التدريب المستمر للمعلم عملياً على أرض الواقع .

٢ . انخفاض مستوى دور المدارس فى تدريب معلميهما ، على كيفية معالجة المشكلات التي تواجههم .

وفيما يلي عرضاً لهذا الرؤية المقترحة :

أ - منطلقات الرؤية المقترحة :

تقوم الرؤية المقترحة لتدريب المعلمين داخل المدرسة فى مصر على عدة منطلقات تصب جميعها حسب ما تراه الدراسة فى أهمية التدريب للتحسين المستمر ورفع جودة وكفاءة العملية التعليمية ، وتتمثل هذه المنطلقات فيما يلي:-

- ١ . المستجدات العصرية حيث تتطور وسائل المعرفة وتنمو مما يفرض على المعلمين ضرورة التحديث والتنمية فى مجال عملهم .
- ٢ . يعتبر التدريب الوسيلة الفعالة لأي عملية إصلاح أو نهوض أو إحداث تغيير لكونه يستهدف العنصر البشري الذي يصنع ويبتكر عمليات التنمية كما أنه فى نفس الوقت هو الوسيلة الفعالة لإيصال رسالة التطوير التي تنهض بالعملية التعليمية لتنافس مثيلاتها فى بلدان العالم المتقدم .
- ٣ . إنشاء وحدات للتدريب بجميع المدارس مسيطرة للامركزية التنمية المهنية ونظراً لما يوفره التدريب داخل المدرسة من وقت وجهد ومال ، كما يضمن الدعم المهني المستمر للمعلم فى مكان عمله .
- ٤ . اتجاه وحدات التدريب بالمدارس إلى الجانب النظري ووجود بعض الركود فى تنفيذ هذه الوحدات لأودارها المحددة لها فى القرارات الوزارية المنظمة لها .
- ٥ . احتياج بعض المعلمين إلى التأهيل التربوي حيث توجد فئة غير قليلة من هذه المرحلة غير مؤهلة تربوياً .

٦. التدريب هو الوسيلة التي من خلالها يمكن جعل المعلمين في المدرسة يستطيعون إخراج منتج نهائي قادر على المنافسة .
٧. التدريب هو الوسيلة الفعالة لإعداد معلمي المدرسة للمستقبل ضمن الرؤية الاستراتيجية للتعليم ، كما أنه وسيلة لمواجهة ضعف الأداء .
٨. ظهور اتجاهات حديثة في الميدان التربوي تختص بتدريب المعلمين داخل المدرسة وهذه الاتجاهات لا يتم الاستفادة بها في مدارسنا ، من هنا تقدم الدراسة مقترحات بشأن توظيف هذه الاتجاهات بوحدة التدريب بالمدارس في خطوات إجرائية .
٩. تعدد التدريبات داخل المدرسة وتشتتها مما جعلها غير منظمة وتفقر إلى الدقة والموضوعية .

ب - الأسس التي تركز عليها الرؤية المقترحة :

- قامت الرؤية المقترحة على مجموعة من المرتكزات والأسس نوضحها في الآتي:
١. تدريب المعلمين استثمار في رأس المال البشري ، ينبغي تنميته من أجل جودة التعليم ولمواكبة مبدأ التربية المستمرة .
 ٢. المعلم لا بد وأن يستند إلي مواصفات ومعايير خاصة تميزه عن سائر الوظائف والمهن الأخرى لأن مسؤولية المعلم تفوق مسؤوليات غيره.
 ٣. وجود علاقة طردية بين الارتقاء بالمستوي العلمي ، والمهني للمعلمين، وبين تطور التعليم.
 ٤. تبني مفهوم التعليم مدي الحياة للمعلمين والمتعلمين بما يعكس نوعاً من الانفتاح يظهر من خلال مناهج التخصصات المتداخلة، وأسلوب حل المشكلات، والتدريس في مجموعات مرنة، وتبادل الأدوار بين المعلمين داخل المدرسة من خلال العمل كفريق.
 ٥. الاهتمام بتدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة ، كاتجاه حديث في التنمية المهنية .
 ٦. جعل المدرسة مجتمع تعلم مهني يطبق لامركزية التدريب ، وأن يكون التدريب حسب احتياجات المعلمين الفعلية .
 ٧. الاهتمام بتشكيل وحدة التدريب بالمدرسة باعتباره عنصراً أساسياً في تفعيل برامج التدريب بها ، وهذا يتطلب العمل كفريق.
 ٨. الاستفادة من الاتجاهات الحديثة في مجال تدريب المعلمين داخل المدرسة أثناء خدمتهم .
 ٩. توافر مقترحات إجرائية تضمن فاعلية وجودة عمليات التدريب داخل المدرسة .
 ١٠. الاستفادة من ذوى الخبرة والعائدين من البعثات الخارجية وتأهيل كوادر تدريبية جديدة لتحسين أداء المدرسة وصولاً إلي الجودة والاعتماد التربوي.

ج - أهداف الرؤية المقترحة :

- توظيف ما تم رصده وتحليله من اتجاهات حديثة في الدراسة لتفعيل أنشطة التدريب داخل المدرسة
- جعل المدرسة قادرة على أن تنمي نفسها وتحسن أداءها ذاتياً.
- تعريف مديري المدارس والموجهين والمتابعين ومجلس الأمناء والمعنيين بالعملية التعليمية بدورهم في تنفيذ أنشطة التدريب داخل المدرسة .
- ضرورة وجود تشكيل منظم ومدرك لدوره ليتسنى الاستفادة من المجالات التدريبية المتعددة والمتنوعة.

د - محاور الرؤية المقترحة :

- تسير الرؤية المقترحة لتوظيف الاتجاهات الحديثة في التدريب داخل المدرسة فيما يلي :
١. يقوم مشرف التدريب بالمدرسة بعمل حصر للمعلمين داخل المدرسة بالتعاون مع وكيل شؤون العاملين .
 ٢. تشكل المدرسة بمساعدة مشرف التدريب فرق العمل للمجتمعات التعلم المهنية لإنجاز المهام وحل المشكلات وتقويم الأداء والحرص على تنوع الخبرات داخل فريق العمل.
 ٣. يتم مناقشة الموضوعات و المشكلات من خلال حلقات النقاش ، التي تتناولهم بالدراسة والتحليل ، مما يؤدي إلى تبني المعلم أفكاراً جديدة تسهم في التخلي عن ممارساته التقليدية ، والاتجاه نحو اكتساب ممارسات أخرى أكثر فاعلية في تحقيق نتائج تعليمية أفضل .
 ٤. يقوم مشرف التدريب بالتعاون مع المعلمين المشرفين بإعداد استمارة لحصر الاحتياجات التدريبية داخل المدرسة .
 ٥. يقوم الفريق المشكل بالمدرسة ، تحت إشراف إدارة المدرسة بإعداد الخطة التدريبية السنوية والشهرية والأسبوعية ، ويراعى في الخطة ما يلي :
 - توفير فرص التدريب المستمر ، والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين للتدريب على الأساليب الحديثة في التنمية المهنية .
 - إدخال التعديلات والتطورات على أساليب ونماذج التنمية المهنية الحديثة وتدريب المعلمين على أدوارهم الجديدة في ضوء هذه الأساليب .
 - الجمع بين التدريب النظري والعملي ، وتوفير البدائل التي تساعد المعلمين المتدربين على امتلاك المهارات والقدرات التي تتطلبها أدوارهم الجديدة .
 - تحديد وقت لاجتماع المعلم المشرف مع معلميه لتحليل المحتوى الدراسي ، ومعرفة الاستراتيجيات الملائمة في حجرة الصف .
 - عقد حلقات نقاشية وورش عمل للتدريب على مقاطع الكلمات الصوتية وكيفية استخدامها وتدريب الطلاب على النطق بها .
 - تدريب المعلمين بالاشتراك مع معلم الحاسب الآلي على أوفيس ٣٦٥ ، وتدريبهم على كيفية إعداد صفحات على مواقع التواصل الاجتماعي .
 ٦. بعد إنشاء هذه الصفحات يتم الإعلان عنها في لوحات جدارية ، ويوضح فيها رابط الصفحات .
 ٧. تتواصل فرق العمل والمجتمعات المهنية للتعلم كل حسب تخصصه من خلال هذه الصفحات ، لمناقشة أحدث القضايا التربوية ، والأساليب العملية ، والموضوعات التي يحتاجونها ، ومن خلال هذه المناقشة يتعرف الجميع على الخبرات المتنوعة ، كما يمكن عرض أفلام تعليمية وتوضيحية وتبادل الآراء .
 ٨. إذا وجد في المدرسة عدد كافٍ من أجهزة الكمبيوتر ، يتم عمل شبكة داخلية يتعامل الجميع من خلالها ، ويتم عرض بعض الممارسات الصفية من خلال الشبكة الداخلية ، يتناقش المعلمون فيها مع تقديم الخبرات الملائمة لها للاستفادة منها .
 ٩. يتم الدمج بين المركزية واللامركزية بالربط الشبكي بين وحدات التدريب في المدارس والمحافظات بعضها البعض ؛حتى يتمكن المعلمون من تبادل المعلومات ونقل الخبرات عبر مقاطع الفيديو وبالبرامج التدريبية التفاعلية .
 ١٠. يجرى تقويم لمردود العملية التدريبية من خلال نواتج التعلم بالمدرسة ومدى تقدمهم الدراسي ومستوى تحصيلهم
 ١١. تقوم المدرسة بعمل معرض للأنشطة الصفية التي تم استخدامها والتي أنتجها الطلاب بناء على تطبيق استراتيجيات التعلم النشط وبرامج القراءة في نهاية العام الدراسي ويحضر المعرض جميع المعلمين بالمدرسة للتعرف على الأنشطة التي تم تنفيذها .

Modern Trends of Teacher Training

Introduction:

Training is one of the subjects that has been long studied by research and is still being addressed because of its importance. Training is no longer a tool for the development of workers' skills but it is a strategic option for investing in human beings as the most important elements of production and human development. Training is also important in educational institutions where training provides teachers with the important skills that are new and useful for teaching.

First: General framework of the study

Study problem and questions:

The study revealed that there are deficiencies in achieving the objectives of school-based teacher training and training programs are limited only to theoretical without practical aspects. According to the above mentioned the study deals with the following questions:

1. What is meant by school-based teacher training?
2. What are the most important modern trends of school-based teacher training?
3. What is the proposed vision for employing modern trends of school-based teacher training?

Study Objectives:

The study aimed to provide a suggested vision for employing modern trends of school-based teacher training.

The importance of the study:

The study is important due to the following:

- 1-To benefit from the latest trends of school-based teacher training.
- 2-Development of educational institutions in Egypt.
- 3- The study may be useful for planning, implementation and follow-up of professional development programs of teachers.
- 4-The study provides teachers with skills and attitudes which help them in teaching students.

Methodology:

The present study used the descriptive approach to address the theoretical framework by identifying the theoretical foundations of teacher training, the reality of school-based teacher training and modern trends of teacher training.

Second: Conceptual Framework of School-Based Teacher Training:

School-Based Teacher Training Definition:

(Mustafa, 2009) defined school-based teacher training as a variety of activities and practices involving teachers to expand their knowledge, improve their skills and assess their professional growth.

Third: Modern Trends of School-Based Teacher Training:

1-Electronic Training: This is carried out through the Internet and computer.

2-Training based on new and changing roles of teachers:

This trend shows us that teachers become researchers, facilitators and experts. They play the roles of organisers, evaluators and planners.

3-Training to meet the requirements of professional learning communities:

Professional learning communities encourage teachers to change their practices to increase leaning quality.

4-Active learning trainings: Learning is done through research and experiments.

5-Literacy training: This is to develop pupils' reading skills.

Fourth: A Suggested Vision for Employing Modern Trends of School-Based Teacher Training:

1- This vision says that training is an effective means for reform and advancement. It calls for establishing training units in all schools in Egypt.

2-This vision is based on a group of foundations such as:(a) Forming training units in schools (b)Teacher training is a an investment in human beings (c)In-service teacher training is important(d)Making schools professional learning communities.

3-This vision aims to help principals and supervisors to know their roles concerning the educational process. It wants schools to develop themselves and improve their performance by themselves.

4-The suggested vision is centered on forming professional learning communities, identifying training needs and preparing the annual plan of training. These are done by school principal, training supervisor and teachers.

References

أولاً : المراجع العربية

القرارات الوزارية

- ١ — وزارة التربية والتعليم، القرار الوزاري "٣١٣" (٢٠١١)، " بشأن إعادة تنظيم التقويم التربوي الشامل المطبق على مرحلة التعليم الأساسي بحلقتيها الابتدائية والإعدادية"، المادة ١٨، ص ٦.
- ٢ — وزارة التربية والتعليم، القرار الوزاري "٣١٣" (٢٠١١)، " بشأن إعادة تنظيم التقويم التربوي الشامل المطبق على مرحلة التعليم الأساسي بحلقتيها الابتدائية والإعدادية"، المادة ٢٠، ص ٦.
- الكتب
- ٣ — إبراهيم رمضان الديب، وليد ناجي الحياي، (٢٠١٥)، " التدريب في المؤسسات التعليمية: استراتيجيات تحديثها وتفعيلها"، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- ٤ — أمين محمد النبوي، (٢٠٠٨)، "مجتمعات التعلم والاعتماد الأكاديمي للمدارس" القاهرة: دار المصرية اللبنانية.
- ٥ — بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين، (٢٠٠٩)، "التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم"، القاهرة: دار الفكر العربي.
- ٦ — جودت أحمد سعادة، (٢٠١١)، " التعلم النشط بين النظرية والتطبيق"، عمان: دار الشروق.

- ٧ — خير عبد الله سليم ، محمد حسن إبراهيم، ميشيل عبد المسيح عوض،(٢٠١٤)، "التعلم النشط وجودة التعليم"، القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- ٨ — رشيدة السيد أحمد طاهر، (٢٠١٠)، "التمثيلية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية تحديات وطموحات"، القاهرة: دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- ٩ — شعبان أحمد هلال،(٢٠١٤)، "مجتمعات التعلم مدخل للإصلاح التربوي بالمؤسسات التعليمية" كفر الدوار: بستان المعرفة .
- ١٠ — طارق عبد الرؤوف عامر، ايهاب عيسى المصرى،(٢٠١٣)، "التعلم النشط" القاهرة : مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- ١١ — مجدي صلاح طه المهدي، (٢٠٠٧)، "المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة"، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

الرسائل والبحوث

- ١٢ — أحمد على محمد عبد المحسن،(٢٠١٤)، "فلسفة وحدات التدريب والجوده وانعكاسها على التنمية المهنية للعاملين في مدارس التعليم الابتدائي" رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة سوهاج.
- ١٣ — حماده رشدي عبد العاطي،(٢٠١٦)، "تطوير وحدة التدريب والجودة بالتعليم الأساسي في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة : دراسة ميدانية" رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة إلمنيا .
- ١٤ — رسمية رشاد محمد يونس، (٢٠٠٩)، "تقويم وحدة التدريب والتقويم بالمدارس الثانوية في ضوء أهدافها"، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة المنوفية،
- ١٥ — محمد عبد السلام، محمد (٢٠١٣)، "تدريب معلمي اللغة العربية بالحلقة الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول" رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- ١٦ — منال محمد السيد علام، (٢٠١٦)، "تطوير وحدات التدريب والجودة المدرسية في التعليم الأساسي على ضوء متطلبات المجتمع الشبكي" رسالة دكتوراه ، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- ١٧ — نادر عبدالله محمد العدل،(٢٠٠٩)، "متطلبات تفعيل الوحدات النوعية بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء معايير جودة التعليم" رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- ١٨ — الهادي مسعود أبو القاسم المرهق،(٢٠١٥)، "نظام تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي بليبيا ودوره في التنمية المهنية"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الزقازيق .

الدوريات والمجلات

- ١٩ — الأكاديمية المهنية للمعلمين (٢٠١٢)، "البرنامج التدريبي تنمية مهارات القراءة في الصف الأول الابتدائي" القرآنية"، دليل المتدرب.
- ٢٠ — أنوار فتح الله نانا، (٢٠١٣)، "تقويم البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مصر باستخدام نموذج كيركباتريك"، مجلة كلية التربية ببنها، العدد (٩٦)، الجزء الأول، أكتوبر، ص ص ٣٢٦، ٣٤٦.
- ٢١ — رجب عليوة على حسن ، (٢٠٠٨) ، " وحدات التدريب والتقويم في مدارس التعليم العام والفني بمحافظة الشرقية دراسة تقويمية في ضوء أهدافها " ، مجلة دراسات في التعليم الجامعي ، مجلة غير دورية محكمة متخصصة ، العدد الثامن عشر ، أغسطس
- ٢٢ — سليمان عبد الله الجامودي، (٢٠٠٩)، "المدرسة كوحدة تدريب"، مجلة رسالة التربية، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، عدد ٢٦.
- ماهر أحمد حسن محمد (٢٠١١)، "الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر ٢٣ — التدفق المعرفي"، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، العدد (٢٧)، العدد (٢)، الجزء (٢)، أكتوبر .
- محمد عيد عتريس، (٢٠١١)، بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في تدريب المعلمين داخل المدرسة وإمكانية الاستفادة منها في مصر " المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد (٢٩).

ثانياً المراجع الأجنبية

1. An assessment of International Teacher Training systems: Country Profiles: The National Recognition Information Centre for the United Kingdom (UKMARIC) (2012), **Research Report** DFE-RR243a.

2. Dadi, H. (2015): “**Teacher professional Development: Experiences of three Selected African countries and the lessons based Chinese practices**”: International of African and Asian studies .Vol 6.
3. Erawan,P,(2015),”Teacher Training Through School-Based Program in Participatory Learning Promotion,” Global Conference on Contemporary Issues in Education Globe Edu,12-14 July, Las Vegas, USA.
4. Hung, C, C, (2012),” **Professional Development Programmers and Courses**”, National Institute of Education (NIE),Singapore
5. Hürsen, Ç, (2012),” **Determine the attitudes of teachers towards professional Development activities**”.
6. Intanam, N &Wongwanich ,S,(2014),” **An Application of The Professional Learning Community Approach To Developing The Learning Process and Enhancing Academic Achievement In the Mathematics and Science Teaching of The Primary School Student**” Vol131.
7. Lovat, T, Dally, K, Clement, N, Toomey, R, et, al, (2011),” **Values Pedagogy and Teacher Education: Re-conceiving the Foundations**” Australian Journal of Teacher Education, Vol 36, 7, July.
8. Mustafa Bayrakci ,(2009),”In - Service Teacher Raining in Japan and Turkey; a comparative Analysis of Institutions and Practices **“Australian Journal of Teacher Education, Vol34, 1, February.**
9. Pipim Boaduo- Nana Adu, (2010),’**School –Based Continuing Professional Teacher Development; Study of Alternative Teacher Development Initiative in The Eastern Cape_“The African Symposium; An online Journal of African Educational Research, volume 10, No2, December2010.**
10. Shane,A&Docherty,P,(2003),”**Learning By Design Building Sustainable Organization, Oxford ;Blackwell Publishing Ltd**”.p240 Available at;Eu.Wiley.com.
11. Sompong,S &Erawan,P &Dharm,S,et,al,(2015),”**The Development Professional Learning Community in Primary Schools**”Vol10(21).
12. Toner, M, (2015), “**Developing School Leaders: What the U.S. Can Learn from England’s Model**”.

ثالثاً: المواقع الالكترونية

Available at ١٧ / ٤ / ٢٠١٧ تاريخ الدخول : ١ — مجمع ٢٥ يناير

التعليمي

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=٧٠١٤٣٧٨٠٣٣٣٦٤٦٨&id=٥٧٧١٧٠١٢٢٤٢٩٩٠٤

٢ — وزارة التربية والتعليم تاريخ الدخول ١٢ / ١٠ / ٢٠١٦

Available at

<http://portal.moe.gov.eg/AboutMinistry/Departments/cabe/who/Projects/Pages.aspx?project>

Available at

٣ — وزارة التربية والتعليم ، تاريخ الدخول : ٤ / ١٠ / ٢٠١٦

http://portal.moe.gov.eg/AboutMinistry/Departments/cabe/departments/Literacy Unit/Pages/Unit_Def.aspx