



تقويم إعداد معلم العلوم في كليات التربية وبرامج تدريبه
أثناء الخدمة بالمرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية
من وجهة نظر المعلمات

نوف محمد منيع الله الشبتي

ماجستير في المناهج وطرق تدريس العلوم

كلية التربية

٢٠١٥/هـ١٤٣٧م

تقويم إعداد معلم العلوم في كليات التربية وبرامج تدريبيه أثناء الخدمة
بالمرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمات

نوف محمد منيع الله الشبيقي
(MAI123AY807)

بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في التربية

كلية التربية

المشرف:

الأستاذ المشارك /الدكتورة/ إيمان محمد مبروك قطب

ربيع الأول ١٤٣٧ هـ /ديسمبر ٢٠١٥ م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


الاعتماد

تم اعتماد بحث الطالب: نواف محمد منيع الله الثبتي
من الآتية أسماؤهم:

The thesis of noof mohammed m althubiti. has been approved By the following:

المشرف

الاسم : الأستاذ المشارك الدكتور إيمان محمد مبروك قطب

التوقيع: 

المشرف المساعد (إن وجد)

الاسم :

التوقيع:

المشرف على التعديلات

الاسم : الأستاذ المساعد الدكتور صفية ناجي إسماعيل

التوقيع: 

رئيس القسم

الاسم : الأستاذ المشارك الدكتور أمل محمود علي

التوقيع: 

عميد الكلية

الاسم : الأستاذ المشارك الدكتور أيمن عايد محمد ممدوح



التوقيع: 

عمادة الدراسات العليا

الاسم : الأستاذ المشارك الدكتور أحمد علي عبد العاطي

التوقيع: 

(صفحة التحكيم)

التوقيع	الاسم	عضو لجنة المناقشة
	الأستاذ المشارك الدكتور أيمن عايد مُجَّد ممدوح	رئيس الجلسة
	الأستاذ الدكتور علي محيي الدين عبدالرحمن مُجَّد راشد	المناقش الخارجي الأول
.....	المناقش الخارجي الثاني
	الأستاذ المساعد الدكتور صفية ناجي إسماعيل	المناقش الداخلي الأول
.....	المناقش الداخلي الثاني
	الأستاذ المشارك الدكتور أمل محمود علي	ممثل الكلية

إقرار

أقر بأن هذا البحث من عملي وجدي إلا ما كان من المراجع التي أشرت إليها، وأقر بأن هذا البحث بكامله ما قدم من قبل، ولم يقدم للحصول على أي درجة علمية من أي جامعة، أو مؤسسة تربوية أو تعليمية أخرى.

اسم الطالبة: نوف مُجَّد منيع الله الثبتي

التوقيع:

التاريخ:

DECLARATION

I acknowledge that this research is my own work except the resources mentioned in the references and I acknowledge that this research was not presented as a whole before to obtain any degree from any university , educational or other institutions .

Name of student :noof mohammed m althubiti

Signature.....

Date.....

حقوق الطبع

جامعة المدينة العالمية

إقرار بحقوق الطبع وإثبات مشروعية الأبحاث العلمية غير المنشورة

حقوق الطبع ٢٠١٥ © محفوظة

نوف محمد منيع الله الشبتي

دور مناهج التربية في إعداد معلم العلوم وتقييم برامج إعداد معلمي

العلوم المرحلة المتوسطة

لا يجوز إعادة إنتاج أو استخدام هذا البحث غير المنشور في أي شكل أو صورة من دون إذن مكتوب
موقع من الباحث إلا في الحالات الآتية:

- ١- يمكن الاقتباس من هذا البحث بشرط العزو إليه .
- ٢- يحق لجامعة المدينة العالمية ماليزيا الاستفادة من هذا البحث بمختلف الطرق وذلك لأغراض تعليمية،
لا لأغراض تجارية أو تسويقية.
- ٣- يحق لمكتبة جامعة المدينة العالمية بماليزيا استخراج نسخ من هذا البحث غير المنشور؛ إذا طلبتها
مكتبات الجامعات، ومراكز البحوث الأخرى.

أكد هذا الإقرار :

الاسم : نوف محمد منيع الله الشبتي

التوقيع:.....

التاريخ:.....

شكر وتقدير

انطلاقاً من العرفان بالجميل ، فإنه ليسرني أن أتقدم بالشكر والامتنان إلى أستاذتي ومشرفتي

الدكتورة / إيمان مُجَّد مبروك قطب

التي أمدتني من منابع علمها الكثير والتي ما توانت يوماً عن مد يد المساعدة لي وفي جميع المجالات فحمداً لله بأن يسرها في دربي و يسر بها أمري فعسى أن يطيل الله في عمرها لتبقى نبراساً متألئماً في نور العلم والعلماء وأتقدم كذلك بجزيل الشكر إلى كل من جامعتي الحبيبة جامعة المدينة العالمية ممثلة برئيسها الأستاذ الدكتور / مُجَّد بن خليفة بن علي التميمي ومجلس أمناء الجامعة وقسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية ممثلة بعميدها الأستاذ الدكتور / أيمن مُجَّد عايد ممدوح لكل ما قدموه لي من مساعدة ومسانده مكنتني من المضي بخطى ثابتة في مسيرتي العلمية كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة الأفاضل الذين سعدت بقبولهم بمراجعة وتعديل الاستبيان المقدم لهذا البحث :

الدكتور/ أيمن عايد، الدكتورة/ أمل محمود ، الدكتور / عمران مصلح

وأخيراً أتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذتي أعضاء لجنة النقاش الموقرين على ما تكبدوه من عناء في قراءة رسالتي المتواضعة و إغنائها بمقترحاتهم القيمة والشكر موصول لكل من أفادني بجواب أو أمدني بكتاب أو أرشدني إلى الصواب أو دعا لي دعوة في ظهر الغيب خالصة لكل هؤلاء مني فيض شكر وتقدير وامتنان.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع :

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما ومدهما بالصحة والعافية

إلى إخوتي الأعزاء حفظهم الله

إلى أستاذتي ومشرفتي الفاضلة سعادة الدكتورة إيمان مُجَّد مبروك قطب

إلى كل من لم يدخر جهداً في مساعدتي

إلى كل من ساهم في تلقيني ولو بحرف في حياتي الدراسية

ملخص البحث

هدف هذا البحث إلى تعرف معلم العلوم بأهمية دوره ومسئوليته في التعليم و تناول أبرز الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد معلم العلوم وتدريبه أثناء الخدمة و تعرف أثر برامج التدريب في النمو المهني لمعلم العلوم ومن ثم استجلاء واقع برامج إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة من وجهة نظرهن كمتدربات وذلك من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي التالي :

إلى أي مدى يمكن الاستفادة من تقويم إعداد المعلم وبرامج تدريب أثناء الخدمة في تطوير إعداد معلم العلوم وتنميته مهنيًا ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية :-

(١) ما مدى معرفة معلم العلوم بأهمية دوره ومسئوليته في التعليم ؟

(٢) ما أبرز الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد معلم العلوم وتدريبه أثناء الخدمة ؟

(٣) ما أثر برامج التدريب أثناء الخدمة في النمو المهني لمعلم العلوم ؟

(٤) ما الواقع الحالي لبرامج إعداد معلم العلوم وتدريبه بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المعلمات ؟

(٥) ما مشكلات إعداد وتدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة بالمرحلة المتوسطة ؟

ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، وقامت بتصميم استبانة مكونة من (١٥) فقرة وتم تطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (٢٠) معلمة علوم بالمرحلة المتوسطة من مجتمع البحث بمكة حي الشرائع للعام الدراسي ١٤٣٥-١٤٣٦هـ ومن خلال استجابات أفراد عينة البحث توصلت الباحثة إلى العديد من النتائج ومنها :

● كان تقييم أفراد عينة البحث لمستوى برامج تدريب معلم العلوم للمرحلة المتوسطة فكانت مابين المتوسط و الجيد ويرجع نتيجة تقييمهم هذا لثلاثة أسباب رئيسية هي (التوقيت و المدرسين ومكان التدريب) .

● من خلال تقييم أفراد العينة لبرامج تدريب معلم العلوم للمرحلة المتوسطة تم وضع بعض التصورات من أجل تطوير البرامج التدريبية لإعداد معلم العلوم .

Abstract

The objective of this research is to know the science teacher, the importance of its role and responsibilities in education and have highlights of recent trends in the development and training of science teachers in service and know the impact of training programs in the science teacher's professional growth and then clarify the reality programs and training of teacher in service of their destination as apprentices. By answering the key question:

how far can take advantage of teacher training programs in developing science teacher preparation and development professionally?

And branches of this main question following subsidiary questions:

- 1-how see tagged science the importance of its role and responsibilities in education?
- 2- What are the main trends in the development and training of science teachers during service?
- 3- What is the impact of in-service training in the science teacher's professional growth?
- 4- The current reality for science teacher preparation programs and training in middle school from the viewpoint of parameters?
- 5- What problems setting up and training of science teachers in service middle school?

To achieve the objectives of the research the researcher used descriptive analytical, design and identification of (15) and is applied to a random sample of 20 middle-school science teacher from the research community in Mecca district canons for the academic year 1435-1436 and sample responses through the researcher found many search results including:

- 1- Sample evaluation research level science teacher training programs for middle school was between good and medium this assessment result is due to three main reasons (timing and trainers and training place).
- 2- By evaluating the sample for science teacher training programs for middle school has been developing some scenarios to develop training programs for science teacher preparation.

المحتويات

الموضوع	الصفحة
صفحة العنوان	ب
البسمة	ج
الاعتماد	د
التحكيم	هـ
الإقرار	و
DECLARATION	ز
حقوق الطبع	ح
شكر وتقدير	ط
إهداء	ي
ملخص البحث	ك
ABSTRACT	ل
فهرس المحتويات	م
فهرس الجداول والأشكال البيانية	س
الفصل الأول : مشكلة البحث ومنهجيتها	
المقدمة	٢
مشكلة البحث وتساؤلاتها	٥
أهداف البحث	٦
أهمية البحث	٧
حدود البحث	٧
مصطلحات البحث	٨

منهجية البحث ٩

خطوات إجراءات البحث ١٠

الفصل الثاني : أدبيات البحث

المبحث الأول (الأدب النظري) ١١

المبحث الثاني (الدراسات السابقة) ٩٢

الفصل الثالث : أدوات البحث وإجراءاتها

منهج البحث ١١٩

مجتمع و عينة البحث ١١٩

أدوات البحث ١٢٥

خطوات البحث ١٢٧

الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل ١٢٨

الفصل الرابع : نتائج البحث وتفسيرها

عرض وتفسير نتائج بحث الاستبيان ١٣١

نتائج عامة للاستبيان ١٥٤

التوصيات ١٥٦

المقترحات ١٥٧

المراجع و المصادر ١٥٨

الملاحق ١٦١

الملحق رقم (١) (الصورة الأولية للاستبانة) ١٦٢

الملحق رقم (٢) (الصورة النهائية للاستبانة) ١٧٣

الجداول والأشكال البيانية

الصفحة	الموضوع
١٢٠	جدول رقم (١) توزيع أفراد الدراسة حسب الشهادة
١٢٠	الشكل رقم (١) توزيع أفراد الدراسة حسب الشهادة.
١٢٠	جدول رقم (٢) توزيع أفراد الدراسة حسب التخصص.
١٢١	الشكل رقم (٢) توزيع أفراد الدراسة حسب التخصص
١٢١	جدول وشكل رقم (٣) توزيع أفراد الدراسة حسب الخبرة
١٢٢	جدول وشكل رقم (٤) توزيع أفراد الدراسة حسب السن
١٢٢	جدول رقم (٥) توزيع أفراد الدراسة حسب الحالة الاجتماعية
١٢٣	الشكل رقم (٥) توزيع أفراد الدراسة حسب الحالة الاجتماعية
١٢٣	جدول وشكل رقم (٦) توزيع أفراد الدراسة حسب مكان السكن
١٢٤	جدول وشكل رقم (٧) توزيع أفراد الدراسة حسب المدرسة
١٢٧	جدول رقم (٨) عدد الاستبانات الموزعة على مجتمع الدراسة
١٣١	جدول رقم (٩) توزيع التكرارات و النسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة على المعوقات المتعلقة بالأهداف
١٣٣	جدول رقم (١٠) توزيع التكرارات و النسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة على المعوقات المتعلقة بالمحتوى
١٣٣	جدول رقم (١١) توزيع التكرارات و النسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة على المعوقات المتعلقة بالأساليب والوسائل التعليمية
١٣٤	جدول رقم (١٢) توزيع التكرارات و النسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة على المعوقات المتعلقة بالمركز التدريبي
١٣٥	جدول رقم (١٣) توزيع التكرارات و النسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة على المعوقات المتعلقة بالمدربات
١٣٦	جدول رقم (١٤) توزيع التكرارات و النسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة

	على المعوقات المتعلقة بالتوقيت
١٣٦	جدول رقم (١٥) توزيع التكرارات و النسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة على المعوقات المتعلقة بالحوافز
١٣٨	جدول وشكل رقم (١٦) توزيع افراد الدراسة حسب تقييمهم لأداء البرامج التدريبية
١٣٩	جدول وشكل رقم (١٧) التكرارات و النسب المئوية لأسباب اختيار افراد الدراسة
١٤٠	جدول وشكل رقم (١٨) توزيع افراد الدراسة حسب الأوقات المناسبة للتدريب
١٤١	جدول وشكل رقم (١٩) توزيع افراد الدراسة حسب المكان لحضور البرنامج التدريبي
١٤٢	جدول رقم (٢٠) توزيع التكرارات و النسب المئوية لدرجات موافقة افراد الدراسة حسب تصميم البرامج التدريبية لمعلم العلوم
١٤٣	جدول رقم (٢١) توزيع التكرارات و النسب المئوية لدرجات موافقة افراد الدراسة على نوع البرامج التدريبية المستهدفة للتطوير
١٤٤	جدول رقم (٢٢) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الترتيب لدرجات موافقة افراد الدراسة لمدى تحقق الأهداف لمعلمات العلوم من خلال البرامج التدريبية
١٤٥	جدول رقم (٢٣) التكرارات والنسب المئوية لأسباب اختيار افراد الدراسة
١٤٦	الشكل رقم (٢٣) التكرارات والنسب المئوية لأسباب اختيار افراد الدراسة
١٤٦	جدول رقم (٢٤) المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات تقييم الصفات
١٤٨	جدول وشكل رقم (٢٥) توزيع افراد الدراسة حسب موافقتهم على المقولة
١٤٨	جدول وشكل رقم (٢٦) توزيع افراد الدراسة حسب وجهة نظرهم لخطة الاعداد
١٥٠	جدول وشكل رقم (٢٧) توزيع افراد الدراسة حسب حاجتهم للدورات التدريبية
١٥١	جدول رقم (٢٨) نتائج اختبار كروسكال ويلز تبعا لمتغير التخصص
١٥٢	جدول رقم (٢٩) نتائج اختبار كروسكال ويلز تبعا لمتغير سنوات الخدمة
١٥٣	جدول رقم (٣٠) نتائج اختبار كروسكال ويلز تبعا لمتغير العمر

الفصل الأول

(مشكلة البحث ومنهجيتها)

أنعم الله على أمتنا الإسلامية بالعلم وسجل لنا التاريخ أعظم المواقف في الاهتمام بالعلم و تبجيل العلماء ورعايتهم فشيدهم أجدادنا حضارة زاهية ظلت الشغل الشاغل للعالم زهاء ثمانية قرون ، لكن أخذ شغفنا بالعلم والكتاب يتراجع شيئاً فشيئاً إلى أن سادت الأمية وعم الجهل وخبث روح الإبداع في حين أخذ الغرب بالتقدم و التطور و لحق الضعف في مؤسساتنا التعليمية في إخراج جيل ناجح الأمر الذي جعل كثير من الآباء يبحثون عن مدارس جديدة لأبنائهم^(١)!؟

ونتيجة لتنوع مصادر المعرفة و التثقيف و مذاهب التربية ونظرياتها في العصر الحاضر و توفر الملهيات ووسائل التسلية و الإمتاع كالانترنت و الحاسوب و القنوات الفضائية و الجولات المتطورة التي ألهمت أبنائنا في جميع مراحلهم الدراسية و استحوذت على جزء كبير من أوقاتهم واهتماماتهم زادت التحديات التي تواجه المرينين في إيصال رسالتهم إلى الطلبة وجذب انتباههم و التأثير فيهم وإقناعهم وجعلهم أمام مسؤولية كبيرة فبدأ عهد جديد من أجل الاهتمام بالعلم و التعليم وهذا ما يبعث على الغبطة و السرور^(٢) . ويعد المعلم في أي نظام تعليمي العنصر المهم الذي تقوم في الغالب على جهوده عملية التربية والتعليم ، فهو المنفذ الحقيقي للمنهج وهو العنصر الفاعل في العملية التربوية بما ينقل من قيم ، و يقيم من علاقات ، وينمي من قدرات واتجاهات ، ولا شك أن مهمة المعلم تزداد أهمية في ظل التطورات المتلاحقة في وسائل التربية والتعليم والاتصالات والمعلومات الناتجة عن التطور الاقتصادي والعلمي والتقني . فمهنة التدريس من المهن الدقيقة التي تحتاج إلى إعداد جيد ، وهي ليست مجرد أداء آلي يمارسه أي فرد أو كل فرد حسبما توفرت لديه قدرة تعينه أو بقدر ما عنده من علم، ولكنها مهنة لها أصولها وعلم له مقوماته ، فضلاً عن أنها عملية تعليمية تربوية تقوم على أسس وقواعد ونظريات، وهي عملية بناء وتكوين الأجيال المتعاقبة .

إن المعلم لا يصبح معلماً جيداً وخبيراً في العملية التعليمية منذ لحظة دخوله هذه المهنة، إذ يحتاج إلى عدد من السنوات لكي يصبح مريباً وخبيراً متمرساً في هذا الميدان، لذا من الضروري لكل من يريد أن يمتحن مهنة التعليم أن يُعدَّ إعداداً جيداً. إذ أن المعلمين الذين أعدوا بشكل جيد

(١) بكار ، صفحات في التعليم و النهوض بالشخصية ، ط ١ ، ص ٣ .

(٢) الحسين ، مهارات التأثير و الإقناع عند المعلمين ، ط ١ ، ص ١١ .

سيعرفون كيفية وضع قواعد وخطط للعملية التربوية، وكيفية إدارة الصف المدرسي. وتأسيساً على ذلك، فإن أي إصلاح أو تجديد أو تطوير في العملية التربوية يجب أن يبدأ بالمعلم لأنه المنفذ للسياسات التربوية بعد إقرارها من قبل الخبراء والمختصين، إذ لا تربية جيدة بدون معلم جيد. فالمعلم الجيد حتى مع وجود مناهج قاصرة يمكن أن يُحدث أثراً طيباً في تلاميذه، بينما المعلم السيئ حتى مع المناهج المتطورة لا يمكن أن يقدم شيئاً، وتتطلب تربية عصر المعلومات، التي تتسم بتضخم المعرفة وتنوع مصادرها وطرق اكتسابها ووسائط تعليمها، إعداداً خاصاً للمعلم، ينمي لديه نزعة التعلّم ذاتياً. إذ أصبح المعلم بحاجة إلى تنمية مهاراته وقدراته ومعارفه، بالإضافة إلى إلمامه إلماماً جيداً بالتقنيات الحديثة وبمناهج التفكير وبأسس نظرية المعرفة، وبمهارة إدارة الصف، لأنه فقد سلطة احتكار المعرفة، وتغيّر دوره من كونه مجرد ناقل للمعرفة إلى كونه مشاركاً وموجهاً يقدم لطلّبه يد العون لإرشادهم إلى مصدر المعلومات، أي إن مهمة المعلم أصبحت مزيجاً من مهام المربي والقائد والمدير والناقد والمستشار فإنه يجب أن ينظر إلى تدريب المعلم على أنها عملية ذات وجهين، وجه يتعلق بالإعداد قبل الخدمة، وآخر يتعلق بالتدريب أثناء الخدمة ويمكن القول أن تدريب المعلم أثناء الخدمة أهم بكثير من إعداده للعمل قبلها. إن برامج التدريب هذه بمثابة وضع حجر الأساس لبناء لم يكتمل بعد، ذلك أن إعداد المعلم قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة النمو التي لا بد أن تستمر مدى الحياة، و أكدت الدراسات التربوية المختلفة أن مستوى إعداد وتدريب المعلمين يتوقف على مستوى ونوعية مؤسسات الإعداد وإمكاناتها وقدراتها على إكساب المعلمين المتدربين لمهارات البحث و التجريب ومدى الارتباط بين برامج إعداد المعلم وبين فلسفة وأهداف التعليم العام ووضوح وظائف وأدوار المعلم، وكذلك نوعية المعلمين المتدربين وأعمارهم وعدد الساعات المخصصة لهم للدراسة يومياً^(١). وتعد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق مجتمع التعلم، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي، ولقد ساعدت الطفرة الهائلة في نظم المعلومات والالكترونيات والحاسبات وأساليب الاتصالات إلى

(١) حوالة و عبد السميع، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه، ط ١، ص ٩

ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم ، وظهور الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه مهنيًا كنتيجة مباشرة .

وتأسيساً على ذلك فإن نجاح تكوين المعلمين أثناء الخدمة يتوقف على إيجاد علاقة جديدة بين التكوين قبل الخدمة و التكوين في أثناءها وأن نضمن لتلك العلاقة الاستمرار و الدوام ويمكن أن نصل إلى تحقيق ذلك بأن ننظر إلى تكوين المعلم على أنه عملية واحدة تتبع مفهوم التعليم المستمر أو التعليم مدى الحياة ، بل يجب أن ننظر إلى عملية التكوين سواء قبل الخدمة أو في أثناءها على أنها مهنة سامية لها متطلبات الإعداد و التخصص وأن التدريس فن له أصوله ومقوماته التي لا يستطيع مدرس أن يؤدي مهمته بكفاءة دون التزود بها ، والتي لا يمكن اكتسابها بالممارسة العملية فقط لأن عملية التدريس عملية علمية ^(١) . و قضية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا لم تعد قضية ثانوية ، ولكنها قضية مصيرية تملئها تطورات الحياة ، و بخاصة ما نعيشه اليوم من تحديات وتحولات مهمة وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين ، ولقد ترتب على التغيرات الحديثة التي باتت تحتاح العالم في السنوات الأخيرة أن أخذت الدول جميعها في إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام ، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكل خاص، وذلك من خلال برامج تزودهم بالمعارف التربوية التعليمية، وإكسابهم المهارات المهنية ، وذلك استجابة للعديد من العوامل التي من أبرزها الوعي بالتغيرات الحادثة والتكيف معها ، وذلك دعمًا لمكانة هذه المهنة وتمكينًا للمعلم من القيام برسائله الحقيقية في المجتمع وفقًا للمتغيرات السريعة والمستمرة التي تحدث في المجتمع ^(٢) . ومن هذا المنطلق أصبح من الواجب إعداد المعلم ومن ثم تدريبه، فالتدريب هو إعداد الأفراد وتأهيلهم تقنيًا ومهنيًا وإكسابهم إمكانيات ومهارات ترفع من قدراتهم الإنتاجية، والتدريب بمفهومه العلمي يستهدف أساساً تحقيق النمو الذاتي المستمر للقائمين بعملية التعليم في كافة المستويات لرفع مستوى الأفراد، والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين أنفسهم بما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي ورضاءهم

(١) الدليل ، المعلم السعودي الحاضر و المستقبل ، ط ١ ، ص ١٨٧-١٨٨

(٢) الناقة و أبو ورد ، إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية ، بحث تربوي

المهني تجاه عملهم^(١). وعملية الإعداد و التدريب الحالية مهما بذل بها من جهد، ليست كافة لكي يواصل المعلم تحقيق مهامه بدرجة كافية من النجاح، فالتعليم شأنه شأن أي نشاط إنساني آخر يتطور في الهدف والمضمون والأسلوب متأثراً في هذا بالتطورات الاقتصادية الاجتماعية والعلمية والثقافية العالمية، والعربية، والمحلية، وتتطور بتطور مفاهيمنا وأساليبنا التربوية والنفسية نتيجة البحث العلمي المستمر في هذا المجال ، وبالتالي يجب ألا تترك مسألة إعداد المعلم لمادة العلوم في هذه المرحلة الدراسية (المرحلة المتوسطة) دون اهتمام ببرامج إعداده وتدريبه وأيضاً الكفايات المطلوبة له بحيث يكون كل ذلك صمام الأمان لضمان الجودة المطلوبة وحسن الأداء لدى معلمي العلوم^(٢).

وعليه فإن الباحثة اتجهت لتقويم إعداد معلم العلوم في كليات التربية و برامج تدريبه أثناء الخدمة بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المعلمات حيث يأتي هذا البحث متماشياً مع ما توصلت إليه الدراسات التربوية النظرية والميدانية في مجال إعداد المعلم بشكل عام و معلم العلوم بشكل خاص ، ومعرفة مدى فاعلية برامج الإعداد و التدريب في تحقيق النمو المهني لمعلم العلوم في مجالاته المختلفة المعرفية و الاتجاهية و مهارية ، ومحاولة بذل الجهود اللازمة للارتقاء بمستوى أداءه المهني و التربوي لتحقيق الهدف المرجو من التعليم الحديث ونقل الطلبة بعيداً عن الصورة القديمة و عيوبها مواكبين بذلك عصر التقدم والتكنولوجيا . و الحاجة إلى وجود معلمين قادرين علي إحداث التنمية البشرية والنهوض بالمجتمع يتطلب مراجعة واقع إعداد و تدريب المعلم بشكل عام ومعلم العلوم بشكل خاص في ضوء مدى مناسبة هذا الواقع .

٢- مشكلة البحث وتساؤلاتها :

في ضوء مقدمة البحث يتضح أن تقويم برامج الإعداد و التدريب في مجال العلوم أصبحت ضرورة حتمية تفرضها ظروف الحياة المتجددة المتمثلة في عولمة التعليم ، وبما أن المعلم هو المحور الأساسي

(١) الحاجز ، تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين و المشرفين التربويين

بمحافظة غزة ، بحث تربوي

(٢) مرجع سابق

لعملية الإعداد و التدريب أثناء الخدمة لا ينبغي أن يكون بعيداً عنها بل يجب أن يكون على وعي كاف بأبعادها ومتطلباتها وبالمشكلة التي يواجهها وذلك للأسباب التالية^(١):

١. أن إدراك المعلم في أثناء فترة إعداده أو بعدها بأهداف عملية الإعداد والتدريب، وبما تتضمنه من جوانب مختلفة يجعله أكثر قدرة على تقدير قيمة هذه العملية، وفهم وظيفة كل جانب فيها، وبالتالي يصبح أكثر قدرة على الاستفادة منها.

٢. أن إدراك المعلم للخصائص والصفات والمهارات والمعارف التي ينبغي أن تتوفر فيه والتي تسعى عمليات الإعداد والتدريب لإنمائها في جميع المعلمين أمر ضروري حتى يسعى هو من جانبه أيضاً إلى إنمائها مستفيداً في ذلك من جميع الظروف والإمكانات التي تتيحها له أجهزة الإعداد والتدريب.

٣. أن يصبح المعلم قادراً على بيان أوجه النقص في إعداده ونموه العلمي والمهني فيحاول عن طريق الجهود الذاتية (التعليم الذاتي) أن يستكملها.

٤. إن عملية التربية وأجهزة تدريب المعلمين غير قادرة على تطوير عملها وأساليبها ما لم يساندها في ذلك المعلمون سواء في أثناء فترة إعدادهم أو بعدها عن طريق آرائهم وأفكارهم وتهيئة المناخ الملائم والرأي العام الدافع لهذا التطور.

لذا نظراً للأسباب السابقة و بحكم ممارسة الباحثة لمهنة التعليم و تجارب زملائها في نفس التخصص و من خلال اطلاعها على بعض الدراسات والأبحاث السابقة أحست الباحثة بأن إعداد معلم العلوم و برامج تدريبيه أثناء الخدمة بحاجة إلى تقويم الأمر الذي شجعها على القيام بهذا البحث مستعينة بمعلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة ، وعليه فإن مشكلة البحث تتحدد في الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي :

إلى أي مدى يمكن الاستفادة من تقويم إعداد المعلم و برامج تدريب أثناء الخدمة في تطوير إعداد معلم العلوم وتنميته مهنيًا ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية :-

(٦) ما مدى معرفة معلم العلوم بأهمية دوره ومسئوليته في التعليم ؟

(١) عبده ، سد الفجوة بين العلماء و مربو العلوم ، بحث تربوي ، ص ٢

- (٧) ما أبرز الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد معلم العلوم وتدريبه أثناء الخدمة ؟
- (٨) ما أثر برامج التدريب أثناء الخدمة في النمو المهني لمعلم العلوم ؟
- (٩) ما الواقع الحالي لبرامج إعداد معلم العلوم وتدريبه بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المتدربات (معلمات العلوم) ؟
- (١٠) ما مشكلات إعداد وتدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة بالمرحلة المتوسطة ؟
- (١١) ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية تجاه تحقق أهداف إعداد وتدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة واكتساب الصفات تبعاً للمتغيرات التالية (التخصص ، سنوات الخدمة ، العمر)؟

٣- أهداف البحث :

هدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي :

- (١) تعرف معلم العلوم بأهمية دوره ومسئوليته في التعليم .
- (٢) تناول أبرز الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد معلم العلوم وتدريبه أثناء الخدمة .
- (٣) تعرف أثر برامج التدريب في النمو المهني لمعلم العلوم .
- (٤) استجلاء واقع برامج إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة من وجهة نظر المتدربات (معلمات العلوم) .
- (٥) التعرف على أبرز مشكلات تدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة .
- (٦) تعرف الفروق تجاه تحقق أهداف برامج إعداد وتدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة واكتساب الصفات تبعاً للمتغيرات التالية (التخصص ، سنوات الخدمة ، العمر) .

٤- أهمية البحث :

تكمن أهمية هذا البحث في التالي :-

- (١) الاهتمام بإعداد و تدريب معلم العلوم يثري مهنة المعلم ويزيد من فاعليته .
- (٢) تحقيق الأداء الأفضل والكفاءة العالية في تدريس العلوم .

- ٣) جمع آراء معلمات العلوم في المنطقة حول احتياجاتهم التأهيلية والتدريبية وتحليلها والكشف عن أوجه القصور والعلاج يعتبر إسهاماً إيجابياً في مجال التربية والتعليم .
- ٤) تطوير برامج الإعداد والتدريب لمعلم العلوم من قبل المسئولين في وزارة التربية والتعليم السعودية .

٥- حدود البحث :

- الحد المكاني : المملكة العربية السعودية - مكة - حي الشرائع - مدارس المتوسطة الحكومية للبنات .
- الحد الزمني : تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي لعام ١٤٣٥ - ١٤٣٦ هـ .
- الحد البشري : معلمات العلوم بالمدارس المتوسطة الحكومية للبنات حي الشرائع .

٦- مصطلحات البحث :

■ التقييم

- ١) تعريف التقييم لغة ^(١): هو التعيين أو الحساب أو التحديد و التوجيه وقد يستخدم أيضاً بمعنى تقدير القيمة والقيم لغة هو من يقوم على الأمر ويتولاه .
- ٢) تعريف التقييم اصطلاحاً : هو تعيين وتحديد الشيء وإعادة توجيهه من حال إلى حال .
- ٣) تعريف التقييم اجرائياً ^(٢): هو عملية منهجية تقوم على أسس علمية تستهدف إصدار الحكم بدقة وموضوعية على مدخلات أو مخرجات أي نظام تربوي ، ومن ثم تحديد جوانب القوة و الضعف في كل منها ، تمهيداً لاتخاذ القرارات المناسبة للإصلاح .

■ الإعداد :

- ١) تعريف الإعداد لغة ^(٣): هو تهيئة الشيء و العدة ما أعد لأمر يحدث مثل الأهبة يقال : أعددتُ للأمر عدته ، وأعدته لأمر كذا : هيأه له والاستعداد للأمر : التهيؤ له .

(١) أبو السعود " تعريف التقييم لغة واصطلاحاً " ، www.alyum.com

(٢) نادر " تعريف التقييم إجرائياً " ، www.new-educ.com

(٣) الفارس ، الإعداد العلمي للمفتين وأثره في الوقاية من الجريمة ، رسالة ماجستير

٢) تعريف الإعداد اصطلاحاً : ليس هنالك فرق بين التعريف الاصطلاحي و التعريف اللغوي وعلى ذلك يكون الإعداد في الاصطلاح دال على وجوب تهيئة الشيء وتحضيره للقيام بما يناسبه

٣) تعريف الإعداد إجرائياً : هو صناعة أولية للفرد ليكون قادراً على مزاولة مهنته ، وتقوم به مؤسسات متخصصة أو غيرها من المؤسسات ذات العلاقة .

■ البرنامج :

١) تعريف البرنامج لغة ^(١): جمع برامج ، سلسلة من العمليات المعقدة .

٢) تعريف البرنامج اصطلاحاً : هو عدد من المشروعات و الأنشطة التي يتم تخطيطها وإدارتها معاً لتحقيق مجموعة من الأهداف و النتائج الأخرى المترابطة .

٣) تعريف البرنامج إجرائياً ^(٢): هو مجموعة المعارف والمفاهيم والمناشط والخبرات المتنوعة التي تقدمها مؤسسة ما لمجموعة من المتعلمين بقصد إحتكاكهم بها وتفاعلهم معها بشكل يؤدي إلى تعلمهم أي تعديل سلوكهم وتحقيق الأهداف التربوية الذي ينشدها من وراء ذلك بطريقة شاملة متكاملة فهو عبارة عن الخطوط العريضة والمبادئ العامة التي تقوم عليها عملية إعداد المعلم.

٧- منهجية البحث :

أولاً - منهج البحث

استخدمت الباحثة أسلوب المنهج الوصفي الذي يقوم على الرصد والتحليل ووصف ما هو كائن وذلك لمناسبة موضوع الدراسة وأهدافها .

ثانياً - مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في معلمات العلوم بالمدارس الحكومية بالمرحلة المتوسطة للبنات في حي شرائع بمكة .

ثالثاً : أدوات البحث

تم استخدام أداة الاستبانة لبحث تقويم برامج إعداد وتدريب معلم العلوم أثناء الخدمة .

(١) معجم المعاني ، www.almaany.com

(٢) اليماني " تعريف البرنامج إجرائياً " ، www.yemen-nic.info

رابعاً: الأساليب الإحصائية

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- (١) التكرارات .
- (٢) النسب المئوية .
- (٣) المتوسطات الحسابية .
- (٤) معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل الثبات .
- (٥) اختبار الفروض بطريقتين (كروسكال ويلز) و (مان ويتيني) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية وسوف يتم التحليل باستخدام تقنية الحاسب الآلي و برنامج التحليل الإحصائي (spss) .

٨- خطوات إجراء البحث :

(١) مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث الأصل من معلمي العلوم بمكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية .

(٢) عينة البحث :

تتمثل عينة البحث في معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة بحي الشرائع في مكة بالمملكة العربية السعودية البالغ عددهن (٢٣ معلمة) من أصل ٢٣ معلمة علوم .

(٣) طريقة اختيار العينة :

تم اختيار عينة عشوائية ممثلة في فئة معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة في التعليم العام بحيث كان عدد كلاً من أفرادها متناسب مع حجمها في أثناء تطبيق أداة الاستبانة والتي تم توزيعها عليهن لمعرفة واقع برامج الإعداد و التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظرهن .

(٤) حدود البحث :

تم توزيع الاستبانة على معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة بحي الشرائع بمكة في الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٣٥/١٤٣٦ هـ .

الفصل الثاني

(الأدب النظري والدراسات السابقة)

- (١) دور معلم العلوم ومسئوليّاته تجاه التعليم
- (٢) إعداد معلم العلوم قبل الخدمة
- (٣) الاتجاهات الحديثة لبرامج إعداد معلم العلوم في المستقبل
- (٤) تدريب المعلم أثناء الخدمة
- (٥) التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة
- (٦) أثر التدريب في النمو المهني للمعلم
- (٧) نظام تطوير برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة
- (٨) نماذج لنظام إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة في دول مختلفة
- (٩) تقويم أثر التدريب على أداء المعلم و التحقق من فاعليّته

المبحث الأول (الأدب النظري)

(١) دور معلم العلوم ومسئوليّاته تجاه التعليم

حتى يصبح الفرد مؤهلاً لتدريس العلوم لا يكفي أن يجتاز بنجاح مجموعة المتطلبات التربوية وذلك لأن أغلب الأشخاص يمكنهم أن يجتازوها بنجاح ، و الحقيقة أن تدريس العلوم يحتاج إلى أكثر من إكمال المتطلبات ومعرفة العلوم والإعداد الجيد الذي يؤهلهم لتدريس العلوم . وكلما ارتفعت درجة تحقيقها عند الفرد كلما اقترب من أن يكون معلم علوم فعال ولذلك يجب أن يتصف بهذه الخصائص التالية و هي :

- مطلع على العلوم والتكنولوجيا
- يحاول فهم كيفية إدراك طلابه للأشياء
- يتقبل الفروق الفردية بين طلابه
- يدرك أنه معلم علوم جيد
- يفهم العلوم بشكل كاف
- إن تعلم العلوم مهم لثقافتنا
- للعلوم والتكنولوجيا معنى في حياته الشخصية

إن أدوار أو مسئوليات وواجبات معلم العلوم عديدة ومتباينة ، فالمعلم الكفء يؤدي دوراً يتغير دوماً تبعاً للمواقف التعليمية المختلفة ، فهو تارةً يكون أباً ، وتارةً يكون موجّهاً ومشرفاً ومساعداً ، وتارةً يكون مربياً ، وتارةً أخرى يكون ناقلاً للمعرفة ، وتارةً يجمع بين ذلك كله ؛ لذلك أصبح من الأمور الهامة أن تراعي النظم التعليمية الجوانب المختلفة لخصائص وصفات معلم العلوم وأدواره إذا أرادت أن يؤدي المعلمون مسئولياتهم وواجباتهم بفعالية كبيرة لذلك قبل معرفة إعداد معلم العلوم لابد من إلقاء الضوء أولاً على السمات المميزة لمعلم العلوم الفعّال وأدواره ومسئوليّاته تجاه التعليم .

١/١ الأسس العامة التي يقوم عليها دور معلم العلوم (١)

أولاً - دور المعلم في ضوء النظرية التربوية :

(١) الهويدي، معلم العلوم الفعّال ، ط١، ص ٤٧

يختلف دور المعلم باختلاف الفلسفة التربوية و النظريات التربوية المتعلقة بالعلمية التعليمية ، وهناك اتجاهان رئيسيان يؤثران في تدريس العلوم يسمى الأول بالاتجاه التقليدي والثاني بالاتجاه التقدمي . حيث يهتم دعاة الاتجاه التقليدي بأمرين هما : تنمية العقل وإمداد التلاميذ بأكبر قدر من المعرفة المنظمة ويعتبرون التربية عملية حفظ و نقل للتراث الثقافي ولذلك فانهم يعتبرون ان المدرسة وظيفتها نقل التراث الثقافي للأبناء وبالتالي يكون دور المعلم هو نقل المعرفة الى التلاميذ ويهتم فقط بالجانب العقلي ويهمل الجوانب الانفعالية و النفسحركية و الاجتماعية ، أما أصحاب الاتجاه التقدمي فانهم يعتبرون ان التربية عملية نمو للفرد تهتم باستعدادات وقدرات وميول وحاجات الأفراد باعتبارهم محور العلمية التعليمية وهذا الاتجاه يكون دور المعلم تزويد التلاميذ بالحقائق و المفاهيم و القوانين وطرق توصيلهم لهذه الحقائق و القوانين .وأما النظرة الحديثة فتري أن وظيفة التعليم المقصود هي نمو المتعلم وتزويده بالقدرات و المهارات و الاتجاهات و المعارف التي تمكنه من التفاعل مع مجتمعه . لذلك يجب أن تراعي المدارس في اختيار المادة التعليمية بحيث تكون وحدة متكاملة تتضمن ما يلي :

- أساسيات المعرفة : يتضمن المنهاج و المعارف و المفاهيم و المبادئ و المهارات و الاتجاهات التي تشكل الهيكل البنائي للعلم من أمثلتها (نظرية تركيب المادة التي يمكن في ضوءها تفسير خصائص المواد وتفاعلاتها ، مفاهيم الهضم و التنفس وغيرها) .
 - المتطلبات الاجتماعية : يجب ان يهدف التعليم الى نمو الفرد حتى يصبح قادراً تلبية حاجات المجتمع ومطالبه .
 - متطلبات النمو السليم للفرد : يجب أن يأخذ بعين الاعتبار خصائص نمو التلاميذ .
- وعليه يكون دور المعلم الرئيسي هو توجيه وتنظيم المواقف التعليمية التي يتفاعل فيها الأفراد مع البيئة تفاعل يؤدي الى تطور كل منهما .
- ثانياً – المعلم وطبيعة العلم ⁽¹⁾ :

كان ينظر إلى العلم على أنه وصف للظواهر الطبيعية أو البيولوجية لذلك كان الاهتمام في المناهج منصب على وصف هذه الظواهر ، لكن مع تطور العلم حدث تغير جوهري في النظرة إلى العلم وتعدى الوصف إلى التفسير و التخليق ومعرفة العوامل التي تحكمها ثم خلق الظاهرة صناعياً . كذلك

(1) الهويدي، معلم العلوم الفعال ، ط ١، ص ٤٩

ينبغي أن يرتبط تدريس العلوم بأهداف العلم وهذا يؤثر بالطبع في أهداف تدريس العلوم ومناهجه وبالتالي سيؤثر في تحديد وظيفة معلم العلوم فهدف دراسة العلوم للعلم يختلف عن هدف دراسة العلوم من أجل المجتمع أو من أجل التطبيقات العملية . فالهدف الأول يدعو إلى إعطاء أكبر قدر ممكن من الحقائق و المفاهيم و المبادئ بينما الهدف الآخر يدعو إلى تزويد الطالب بالحقائق ذات القيمة التطبيقية المباشرة ولكن الهدف الأساسي من دراسة الظواهر من أجل تحقيق احد أهداف العلم هو التنبؤ و التحكم بالظواهر الطبيعية وضبط المتغيرات .

كما يوجد عنصر آخر في العلوم وهو موضوع القيم المصاحبة للعلم فيجب الاهتمام بالقيم والالتزام بها فهناك فرق بين من يستخدم الذرة وأبحاثها في حل مشكلات الطاقة و الصحة و الاقتصاد وبين من يوظف أبحاث الذرة في تدمير المدن و قتل الناس لذلك هنالك بعض الاتجاهات التي تفيد معلم العلوم في تدريسه (١) :

١. ينبغي عدم الفصل بين المعرفة العلمية من حقائق ومبادئ وقوانين وبين طريقة الحصول على المعرفة

٢. ينبغي أن يهتم المعلم بالحقائق و القوانين وتطبيقاتها في الحياة

٣. ينبغي أن يلتزم معلم العلوم بالقيم التي تحدد تطور مجتمعه الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي

ويعمل على تنمية هذه القيم في نفوس التلاميذ ويكون دوره أكثر من مجرد نقل المعارف و الحقائق

أو التدريب على خطوات المنهج العلمي في البحث و التفكير إلى تكوين اتجاهات إيجابية وتنمية

القيم الإنسانية التي يؤمن بها .

ثالثاً – التحديات التي يواجهها معلم العلوم في المجتمع المعاصر (٢):

إن أحد النقاط المهمة في هذه الدراسة هو وجود علاقة إيجابية بين برامج إعداد المعلم وما يقوم به

المعلم أي يرتبط عدد المقررات الدراسية في العلوم و العلوم و المقررات التربوية و الإعداد الدراسي

الكلبي إيجابيا مع التدريس الناجح . ويفهم من نتائجه أيضا أن المعلم الذي يعد بشكل أفضل في

العلوم وفي المجالات التربوية و هذا يعني أن المعلم المهمل لا يمكن أن يصبح معلماً ناجحاً بالرغم ما

(١) الهويدي، معلم العلوم الفعال ، ط١، ص ٥٠

(٢) مرجع سابق ، ص ٥١

لديه من إعداد في مجال تخصصه وفي أساليب تدريسه . ونتيجة للتطور العلمي و التكنولوجي المعاصر ظهرت بعض التحديات التي تؤثر على عمل معلم العلوم في مجتمعنا المعاصر و هي :

١. أدى ظهور التكنولوجيا الحديثة إلى تغيير في الدور الإنتاجي للعمل الإنساني حيث قلت الحاجة للعمل اليدوي وظهرت الحاجة الشديدة إلى البحث العلمي وتوفير الطاقة الإنسانية المدربة تدريباً عالياً وهذا التغيير أدى إلى حدوث تغيير في دور المعلم وفي نوعية التعليم التي يجب أن تقدم للمتعلمين فلم يعد تدريب الأفراد على العمل اليدوي مهما بقدر تزويدهم بثقافة واسعة تمكنهم من مواجهة المواقف العلمية و التكنولوجية .

٢. زيادة استخدام الوسائل التعليمية ووسائل الاتصال الحديثة و ظهور هذه الوسائل يمثل تحدياً للمعلم لأنه المصدر الوحيد للمعرفة لكن على المعلم أن يوظف هذه الوسائل التعليمية لتسهيل عملية التعلم و التعليم كما يجب التعرف إلى جوانبها السلبية .

٣. يتميز العالم الحديث بالتغير الكمي و الكيفي للمعرفة الإنسانية هذا التغير المتصف بالسرعة والتعقيد مما يؤدي إلى العديد من النتائج مثل زيادة المعرفة و ظهور التخصص الدقيق .

٢/٢ مسؤوليات معلم العلوم في التعليم العام^(١):

١. تزويد التلاميذ بالثقافة العلمية : المعلم هو المسئول الأول في نقل المعرفة وتفسيرها وشرحها وتزويد تلاميذه بالمعرفة العلمية تساعدهم على التكيف مع البيئة المحيطة . وسيواجه المعلم مشكلة النمو السريع للثقافة العلمية وهذا يفرض عليه تدريب التلاميذ على أساليب التعلم الذاتي وتعويدهم على تكوين النظرة العلمية الشاملة عن طريق تعليم أساسيات المعرفة العلمية

٢. تنمية التفكير العلمي و الاتجاهات العلمية : ان تعليم التفكير العلمي لا يتم عن طريق التلقين ولكن بتوفير الخبرات التي ينظمها المعلم لتلاميذه ليتدربوا على كيفية حل المشكلات ويتحمل مسؤولية تدريبهم على التفكير الناقد وتنمية الاتجاهات العلمية .

٣. تنمية بعض الصفات الضرورية للتقدم العلمي : مثل البحث العلمي و التخطيط العلمي وهاتين الصفتين تحتاج الى تنمية التعاون و التخطيط المشترك بين التلاميذ في مراحل التعليم المختلفة .

(١) الهويدي، معلم العلوم الفعال ، ط ١ ، ص ٥٢

٣/١ الصفات التي يجب توافرها في علم العلوم (١):

لا بد أن يتصف معلم العلوم ببعض الصفات و الخصائص التي تؤهله ليكون قادراً على تحمل مسؤولياته تجاه التعليم وهي كالآتي :

- فهم دوره في المدرسة كعضو في المجتمع وفهم دور المدرسة في المجتمع .
- إدراك أهمية العلوم في حياة التلاميذ وفي حاجات المجتمع وقدرة العلوم على تحقيقها .
- قدرته على توظيف الأسلوب العلمي في التفكير في حياته الخاصة و العامة وفي تدريسه .
- معرفة دقيقة بمادة التخصص بما فيها من حقائق و مفاهيم و قوانين .
- معرفة التطورات العلمية في مختلف فروع العلوم .
- إدراك أثر التقدم العلمي على المجتمع .
- فهم طبيعة التلاميذ وقدراتهم العقلية و الجسمية .
- توفر خبرة مناسبة في مهارات التدريس من التخطيط وتحليل المنهاج وإثارة الدافعية واختيار أساليب التدريس المناسبة .
- قدرة على التعامل و التعاون مع المعلمين الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة .
- الرغبة في النمو الذاتي علمياً ومهنياً وثقافياً .

٤/١ بعض الأهداف العامة لمعلم العلوم أثناء ممارسته التدريس :

- إظهار فهم كاف للمعرفة العلمية وهذا يشمل المعرفة العلمية المتخصصة و العامة .
- إظهار فهم كاف للاستقصاء العلمي ويعني القدرة على الاستقصاء و تطبيق الفلسفات العلمية في التدريس .
- إظهار فهم كاف للأسس التربوية ومكانة التربية العلمية .
- إظهار فهم وقدرة لاستخدام طرائق التدريس المختلفة في العلوم واستخدام الوسائل التعليمية .
- إظهار مقدرة كافية لإقامة علاقات شخصية مع الطلبة وإظهار حماسه للتدريس .

٥/١ أبحاث في خصائص معلم العلوم :

(١) الهويدي، معلم العلوم الفعال ، ط١ ، ص ٥٣

تم إجراء دراسة على عينة من معلمي العلوم و ركزت على خصائص معلم العلوم حيث هدفت إلى معرفة العلاقة بين خصائص المعلم المحدد وسلوك المعلم ونتائج الطلبة وتم التوصل إلى النتائج التالية

١. ترتبط فاعلية التدريس بشكل إيجابي بالإعداد و الخبرة المتمثلة بعدد المقررات الدراسية التي حصل عليها في فترة الإعداد وبخبرته في التدريس .

٢. المعلمون ذوو التوجه الايجابي نحو المنهج الذي يدرسونه المعلمون الذين كانت تقديراتهم الدراسية أعلى وخبراتهم التدريسية أكثر .

٣. يستخدم المعلم ذو المعرفة الكبيرة والخبرة الأقل في التدريس أسئلة أعلى وصعوبة أكبر .

أما بالنسبة للعلاقة بين خصائص المعلم ونتائج الطلبة فقد التعرف على العديد منها :

١. يرتبط تحصيل الطلبة إيجابيا بمواصفات المعلم منها :

● قدرته على إثارة الدافعية الذاتية نحو التعلم .

● القوة الجسدية للمعلم .

● عدد مقررات العلوم التي تم دراستها في الجامعة او المعهد .

٢. ترتبط نتائج مهارات عمليات العلم إيجابيا بعدد مقررات العلوم التي درسها المعلم .

٣. ترتبط الاتجاهات الايجابية نحو العلوم بعدد المقررات الدراسية التي درسها المعلم وبعده سنوات خبرته في التدريس .

وتعدّ مسألة إعداد المعلم وتأهيله من المسائل الرئيسية التي يجب أن تحتل الصدارة بين كل مشروعات التطوير التربوي في مؤسسات التعليم العالي في معظم دول العالم. وقد تكاثرت في العقود الأخيرة من القرن الماضي وبداية القرن الحالي الدعوات المنادية بإصلاح التعليم وبضرورة تطوير نوعيته وجودته وبالتالي ضرورة إعداد المعلم ليتمكن من القيام بأدواره المختلفة في عالم سمته التغيير والتبدل المستمرين في الجوانب الحياتية، ولا يمكن أن يتم ذلك إلا إذا كانت هناك جودة في التعليم، ولا تكون هناك جودة في التعليم إلا بالإعداد الجيد للمعلمين . فمن أهم العوامل المؤثرة بشكل مباشر في أداء المعلم لدوره المهني ما يتعلق أساساً بنوعية الإعداد الذي يتلقاه قبل دخول المهنة، فالإعداد الجيد للمعلم، مسألة ضرورية من أجل تحسين نوعيته، بل من أجل تلافي الآثار السلبية الناجمة عن عدم

(١) الهويدي، معلم العلوم الفعال ، ط١، ص ٧٣

إعداده الإعداد الجيد. وبما أن المعلم لا يصبح معلماً جيداً ومتمرساً في العملية التربوية إلا بعد مضي عدد من السنوات في حقل التعليم والتدريس، إلا إذا اتسم بسمات وخصائص معرفية وأكاديمية وتعليمية ومهنية وأخلاقية، وهذه الخصائص لا يكتسبها المعلم تلقائياً، بل يحتاج إلى خبرة وممارسة وتجربة .

(٢) إعداد معلم العلوم قبل الخدمة

١/٢ مبادئ عامة عند إعداد معلم العلوم (١)

أ- هنالك نظامان لإعداد معلم العلوم :

النظام التكاملي	النظام التتابعي
يسير فيه الإعداد العلمي جنباً إلى جنب مع الإعداد المهني في إطار واحد وهو النظام لمتبع في كليات التربية للحصول على درجة البكالوريوس في العلوم والتربية	يبدأ فيه إعداد معلم العلوم في المواد العلمية في إحدى كليات الجامعة المتخصصة مثل (كلية العلوم) ثم ينتهي بفترة الإعداد المهني والتي تقوم بها كليات التربية

والهدف من ذكر هذين النوعين ليس للمفاضلة بينهما ولكن للإشارة إلى أهمية التكامل بين جوانب الإعداد المختلفة وضمن هذا التكامل يأتي من :

- ١- وحدة الفكرتين القائمتين بالتدريس في الكلية أو المعهد بحيث يكون هنالك إطار عام لعملية الإعداد يؤدي دوره في تحقيق أهدافه .
- ٢- التخطيط لمناهج الإعداد في صورة شاملة تجمع بين الجوانب الأربع (الإعداد في المادة العلمية ، الإعداد المهني ، الإعداد الثقافي ، الإعداد الشخصي والاجتماعي) وإظهار التكامل بينهما .
- ٣- خلق جو من التفاعل بين أقسام الكلية المختلفة من خلال الاجتماعات المشتركة و الندوات و المحاضرات العامة .

(١) لبيب ، معلم العلوم مسؤولياته أساليب عمله إعداد نموه العلمي والمهني ، ط٣ ، ص ٢٦٤-٢٧٤

ب- لا بد أن ندرك انه لا يوجد حدود فاصلة بين المقررات الخاصة بالإعداد في المادة العلمية و المقررات الثقافية للعامة و المهنية فأبي مقرر دراسي في معاهد و كليات التربية ينبغي أن يسهم بصورة أو أخرى في هذه النواحي بقدر قد يختلف من مقرر لآخر فمثال ذلك : لا نستطيع أن نخلي مسؤولية مقرر في طرق التدريس من زيادة فهم الطلاب لمادة التخصص أو مسؤولية مقررات المادة العلمية في تدريب الطلاب على القيام بالتجارب العملية المناسبة لهم كعملهم كمعلمين لذلك لا يوجد من يعد مسؤولاً عن إعداد الطلاب في المواد العلمية وآخر مسئول عن إعدادهم في النواحي العملية بل هنالك مسؤولية مشتركة يحاول كلاً تحقيقها في مجاله الخاص .

ج- عدم التركيز في الإعداد فقط على ما يقدم للطلاب من معلومات وحقائق ونظريات بل يجب توجيه العناية أيضاً إلى أساليب التدريس المتبعة داخل كليات التربية فالهدف ليس ضمان تمثيل الطلاب للمقررات الدراسية بالصورة المطلوبة بل إعطاء نماذج سليمة عما ينبغي أن تكون عليه عملية التعليم ومثال ذلك : عندما نعتمد في توجيه الطلاب إلى عدم الاعتماد على التلقين التسلطي في تدريسهم وفي نفس الوقت نتبع معهم أساليب تلقينية جامدة أو نشجعهم على إدراك أهمية استخدام الوسائل التعليمية ونحن لا نستخدم معهم أية وسائل تفيد في زيادة فهمهم لما يدرسون من مقررات ، بالرغم من أن تحقيق هذه المبادئ قد تواجه عقبات عديدة و لكن نرجو أن تتاح الفرص و الظروف للكليات أو الجامعات لتحقيقها .

٢/٢ جوانب إعداد معلم العلوم في كليات التربية (١)

١- الإعداد في المادة العلمية :

لا مجال للحديث عن أهداف وأساليب للتدريس ما لم يكن المعلم على درجة كبيرة من الإلمام و الفهم للمادة العلمية بالتالي ينبغي أن ينال هذا الجانب قدراً كبيراً من الاهتمام . وقد لا نستطيع في هذا المجال وضع خطة مفصلة لإعداد المعلم ولكن نلفت النظر إلى بعض النقاط الهامة وهي :-

● لا يزال الجدل قائماً حول التخصص وحدوده في مجال إعداد المعلم فبينما نرى بعض الدول المتقدمة بدأت تأخذ بمبدأ التخصص في مادة علمية واحدة كأن يعد معلم متخصص في الكيمياء وآخر في الفيزياء وثالث في التاريخ نجد أن هنالك أنظمة عديدة تأخذ بفكرة التخصص المتعدد أي أن

(١) لبيب ، معلم العلوم مسؤولياته أساليب عمله إعداد نموه العلمي والمهني ، ط٣ ، ص ٢٦٤

يعد المعلم لكي يقوم بتدريس أكثر من مادة علمية واحدة كنظام منهج العلوم في المرحلة المتوسطة بالسعودية وعلى الرغم من إدراك أهمية التخصص وخاصة بعد تزايد المعارف العلمية يصعب إعداد المعلم في أكثر من مادة علمية واحدة ونعتقد أن ذلك متوقف على عدة عوامل منها نمو الجهاز التعليمي وازدياد حجم المدارس و توافر العدد الكافي من المعلمين فقد يكون من الصعب تعيين معلم لكل مادة علمية في مدرسة صغيرة الحجم وعليه تنشأ الحاجة إلى المعلم القادر على تدريس أكثر من مادة علمية (١).

- يعود أهمية التخصص إلى انه يعد سمة من سمات العصر الحديث إلا أن هذا لا ينبغي أن يفقد المعلم صلته بالعلوم الأخرى وخاصة تلك التي ترتبط ارتباط مباشر بالعلم الذي يدرسه وهذا مهم بالنسبة للمعلم في فهم مادة تخصصه أو القيام بمسئوليته في نشر الثقافة العلمية لذلك نحن نتصور ألا يشمل الإعداد العلمي للمعلم مقررات في مادة تخصصه فقط بل ينبغي أن يتضمن بعض المقررات العلمية في المواد العلمية الأخرى بشرط أن تصاغ بصورة توضح علاقتها بمادة تخصصه .
- لا بد من التركيز على إدراك المعلم للمبادئ العامة والقوانين و النظريات الأساسية بحيث يتمكن من فهم الخطوط الرئيسية للعلم وبالتالي يمكن إعطاء المعلم أنواع من المقررات أكثر وأعمق وهذا بالطبع يتطلب جهداً من القائمين بالتدريس لتحديد العلاقات الأساسية في كل علم وبالتالي تقديمه للطالب بحيث تمكنه من تطبيقها في مواقف علمية متنوعة .
- التزام الدراسة العلمية بالمبادئ كما تم توضيحه في السابق يتعلق بالعلاقة بين العلم والمجتمع فمن الضروري أن يتضح للطالب دائماً الصلة بين المواد العلمية التي يدرسها ومشكلات المجتمع ومطالبه وكيفية استخدام الحقائق والمكتشفات العلمية في بناء مستقبل أفضل لمجتمعنا العربي .
- بالرغم من أن نقل المعارف العلمية يعد أمراً مشتركاً بين جميع مراحل التعليم إلا انه في معاهد وكليات إعداد المعلمين والمعلمات يختلف عما هي عليه في مراحل التعليم الأخرى فالمعلومات و الحقائق التي تعطى ليس المقصود منها المساهمة فقط بتزويده للطالب بل قدرته على القيام بالنقل الثقافي فيما بعد وزيادة كفايته في استغلال هذه العملية فعملية الإعداد العلمي لا ينبغي أن تقتصر على مجرد تزويد الطلاب بقدر من المعارف العلمية و الاتجاهات وأساليب العمل بل يجب

(١) لبيب ، معلم العلوم مسئولياته أساليب عمله إعداد نموه العلمي والمهني ، ط٣ ، ص ٢٦٦-٢٦٨

- أن تساعدهم على تمثيل ذلك كله وهذا يقتضى أن يكون أساليب التدريس أكثر فاعلية من أسلوب المحاضرات مثل المناقشة و المواقف العملية والمشروعات الميدانية .
- ليس هنالك في الدراسة العلمية فصل بين الجانب النظري والجانب العملي فهما وحدة متسقة واحدة فيجب عدم الفصل بين الجانبين سواء بطريق مباشر أو غير مباشر .
- ينبغي على معلم العلوم أن يربط بين مادته وتدرسه وأوجه النشاط العلمي والتكنولوجي الموجود في المجتمع وان يتدرب على القراءة والاستماع كمصادر لمعلوماته ومصادر أخرى كالرحلات العلمية و الاتصال بمراكز البحوث و المؤسسات الصناعية والزراعية المختلفة .
- فترة إعداد المعلم ليست إلا نقطة البداية وتخرجه لا يعني نهاية إعداده فمن المهم أن يتابع تطور العلم حتى يستطيع القيام بمسئوليته لهذا من الضروري تدريب الطلاب على بعض المهارات اللازمة لنموهم العلمي .

٢-الإعداد المهني^(١):

- من الضروري أن يتفهم الطالب الأصول والأسس العلمية وجوانب البحث التربوي وغيرها من العوامل المؤثرة فيهم والتي توصل إليه البحث العلمي ويعي بأهمية العلوم التربوية والنفسية والتي تتضمن نوعين من المعارف معارف يقينية وهي نتائج لبحوث ودراسات وتجارب و بين تلك الناتجة من نظريات وأراء شخصية لم تصل بعد إلى مستوى المعارف العلمية فينبغي أن يدرب المعلم على التفرقة بينهما في أي دراسة تربوية .
- العملية التربوية في أبعادها المختلفة هي انعكاس لفلسفة المجتمع والتي يعمل على تطويره فكل دراسة تربوية أو نفسية ينبغي أن تنبع من فلسفة المجتمع ولا يعتبر هذا تناقض فيما ذكرناه سابقا بضرورة إلمام المعلم بحقائق ومفاهيم العلم التربوي والنفسى كعلم إنساني عالمي ونحن نعي بضرورة وجود علم تربوي قومي يتضمن الحقائق التربوية والنفسية وتطبيقاتها في مجتمعنا وهذا لا يعني عدم أهمية دراسة النظريات و الفلسفات التربوية بالنسبة للمعلم فالمعيار الأساسي لاختبار صحة أي فلسفة تربوية هو مدى اتساقها مع الفلسفة الاجتماعية للمجتمع .

(١) لبيب ، معلم العلوم مسئولياته أساليب عمله إعداد نموه العلمي والمهني ، ط٣ ، ص ٢٦٩

- أن يكون المحور الرئيسي في الدراسات التربوية و النفسية للمعلمين هو مهامه ومسئولياته و أساليب عمله بل يكون الهدف العام من هذه الدراسات هو إعداد المعلم و تزويده بالمعارف التربوية و النفسية التي يظن أنها هامة بالنسبة إليه و ينبغي أن يتضح أمامه دائما الصلة بين ما يدرسه في المجال التربوي و النفسي و عمله كمعلم .
- أن أي دراسة تربوية نظرية لن يكون لها قيمة حقيقة في إعداد المعلم ما لم يصاحبها تدريب الطلاب عملياً على التدريس و المهارات اللازمة له .

٣-الإعداد الثقافي^(١) :

إن مسؤولية المعلم ترتبط بنواح عدة أكثر من مجرد تدريس المادة المتخصصة فيها فهو يرتبط من ناحية التلميذ و من ناحية أخرى بالمجتمع و ثقافته بل الثقافة الإنسانية بوجه عام كما أن العلوم نفسها بدأت تمتزج بالإنسانية في ضوء القيم الوحدة التي تجمع بينهما ومن هنا تأتي أهمية تزويد المعلم بأساس ثقافي عام يمكنه من فهم ما يقوم بتدريسه من مواد ويساعده على توجيهه تدريس مادته لتحقيق أهداف ابعده من أهدافه الخاصة ويزيد وعيه بالمشكلات الاجتماعية و كيفية معالجتها ويعنيه على فهم التطور الفكري و الاجتماعي في العالم وينمي قدرته على التعبير و الاطلاع الواسع .

٤- الإعداد الشخصي الاجتماعي :

الفرد الذي يعد لمهنة التعليم هو إنسان و مواطن قبل أن يكون معلما بل انه لن يستطيع ممارسة عمله على الوجه المطلوب ما لم يكن يتمتع بصحة جسمية و نفسية جيدة و تتمثل في شخصيته و سلوكه أفضل العادات و القيم الإنسانية ومن هنا تأتي أهمية العناية في إعداد المعلم بالجوانب الشخصية و الاجتماعية فيجب أن يحاط مناخ صحي مناسب تتاح له الفرص لإثراء علاقاته مع الآخرين على أساس اجتماعي سليم .

٣/٢ أهمية النمو العلمي و المهني لإعداد معلم العلوم^(٢)

يعتبر الإعداد العلمي و المهني ما هو إلا نقطة بداية للنمو في المهنة ولكن الحقيقة أن المعلم سواءً بوعي أو من غير وعي ينمو في مهنته من خلال عمله و ممارسته لوظيفته فالعمل الفعلي هو النموذج

(١) لبيب ، معلم العلوم مسئولياته أساليب عمله إعداد نموه العلمي والمهني ، ط٣ ، ص ٢٧٣-٢٧٤

(٢) مرجع سابق ، ص ٢٧٥

الحي الذي يحتبر فيه المعلم كل ما تلقاه من معارف و مبادئ وأساليب أثناء فترة إعداده ويرى مواطن القوة و الضعف في نفسه محاولاً أن يدعم ما هو قوى ويعدل ويصحح ما هو خاطئ ، ونحن في عصرنا الحديث عصر العولمة والتكنولوجيا ازدادت أهمية النمو المهني ليس بالنسبة للمعلمين فقط بل لجميع المهن الأخرى وبالتالي أصبحت هنالك حاجة ملحة لوضع خطة لتنظيم هذا النمو وتوفير الظروف الملائمة للاستفادة من برامجه وعليه أنشئت إدارات و مراكز ومعاهد خاصة في جميع الدول لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وبدأت كليات التربية ومعاهد أعداد المعلمين تمدد وظيفتها لما بعد الإعداد قبل الخدمة لتشمل البرامج الخاصة بالمعلمين أثناء الخدمة وأصبحت كثير من الدول وخاصة الدول النامية تستعين بخبرات وجهود الهيئات الدولية في هذا المجال . فمن هنا لابد أن يعي معلم العلوم بعدة أمور ضرورية هي^(١):

١. ازدياد سرعة تطور المعرفة العلمية وهذا أمر يدعو المعلم إلى زيادة التطور والاتساع إذا أراد أن يقدم لطلابه ما يتماشى مع تطورات العصر .

٢. ازدياد سرعة تطور الحياة في المجتمع وتغير مطالبها الأمر الذي أدى إلى أن تساير التربية والتي تعتبر نشاطا اجتماعيا الحياة في المجتمع في تطورها وتغيرها فمن الطبيعي أن يطور المعلم من نفسه ومن معارفه ومن أساليبه حتى يؤدي دوره ضمن التطورات الحديثة .

٣. نتيجة لهذه التطورات المعرفية و الاجتماعية فإن المناهج الدراسية في أي مجتمع تتغير من وقت لآخر مما يجعل المعلم في حاجة مستمرة لتجديد معلوماته و تطوير أساليبه حتى يكون قادراً على التدريس باتجاهات جديدة.

٤. أحد الأمور التي تجعل من التربية تلعب دوراً مهماً في إعداد المعلم هو تطور البحث التربوي واكتشافه لمزيد من الحقائق عن الطلاب ودوافعهم و مشكلاتهم وأساليب تعلمهم والمجتمع وكيفية إسهام التربية في تطوره وتوصله إلى طرق أكثر فاعلية في تعليم الطلبة بالتالي على المعلم أن يتعرف أولاً بأول على نتائج الدراسات و البحوث التربوية ويتدرب على الأخذ بها وهذا ما تقوم به مكاتب التدريب التربوي إعداد المعلمين أثناء الخدمة وتدريبهم على البرامج التربوية التي تزيد من فاعلية التدريس وترفع من كفاءة المعلمين .

(١) لبيب ، معلم العلوم مسئولياته أساليب عمله إعداد نموه العلمي والمهني ، ط٣ ، ص ٢٧٦

٥. ما يواجه اغلب الدول وخاصة النامية في إعداد المعلم هو ازدياد الحاجة إلى توفير جميع الفرص للنمو العلمي والمهني للمعلم .

٤/٢ أهداف النمو العلمي والمهني لإعداد معلم العلوم^(١):

- ١- تعرف التطورات التي تحدث في المجالات التعليمية بوجه عام ومواد التخصص بوجه خاص .
- ٢- تعرف التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية في المجتمع و الإمام بالمشكلات التي يعاني منها و التدرب على كيفية الربط بينها وبين التعليم والتدريس .
- ٣- دراسة التغيرات التي تحدث في مجال المناهج الدراسية و التدرب على كيفية تنفيذها على أفضل نحو ممكن .
- ٤- دراسة الأساليب الحديثة في التعليم ونتائج البحوث التربوية و التعرف على مدى إمكانية الأخذ بها في مدارسنا .
- ٥- دراسة المشكلات التي تواجه المعلم أثناء قيامه بعمله و التعرف على وسائل مواجهتها .

٥/٢ وسائل وأساليب النمو العلمي و المهني لمعلم العلوم^(٢)

١-الدراسات العليا :

في السابق كانت الكليات ومعاهد إعداد المعلمين في بلادنا مراحل مغلقة من التعليم لا تتيح لخريجها فرص متابعة الدراسة لما بعد الشهادات التي تعطيها ولكن في الوقت الحاضر يوجد عدد من الفرص أمام معلمي العلوم المتخرجين في كليات التربية لاستكمال دراستهم العالية فهناك الدراسة التي تنظمها كليات التربية للحصول على درجة الدبلوم الخاصة في التربية وأيضا تحضير رسالة للحصول على درجة الماجستير في التربية أو الالتحاق بكليات العلوم للحصول على درجة البكالوريوس في العلوم ورغم وجود هذه الفرص أمام المعلمين إلا أنه لا بد من بذل المزيد من الجهد في هذا المجال من خلال :

(١) لبيب ، معلم العلوم مسئولياته أساليب عمله إعداد نموه العلمي والمهني ، ط٣ ، ص ٢٧٧

(٢) مرجع سابق ، ص ٢٧٩

أ- أن ينظم نوع من الدراسات العالية لمعلمي العلوم سواء على مستوى الدبلوم أو الماجستير يجمع فيه بين دراسة المادة العلمية ودراسة المواد التربوية وخاصة طرق التدريس حتى تتاح الفرصة للمعلم المزيد من التعمق في دراسة العلوم وطرق تدريسها .

ب- تشجيع جميع الراغبين من المعلمين للحصول على شهادات أرقى عن طريق الحوافز المادية والمعنوية وتنظيم وقت عملهم مع متطلبات الدراسات التي يلتحقون بها وهذا ما قامت به المملكة العربية السعودية بتفريغ الراغبين في استكمال دراستهم العليا من العمل تفرغاً كاملاً للتقديم على البعثات الداخلية أو الخارجية ولكن ينبغي التوسع في مجالات التخصص المختلفة ليكون لدى أمام المعلم مجالات أكبر وأفضل تفيده في تطوير نفسه وأسلوبه وطرق تدريسه في مهنة التعليم ويستفيد منها طلابه في سعيه لا نشاء مجتمع أفضل .

ت- يجب الاستفادة من وسائل التعليم كالتعليم عن بعد لتوسيع قاعدة الدراسات العليا و التي تم تطبيقها في البلد مما أتاح الفرص أمام المعلمين للانتظام في دراستهم والذي ساعدهم في حل مشكلات كالبعد المكاني أو غيرها من الظروف .

٢- البرامج التدريبية^(١):

أصبح النظام التعليمي في عالمنا المعاصر في أي دولة ومنها المملكة العربية السعودية تهتم بتنظيم برامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة فأصبحت هنالك إدارات خاصة بتدريب المعلمين تابعة لوزارة التربية والتعليم تتبعها إدارات للتدريب في مديريات التربية و التعليم بالمناطق المختلفة وتنظم هذه الإدارات العديد من البرامج التدريبية للمعلمين تهدف إلى أهداف متنوعة مثل إعدادهم لوظائف أعلى مثل (مدير - وكيل - مشرف) وتدريب المعلمين على استخدام الوسائل التعليمية وإنتاجها ورفع مستوى المعلمين في بعض الجوانب العلمية والمهنية ونرى وجوب التوسع في برامج التدريب بشرط أن تنظم على أساس الاحتياجات الحقيقية للمعلمين وان تقدم لهم الجديد وليس مجرد تكرار لما سبق أن تعلموه وتطبيق هذه البرامج عمليا وان تتلاءم في أوقاتها مع ظروف المعلمين وتحفيزهم وتشجيعهم على أهمية هذه البرامج من خلال عمل حوافز مادية أو معنوية والبرامج التدريبية تصنف لأنواع منها :

- برامج علمية تهدف إلى تعريف المعلمين بالتطورات الحديثة في مجالات تخصصهم العلمي .

(١) لبيب ، معلم العلوم مسؤولياته أساليب عمله إعداد نموه العلمي والمهني ، ط٣ ، ص ٢٨٠

- برامج تربوية تهدف إلى تدريب المعلمين على أساليب جديدة في التعليم .
 - برامج تأهيلية وهي برامج ضرورية عند إدخال مناهج جديدة في المدارس وتهدف إلى تعريف المعلمين بهذه المناهج وأساليب تدريسها .
 - برامج قومية تهدف إلى تعريف المعلمين بالتطورات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع .
 - الندوات التعليمية أو ورش تعليمية وينبغي أن تنظم دورياً سواء على مستوى مديرية التعليم أو مستوى الأقسام التعليمية وفيها يناقش المعلمون المناهج الدراسية و المشكلات التي تواجههم ويتبادلون الرأي بشأنها .
- ٣- المؤتمرات والندوات (١):

تعقد المؤتمرات و الندوات لتبادل الخبرات بين المعلمين ليس فقط المتواجدين على رأس العمل بل يمكن الاستفادة من خبرات المعلمين المتقاعدين بعقد لقاء بين السابقين المتميزين في مهنة التعليم والذين تركوا أثراً كبيراً في التعليم وطوروا من قدراتهم و المعلمين الجدد في التعليم وعمل مثل هذه المؤتمرات والندوات يعتبر أسلوباً جيداً للنمو العلمي والمهني والتي يمكن أن تنظم أما على المستوى القومي لمناقشة سياسة التعليم و الاتجاهات الجديدة فيه و المشكلات العامة التي تواجه المعلمين وتحيط بهم أو تنظم في المدارس لمناقشة الموضوعات التربوية و العلمية الخاصة بها .

٤- الإشراف الفني :

أصبح الإشراف الفني ليس مقتصرًا فقط على تقييم المعلمين فحسب بل أي تهيئة الظروف لنمو المعلمين سواء أفراد أو جماعات بالتالي من الضروري أن يكون اختيار المشرفون أو الموجهون من ذوي الكفاءة العلمية و المهنية و الشخصية للقيام بوظائفهم في توجيه و مساعدة المعلمين في نموهم العلمي والفني .

٥- اجتماعات المعلمين (٢) :

(١) لبيب ، معلم العلوم مسئولياته أساليب عمله إعداد نموه العلمي والمهني ، ط٣ ، ص ٢٨١

(٢) مرجع سابق ، ط٣ ، ص ٢٨٣

إن تبادل الرأي و الخبرة بين المعلمين من احد الوسائل الهامة في نمو كلاً على حدة أو كجماعة وتنظم هذه الاجتماعات بحيث تشمل (اجتماعات قبل بداية العام الدراسي - اجتماعات دورية تعقد كل أسبوع أو أكثر - اجتماعات تعقد خصيصاً بعد الامتحانات الشهرية) ويتم من خلال هذه الاجتماعات تحديد المواضيع الهامة المطلوب مناقشتها وتبادل الآراء .

٦- الاطلاع و القراءة في الكتب العلمية و المهنية ^(١):

التعلم الذاتي للمعلم هو الطريقة المستمرة لنموه فمداومته على الاطلاع وقراءة الكتب و الدوريات الحديثة ضروري إذا أراد رفع مستوى الكفاية المرغوبة .

٧- الكتابة و البحث والأعمال الإبتكارية :

لا شك أن اشتراك المعلمين في الكتابة (سواء على مستوى الكتب أو المقالات في المجلات و الدوريات وفي البحث والتخطيط وتنفيذ المشروعات التعليمية الجديدة تتيح لهم إظهار قدراتهم و جهودهم الذاتية و شخصياتهم القيادية وفي نفس الوقت يعد هذا كله من أفضل وسائل النمو العلمي و المهني ومساهمة المعلم في البحوث العلمية و التربوية الفردية والجماعية يحدد معلوماته ويجعله دائماً في مستوى العصر وتشجيع المعلم على ابتكار أساليب ووسائل جديدة في التعليم وتجريبها ونشر تقارير عنها أمر هام يجعل من عملية النمو عملية وظيفية وفي نفس الوقت يفيد في تطوير التعليم عن طريق الجهود المبذولة الذاتية للمعلمين .

(٣) أبرز الاتجاهات الحديثة في مجال برامج إعداد معلم العلوم وتدريبه في المستقبل

لأبد من معرفة أن قضية إعداد معلم المستقبل ليست جديدة على المسؤولين أو الباحثين أو الدارسين وأصبحت هذه القضية الشغل الشاغل لكثير من الباحثين و المسؤولين عن التربية على جميع مستويات التعليم وخاصة نحن نعيش الآن في عالمنا المعاصر حيث لم يعد مجرد نقل المعلومات إلى المتعلمين بل صارت تتطلب من المعلم ممارسة القيادة و البحث والتقصي وبناء الشخصية السوية ومعلم العلوم مطالب بذلك أكثر من أي معلم من تخصص آخر وأن يمتلك قدرات ومهارات في الإرشاد و التوجيه

(١) لبيب ، معلم العلوم مسئولياته أساليب عمله إعداد فموه العلمي والمهني ، ط٣ ، ص ٢٨٤ - ٢٨٥

وفن التدريس فلا يمكن أن نرى أي جهود تبذل لتحسين أي جانب من جوانب العملية التعليمية و التقدم العلمي المنشود من غير أن نبدأ بإعداد جيد للمعلم ولكي نصل إلى هذا المعلم الكفاء ينبغي علينا إتباع الآتي :

١. سياسة انتقاء وقبول الطلاب بكلية التربية^(١):

لا بد من اختيار الطالب الذي سيلتحق بكلية التربية الاختيار الصحيح وتحت شروط ومعايير لا استثناء فيها وتتفق مع متطلبات العصر والقيام بحملة لتوجيه وإرشاد طلاب المرحلة الثانوية ممن لديهم ميول حقيقة ورغبة أكيدة للعمل في حقل التعليم بالمواصفات الموضوعية التي يجب أن تتوفر في المعلم

٢. سياسة إعداد المعلم :

* النظر في إمكانية جعل التدريب العملي لطالب العلوم بكلية التربية بمختلف المراحل التعليمية .

* التوسع في النظام التتابعي في كليات التربية حيث يقبل من خريجي الكليات المختلفة المواد التربوية خلال عامين دراسيين للحصول على دبلومات التربية حيث عام للتطبيق النظري و عام للتطبيق العملي .

* إعداد الطالب المعلم في كليات التربية الأعداد الصحيح الشامل المتزن من جميع جوانبه خلال سنوات الدراسة و الاهتمام بإدخال التكنولوجيا الحديثة بكلية التربية و الاهتمام بتعليم اللغات الأجنبية .

٣. سياسات التدريب أثناء الخدمة :

* تدريب خريجي كليات التربية أثناء الخدمة تدريباً صحيحاً شاملاً طوال مدة اشتغالهم بمهنة التعليم

* تطوير برامج التدريب الحالية بحيث تتم التعاون بين وزارة التربية والتعليم وكلية التربية

* تقديم منح تدريبية للمعلمين المتميزين للحصول على الدبلومات المهنية مع تشجيع المعلمين على استكمال الدراسات العليا لدرجتي الماجستير و الدكتوراه

* التوسع في إيفاد المعلمين لبعثات في الدول المتقدمة للاستفادة من الخبرات المتوفرة في تلك الدول مع إمكانية الاستعانة بخبراء في التربية والتعليم من الخارج للإسهام في عملية التدريب .

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٢

١/٣ الاتجاهات المعاصرة في إعداد معلم العلوم^(١)

ظهرت أنماط وطرق جديدة تستخدم في التدريس فرضت على معلم العلوم دوراً جديداً و مهارات جديدة تتفق مع طبيعة المجتمع الذي انبثقت منه ومع فلسفته وأهدافه و قيمه وذلك لأن معلم اليوم لا يمكن أن يكون كمعلم الأمس يقف ليلقن الطلاب المقررات منعزلاً عن زملائه المعلمين أو عن التيارات الفكرية و التكنولوجية التي تحيطه خارج المجتمع ولذلك اتجه التفكير إلى تغيير المفاهيم والنظر إلى أدوار المعلم بطريقة مختلفة وعلى ذلك يمكن القول أن أهم الاتجاهات المعاصرة في إعداد معلم العلوم سوف تتطلب منه ما يلي :

١- إتقان مهارات التواصل و التعلم الذاتي .

٢- امتلاك القدرة على التفكير الناقد .

٣- التمكن من فهم علوم العصر و تقنياته المتطورة واكتساب مهارات تطبيقها في العمل و الإنتاج.

٤- القدرة على عرض المادة العلمية بشكل متميز .

٥- القدرة على الإدارة الصفية الفاعلة وتهيئة بيئة صفية جيدة .

٦- القدرة على استخدام التقويم المستمر و التغذية الراجعة أثناء التدريس .

وهذه الأدوار تمثل الحد الأدنى لمعلم المستقبل حتى نضمن بنسبة عالية تحسين نوعية المخرجات وعليه يمكن القول أن الاتجاهات المعاصرة في إعداد معلم العلوم تتطلب أن يكون:

- خبيراً في طرق البحث عن المعلومة فقد تحول المعلم من خبير يعلم كل شي إلى ما يشبه المرشد السياحي في عالم يعج بالمعلومات ومرشداً للطلبة .
- يستطيع انجاز مهامه الاجتماعية والتربوية ويسهم في تطوير جانب الكيف وينظم العمليات التربوية باتجاهاتها الحديثة ويحسن استثمار التقنيات التربوية ويستخدم مستحدثاتها في تمكن و مهارة كالتعليم المبرمج و التعليم المصغر و التعليم الذاتي .
- يتفهم بعمق مهامه تجاه مجتمعه وأمته عن طريق المواقف التعليمية وما ينشأ من علاقات متبادلة بين المعلم و المتعلم .

(١) ربيع ، معلم القرن الحادي و العشرين ، ط١ ، ص١٨٢-١٨٣

● يملك روح المبادرة و النزعة إلى التجريب و التجديد يثق بنفسه في تنظيم النشاط التربوي بحرية و اختيار ويمتلك من المهارات و القدرات و المعلومات ما يجعل منه باحثاً تربوياً يسهم في حل المشكلات التربوية عن دراية ووعي .

● ممارساً مفكراً متأملاً قادراً على قياس تأثير اختياراته وأفعاله على الآخرين و الطلاب .

● يمتلك استراتيجيات التقييم النظامية وغير النظامية ويستخدمها لتقويم نمو المتعلم العقلي و الاجتماعي و الجسمي ليضمن استمراره .

٢/٣ توجيهات حديثة في مجال إعداد المعلم^(١)

ساعدت الثورة الهائلة في المعلومات إلى ظهور أساليب وتوجهات تربوية جديدة في مجال إعداد المعلم وتدريبه منها ما ركز على الخصائص اللازمة للمعلم الجيد ومنها ما ركز على السلوك التدريسي لدى المعلم ومنها ما ركز على التفاعل اللفظي وغير اللفظي بين المعلم و الطالب كما منه ما ركز على الكفايات التدريسية للمعلم ومن أهم هذه الاتجاهات ما يلي :

(١) إعداد المعلم في ضوء مفهوم الكفايات :

يعتبر هذا الاتجاه من أهم الاتجاهات الحديثة لإعداد المعلم فقد ظهرت مهارات جديدة للتدريس مرتبطة باستخدام التكنولوجيا الحديثة في المجال التربوي مثل استخدام الكمبيوتر و الانترنت مما أدى إلى إعادة النظر في برامج إعداد المعلمين وذلك لتمكينهم من إتقان تلك المهارات و الكفايات الجديدة قبل انخراطهم في العمل المهني وإعداد المعلم في ضوء الكفايات يعني :

- تحديد الكفايات المطلوبة من المعلم في برنامج الإعداد بشكل واضح حتى نضمن تحقق المعلم لها .
- تدريب المعلم على الأداء و الممارسة على عكس ما هو معروف في برامج الإعداد التقليدية المبنية على أساس المعارف النظرية .
- تزويد برنامج الإعداد بخبرات تعليمية في شكل كفايات محددة تساعد على أداء أدواره التعليمية الجديدة .

● تزويد برنامج الإعداد بالمعيار الذي سيتم بموجبه تقويم كفايات المعلم .

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط ١ ، ص ٢٦

٢) إعداد المعلم على أساس المهارات (١):

ظهر هذا الاتجاه لمواجهة التغيرات الحادثة في المجتمع وما تبعها من أدوات و مصادر وأساليب جديدة للتدريس مما أدى إلى قصور في إعداد المعلم والفكرة الرئيسية لهذا الاتجاه في أن كفاءة المعلم وأداءه هو الأساس حيث أن عملية التدريس الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من المهارات التدريسية وإذا أجاد الطالب المعلم هذه المهارات زاد من احتمال أن يصبح معلماً ناجحاً ولذلك لا بد من توفر بعض الشروط لكي ينجح هذه الاتجاه في رفع مستوى مهارات المعلم وهي كالآتي :

- تحديد المهارات التدريسية اللازم إدراجها داخل برامج الإعداد في ضوء أهداف المدارس و الهيئات المهنية المختلفة .
- الربط بين برامج الإعداد ومؤسسات إعداد المعلم وبرامج التدريب أثناء الخدمة .
- الربط بين الجانب النظري للبرامج و التدريب الميداني داخل المدارس .
- تحديد معايير لتقويم ما يحزره المعلم من تقدم .

٣) التدريس المصغر :

إن التدريس المصغر عملية متعددة الجوانب ويمثل المعلم في أثناء قيامه بجوانب هذه العملية أدواراً عديدة منها قائد للنقاش الصفّي ، خبير في الوسائط التعليمية ، مشخص للتعليم ومرشد للطلبة ومحافظ على النظام الصفّي و المدرسي بالإضافة إلى ذلك يحصل على خبرة في التخطيط للدرس و تنظيم وقته ولا بد أن يدرك المعلم أهمية التخطيط الفعال لتحقيق أهدافه وبمساعدة المشرفين يستطيع أن يحسن من تخطيطه لكل الأهداف والاستراتيجيات و التقويم وبالتالي يحصل المعلم من خلال التدريس المصغر على خبرة بعمليات التخطيط الأساسية وعلى تنقيح لها مما يمكنه من تطبيقها في المستقبل في مواقف تعليمية أخرى .

أسباب استخدام التدريس المصغر في برامج إعداد المعلم :

- مسايرة التدفق المعرفي و الاستفادة من التقدم التكنولوجي في عملية إعداد المعلم بما يتفق مع التطورات العلمية و التكنولوجية .
- تنمية استقلالية المعلم في التدريب و الممارسة مما يولد الدافعية الداخلية في تحقيق ذاته .

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٦ - ٢٧

- معالجة مشكلة تدني مستوى الأداء التدريسي للمعلمين عن طريق عمل مواقف تعليمية مصغرة .
- تشخيص مشكلات التدريس الخاصة بالمعلم ومعالجتها قبل ممارسة المهنة .
- تعويد المعلم على التقويم النقدي لأدائه واكتشاف نقاط ضعفه ومعالجتها .
- تكوين الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التدريس وذلك يتحقق عندما يتمكن المعلم من أداء المهارات التدريسية .

٤) إعداد المعلم في ضوء أسلوب النظم^(١):

يعد أسلوب النظم مدخلاً في معالجة المشكلات الإنسانية المعقدة للوصول إلى أفضل الحلول المنطقية الفعالة بأقل تكلفة ممكنة ويقوم هذا الأسلوب على مفهوم النظام ويعرف بأنه مجموعة من الأجزاء التي تترابط فيما بينها لتحقيق هدف معين وفقاً لخطة مرسومة وقد استخدم هذا الأسلوب في المجال التربوي لحل المشكلات التعليمية .

مكونات النظام :

- المدخلات : وتشمل جميع العناصر التي تدخل النظام من أجل تحقيق هدف أو عدة أهداف محددة فمثلاً في عملية إعداد المعلم تكون المدخلات هي الأهداف و المحتوى و الأساليب و الأنشطة و الطلاب وأعضاء هيئة التدريس و المكتبة و التجهيزات و القاعات و البيئة التعليمية بشكل عام وغيرها .
- العمليات : وهي مجموعة التفاعلات التي تحدث بين عناصر مدخلات النظام وتهدف إلى الحصول على المخرجات المطلوبة ومن العمليات التي تحدث في عملية إعداد المعلم عمليات التدريس التي يقوم بها الأساتذة وما يحدث فيها من تفاعل وعلاقة الأساتذة بطلابهم وكافة الأنشطة الطلابية و الاختبارات وأساليب التقويم المختلفة وغيرها
- المخرجات : وهي النتائج النهائية التي يحققها النظام نتيجة للعمليات و التفاعلات التي تمت بين المدخلات ومن مخرجات نظام إعداد المعلم هي التوصل إلى معلم كفاء ماهر يتصف بالمواصفات المرغوبة التي تم تحديدها في الأهداف

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط ١ ، ص ٢٨

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

٣/٣ خطوات التطوير الفعلي لمعلم العلوم (١)

إن السبب الرئيسي في عدم استخدام التكنولوجيا ليست العوائق المالية أو الفنية إنما العنصر البشري له دور كبير في ذلك فعلى الرغم من ظهور التكنولوجيا في كثير من مجالات الحياة إلا أن تطبيقاتها في التعليم أقل من المتوقع بكثير وتسير ببطء شديد . و اتجاه معلمين اليوم نحو استخدام التكنولوجيا وأهميتها في التعليم أهم من معرفة تطبيقاتها في التعليم ويرجع أسباب عزوف بعض المعلمين عن ذلك إلى عدم الوعي بأهمية هذه التكنولوجيا أولاً وعدم القدرة على الاستخدام ثانياً . وبالتالي فإن الحل يكون في ضرورة تطوير برامج إعداد المعلم بحيث تكون قائمة في المقام الأول على استخدام التكنولوجيا نفسها في إعدادها قبل أن نقوم بتعليمه كيفية استخدامها و توظيفها في التعليم وأيضاً برامج تدريبية للمعلمين أثناء الخدمة ومحاولة بث الوعي الايجابي تجاه استخدام التكنولوجيا قبل توظيفها ، ولتطوير إعداد معلم العلوم علينا إتباع ما يلي :

١. ضرورة اختيار طلاب العلوم الذين يتقدمون لكليات التربية أن تتوفر فيهم كافة شروط اللياقة (البدنية و العقلية و الشخصية و النفسية)

٢. تطوير كافة المقررات التربوية و النفسية و التخصصية و الثقافية التي تدرس في كليات التربية بحيث يكون التطوير في كل من الاحتياجات الفعلية و الاتجاهات العالمية المعاصرة و العمل على تحقيق التوازن فيما بينهم بحيث تصبح نموذج متكامل لفروع المعرفة التي تدخل في التكوين العلمي و الفكري لمعلم العلوم .

٣. الاهتمام بالجوانب التطبيقية العملية للمقررات النظرية بحيث يمارس طالب العلوم التطبيق العملي للدراسة النظرية .

٤. عمل الدورات التدريبية الجادة والمستمرة و المتخصصة لتدريب أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتي من شأنها الارتفاع بمستوى أدائهم .

(١) راشد ، اختيار المعلم وإعداده ، ص ١٨٨-١٩٠

٥. الاهتمام ببرامج التدريب العملي و العمل على حل جميع المشكلات التي تتعلق بتنفيذ هذه البرامج
٦. استخدام تقنيات التعليم الحديثة لزيادة الاهتمام بأساليب التدريس الحديثة وزيادة الاهتمام بالتعلم
الذاتي في إعداد معلم العلوم مع توفير الأجهزة و المواد التعليمية و الكتب و المصادر و الدورات
العلمية اللازمة .

٧. توفير كافة الأنشطة الطلابية وإتاحة الفرص لطالب العلوم ممارستها وذلك بالتشجيع المستمر
وتوفير كافة الإمكانيات .

٨. تطوير أساليب تقويم طالب العلوم بحيث تشمل جوانبه المختلفة العقلية والنفسية و الشخصية و
الاجتماعية .

٩. إجراء الدراسات و البحوث النظرية و الميدانية في مجال إعداد معلم العلوم وذلك بهدف الوصول
إلى إعداد معلم عالي الكفاءة .

١٠. الاستفادة بكل الطرق من الاتجاهات العالمية المعاصرة و المستحدثات التربوية في مجال إعداد
معلم العلوم بحيث يتماشى مع إمكانياتنا و قدراتنا الثقافية و الاجتماعية .

على الرغم من أن إعداد معلم العلوم إعداداً علمياً ومهنياً وثقافياً يعتبر أمر لا مفر منه إلا أن
هذا الإعداد المطلق وحده قد لا يكون كافياً لضمان سير عملية تدريس العلوم الفعال ، و النظرة
الحديثة لدور معلم العلوم أخذت تركز على مفهوم جديد يقوم على تنظيم وتوجيه طلبة العلوم
للتقصي و الاكتشاف و العمل و استخدام المختبر وليس التلقين وبالتالي أصبحت مهمة معلم العلوم
المستقبل هو تعليم الطلبة كيف يفكرون لتوظيفها في الحياة لا كيف يحفظون المقررات و المناهج
الدراسية .

٤/٣ أبرز الاتجاهات العالمية في مجال بناء برامج إعداد المعلمين^(١):

- الاتجاه التقليدي ويهتم بالجوانب المعرفية دون اعتبار لجوانب الإعداد الأخرى حيث يعتبر ان كم
المعرفة هو أساس إعداد المعلم للتدريس .
- اتجاه سلوكي على إعداد المعلم في ضوء الأهداف السلوكية ويهتم هذا الاتجاه بتحديد أهداف
إعداد المعلم إلى أهداف سلوكية والتي تترجم في شكل مواد دراسية ومهارات وقدرات وخبرات
مختلفة يحتويها برامج إعداد المعلم .

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٤٢-٢٤٣

- اتجاه يهتم بالمتعلم ويعتبر هذا الاتجاه أن المتعلم هو محور العملية التعليمية وهدفها ويزود الطالب المعلم بالمهارات التي تمكنه من مساعدة المتعلم في إشباع حاجاته بالإضافة لتزويده بالعلوم التربوية النظرية و العملية .
 - اتجاه يهتم بالمعلم ويركز على المعلم وخط شخصيته وتنمية أساليب تفكيره لكن هذا الاتجاه يهمل الجانب المهني و التخصصي لعملية الإعداد مع الجانب الشخصي .
 - اتجاه يركز على التكامل بين المعلم و المتعلم ويدعو هذا الاتجاه الى التكامل بين جوانب الاعداد المختلفة بحيث يحتوي على مهارات معرفية تتصل بمهية التعلم كفرد من المجتمع والاهتمام بمادة التخصص ومهارات الاتصال و القيم .
 - الاتجاه البرجماتي يهتم بإعداد المعلم فنياً من خلال تدريبه على المهارات المتصلة بإدارة الفصل و عملية التعلم وتزويده بثقافة عامة وتخصصية
 - الاتجاه القائم على أسلوب تحليل النظم حيث يتناول أي ظاهرة أو نشاط تعليمي على أنه يشكل نظاماً متكاملأ له عناصره و مكوناته .
 - الاتجاه القائم على الكفايات يهتم بتزويد الطلاب المعلمين بالخبرات التعليمية التي تساعدهم على القيام بأدوارهم كمعلمين من خلال الأداء العملي وتحقيق تعلم التلاميذ ولذلك يعتمد على تحديد الكفايات المتوقعة من الطالب المعلم أي أن هذا الاتجاه يعتمد على إيجاد العلاقة بين برامج الإعداد من ناحية المهام و المسؤوليات و الواجبات التي سوف يواجهها المعلم .
- ٣/٥ أهم التكنولوجيا الحديثة الواجب إدخالها في برامج إعداد المعلمين وتدريبهم (١)
- (١)تكنولوجيا التعليم :

تواجه النظم التعليمية لمعاصرة مشكلات متنوعة من أبرز هذه المشكلات التدفق المعرفي وما صاحبه من ضغوط متزايدة على صانعي المناهج و الانفجار السكاني هذا بالإضافة إلى مشكلات أخرى تتعلق بانخفاض كفاءة العملية التعليمية كالرسوب و التسرب و انخفاض كفاءة المعلم وضعف دافعية المتعلمين وافتقار المناهج للتنوع و الإثارة المناسبين لتلبية حاجات المتعلمين وقد أصبح لتكنولوجيا التعليم تأثيرها الواضح في العملية التعليمية ذلك أنها أصبحت أداة فعالة في تطوير المواقف التدريسية وذلك لعدة عوامل من أهمها تطور الفكر التربوي وظهور أفكار وأساليب جديدة للتعامل مع مضمون

(١)حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٣٦

التعلم سواء كان معرفياً أو مهارياً أو وجدانياً وتؤكد الدراسات التربوية أهمية تكنولوجيا التعليم ودورها في العمل على الحد من الآثار المترتبة على وجود المشكلات التي تواجهها النظم التعليمية ويرجع ذلك إلى ما تمتلكه تكنولوجيا التعليم من خصائص تجعله مناسبة لتفعيل دور المؤسسات التعليمية في تعليم الإعداد الكبيرة ومراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين وتدريب المعلمين و لارتفاع بمستوى كفاءتهم المهنية وتطوير المنهاج بصورة مستمرة تتناسب مع تطور المعارف وتغير حاجات المجتمع وبالتالي فان هذا الأمر يتطلب برامج إعداد المعلم بشكل يساعده على ممارسة أدواره الجديدة كمرشد وموجه لطلاب يتفاعلون مع معطيات عمليتي التعليم والتعلم .

٢) تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات (١):

تشكل تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات مجموعة متنوعة من المصادر و الأدوات التكنولوجية التي تستخدم في نقل وابتكار ونشر وتخزين وإدارة المعلومات وتعتبر هذه العمليات جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية .وكما يتبين من تقرير اليونسكو حول التعليم على مستوى العالم فان التعليم يواجه تحدياً ملحوظاً فيما يتعلق بإعداد المعلمين لمجتمع المستقبل القائم على أساس المعرفة في الوقت الذي لم يتدرب فيه معظم المعلمين بعد على استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات وتختلف تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات الجديدة عن التكنولوجيا القديمة من عدة أبعاد مهمة فهي تستطيع دمج وسائل إعلامية متعددة في تطبيقات تعليمية واحدة وتملك القدرة على المراقبة و المناورة و الإسهام في بيئة المعلومات بالإضافة إلى مرونتها وتحررها من الجداول الجامدة وكذلك حدود الزمان و المكان وهذه الأبعاد الأربعة وهي دمج الوسائل الإعلامية المتعددة و التفاعل المتداخل ومرونة الاستخدام و اتصالاتها هي التي تميز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة عن القديمة . ولا بد من التأكيد على أن تكنولوجيا المعلومات الرقمية أكثر كفاءة وتنظيماً من الوسائط التعليمية التقليدية وتشكل الجزء الأكبر و الأساسي والأكثر أهمية في صياغة البرامج التعليمية في مجتمعنا والتأكيد على ضرورة أن تتضمن برامج إعداد المعلمين سواء قبل او أثناء الخدمة التعريف بهذه التكنولوجيا على اقل تقدير والأفضل أن يكون هناك مجالاً للتطبيق العملي لاستخدام هذه التكنولوجيا في العملية التعليمية

٣) معامل الوسائط المتعددة (١) :

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط ١ ، ص ٣٧

أدت التطورات المتلاحقة في مجال الكمبيوتر إلى ظهور مفهوم جديد ارتبط باستخدام الكمبيوتر وانتشر في مجالات عديدة منها مجال التعليم وهذا هو مفهوم الوسائط المتعددة حيث يعبر عن اتحاد البرامج و الأجهزة التي تمكن المستخدم من الاستفادة من النص و الصوت و الرسوم والصور الثابتة والمتحركة ومقاطع الفيديو وتشير العديد من الأدلة إلى أن مفهوم الوسائط المتعددة سيكون من أكثر المفاهيم ارتباطاً بالعمل المهني بالمعلم مما يضع تحدي جديد أمام مؤسسات إعداد المعلم في ضرورة إعداد معلم قادر على التعامل مع هذه التكنولوجيا .

(٤) معامِل العلوم المتطورة :

تهدف هذه المعامل إلى تنمية عدة مهارات لدى الطلاب مثل القدرة العملية و التفكير المبني على التجريب و المشاهدة والاستنتاج وخصوصا في المرحلة الإعدادية ويحتاج إدخال مثل هذه التكنولوجيا إلى معلم معد بشكل يجعله يستطيع أن يستوعب هذه المعطيات الجديدة .

(٦) عامل اللغات :

تقوم معامِل اللغات بدور فاعل في تعليم اللغات المختلفة بشكل عام وهي تعد من وسائط التفاعل التي تعرض المعلومات للطلاب وتدفعهم ليمارسوا شيئا ما حتى يستمر التعلم وتتكون المعامل من أجهزة يستخدمها المعلم وهي لوحة رئيسية تحتوي على مفاتيح التحكم بالتشغيل و البرامج التي يستعملها الطلاب وهي تساعد المعلم على التفاعل مع طلبته بشكل فردي أو جماعي مثل مسجل الكاسيت وسماعة الرأس وهنالك معامِل حديثة للغات تستخدم الكمبيوتر ويمكن استخدام هذه المعامل أثناء إعداد المعلمين حيث يتمكن الطالب المعلم من إدارة حوار مع الكمبيوتر ويسجل صوته ويراجع الكمبيوتر الإجابة ويصححها .

(٧) الكمبيوتر التعليمي (٢):

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٤٠-٤٣

(٢) مرجع سابق ، ط١ ، ص ٤٤

يعد الكمبيوتر في العصر الحالي من أكثر التقنيات تأثيراً في حياتنا ومن الأدوات الفعالة في مساعدة المعلمين ودعم العملية التعليمية ككل فهو فعال ليس فقط في تعليم الطلاب المقررات الدراسية المختلفة بل و تقييم تعلمهم لهذه المقررات .

(٨) الانترنت^(١):

يعتبر الانترنت احد التقنيات التي يمكن استخدامها في التعليم بفاعلية إمكانياتها الهائلة في القدرة على الحصول على المعلومات من مختلف أنحاء العالم أو الاتصال بالعالم بأسرع وقت و بأقل تكلفة والنظر إلى سهول الوصول إلى المعلومات الموجودة على الشبكة مضافاً إليها المميزات الأخرى التي تتمتع بها الشبكة فقد أغرت كثيرين بالاستفادة منها كل في مجاله ومن حملة هؤلاء التربويون الذين بدأوا باستخدامها في مجال التعليم .

(٩) شبكة الاجتماع بالفيديو عن بعد :

يربط هذا النظام المعلمين و الطلاب المتواجدين في مواقع متفرقة وبعيدة من خلال شبكة تليفزيونية عالية القدرة وكل موقع يستطيع أن يرى ويسمع المعلم مع مادته العلمية كما يستطيع الطلاب توجيه الأسئلة إليه و التفاعل معه وقد بدأت هذه التكنولوجيا في توفير فرصاً عملية للتعليم والتعلم دون اعتبار للحدود السياسية أو الجغرافية ونستطيع القول أنها قد حققت الهدف التربوي لتعليم الكتروني كوني بطريقة ناجحة وفعالة وعليه فان التدريب على التدريس بوساطة المؤتمرات المرئية قبل المشاركة في التدريس يعتبر أمراً حيويًا وضروريًا لضمان تطبيق هذه التكنولوجيا على أكمل وجه .

(١٠) تكنولوجيا الأقمار الصناعية :

تستخدم برامج الأقمار الصناعية مقترنة بنظام كمبيوتر متصل بخط مباشر مع شبكة اتصالات ومدمج به قنوات سمعية وبصرية وتجعل هذه البرامج عملية التدريس أكثر تفاعلاً وعملية التعلم أكثر حيوية وفاعلية حيث يقترب الطلاب من معلمهم أكثر فأكثر كما يتوحد التدريس بهذه الطريقة في جميع مناطق العالم لان مصدر المعلومات واحد شريطة أن تزود جميع مراكز التعليم بأجهزة استقبال وبث خاصة .

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط ١ ، ص ٤٧-٤٩

(٤) تدريب المعلم أثناء الخدمة

التنمية المهنية للمعلم أمر ضروري وذلك لتطوير قدراته وامكانياته للمساهمة في تفعيل عمله التعليمي وبما يعود بالمنفعة على العملية التربوية و التعليمية ، وقد أجريت الكثير من الدراسات و الأبحاث التربوية التي هدفت إلى التعرف على الكيفية التي تتم بها هذه التنمية ، وقد أثار ذلك على مستوى أداء المعلم المهني . ولعل من أهم العقبات التي تجعل الأمر أكثر تعقيداً في الدول النامية هي توفير المعلمين و تدريبهم بالقدر الكافي لتحمل عبء التغيير المنشود فقد فشلت كثير من سياسات المناهج نسبة لعجز المعلمين و عدم تأهيلهم بالقدر الكافي لمواكبة المجتمعات ، و الملاحظ كثيراً من مشروعات تغيير و تطوير المناهج قد تحطمت عند باب الفصل لعجز المعلمين عن القيام بالمطلوب منهم . وهذا يرجع إلى عوامل يأتي على رأسها عدم كفاءة المعلمين وربما تباين المادة العلمية التي يتلقونها مع الاحتياجات الحقيقية^(١).

ولعل الأمر الأخير قد يشير إلى أن التدريب الأساسي لن يكون كافياً ومتماشياً مع المتغيرات و لابد من استمرار التأهيل طيلة فترة بقاء المعلم بالمهنة . ولقد ثبت أن التأهيل الفعال للمعلمين هو السبيل الأمثل لتحقيق التطور المنشود في التعليم . وعلى الرغم من ذلك إلا أن العديد من دول العالم لجأت إلى برامج إعداد و تدريب المعلم أثناء الخدمة وذلك بهدف النمو المهني المستمر و الحصول على مزيد من الخبرات الثقافية و المهنية بغرض زيادة معدلات أدائهم ورفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية وإطلاعهم على كل جديد في مجال التربية و التعليم^(٢) . وقد ظهرت فكرة تدريب المعلم أثناء الخدمة كرد فعل لعجز معاهد تدريب المعلمين عن توفير العدد الكافي من المعلمين ذو الكفاءة لمواكبة الزيادة المضطردة في المدارس وزيادة عدد الطلاب ، كما أن برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة ازدهر مع المفاهيم الجديدة التي دعت إلى استمرارية التعليم . وقد دعا الإسلام من قبل إلى حيث قال الرسول ﷺ (تعلم العلم من المهد إلى اللحد) ، وقد وجد مخططي برامج الإعداد و التدريب أثناء الخدمة ما يمكنهم أفكار جديدة ومشروعات وقد صاحب ذلك الاهتمام بالعنصر البشري الذي هو الأداة التي تحدث التغيير ، وقد نشأت دراسات وتعاون دولي في هذا المجال مما أوجد كثيراً من الأمثلة و التجارب

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط ١ ، ص ١٧٠

(٢) مرجع سابق ، ص ١٧١

التي انتقلت من الدول المتقدمة إلى الدول النامية مما ساهم ذلك في ظهور العديد من التجارب التي نشأت وتبلورت في الدول النامية .

١/٤ مفهوم التدريب أثناء الخدمة^(١):

يقوم هذا النوع من التدريب على فكرة قديمة وهي فكرة التلمذة المهنية التي تعني أساساً أن يتلقى الموظف الجديد التعليمات و التوجيهات التي تبين له أسلوب العمل من رئيسه الذي يتولاه بالرعاية خلال الفترة الأولى فيبين له الصواب من الخطأ و الحقوق و الواجبات وأفضل أسلوب لأداء العمل وآداب السلوك الوظيفي . أما عن تعريف أثناء الخدمة فهناك العديد من التعريفات التي أوردها الخبراء في مجال التدريب لعل من أهمها ما يلي :

التعريف الأول " أنه نشاط مخطط بهدف إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة التي ندرسها تتناول معلوماتهم وآدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية " و التعريف الثاني " أنه نشاط مخطط ومنظم يمكن المعلمين من النمو في المهنة بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية و المسلكية وكل ما من شأنه رفع مستوى عملية التعلم و التعليم وزيادة طاقة المعلمين الانتاجية " وبناءً على التعريفات السابقة يمكن استخلاص النقاط التالية :

- ١ . التدريب جهد منظم يقوم على التخطيط .
- ٢ . يتناول التدريب كفايات القوى البشرية في التنظيم .
- ٣ . تتم تنمية الكفايات وتطويرها من خلال التعلم المنظم المخطط .
- ٤ . إن التدريب ذو توجه علمي يركز على الأداء و السلوك الحالي و المستقبلي .
- ٥ . يعود التدريب بالفائدة على الأفراد و الجماعات الصغيرة و التنظيمات و المجتمع .

٢/٢ أهداف التدريب أثناء الخدمة

- ١ . تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته مما يجعله راضياً عن عمله ليساعد ذلك في رفع الروح المعنوية و النفسية لديه^(٢)

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ١٧١

(٢) مرجع سابق ، ط١ ، ص ١٧٢

٢. تنمية بعض الاتجاهات الايجابية نو العمل و العلاقات الإنسانية بين العاملين
٣. تزويد المتدربين بالمعلومات و المهارات و المستحدثات العلمية و التكنولوجية و النظريات التربوية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة هذه التغييرات
٤. تدريب المتدربين على كيفية تطبيق الأفكار و الآراء و الحلول النابعة من نتائج الدراسات بما يؤدي إلى سد الفجوة بين النظرية و التطبيق العملي
٥. زيادة قدرة المتدربين على التفكير المبدع بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية ومواجهة مشكلاتهم المستقبلية و التغلب عليها من ناحية أخرى .
٦. تفادي الأخطاء في أداء أعمالهم و الاقلاع عنها ، و الحفاظ على الوقت و الجهد و المال في جميع مراحل العمل .
٧. إكساب المتدربين أساليب التعليم المستمر من خلال تمكينهم من مهارات التعلم الذاتي المستمر أو من خلال إيجاد اتجاهات إيجابية نحو استمرار الالتحاق بالبرامج التدريبية لتطوير قدراتهم وإمكاناتهم
٨. تعريف المتدربين بكيفية القيام بواجبات رسالتهم ووظائفها
٩. تأهيل العاملين بمهام التدريب التربوي عن طريق برامج تدريبية متخصصة
١٠. تنمية الاتجاهات نحو تقدير العمل التربوي وأهميته بموجب معايير وقواعد
١١. تنمية مفهوم التربية المستمرة
١٢. تبصير المعلمين و المدراء بالمشكلات التعليمية ودورهم ومسؤولياتهم
١٣. إعداد المعلمين و المدراء للمساهمة في البرامج التدريبية وخلق جو من التعاون في المؤسسات التي يعملون يعلمون بها
١٤. ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي وأيضاً مجتمعه العالمي وتدريبه على التخطيط لتوثيق الصلة بين التلاميذ وبين بيئتهم المحلية ومهارات تنفيذ وتقييم هذا التخطيط

٢/٤ أنواع التدريب أثناء الخدمة :

يلخص بعض الباحثين أنواع برامج التدريب التربوي أثناء الخدمة في النقاط التالية^(١):-

١. برامج التدريب المبدئي للمعلمين الجدد.

(١) المياوي، تأهيل وتدريب المعلمين في المملكة العربية السعودية ، دراسة ميدانية ، ص ١٩

٢. برامج تدريبية بقصد تجديد وتطوير وتحسين العمل وزيادة المعرفة .
٣. برامج تدريبية وتوجيهية للأعمال الجديدة التي تسند إليهم قبل الانتقال من مستوى وظيفي إلى مستوى آخر .
٤. برامج التأهيل والحصول على المؤهلات الأعلى .

٣/٤ مبررات مراجعة برامج التدريب أثناء الخدمة :

بما أن المعلم يعتبر عنصراً أساسياً من عناصر التطوير التربوي، ولما لهذا العنصر من أهمية فإن هناك كثيراً من الاعتبارات التي تبرر الدعوة إلى مراجعة برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ومن هذه الاعتبارات:

١. النقص في الظروف والإمكانات المتاحة لإعداد المعلمين قبل الخدمة وتمكينهم من أداء مهمتهم.
 ٢. تجويد نوعية التعليم واستيعاب الاتجاهات الحديثة فيه.
 ٣. رفع كفايات بعض المعلمين الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد كاف، أو فعال.
 ٤. إدخال مناهج أو تبني طرق تربوية حديثة، أو الاستعانة بتقنيات لم يألفها المعلم من قبل.
 ٥. حدوث تطورات كثيرة في مفاهيم ووظائف وأساليب التدريب أثناء الخدمة.
- لذا فإن إعداد المعلم يحتل مكانة مرموقة في كثير من الدراسات التربوية، والتخطيط للنظم التربوية، فعلى نوعية المعلمين تتوقف نوعية النظام التربوي، وعلى درجة كفاءتهم تتوقف كفاءة المؤسسات التربوية في تطوير كفاءات الأفراد وطاقاتهم، وفق متطلبات البناء والتطوير الاقتصادي والاجتماعي .

٤/٤ وظائف التدريب أثناء الخدمة^(١):

للتدريب أثناء الخدمة وظائف وأدوار عديدة فالبرامج والأنشطة التي يقدمها التدريب تساعد المعلم والمهتم بالعملية التعليمية على التنمية الشاملة في جميع الجوانب الشخصية والمهنية والمعرفية ، ولقد تحددت وظيفة التدريب وتعدد دورها وتنوعها في العناصر التالية:

١. الانتقال من الإعداد قبل الخدمة إلى مرحلة الخدمة.

(١) النياوي، تأهيل وتدريب المعلمين في المملكة العربية السعودية ، دراسة ميدانية، ص ١٨

٢. النمو الشخصي والذاتي.

٣. استمرارية التربية.

٤. التنمية المهنية المستدامة.

٥. التقويم في الوظيفة.

٥/٤ أسس التدريب أثناء الخدمة (١) :

إن للتدريب أثناء الخدمة أسساً عامة ينبغي مراعاتها ومن أهم هذه الأسس ما يلي:-

(١)الفرضية : أن يكون التدريب التربوي أثناء الخدمة هادفاً وملياً للاحتياجات التدريبية وتحديد

الاحتياجات ينطلق منه ويعتمد على تحديد احتياجات المتدربين.

(٢)الاستمرارية : أن يكون التدريب مستمراً من بداية استلام المعلم لمقاييد مهنته حتى نهاية خدمته

القانونية انطلاقاً من القاعدة التربوية "اطلب العلم من المهد إلى اللحد".

(٣)الشمولية : يجب أن يشمل التدريب جميع الجوانب الشخصية للمعلم وكذلك أمور مهنية كما يجب

أن يكون التدريب شاملاً لجميع جوانب فئات العاملين بحقل التعليم ومن له علاقة بالعملية

التعليمية والتربوية .

(٤)الواقعية : يجب أن ينطلق التدريب من المشكلات الواقعية التي تواجه المعلم في فصله ومدرسته

وثقافته وأموره المعيشية.

(٥) الملاءمة : أن يلائم التدريب حاجات وقدرات المعلمين من ناحية ، وحاجات وإمكانات المجتمع

من ناحية أخرى.

(٦)الديناميكية : أن يكون التدريب مرناً بحيث يتيح الفرصة أمام جميع المعلمين لإشباع حاجاتهم

وبطرق مختلفة. كما يجب أن يكون التدريب ديناميكياً وحيوياً مفتوحاً للإضافة والحذف والتعديل

إن لزم الأمر.

(٥) التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة (٢)

(١) المنيوي، تأهيل وتدريب المعلمين في المملكة العربية السعودية ، دراسة ميدانية ، ص ١٨

(٢) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١، ص ١٨٤-١٨٥

يعتبر التخطيط لتدريب المعلمين أثناء الخدمة أمراً ليس بالسهل أو البسيط حيث يحتاج من القائمين عليه إعداد برامج عالية النوعية والجودة والتأكد من مرورها بمراحل تخطيط فعال وذلك لضمان نجاح البرامج التدريبية :

١/٥ العوامل الضرورية للتخطيط الفعال لبرامج تدريب المعلمين :

- لتطوير وتحسين أداء المعلمين على المخططين إدراك ما يسعون لإنجازه من حيث الأهداف أولاً
- يجب تحديد مجموعة من المعلمين المستهدفين للتطوير والتدريب وجمع المعلومات عنهم لاختيار المواد التعليمية و الإجراءات التي تتوافق مع مستوياتهم .
- يجب اختيار و تحديد الوقت المخصص للتدريب أي المدة الزمنية للبرنامج و الوقت المناسب من العام الدراسي لتنفيذه .
- يجب اختيار مكان التدريب بعناية فائقة وأن تتمتع غرف الاجتماعات بالجادية وتتسع لأفراد مجموعة المتدربين وتسمح بممارسة النشاطات اللازمة .
- توفير تقويم منتظم لجميع برامج تدريب وتطوير المعلمين حيث يحتوي التقويم على بيانات عن تحقيق الأهداف ويزود المخططين بمعلومات لتحسين البرامج التدريبية في المستقبل .

ثانياً- مراحل التخطيط الفعال لبرامج تدريب المعلمين :

- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية : وهي تحديد المهارات المطلوب إكسابها أو تنميتها لدى أفراد وإدارات معينة و التي يتم فصلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب
- مرحلة تصميم البرنامج التدريبي : ويهتم بترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية وتحديد الأسلوب الذي سيتم استخدامه بواسطة المدربين في توصيل التدريب إلى المتدربين كما يتم تحديد المواد التدريبية مثل أجهزة العرض ، السبورة ، الأقلام الخ وكجزء من التصميم يجب تحديد المدربين في البرنامج و أيضاً تحديد الميزانية
- مرحلة تنفيذ برنامج التدريب : حيث يتضمن أنشطة مهمة مثل تحديد الجدول الزمني للبرنامج كما يتضمن تحديد مكان التدريب و المتبعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج
- مرحلة تقييم برنامج التدريب : يقصد بالتقييم بأنه تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق أهدافه الموضوعية ويكون التقييم أثناء تنفيذ البرنامج أو من خلال متابعة دقيقة لنتائج التدريب بعد انتهاء البرنامج .

٢/٥ التخطيط العلمي لبرامج تدريب المعلمين^(١):

نعيش في عصر يتسم بالتسارع في مجالات الحياة كافة ، وفي عصر تميز بمعطياته التقنية وبالانفجار المعرفي ، لذلك تسعى الدول جاهدة إلى تنمية مهارات القوى البشرية العاملة لديها . ونحن بصدد الحديث عن النمو المهني للمعلم الذي يعد محور التطوير في العمل التربوي ، عن طريق الحاقه ببرامج التدريب المتنوعة التي تقدمها له الجهات ذات العلاقة . وهناك عوامل هامة يجب على مصمم البرنامج التدريبي أخذها بعين الاعتبار حتى يحصل على نتائج إيجابية عند تطبيق برنامجه ، وأهم هذه العوامل :

١- التعرف على الأهداف التي يسعى نظام التدريب التربوي إلى تحقيقها .

٢- التعرف على الأثر الذي سيحدثه البرنامج التدريبي عند تطبيقه .

٣- درجة ترابط البرنامج التدريبي مع سلسلة البرامج التدريبية الأخرى لتحقيق مفهوم تكامل نظام التدريب .

٤- التركيز على الجوانب النظرية والتطبيقية .

إن التخطيط العلمي لبرامج تدريب المعلمين يمر بمراحل ثلاث هي :

١-مرحلة دراسة الوضع الراهن وتحليله : وتعد هذه المرحلة الانطلاق لإعداد البرنامج التدريبي ، وهنا يجب أن تقوم هذه المرحلة على الأساليب العلمية الحديثة في تحليل الوضع الراهن ، دون الاعتماد على الانطباعات الشخصية ، ويتم التحليل من خلال التحليل الوصفي للوائح والأنظمة والتقارير وسجلات الأداء ، وهنا يكثر استخدام المقابلة كأداة علمية لمعرفة اتجاهات المعلمين نحو التدريب وتلمس حاجاتهم التدريبية .

٢-مرحلة دراسة وتحليل الامكانيات المادية والبشرية وتحديد حجم الاحتياجات التدريبية عند تنفيذ البرنامج والجدول الزمني للتنفيذ .

٣-اختيار الجهاز التدريبي حيث يجب وضع مجموعة من المعايير ، تحدد بموجبها من هو الشخص القادر على تنفيذ البرامج التربوية الخاصة بالمعلمين .

كما أن هناك جوانب أخرى تجب مراعاتها عند التخطيط للبرامج التدريبية التربوية وهي :

(١) الإدارة العامة للتدريب و الابتعاث ، " أثر التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم ، <http://www.qassimedu.gov.sa>

١. تحديد المحتوى التدريبي ومدى ملائمته لحاجات المتدربين ، وإمكانية صياغة نشاطات تدريبية مشوقة تساعد المتدربين على التفاعل والحيوية أثناء العمل وحلقات النقاش .

٢. استراتيجيات التدريب من حيث المستويات التعليمية للمتدربين ، وعلاقته بالنمو المهني وتطوير أدائهم ، وتحقيق رغبتهم في مكان انعقاد البرنامج التدريبي وزمانه ، تحقيق الاستراتيجيات التي تتعلق بالبرنامج التدريبي من حيث التجهيزات المادية والوسائل والتقنيات والبيئة الملائمة لظروف تدريب المعلمين .

٣/٥ طرق ترغيب المعلمين في التدريب أثناء الخدمة ^(١) :

توجد طرق عديدة لترغيب المعلمين للاشتراك في برامج التدريب أثناء الخدمة منها :

- ١) أن تكون منتهية باختبارات أو شهادات معتمدة مما يحفزهم على الحضور و المشاركة في البرامج .
- ٢) تمكين المعلمين من منح إجازة دراسية بمرتبة كاملة للقيام بمشروع تدريبي.
- ٣) أن يكون لها اعتبار في الترقية وزيادة الراتب.
- ٤) أن يكون لها أثر في مجال عمل المعلم ومعدل أدائه وترشيحه إلى وظائف أعلى .
- ٥) أن يعطى المشارك الفرصة في السفر للخارج على نفقة الدولة لزيارة بعض المؤسسات التربوية وحضور المؤتمرات ودروس العمل الخاصة بالتأهيل والتدريب.
- ٦) تعميم نظام الحوافز المالية والجوائز للمتفوقين.
- ٧) حضور مدير المدرسة وبعض المشرفين التربويين والمسؤولين ومشاركتهم كأفراد في التدريب.
- ٨) توفير الخبرات التي من شأنها تمكين المعلمين من تحرير أنفسهم من التوتر العاطفي الذي يعيق قيامهم بعمل بناء ولذلك لابد أن يتضمن برنامج التأهيل والتدريب خبرات وإمكانات ترفيهية.
- ٩) أن يشعر المعلم أن هناك قيمة وفائدة عملية لهذه البرامج وأنه يمكن تطبيقها بعد انتهاء الدورات وذلك عن طريق عمل برامج توعوية بأهمية برامج التدريب وفوائدها للمعلم .

٤/٥ مبادئ أساسية في تدريب المعلمين ^(٢) :

(١) المنيأوي، تأهيل وتدريب المعلمين في المملكة العربية السعودية ، دراسة ميدانية ، ص ١٩

(٢) الإدارة العامة للتدريب التربوي و الابتعاث ، "أثر التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم" ،

<http://www.qassimedu.gov.sa>

ولا يعود تدني التعليم في البلاد العربية بالكامل لعوامل تتعلق بالمعلم لكن هنالك أكثر من عامل يلقي بظلاله على برامج إعداد المعلمين وتدريبهم فإذا كانت البرامج جيدة فإن التربية تكون فعالة . و برامج إعداد المعلمين في أي بلد من بلدان العالم تؤثر في نوعية التربية في ذلك البلد وما نحن عليه الآن من تطورات دعت الحاجة إلى أن تكون برامج إعداد المعلمين وتدريبهم مستمرة أثناء ممارستهم لمهنتهم وحتى يكون التدريب أثناء الخدمة محققاً لأهدافه لا بد من اعتماده على المبادئ والأسس الآتية :

أولاً : اعتماد إطار أو نموذج نظري للتدريب Theory Based Model

ثانياً : وضوح وتحديد أهداف برنامج التدريب ووضوحها prespecified Behavioral Objectives

ثالثاً : تلبية الحاجات المهنية الفعلية للمتدربين Meeting the professional needs of trainees

رابعاً : المرونة وتعدد الاختيارات في برنامج التدريب Flexibility and Diversity of options

خامساً : توجيه برنامج تدريب المعلمين نحو الكفايات التعليمية Teaching Competencies Oriented Program .

سادساً : أن يحقق برنامج تدريب المعلمين التطابق أو التوافق ما بين الأفكار النظرية والممارسات

العملية Integration Of theory and Practice

سابعاً : استمرار عملية تدريب المعلمين Continuity Of Teacher training

ثامناً : أن يمكن البرنامج التدريبي من تحقيق ذواتهم . Self Actualization

تاسعاً : استثمار برنامج تدريب المعلمين لنتائج البحوث والدراسات العلمية Rescaresh Oriented programs .

عاشراً : استثمار تكنولوجيا التربية Educational Technology

الحادي عشر : تفريد التعليم . Individualized Instruction

الثاني عشر : اعتماد منهج التدريب المتعدد الوسائط Multi- Media approach .

(٦) أثر التدريب في النمو المهني لمعلم العلوم

١/٦ التدريب أثناء الخدمة ضرورة حتمية^(١):

١- من أجل العلاج: وذلك لمعالجة قصور بعض المعلمين والمعلمات في الأداء الذي يتطلب علاجاً عاجلاً.

٢- من أجل النمو المستمر: العملية التعليمية العملية معقدة ولها أبعاد كثيرة والإنسان يحتاج إلى نمو مستمر كل هذا يستدعي تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة وتزويدهم بكل ما هو جديد، وينقسم التدريب من أجل النمو المستمر إلى قسمين:

أ- البرامج التجديدية: والمقصود بالبرامج التجديدية تجديد وتنشيط الجوانب المهنية للمتدربين والمتدربات بتزويدهم بأحدث المعلومات والمعارف والنظريات والاتجاهات و المفاهيم والخبرات الضرورية للكفايات الوظيفية.

ب- البرامج التأهيلية: ويقصد بها تدريب المعلمين والمعلمات و تأهيلهم للوظائف الأرقى. والتدريب يكون حتمياً إذا توافرت المعايير التالية عند القائمين عليها:

١- إدراك الحاجة إلى التدريب في المجال المطلوب فيه.

٢- اتجاهات المتدربين والمتدربات أثناء الخدمة.

٣- الاتجاهات نحو موضوعات التدريب.

٤- التفضيلات لنماذج التدريب أثناء الخدمة .

٢/٦ التحديات التي تواجه برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة^(٢):

■ لا بد أن تعمل برامج تربية المعلمين على تعزيز الجانب القيمي واتخاذ البناء المعرفي من منظور إسلامي أحد أركان بناء برامج تربية المعلمين فيكفي الكليات التربوية في البلاد العربية تغريباً لعقول الطلاب وقلوبهم .

(١) الأشقر و العاجز و اللوح ، واقع تدريب معلمي و معلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة ، مجلة الجامعة الإسلامية ، م ١٨ ، ع ٢ ، ص ١-٥٩

(٢) الأشقر و العاجز و اللوح ، واقع تدريب معلمي و معلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة ، مجلة الجامعة الإسلامية

- التحديات الناجمة عن العولمة فالنظام العالمي الجديد له نتائج سلبية على التربية و التعليم في العالم العربي ومن المتوقع حدوث صراع قيمي بل إن مقدماته طفت على السطح بمسميات متعددة منها (تطوير المناهج وثقافة السلام ومحاربة التطرف) فعلى برامج إعداد وتدريب المعلمين في البلاد العربية و الإسلامية مسؤولية كبيرة في التصدي لهذه القيم .
- ضعف مستوى الطلاب في المدارس الحكومية في عدد من البلاد العربية وهنالك مؤشرات تدل على تراجع مستوى التعليم فيها حيث ذكر أحد المرين السعوديين أن معظم المدارس في القطاع العام ضعيفة المستوى وصناعة التعليم مكلفة و تخطيط برامج تربية المعلمين وتقويمها وتطويرها يحتاج إلى ميزانية كبيرة .

٣/٦ الغايات من عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة :

إن عملية تدريب المعلم لم تأت من فراغ بل أنها ذات فاعلية في تطوير النظام التربوي، وفي إكساب المعلمين الكفايات التعليمية اللازمة لهم، وبالإضافة إلى أن هناك غايات معينة من عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة . و لقد تم تحديد أربع غايات رئيسية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وهي: تطوير مهارات المعلمين إلى مستوى مناسب، ومساعدتهم في تطوير كفاياتهم من اجل مواجهة بعض المشكلات الخاصة، وتدريبهم على الأساليب التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم الوظيفية، وتهيئة الظروف التي تساعدهم على معالجة مواطن الضعف في الواقع التعليمية.

٤/٦ أثر التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم^(١):

لبرامج التدريب التربوي المقننة أثر كبير في النمو المهني للمعلمين يظهر في مجالات ثلاثة هي : الاتجاهات والمعلومات والمهارات وما تعكسه من تغير على مستوى الأداء نحو الأفضل وهنا قد يسأل سائل ألا يغني التعليم العالي والإعداد الجيد للمعلم قبل تعيينه عن برامج التدريب على رأس العمل ؟ والجواب القاطع الذي يجمع عليه التربويون أن برنامج الإعداد لا يغني عن التدريب التربوي مهما بلغت درجته أو اتسع مداه لأن برنامج الإعداد للتعليم وبرنامج التدريب وإن التقيا في مجالات العمل في المعلومات والمهارات والاتجاهات إلا أن التعليم يكتفي بمجرد تقديم المعلومات بينما يركز التدريب

(١) الإدارة العامة للتدريب التربوي و الابتعاث ، "أثر التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم ،

<http://www.qassimedu.gov.sa>

على توظيفها وتطبيقها ، إضافة إلى أن الاتجاهات والمعلومات والمهارات متطورة ومتجددة مما يتيح للمتدرب مواكبة كل جديد وهو على رأس عمله خلافاً للتعليم الذي ترتبط معلوماته بتاريخ نقلها وقد أظهرت الدراسات أن الجانبين المهاري والسلوكي في العمل يشكلان أساس النجاح ، ويتفوقان على الجانب المعرفي ، ففي دراسة لمؤسسة (كارينجي للتكنولوجيا) شملت عشرة آلاف موظف تبين أن ١٥% فقط من نسبة النجاح يعزى إلى المعارف التي تلقوها بينما ٨٥% من نسبة النجاح يعزى إلى السلوك والتعامل مع الآخرين المكتسب بالتدريب والخبرة ، وفي دراسة أخرى أجراها (ألبرت إدوارد ويجم) على أربعة آلاف شخص فقدوا وظائفهم تبين أن ما نسبته ١٠% منهم خسروا وظائفهم بسبب عدم قدرتهم على إنجاز العمل تقريباً ، بينما ٩٠% منهم فقدوا وظائفهم بسبب ضعف سلوكياتهم المهنية ومهارات الاتصال لديهم . وقد أكد الباحثون في الأدب التربوي في مجال التدريب التربوي وتأثيره في النمو المهني للمعلم على آثار جملة من أهمها :

أولاً - النمو الذاتي للمعلم :

يعد النمو الذاتي أساساً للنمو المهني للمعلم ، وبالتدريب التربوي يمكن تحقيق هذه المهارة عند المعلم الذي يحقق من خلالها :

١ . الاطلاع على الجديد في العملية التربوية وفي مجالاتها المختلفة .

٢ . الارتقاء بمستوى الأداء المهني .

٣ . تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو التعلم .

ثانياً - التغيير الإيجابي في الاتجاهات (١):

للتدريب التربوي أثر مهم آخر في النمو المهني للمعلم ، لأنه يؤدي إلى إحداث التغيير الإيجابي في اتجاهات المعلمين نحو العملية التعليمية التعلمية ويظهر هذا التغيير بما يأتي :

١ . زيادة إقبال المعلمين على البرامج التدريبية وحرصهم على المشاركة الفاعلة فيها .

(١) الإدارة العامة للتدريب التربوي و الابتعاث ، "أثر التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم ،

<http://www.qassimedu.gov.sa>

٢. ارتفاع درجة حماسة المعلمين في العمل مما يكون له أثر طيب في مستوى الأداء ونوعية المخرجات .

ثالثاً - تلبية الحاجات التدريبية :

تأتي الحاجة الملحة للتدريب التربوي عند ظهور الحاجات التدريبية إذ يتوقع من التدريب التربوي أن يلبي هذه الحاجات بالبرامج التدريبية المكثفة أو الموزعة والمتصلة بعمل المعلمين ، ونتيجة لاشتراك المعلمين في هذه البرامج والدورات التدريبية ينمو المعلم مهنيًا في الكفايات العامة والكفايات والمهارات المتعلقة بتخصصه لا سيما إذا جاءت هذه البرامج ملبية لحاجات المعلم الفعلية .

رابعاً - بناء العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين المعلمين :

يرتكز التدريب التربوي على كثير من النشاطات التدريبية التي تعتمد على العمل التعاوني مما يؤدي إلى إتاحة الفرص المتنوعة لالتقاء المتدربين وحصول كثير من الحوارات والمناقشات لإتمام الإنجازات المطلوبة من مجموعات المعلمين مما يؤدي بالتالي إلى تنامي هذه العلاقات الاجتماعية فيما بينهم لتقوى هذه العلاقات بالمعززات التي يؤديها المدرب ليوصلها كي تخدم العمل التدريبي وتنمي فيهم الروح التعاونية لتسهم أخيراً بشكل فاعل ومؤثر في تنمية هؤلاء المعلمين مهنيًا .

خامساً - التجديد والتجديد في المعارف والمهارات (١) :

من خلال مشاركة المعلمين في برامج ودورات تدريبية يطلع المعلمون على كل جديد في الفكر وعلى وكذلك أهم الدراسات التجريبية التطبيقية التي من شأنها أن تطور عملهم الميداني وتحديث التغيير المنشود ، فتزداد معارفهم ويرتفع مستوى قدراتهم في تطبيقهم للمهارات ، وترتفع درجة إتقانهم لعملهم مما يكون له الأثر الكبير في نموهم المهني في المجالات المختلفة .

سادساً - الإصلاح النوعي في التعليم :

تسعى كثير من الدول إلى الإصلاح النوعي في التعليم لما لذلك من أهمية في تطوير وجودة نوعية المخرجات في النظام التعليمي ، ولكي يتحقق ذلك فإنه لا بد من إحداث التغيير في أمور عدة أهمها (المنهاج والكتاب المدرسي والتجهيزات والتقنيات الحديثة) والأهم في هذا المجال هو المعلم الذي يقوم

(١) مرجع سابق

بعملية التنفيذ والتأثير في نوعية المخرجات وحتى نضمن تميز النوعية في التعليم ومخرجاته لا بد من إعداد المعلم قبل الخدمة وتدريبه على رأس العمل كي يتحقق بالتالي نمو المعلم مهنيًا في جميع الجوانب معارفه ومهاراته واتجاهاته .

سابعاً - قبول المعلمين للتحدي في التطوير التربوي :

وهذه مرحلة متقدمة يحدثها التدريب التربوي لدى شاغلي الوظائف التعليمية وعندما يرتقي نموهم المهني إلى مستوى عال في الإتقان والفاعلية ، عندها تظهر إبداعات المعلم وتزداد مقدرته على مواجهة المشكلات التي تعترض تطويره ، ومن مظاهر هذا التحدي في التطوير التربوي ما يأتي :

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

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

ج- الإصرار على حل ما يواجهه من صعوبات ومشكلات أثناء العمل .

د- الأفكار الإبداعية التطويرية سمة بارزة في عمله .

هـ- التعاون مع زملائه وإثارة دافعيتهم وحماسهم للعمل والمثابرة .

٥/٦ عملية الإعداد و التدريب عملية متكاملة^(١):

ليست هناك مهنة تتطلب نمواً مستمراً مثل مهنة التدريس إذ أن كفاءة التدريس تتطلب مجهود عالي متواصل في جوانبها المختلفة وإن التمكن من المهنة و القدرة على أدائها بصورة متميزة شيء لا يمكن الوصول إليه بدرجة كافية في السنوات التي يتم فيها إعداد المعلم في المؤسسات التي تتولى إعداده سواء التي تتبع وزارة المعارف أو الرئاسة العامة لتعليم البنات و الجامعات بالمملكة العربية السعودية . فالمعلم لا يكتسب خلال هذه الفترة إلا مجرد الأسس التي تساعد على البدء في ممارسة المهنة وإذا لم يواصل تنمية ذاته في كل الجوانب فلا بد أن يأتي عليه وقت يصاب بحالة من الركود الذهني التي تؤثر على أدائه لعمله خصوصاً أن العملية التعليمية عملية واسعة تتطلب جهوداً مستمرة نتيجة ما يطرأ عليها من مستجدات علمية و تربوية والتربية في حد ذاتها عملية متشعبة وعملية التطوير فيها تستوجب متابعة جادة مستمرة لجميع الجوانب المتعلقة بها من الناحية العلمية و الاجتماعية و الاقتصادية و

(١) الدليل ، المعلم السعودي الحاضر والمستقبل ، ط١ ، ص ٢١١-٢١٣

النفسية ،،،، الخ . فمن هذا المنطلق أصبح من الضروري أن يمارس المعلمون أدواراً جديدة في المجالات المختلفة للعملية التعليمية و التربوية وتبعاً لذلك لابد أن ينمي المعلمون أنفسهم علمياً وتربوياً ومهنياً بل وعاطفياً للقيام بالأدوار الجديدة وهذا طبعاً يستلزم ما يلي :

● أن يصبح المعلمون طالبي علم مدى الحياة وأن يعتبروا أنفسهم متعلمين ومشاركين لزملائهم وتلاميذهم حتى يستطيعوا مواكبة التقدم المستمر للمعارف التقنية و العلمية و التربوية .

● أن يصبحوا عناصر منشطة و منسقة للعملية التعليمية بكل مكوناتها وأبعادها وليس مجرد ناقلين للمعلومات و المعارف إلى تلاميذهم ويصبح لديهم شعور أكيد نحو التغير والانطلاق من عملية التعليم إلى عملية التعلم .

● إعادة النظر في عمليتي إعداد المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة بحيث تلي كل المتطلبات الجديدة للعملية التعليمية مهنياً وأكاديمياً كما تلي تطورات المجتمع و مستجداته .

وبالتالي أصبح من الضروري أن يتم النظر إلى عمليتي إعداد المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة على أنهما وحدة متكاملة ترتبط بتنمية الأداء التعليمي و التربوي للمعلم وتحديث تكوينه المهني والفني ^(١) . ويُعتقد من واقع التساؤلات و الممارسات الميدانية أن علمية التدريب أثناء الخدمة بأتماطها المختلفة عندنا مهما تتابعت أو اتصلت فإن مثلها في ذلك مثل علمية الإعداد لا يمكن أن تصل حداً يعتبر كافياً فكان لابد من إعادة النظر و التدقيق في ذلك دائماً ، ويمكن الاستفادة من كليات التربية وكليات المعلمين كتغذية راجعة في عمليات تقييم أدائها وتطوير مناهجها وبرامجها أيضاً يتطلب مراجعة شاملة لبرامج كليات المعلمين في وزارة المعارف و الرئاسة العامة لتعليم البنات لتطوير وتحسين هذه البرامج . وبناءً عليه فإن الكشف عن أثر برامج التدريب التربوي هو لتطوير النمو المهني للمعلم و ضمان إعداده ليصبح ناجحاً في أداء مهنته التعليمية مهما كان تخصصه و هذا يعني أن هذا الأثر ينطبق أيضاً على إعداد معلم العلوم .

(٧) نظام تطوير برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة :

(١) الدليل ، المعلم السعودي الحاضر والمستقبل ، ط١ ، ص٢١٣

إن تنمية المعارف والمهارات هي عملية نمائية متطورة لا تقف عند حدود المكان والزمان ، وفي كل مرحلة يعاد النظر في البرامج التدريبية التي تعمل على تنمية هذه المعارف والمهارات بهدف الاستفادة من معطيات التغذية الراجعة وإعادة رفد المدخلات بأفكار إبداعية جديدة تعمل على حيوية النظام وتفاعلاته ، وهنا لا بد من النظر دائماً إلى الأبعاد في تطوير برامج التدريب حتى تنعكس إيجابياً على المعلم من حيث تنمية مهاراته وقدراته وتطوير أساليب وطرائق التدريس التي تجعل من الطالب محور عملية التعليم ولذا يمكن طرح هذه الأفكار والتطلعات التي من خلالها يمكن تطوير نظام الإعداد والتدريب وإنعكاساته الإيجابية على النمو المهني للمعلم العلوم .

١/٧ أهم التطلعات المستقبلية لدور التدريب أثناء الخدمة (١) :

أولاً - التدريب القائم على الكفايات :

إن بناء قائمة الكفايات الواجب على المعلم إتقانها تعد دليل عمل للقائمين على تخطيط وتصميم البرامج التدريبية ، وتعد مجالات ومحاور للأنشطة التدريبية التي تحتويها الحقائق التدريبية ، ومن هنا يكون محتوى البرامج التعليمية مخططاً له ومبرمجاً بحيث يحتوى على المهارات الرئيسة والفرعية مرتبة من الأصول إلى الفروع ومن الكليات إلى الجزئيات شاملة لجوانب المعرفة والمهارات والقيم والاتجاهات .

ويؤمل أن تكون البرامج مستقبلاً قائمة على منحى الكفايات بعيداً عن الاجتهادات والتكرار في عدد البرامج مع التوجه نحو التركيز على الجانب النوعي فيها ، والعمل على التوازن بين الكم والنوع حتى نستطيع تقويمها والاستفادة من نتائج التقويم في تطوير البرامج مستقبلاً .

ثانياً- التنوع في أساليب التدريب (٢) :

من المعلوم أن من أحد الأسباب المنفرة للمعلمين من الإقبال على التدريب هو اعتماد البرامج التدريبية في غالبيتها على الأسلوب التقليدي في التدريب وبخاصة المحاضرة كأسلوب وحيد ، وهذا يعد

(١) الإدارة العامة للتدريب التربوي و الابتعاث ، "أثر التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم" ،

<http://www.qassimedu.gov.sa>

(٢) الإدارة العامة للتدريب التربوي و الابتعاث ، "أثر التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم" ،

<http://www.qassimedu.gov.sa>

استمراراً لما تعلمه المعلمون في الدراسة الجامعية ، إذ إن أغلب المقررات الدراسية في الجامعات تعتمد على الجانب النظري ربما يكون في الغالب أحد أسبابها هو افتقار أعضاء هيئة التدريس للأساليب المتنوعة في التدريب .

من هذا المنطلق تقوم الوزارة جاهدة بتصميم البرامج النوعية في تنمية مهارات المدربين بالداخل والخارج ، إذ عمدت إلى تطوير برامجها ليس فقط في محتوياتها ولكن في مجال التنوع والتطوير والتكامل في الأساليب التدريبية ، حتى ينعكس ذلك إيجاباً في سلوك المدربين وبالتالي في أداء المعلمين داخل الفصل ، إن عملية التنوع والتطوير في الأساليب التدريبية هي عملية متنامية ومتسارعة وبخاصة ما نشهده من تطور في التقنية ولذلك يؤمل الاستفادة من المبتكرات الحديثة خاصة في مجال الحاسب الآلي واستخداماته ليس في الشكل فقط وإنما في تطوير البرامج التدريبية التي يمكن الاستفادة من مخرجاتها في استخدام المعلم للتقنيات الحديثة في أساليب وطرائق التدريس وبالتالي يجعل من التعليم متعة يقبل عليه الطالب بشغف وجدية وتجعل من البيئة الصفية محبباً ومشغلاً يتفاعل فيه الطالب والمعلم .

ثالثاً - المدربون ^(١):

يعد المدرب عنصراً رئيساً من عناصر نظام التدريب ، وبالتالي تعد عملية الاختيار لهذه الفئة من العمليات التي تحتاج إلى مراجعة مستمرة بحسب التطور في صناعة التدريب ، فكثير من البرامج التدريبية يعزى النجاح فيها أو الفشل إلى سلوك المدرب داخل ورشة العمل وقدراته وعلاقاته بالمتدربين ، فتطوير آلية عمل لاختيار المدربين وتأهيلهم لتشكيل كادر وطني مدرب سينعكس إيجاباً على أداء المعلم سواء أكان من خلال تفاعله ببرامج التدريب والإقبال عليها أو الاستفادة من محتويات هذه البرامج ومحاولة نقل أثرها إلى داخل الفصل .

رابعاً - النظرة الشمولية للتدريب ^(٢):

(١) مرجع سابق

(٢) الإدارة العامة للتدريب التربوي و الابتعاث ، "أثر التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم "

<http://www.qassimedu.gov.sa>

إن النظرة للتربية نظرة شمولية ، يعنى أن المدخلات في النظام التربوي تعمل وفق منهجية محددة الأهداف يسعى النظام التربوي إلى تحقيقها من خلال عمليات متفاعلة بين الأجهزة والأقسام ، ومن هنا يعد التدريب نظاماً فرعياً مهماً من النظام التربوي ويعتمد في أدائه على التعاون والتنسيق بين الإدارات المختلفة في أجهزة الوزارة والأقسام في الميدان ، ولا يمكن أن يؤدي دوره إلا إذا عملت باقي الأنظمة ضمن خطط واستراتيجيات واضحة وتنسيق بين هذه الأنظمة حتى لا يتشتت الجهد والهدر في الوقت والكلفة . لذلك نرى أن التعاون والتنسيق بين الأجهزة يتيح الفرصة للإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث إقرار البرامج وتنفيذها وبالتالي متابعتها ، ويعد عنصر المتابعة من أهم العناصر في تفعيل نظام التدريب وانعكاساته على البيئة التعليمية . أما إذا ما عملت باقي الأقسام والإدارات كأنظمة فرعية منفصلة فإنه يصعب التعرف على نواتجها لصعوبة متابعة عمليات كل نظام وبالتالي يصعب ترجمة الأهداف المدخلة في هذه الأنظمة إلى نواتج عملية مرغوب فيها.

خامساً - الحوافز المعنوية والمادية في التدريب التربوي :

العمل على توفير الحوافز المعنوية والمادية الممكنة للمشاركين في التدريب من أجل حفزهم على الاستمرار في المشاركة وزيادة حرصهم على الإقبال على التدريب التربوي لاحقاً ، ويمكن أن يتم ذلك من خلال ما يأتي :

- ١- توثيق البرامج التدريبية التي شارك فيها المتدرب من خلال سجل خاص بالنمو الوظيفي والمهني يدون به معلومات وافية عن البرامج التدريبية التي شارك بها المتدرب ، ويلحق ذلك بملفه .
- ٢- التنوع في البرامج التدريبية المقدمة وفق الحاجات الفعلية المبنية على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية بأساليب التدريب المختلفة .
- ٣- اعتماد البرامج التدريبية التي شارك فيها المتدرب في المفاضلة في الحالات الآتية :
 - تنقلات المعلمين الداخلية والخارجية .
 - الترشيح لأي عمل قيادي (وكيل - مدير - مشرف تربوي) .
 - الترشيح لبرامج تدريبية متقدمة .
 - التفرغ للدراسة للحصول على درجة البكالوريوس أو مؤهلات علمية عليا .

• الترشيح للابتعاث للدراسة في خارج المملكة .

• الترشيح لمنح تدريبية في الداخل والخارج .

• الترشيح للإيفاد للعمل خارج المملكة .

• الإعارات خارج الوزارة ، وغيرها من الفرص السانحة .

٤- تفعيل نظام الحصول على درجة إضافية عن طريق تراكم ساعات التدريب للبرامج المعتمدة من

لجنة تدريب و ابتعاث موظفي الخدمة المدنية بوزارة الخدمة المدنية .

٥- تطبيق ما تكلفه لائحة التدريب من مكافآت واستحقاقات مالية .

٢/٧ أهم الاتجاهات لتصميم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة^(١):

إن الهدف من البرامج التدريبية هو نقل المعلومات و الخبرات الجديدة لجعل المعلمين والإداريين وجميع التربويين مواكبين للتطورات و التجديدات التربوية ويهتم المسئولين بضرورة مناسبة هذه البرامج للحاجات الفعلية للمعلمين و الطلبة ولذلك يتم اللجوء إلى إعداد دراسات تربوية ميدانية تهدف إلى الكشف عن المشكلات و الصعوبات التي تعترض المعلمين وعن الجوانب التي يشعرون بأنهم بحاجة إلى تطويرها ومع انتشار التكنولوجيا ساعد على انتشار حركة تربية المعلمين القائمة على الكفايات وتحقيقا لهذه الأهداف التربوية تم طرح عدة اتجاهات في مجال تصميم البرامج التدريبية ومن أهمها :

١. اتجاه يهتم ببناء البرنامج التدريبي على ضوء الاحتياجات

٢. اتجاه يهتم ببناء على ضوء الكفايات

٣. اتجاه يهتم ببناء البرنامج على ضوء وظيفة ومهام المتدرب

الاتجاه الأول : برامج تدريبية قائمة على الاحتياجات^(٢)

يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية إحدى الخطوات الأساسية في العملية التدريبية لأنه يتم على أساسها تحديد أهداف البرامج المطلوب تحقيقها وتحديد المحتوى الذي يتضمنه البرنامج من معارف ومهارات واتجاهات . وهنالك نوعين من الحاجات أحدهما نفسي داخلي يعبر عن نوع من التوتر

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ١٥٦

(٢) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ١٥٧

الذي يدفع الشخص إلى إشباع حاجته والآخر يرتبط بالمتطلبات لتشير إلى النقص في المعارف و المهارات و الاتجاهات لدى الأفراد ويمكن تحويلها إلى برامج تدريبية ونطلق عليها الاحتياجات . وإذا كان هنالك حاجات بالمعنى النفسي و احتياجات ترتبط بمجال التربية فليس معنى ذلك الانفصال الكامل بينهما فرما يؤدي إشباع احتياجات المعلم التدريبية على إدارة الصف أو مهارة التدريس إلى إشباع حاجة نفسية مثل الحاجة إلى التغلب على مشاعر القلق في التعامل مع الطلاب أو الحاجة إلى الثقة بالنفس وغير ذلك . وهذا معناه أن أماننا نوعان من الحاجات احدهما نفسي داخلي يعبر عن نوع من القلق والضيق و احتياجات أخرى مرادفة للمهارات و المعارف والاتجاهات والتي يمكن استخدامها في بناء البرنامج التدريبي .

وتحديد ما يحتاجه المعلم من الاحتياجات التدريبية يعتمد على ما يحتاجه من مهارات ومعارف فمثلاً يمكن حصر جوانب النقص في أداء المعلمين سواء في مجال الإدارة أو التدريس أو الإشراف وغيرها من وجهة نظرهم ثم مقارنتها مع ما ينبغي أن يكون لتحديد أهم الاحتياجات التدريبية للمعلمين .

وعليه تتضمن الاحتياجات التدريبية رفع مستوى أداء المعلم وتطوير المناهج الدراسية وإكساب المعلمين اتجاهات ايجابية نحو استخدام طرق التدريس أو أساليب تقويم جديدة أو غيرها وقد تكون هذه الاحتياجات مهنية أو أكاديمية أو غير تعليمية والتي تؤثر بدورها في عمل المعلم نتيجة رضاه عن أدائه . وهنالك عدة طرق وأساليب يمكن من خلالها التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلم منها المقابلة ، الاستبيانات ، تحليل مشكلات العمل أو الأداء ، تحليل تقارير الموجهين وبعد حصر هذه الاحتياجات يتم تصنيفها وتصاغ في عبارات سلوكية تحدد نتائج التعلم أو المتوقع من المعلم القيام به بعد انتهاء البرنامج .

وبالتالي معرفة الاحتياجات التدريبية وتحديدتها وفق أسس علمية يساعد مخططي برامج التدريب في تصميم برامج ناجحة وتوجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب من قوى بشرية ومادية ومالية ومن الأفضل تقويم الاحتياجات التدريبية للمعلم مرتين سنويا على الأقل لتحديد مستوى المهارة و الاحتياجات المستقبلية .

الاتجاه الثاني : برامج التدريب القائمة على الكفايات (١)

(١)حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ١٥٩-١٦٠

يعد هذا الاتجاه من أبرز الاتجاهات البارزة في برامج إعداد وتدريب المعلم لأنه يعكس أهدافاً تربوية محددة يفرضها عامل الالتزام و المسؤولية بتحقيق الأهداف وتأكيد ملائمة البرامج لحاجات المتعلم وقد انتشر هذه الاتجاه على شكل حركة واسعة تسمى بحركة تربية المعلمين القائمة على الكفايات Competency Based Teacher Education ويقصد بها " تلك البرامج التي تحدد أهداف تدريب المعلمين وتحدد الكفايات المطلوبة بشكل واضح ثم تلزم المعلمين بالمسئولية عن الوصول لهذه المستويات ويكون المدرب مسئول عن التأكد من تحقق هذه الأهداف " . ويمكن تلخيص أهم مبررات انتشار حركة إعداد وتدريب المعلمين القائمة على الكفايات فيما يلي :

١. قصور البرامج التقليدية في إعداد وتدريب المعلمين حيث يتضح أنها تهتم بالمعرفة وتهمل الأداء و الدوافع مما يؤدي إلى الانفصال بين ما تم تعلمه وبين الأداء لذلك هذه الحركة بضرورة اكتساب المعلم للمهارات المطلوبة لممارسة المهنة بالإضافة إلى المعرفة .

٢. تبني مبدأ التدريب المستمر لرفع مستوى أداء الفرد وتنمية قدراته بما يتناسب ومتطلبات المجتمع .
٣. ظهور مبدأ المحاسبة والمسئولية في العملية التعليمية أي الانتقال باهتمامات التعليم من عملية التدريس إلى عملية التعلم وتحويل دور المعلم من مصدر للمعلومات إلى موجه وميسر لعملية التعلم وهذا يعني أن مسؤولية المعلم تتحدد في مستويات طلابه وسلوكهم .
٤. زيادة الاهتمام بمهنة التدريس وسلوكيات المعلم في الفصل وأهمية أدواره التي يجب أن يتم تدريسه عليها نتيجة لظهور المستحدثات التكنولوجية في مجال التعليم مثل التعليم المبرمج و التعليم المصغر وغيرها^(١).

٥. الاتجاه نحو التعلم للإتقان ويقوم هذا الاتجاه على إمكانية وصول المتعلم العادي إلى درجة من الإتقان لبرنامج تعليمي معين .

٦. الاتجاه نحو تفريد التعليم و التعلم الذاتي حيث يختلف الأفراد فيما بينهم في القدرات و الاستعدادات مما يتطلب ضرورة تقديم التعليم الذي يتناسب مع قدراتهم الشخصية ووقتهم وظروفهم .

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ١٦١-١٦٢

٧. الاهتمام باستخدام أسلوب النظم في التدريب حيث يتم تحليل العمليات و الحقائق المعقدة إلى عناصر اصغر تتمثل في المدخلات و العمليات و المخرجات و تعطي التغذية الراجعة متابعة مستمرة الأداء .

٨. الاهتمام بالاتجاه السلوكي في العملية التعليمية وهو الاتجاه الذي يؤكد ضرورة تحديد الأفعال السلوكية في صورة أهداف تساعد المتعلم على أداء مهامه .

وساعدت هذه الحركة على ظهور حركة التربية القائمة على التدريب الميداني وحركة منح الشهادة العلمية المؤهلة للتدريس على أساس الكفايات و الاهتمام بوضع معايير للمعلم الكفاء على أسس علمية . من ثم فان أي برنامج تدريبي للمعلمين قائم على الكفايات يجب أن يحدد مسبقا الكفايات التي يجب على المعلم أن يتقنها حتى يكون معلما مؤهلاً ومن المهم أن يعلم المعلم قبل التحاقه بالبرنامج أن يتدرب على هذه الكفايات التي تم تحديدها وعيه الاستمرار في التدريب حتى يصل بهذه الكفايات إلى المستوى المطلوب لذا فان برامج وإعداد وتدريب المعلمين القائمة على الكفايات لا بد أن تتصف ببعض الخصائص ويمكن تلخيصها فيما يلي :

١. التحديد الدقيق للكفايات اللازمة للمعلم وتحديد مكوناتها وتصنيفها والتي تمثل في نفس الوقت أهداف للبرنامج .

٢. المسؤولية في تحديد الأهداف وإتقان الأداء تقع على عاتق المدرب حيث يتم عرض الأهداف المراد تحقيقها على المدرب قبل بدء البرنامج .

٣. صياغة الأهداف في صورة أهداف سلوكية يمكن ملاحظتها وقياسها في صورة عبارات تحدد المهام و الأدوار المطلوبة من المدرب في البرنامج .

٤. الأخذ بمبدأ تفريد التعليم في تنفيذ البرنامج حيث كل متدرب يكون مسئول عن نتائج ما تعلمه مما يتطلب فرص تعليم متعددة ومصادر تعلم مختلفة لكل متدرب حتى يتقن الكفايات المراد تحقيقها

٥. التقويم المستمر و المتابعة لكل متدرب على حدة بغض النظر عن مستوى اداء رفاقه بالبرنامج حيث يتم تقييمه في ضوء المطلوب من الأداء لا ان يتم تقويمه بمقارنة اداء المتدرب بمستوى أداء رفاقه ، ويرى البعض انه يمكن تصنيف الكفايات إلى ستة مجالات رئيسية حيث يضم كل مجال عدد من الكفايات الثانوية وهذه المجالات هي^(١):

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط ١ ، ص ١٦٣

١. كفايات خاصة بالعلاقات الإنسانية .
٢. كفايات خاصة بعمليات الاتصال .
٣. كفايات خاصة بالتخطيط للعملية التعليمية .
٤. كفايات خاصة بإجراءات التعلم .
٥. كفايات خاصة بالتقويم .
٦. كفايات خاصة بالمادة الدراسية .

الاتجاه الثالث: برامج التدريب القائمة على وظيفة ومهام المتدرب^(١)

تهتم برامج التدريب القائمة على مهام المتدرب بالكفايات الإدارية اللازمة لمديري المدارس وتم تصنيف الكفايات اللازمة للإداريين الى عدة مجالات إدارية وفنية وشخصية ورغم اختلاف الباحثين حول تحديد هذه الكفايات إلا انه يوجد اتفاق بينهم حول عدة مجالات لهذه الكفايات الادارية وهي :

١. كفايات مرتبطة بالشخصية
٢. كفايات مرتبط بالقيادة المدرسية
٣. كفايات مرتبطة بالتخطيط المدرسي
٤. كفايات مرتبطة بالتشريعات
٥. كفايات مرتبطة بالتفاعل الاجتماعي
٦. كفايات مرتبطة بالأعمال الإدارية و المالية
٧. كفايات مرتبطة بالاتصال
٨. كفايات مرتبطة بالتقويم
٩. كفايات مرتبطة بالتغيير و التطوير
١٠. كفايات مرتبطة بالتنظيم
١١. كفايات مرتبطة بالأشراف التربوي
١٢. كفايات مرتبطة بالعلاقات الإنسانية

٣/٧ الاتجاهات المعاصرة حول التكامل بين إعداد المعلمين قبل الخدمة وتنميتهم مهنيًا أثناءها^(١):

(١) مرجع سابق ، ص ١٦٦

بدأ مفهوم التربية المستمرة في أواخر الستينات وأوائل السبعينات من القرن العشرين يدعم فكرة التخطيط المتكامل، وفي أوائل السبعينات أوصت المؤتمرات واللقاءات التربوية باتخاذ التدابير على مختلف الأصعدة القانونية، والمهنية، والنقابية، والاجتماعية، للتخفيف تدريجياً والقضاء نهائياً على المفارقات الموجودة بدون وجه حق في التسرب الإرادي لمختلف فئات المعلمين، وإعادة النظر بشكل جذري في شروط إعداد المعلمين، بحيث يبدأ الإعداد بمرحلة أولية" قبل الخدمة" ويستمر طيلة الحياة العملية في صورة دورات للتطوير والتجديد المستمرين، وبناء عليه أصبح الاتجاه إلى نظام موحد لتكوين المعلم يجمع في ثناياه النظم التقليدية مثل نظام قبول المعلم إلى مؤسسات الإعداد، ونظام الإعداد، ونظام التدريب، وإضافة إلى هذه النظم، هناك اتجاه لإدخال نظامين جديدين، الأول: نظام التهيئة للممارسة العملية، وهذا يأتي بعد نظام الإعداد، ويكون على غرار نظام التفرغ للممارسة الفعلية للأطباء في المستشفى قبل الخروج للحياة العملية، فقد بدأ اتجاه في أوروبا إلى تأسيس ما أسماه "مدارس التطوير المهني" وتؤدي هذه المدارس بالنسبة للمعلم المبتدئ الوظيفة نفسها التي يؤديها في المستشفى التعليمي بالنسبة للطبيب المبتدئ، والثاني: نظام التعليم المستمر مدى الحياة المهنية، ويدخل البعض في هذا النظام "التعليم الذاتي".

ولأهمية هذا الاتجاه نلاحظ أن الدرجة العلمية أو الخبرة السابقة التي يحصل عليها المعلمون في ظل عصر المعلومات والانفجار المعرفي لا تكون نهاية المطاف، ولكن لابد أن يتبعها تدريب مستمر أثناء الخدمة، بهدف الارتفاع بمستوى الأداء في عصر يعد الإتقان فيه أهم سماته، إضافة إلى تطور المعرفة وتجديدها وتراكمها^(٢). و إنه لا يمكن بأية حال من الأحوال أن نفصل بين إعداد المعلم وتدريبه، فكلاهما وجهان لعملة واحدة هي عملية تكوين المعلم. وتتساءل إن كان هذا الاتجاه يستدعي التفكير جدياً في الإجابة عن السؤال حول ما إذا كان هناك برنامج لإعداد المعلم وآخر

(١) الناقه و أبو ورد ، إعداد المعلم وتنميته مهنياً في ضوء التحديات المستقبلية ، بحث تربوي

(٢) الناقه و أبو ورد ، إعداد المعلم وتنميته مهنياً في ضوء التحديات المستقبلية ، بحث تربوي

لتدريبه؟ أم هناك برنامج واحد للتكوين؟ وبتوضيح أكثر هل على مخططي مناهج إعداد المعلمين وواضعيها أن يضعوا في اعتبارهم ضرورة تضمين المنهج جميع الخبرات التي يتطلبها تكوين المعلم، وبهذا تصبح مناهج الإعداد والتدريب منهجًا واحدًا متكاملًا، يكتسب الطالب المعلم جزءًا من خبراته في فترة الإعداد، بينما يكتسب القسم الآخر أثناء الخدمة، على أن يجري ذلك في إطار مؤسسة واحدة هي مؤسسة تكوين المعلم^(١). ومن هنا يتضح أن هذا الاتجاه ظهر بسبب التطورات المعاصرة في التدفق المعرفي والتكنولوجي، وأن برامج إعداد المعلم داخل الكليات لم تعد كافية لإعداده للممارسات المهنية بنجاح وفي ذلك يذكر مدير المركز الأوروبي لتنمية المعلمين في Svatopluk petrcek تقرير عن تربية المعلم في أوروبا" إن أحد الاتجاهات التي ظهرت بسبب الحاجة إلى التطبيق الفوري للتجديدات في العملية التعليمية بناء على المتغيرات المستجدة^(٢)، أن إعداد المعلم ينبغي أن تكون عملية مستمرة متكاملة، تبدأ باختبار العناصر المناسبة لمهنة التدريس وصولاً على تدريب المعلم، ومتوجة ببرنامج منظم للتدريب في أثناء الخدمة طيلة مدة تدريس المعلم، ومن ثم فإن مفهوم إعداد المعلم وتدريبه يؤسس على فكرة التعليم مدى الحياة .

وقد تبنت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم هذا الاتجاه حينما قررت عن طريق مؤتمراتها أن تكون عملية الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثنائها عملية مستمرة مادام المعلم قائمًا بالعمل في الميدان. وهنا يأتي مفهوم تكوين المعلم ليعني كاملاً من الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثنائها، كما يعني في نفس الوقت الاستمرار، فالتكوين هنا كالنمو، وتأسيسًا على ذلك فإن عملية تكوين المعلم تبدأ في مؤسسات التكوين قبل الخدمة وتستمر في أثنائها. وكنتيجة للتطورات المعاصرة في التدفق

(١) مرجع سابق

(٢) مرجع سابق

المعرفي والتكنولوجي والحاجة إلى استثمار التعليم استثماراً فورياً، ينبغي أن تأخذ مؤسسات تكوين المعلم بهذا الاتجاه للمبررات التالية^(١):

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

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

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

٤/٧ المعلم وبرامج التطوير أثناء الخدمة^(٢):

(١) الناقة و أبو ورد ، إعداد المعلم وتنميته مهنياً في ضوء التحديات المستقبلية ، بحث تربوي

(٢) سعود ، التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة فاعلية وتفعيل ، ورقة بحثية

إن التدريب التربوي أثناء الخدمة يهيئ الفرصة للمعلم لاكتساب معارف ومعلومات ونظريات متطورة والإطلاع على كل ما هو جديد في مجال عمله التدريسي ويمكن تحديد الأهداف في النقاط التالية :

- اكتساب المعلم مهارات تدريسية متطورة ومستحدثة تتطلبها كفاءة العملية التعليمية
- تساعد المعلم على تغيير اتجاهاته واكتساب اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس وكفاءته
- تحفز الهمم الإبداعية لدى المعلم بالإبداع في فنون التدريس وابتكار أساليب جديدة ومشوقة تلبي طموحات المستقبل .
- تكسب المعلم آفاقا جديدة في مجال مهنة التدريس وذلك من خلال تبصيره بمشكلات مهنته وتحدياتها وأسبابها وكيفية معالجتها و التقليل من آثارها السلبية على العملية التعليمية
- تغرس مفاهيم التعلم المستمر من خلال مهارات التعلم الذاتي والتعليم المبرمج والتعليم التعاوني .
- تساعد المعلم عن الانفتاح على الآخرين بتبادل الخبرات التدريسية من خلال النشاطات الجماعية والعمل التعاوني وتسييد روح الجماعة والانتماء للمؤسسة التعليمية .
- التعرف على أساسيات التقييم والتقويم الذاتي عن طريق مقارنة أدائه الفعلي بأداء الآخرين والتركيز على الدقة والكفاءة والإتقان في العمل التدريسي .

٥/٧ الإيجابية والفعالية في برامج التدريب التربوي للمعلم :

دورات التدريب التربوي لتكون ذات فعالية وإيجابية للمعلم يجب أن تتوفر بها شروط أساسية هي^(١):

- ١ . وجود دافع مبني على حاجة فعلية للتدريب .
- ٢ . معرفة المعلم بأهداف التدريب المطلوب تحقيقه .
- ٣ . إدراك المعلم المتدرب بمستوي التقدم الفعلي الذي حققه .
- ٤ . فتح المجال للمعلم المتدرب بتطبيق المعارف والمهارات التي تعلمها .
- ٥ . مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ووضع استراتيجيات للتعامل معها .

(١) سعود ، التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة فاعلية وتفعيل ، ورقة بحثية

٦. تبصير المعلم المتدرب بالأسس والنظريات العلمية التي يستند عليها موضوع التدريب

٧. تجانس برنامج التدريب مع القيم والاتجاهات في بيئة التعلم واحتياجات المعلم .

٨. انطلاق التدريب من نظرة استراتيجية تربط بين أهداف النظام واحتياجات المعلم ومتطلبات

البيئة التعليميه واحتياجات المتعلم التعليمية

٦/٤ ايجابيات التقنيات المعاصرة في تطوير المعلمين ذاتياً^(١):

١. تسهم التقنيات المعاصرة في إكساب المعلم المعرفة والمعلومات حول ما هو حديث في محيط التدريس.

٢. تسمح التقنيات المعاصرة بأن يعبر المعلم الحواجز الفاصلة بين فروع المعرفة المتخصصة ويصل إليها بسهولة ويسر .

٣. تنمي التقنيات المعاصرة قدرات المعلم مهنيًا من خلال وسائط عديدة ومواقع ايجابية تحقق تنمية مهنية فاعلة وقدرات خلاقة

٤. تسهم التقنيات المعاصرة وبشكل فعال في إكساب المعلم المعارف المتطورة و إكسابه القدرة على توظيف معارفه عملياً، وتطبيقاً في عمله التدريسي .

٥. تسهم التقنيات المعاصرة في إكساب المعلم أنواع مختلفة من التفكير الابتكاري والمفهومي والنقدي والعلمي والإبداعي .

٦. تسهم التقنيات المعاصرة في تمكين المعلم من نشر أفكاره واستقبال أفكار أخرى وتبادل الخبرات مع الآخرين بما يحقق ايجابية في العملية التعليمية .

٧. تسهم التقنيات المعاصرة في تنمية مهارات المعلم في التواصل والتفاعل مع المتعلمين بشكل فاعل

٨. توفر التقنيات المعاصرة نظم جديدة لعرض المعلومات و المهارات التعليمية بشكل يعزز دافعية المعلم لتطوير قدراته .

٩. تسهم التقنيات المعاصرة في تنمية القدرات الإبداعية لدى المعلم والعمل علي تطويرها بشكل شمولي ومستمر .

(١) مرجع سابق

و لتحسين إعداد المعلم وتدريبه لا بد أن نركز على عدة نقاط مهمة هي^(١):

١. الدقة في اختيار طلبة كليات إعداد المعلمين وكليات التربية بحيث يتم اختيار أفضل العناصر الصالحة للمهنة وممن يتمتعون بالأخلاق الحميدة وبالصحة الجسمية وممن يحبون العلم ويميلون إلى دراسته وتعليمه لغيرهم وهذا يتطلب القيام بدراسات حول أسس اختيار هذه العناصر بحيث يراعي فيها قدرات الطلبة وميولهم الحقيقية لمهنة التعليم اعتماداً على خطط التنمية من القوى العاملة في مجال التعليم ويتطلب الأمر تحديد وسائل للقياس وبرامج للاختيار في مختلف المستويات مستعينة بالدراسات المختلفة في مجالات التربية وعلم النفس التربوي . والأخذ في الاعتبار ما تتطلبه مهنة المعلمين من معايير أخلاقية مستمدة من مبادئ ديننا الإسلامي الحنيف وقيمه الرفيعة تجعل المعلم في المملكة موضع التقدير والاحترام بين طلابه بصفة خاصة وبين كل أفراد المجتمع السعودي بصفة عامة

٢. نظراً للتطور السريع الذي تمر به المملكة في المجالات العلمية والتقنية والإعلامية فقد انتشر التعليم بصورة سريعة بين البنين والبنات لمواكبة النهضة فتطلب ذلك سرعة الوفاء بالإعداد اللازمة من المعلمين مما أدى الأمر إلى إن يلتحق بمهنة التعليم غير المتخصصين أو المؤهلين ومثل هذا الموقف يتم مواجهته بالتأهيل و التدريب لمعايشة التطور الحاصل ومن هنا صار المعلم مطالب بالتجديد في طرائق التدريس وأساليبه حتى يستطيع تعليم أكبر عدد من الطلاب كما أنه مطالب بإكسابهم طرائق التفكير والاتجاهات التي تساعد على التوافق مع متطلبات المجتمع المتطور وهذا يفرض إعادة النظر في عملية إعداد المعلم وثقافته وتحصيله ثم عملية تدريبه أثناء الخدمة لمتابعة كل ما يستجد من معلومات حديثة توسيعاً لمعارفه وخبراته وتحسيناً لأدائه وحتى يستطيع التكيف مع الظروف التي قد يصادفها في التدريس . وعليه لا بد من إعادة النظر في كافة برامج إعداد المعلمين و العمل على جذب وتنشيط العناصر القادرة على تحمل مسئوليات العملية التعليمية

٣. توعية كل معلم ومعلمة بواجبهم المهني تجاه التعليم والإيمان بأهمية الدور العظيم الذي يقومون به في المجتمع وأن هذا الدور يحتاج إلى تعلم دائم ونمو مستمر من جانبهم^(٢).

(١) الدليل ، المعلم السعودي الحاضر والمستقبل ، ط١، ص ٢٢٤-٢٢٩

(٢) الدليل ، المعلم السعودي الحاضر والمستقبل ، ط١، ص ٢٢٤-٢٢٩

٤. عدم إقبال كاهل المعلم بالأعمال الإدارية التي تشغل وقته وتتطلب منه جهداً ووقتاً والأفضل أن يسخره في العملية التعليمية لتحسين مستوى طلابه أو لزيادة ثقافته ومعلوماته
٥. تطوير العمل في أسلوب التربية العملية في مؤسسات إعداد المعلم وتطوير أساليب التقويم وأدواته لزيادة ضبط هذه العملية المهمة و التحقق من صدق نتائجها وتحسين فاعليتها .
٦. الاهتمام المستمر بتدريب خريجي المعاهد و الكليات وخريجي الكليات غير المخصصة تربوياً لمتابعة نموهم المهني وتوجيه هذا النمو نحو المزيد من الجديد في مجال التربية وذلك لان المعلم مهما بلغ من الكفاية يبقى بحاجة لمزيد من الثقافة و المعرفة في مجتمع يشهد تطوراً في جميع المجالات الحياتية
٧. الاهتمام و العناية بإعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة وتزويده بأحدث ما وصلت إليه التربية من معلومات ومهارات في مجال التدريس وتستند هذه الدورات و البرامج التدريبية إلى تحقيق الأهداف الأساسية التي وجدت من أجلها .
٨. وجهت جميع الجهات التعليمية المسؤولة عن التعليم العام في المملكة باختيار المعلم وإعداده و تأهيله وتدريبه باستمرار على كافة الجوانب المتعلقة بالعملية التعليمية لأنه لوحظ وجود عدد كبير من المعلمين والمعلمات في المراحل الدراسية المختلفة يحملون شهادات جامعية غير تربوية .
٩. البحث عن أساليب جديدة لتحفيز المعلمين على زيادة الأداء .
١٠. تطوير نظام لتقويم أداء المعلمين بقدر الإمكان موضوعياً وشاملاً ومحدداً للكفايات المطلوبة في الأداء وفقاً لمقاييس معتمدة لا تقل عن المقاييس العالمية .
١١. إلغاء التوظيف الآلي وإجراء التعيين وفقاً لقدرة المرشح للعمل على اجتياز اختبارات دقيقة وموضوعية سواء في مادة التخصص أم في الكفايات التربوية .
١٢. اعتماد البحث العلمي و التطوير كمسئولية أساسية لكليات التربية وكعنصر رئيسي في برامج إعداد المعلمين بهدف بناء قاعدة معرفية لإعداد المعلمين وتطويرها باستمرار من خلال بحوث أعضاء هيئة التدريس و الممارسين التربويين الخبراء من جهة وتزويد المعلمين بالمهارات اللازمة لإتقان البحث العلمي من جهة أخرى .

وفي النهاية لا بد من النظر في إدخال نظام رتب المعلمين على أن تناظر كل رتبة مستوى واضح من المسئولية و الاستقلالية و المكافأة المادية والمعنوية ويمكن التفكير مبدئياً في ثلاث رتب للمعلمين وهي (المعلم العام ، المعلم الخبير ، المعلم الاستشاري) على أن يترجم ذلك إلى وصف وظيفي لكل رتبة وأن

ينعكس ذلك في برامج التدريب أثناء الخدمة بحيث لا يرقى المعلم من رتبة إلى أعلى إلا بعد اجتياز برامج تدريبية معينة و النجاح في الاختبارات العلمية و العملية اللازمة وان ترتبط الترقية إلى رتبة أعلى بإظهار القدرة على التطوير و الإبداع ، و تعدد العوامل التي تسهم في تطوير التعليم غير إصلاح إعداد المعلم و هو واحد من أهم هذه العوامل إن لم يكن أهمها على الإطلاق فالإصلاح التعليمي لا يعطي النتائج المرجوة من دون مشاركة فعالة من المعلمين فكان لابد من الاهتمام بقضية المعلم في مختلف التخصصات ودوره في الميدان التربوي لأنه مفتاح مستقبل التعليم وقوته المحركة نحو التجديد و التطوير (١).

(٨) نماذج لنظام إعداد المعلم وتدريبه في دول مختلفة (٢)

يعد المعلم القوة الدافعة و العنصر البشري الفعال في النظام التعليمي الذي يقع عليه عبء إعداد وتكوين الأجيال القادمة . فالمعلم الجيد التأهيل هو الذي يحدث أثراً واضحاً في تلاميذه حتى مع اختلاف المناهج و يترجم أهداف المنهج إلى مواقف تعليمية و يوجه التلاميذ لتكوين شخصياتهم . لذلك الدول بمختلف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية تولي قضية إعداد المعلم وتدريبه كل عناية واهتمام فمن مسؤولية أي مجتمع تجاه أجياله العناية والاهتمام بتوعية برامج إعداد وتدريب المعلم . وبالفعل أخذت العديد من المجتمعات تعيد النظر في نظمها التعليمية بصفة عامة وفي إعداد المعلم بصفة خاصة فمن منطلق أهمية إعداد المعلم وتدريبه للقيام بأدواره لمسايرة التطورات التربوية و التكنولوجية أصبح من الضروري مناقشة نظم إعداد المعلم وبرامج الإعداد في بعض الدول الأجنبية و العربية .

١/٨ برامج إعداد المعلم في المملكة المتحدة (٣)

تلتزم البرامج المقدمة لإعداد المعلم بالمعايير والمواصفات حيث أكد سكرتير الدولة للتربية والتعليم عام ١٩٩٢م ضرورة أن تلعب المدرسة الدور الأكبر في عملية الشراكة بين المدرسة و مؤسسات إعداد

(١) الدليل ، المعلم السعودي الحاضر والمستقبل ، ط١ ، ص ٢٢٤-٢٢٩

(٢) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٤٠

(٣) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٤٧

المعلم وأن تكون الدراسة الأكاديمية بالكلية وثيقة الصلة بالممارسة داخل الفصل وأن يكون الحد الأدنى للتدريب داخل المدرسة ما يعادل عام دراسي كامل بالنسبة لطلبة كليات التربية وأن تكون مدة التدريب داخل المدرسة حوالي أربعة أخماس الوقت المخصص لطلبة برنامج ما بعد التخرج . ولذلك تتميز المملكة المتحدة بعرض نموذجين من برنامج إعداد المعلم أحدهما على مستوى كليات التربية والآخر على مستوى الدراسات العليا ما بعد التخرج .

أولاً : برنامج إعداد المعلم على مستوى الدرجة الجامعية الأولى (BED)

مدة البرنامج أربع سنوات دراسية قائمة على الشراكة بين كليات التربية و التدريب في المدارس ويشمل البرنامج أربع أقسام وهي :

١ . البرنامج الأكاديمي

حيث يدرس الطالب مادة واحدة من بين المواد الآتية :

- اللغة الانجليزية
- الرياضيات
- الجغرافيا
- التربية الدينية
- اللغات الأجنبية الحديثة
- العلوم (كيمياء - فيزياء - احياء)
- التربية الموسيقية
- التربية البدنية

وتكون دراسة هذه المواد خلال العامين الأول والثاني .

٢. برنامج المنهج^(١): يدرس الطالب المنهج القومي للمادة الدراسية المقررة على طلاب المدرسة الثانوية حسب تخصصه و التي سوف يقوم بتدريسها في المستقبل بالإضافة إلى كيفية استعمال تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في مادة التدريس

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٤٨

٣. البرنامج المهني : يدرس الطالب الدراسات المهنية التالية :

- الفلسفة و التربية
- علم النفس و التربية
- تكنولوجيا المعلومات
- الفلسفة الجنسية
- تاريخ التربية
- إدارة الصف
- الحاجات التربوية الخاصة

٤. التربية العملية : تشغل التربية العملية مساحة كبيرة في برنامج الإعداد حيث يشترط أن يتدرب الطالب على الخبرة العملية للتدريس في المدارس لمدة لا تقل ٢٤ أسبوعاً أثناء العام الدراسي الثالث كما يشترط قضاء مدة لا تقل عن ٣٢ أسبوعاً في المدارس أثناء العام الدراسي الرابع . وتتم الدراسات المهنية وبرنامج المنهج و التربية العملية من خلال المحاضرات وورش العمل وعقد الجلسات بين الطلاب و المعلمين و المدرسين المهنيين ومشرفي المواد الدراسية بالمدارس .

ثانياً : برنامج إعداد معلم على مستوى ما بعد التخرج (PGCE)

مدة هذا البرنامج عام أكاديمي واحد ينقسم إلى ثلاثة فصول دراسية محددة و المنهج يقدم من خلال المشاركة بين خبرة المدرسة وبرنامج الجامعة كما يلي :

١. خبرة المدرسة (التربية العملية) : إن التعليم من خلال التدريس العملي أساس هذا البرنامج لإعداد المعلم و الطالب المعلم يقضي وقته في ثلاث مدارس أو أكثر ويتم ذلك من خلال :
أ. يقضي الطالب حوالي ٦٠ يوماً تقريباً في مدرسة ثانوية خلال الفصل الدراسي الأول بواقع ثلاثة أيام في الأسبوع حيث يلاحظ كل ما يدور في المدرسة من تدريس وإدارة الفصول وسلوك التلاميذ

ب. يتبع الطالب ممارسة التدريس بواقع ٥ أيام في الأسبوع ويكون ذلك في الفصل الدراسي الثاني .
ت. يقضي الطالب أسبوعاً في مدرسة ابتدائية لكي يلاحظ عملية اتصال المدرس عند انتقال التلاميذ من المرحلة الابتدائية إلى المرحلة الثانوية .

ث. يقضي الطالب حوالي ٥٦ يوماً من نصف الفصل الدراسي الثاني وحتى منتصف الفصل الدراسي الثالث في مدرسة ثانوية أخرى ليكتسب خبرة مبادئ التدريس العملي .

٢. برنامج الجامعة : ويتكون برنامج الإعداد داخل الجامعة من مستويين هما البرنامج المهني و الدراسات المهنية التي تكمل البرامج التدريبية في المدرسة .

ويتضح مما سبق أن عملية إعداد المعلم في المملكة المتحدة قد أخذت فكرت تمهيد المادة الدراسية حيث جعلت المدرسة الميدان الرئيسي لدراساتها .

● تدريب المعلم أثناء الخدمة ^(١):

إن أكثر برامج التدريب أثناء الخدمة في المملكة المتحدة برامج تقدم للمتعلمين والمديرين الذين سبق حصولهم على مؤهلات مهنية في التدريس حيث يجد المعلمين مؤسسات وهيئات تعليمية مركزية وخاصة تقدم إليهم مثل هذه البرامج التدريبية كما تقدم السلطات التعليمية المحلية البرامج التدريبية التي تهدف الى تحسين العلم في المدارس هذا بالإضافة ما تقوم به وزارة التربية من استدعاء أعضائها من هيئات التدريس بين الحين والآخر في برامج مهنية قصيرة وكما توجد برامج طويلة تمتد على مدى سنة كاملة يتفرغ فيه المعلم خلالها للدراسة بمعاهد التربية . وتهتم الجامعات ايضا بتقديم فرص التدريب المناسبة وتتراوح بين أيام وعام دراسي بكامله وتؤدي الى الحصول على دبلوم في ناحية مهنية معينة . ويهدف تدريب المعلمين أثناء الخدمة في بريطاني إلى :

١ . تمكين المعلمين من الحصول على مؤهلات أعلى

٢ . المعاونة في تطوير المناهج على المستويين القومي والمحلي

٣ . تعزيز النمو المهني للمعلمين

٤ . تحسين التعليم والتدريس في المدارس

٥ . إدخال التكنولوجيا الحديثة في التعليم

● مؤسسات تقديم برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة في بريطانيا ^(٢):

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٤٩

(٢) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٥٠

تقدم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال المؤسسات التالية :

١. المدرسة : تهدف برامج التدريب أثناء الخدمة في المدرسة الى التطوير المستمر لأعضاء هيئة التدريس لذا هي تركز على تحقيق الأهداف وحل المشكلات مثل تطوير المناهج وتحسين التعليم وطرق تدريس بديلة و المناخ المدرسي و العلاقة مع المجتمع المحلي وذلك في الاطار التربوي لتبني حاجات الطلاب . وبعد تعرف المعلمين على احتياجاتهم التدريبية يقومون بتصميم البرنامج التدريبي اللازم لهم ووضع المحتوى التدريبي مستعينين بمصادر المعلومات المتاحة بالمدرسة ومكتباتها و البيئة المحلية المحيطة بالمدرسة ويمكن الاستعانة بمستشاري المواد الدراسية بإدارة التعليم المحلية بالمقاطعة أو تقوم المدرسة بإرسال احد معلميهما المتميزين للتدريب خارج المدرسة على طرق المناهج الدراسية وتصميم البرامج التدريبية وذلك في الادارة التعليمية بالمقاطعة .

٢. الإدارة التعليمية : نتيجة الانتشار الواسع لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بجميع مدارس المملكة المتحدة في السنوات الأخيرة بدأت سلطات التعليم المحلي المتمثلة في إدارة التعليم بالمقاطعات ترسم لنفسها دورا لا يتعارض مع النهضة التدريبية بالمدارس البريطانية فدخلت مجال التنافس على اجتذاب المعلمين للالتحاق بالدورات التي تعدها ويشمل التدريب على :

- برامج لمعلمي المواد الدراسية المختلفة
- برامج استخدام الكمبيوتر في التعليم
- برامج على استخدام تكنولوجيا التعليم
- برامج استغلال الأقمار الصناعية و التلفزيون لتعليم اللغات
- برامج إدارة وتنظيم الفصل

ووظيفة هذه البرامج المقدمة من الإدارة التعليمية تدعيم التدريب داخل المدرسة بإمداد مدربي المدارس معدة إعداداً جيداً حتى تكسب ثقة المعلمين .

٣. الجامعات : تلعب الجامعات في بريطانيا دوراً كبيراً في تدريب المعلمين أثناء الخدمة معتمدة على التمويل الذاتي دون أي تمويل من الحكومة وتلعب معاهد التربية بالجامعات البريطانية دوراً هاماً في تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالإضافة لدورها في إعداد المعلمين الجدد . ويوجد بكل معهد أستاذ مختص بالإشراف على إعداد وتنفيذ برامج تدريب المعلمين وتقديم العون لهم ويتم إعداد وتنفيذ هذه البرامج بالتنسيق مع الإدارات التعليمية بالمقاطعات ، ومدة هذه الدورات ٦٠ ساعة حيث

يقضي المدربون ٢٠ ساعة في مناقشات وورش عمل وحلقات بحث وهناك تعاون وثيق بين معاهد التربية ووزارة التربية في كل ما يتعلق بإعداد المعلمين قبل وبعد الخدمة .

٤. اتحادات وروابط المعلمين : تمثل اتحادات وروابط المعلمين في المملكة المتحدة عامل ضغط على الحكومة المركزية متمثلة في وزارة التربية وعلى الحزب الحاكم وعلى السلطات المحلية لتخصيص وقت أكبر لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وزيادة الاعتمادات المالية المخصصة للتدريب . وعلى الرغم من كثرة روابط المعلمين ومجهوداتها من اجل الارتفاع بمستوى معلميهما من جميع النواحي إلا أنها لا تقدم برامج تدريبية كثيرة ولكنها تقوم بتدعيم كافة الجهودات لرفع مستوى العلم المهني وتقف في وجه أي محاولات حكومية لاستخدام معلمين غير مؤهلين .

٢/٨ إعداد المعلم في اليابان (١)

تعتبر اليابان من الدول المتميزة بتقدمها لتفوقها التكنولوجي وارتفاع معدلات النمو فيها . وإعداد المعلمين في اليابان يتم في مؤسسات التعليم العالي من كليات حيث تتراوح سنوات الإعداد ما بين سنتين وست سنوات وذلك حسب المرحلة التي يعمل بها المعلم .

● مؤسسات إعداد المعلم :

تختلف مؤسسات الإعداد تبعاً للمرحلة التي يعد المعلم للعمل فيها وهي :

١. مؤسسات خاصة لإعداد معلم المدرسة الثانوية الدنيا حيث يتم إعداد المعلمين في :

أ. الكليات المتوسطة و الدراسة فيها لمدة عامين دراسيين بعد إتمام المرحلة الثانوية العليا .

ب. كليات التربية و الدراسة بها على مستوى الجامعة لمدة أربع سنوات دراسية متصلة بعد إتمام مرحلة الثانوية العليا .

ت. كليات الدراسات العليا و الدراسة فيها لمدة ٢-٣ سنوات على مستوى الدراسات العليا .

٢. مؤسسات عامة لإعداد معلم الثانوية الدنيا :

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٥٣

تستطيع الكليات و الأقسام العملية في الجامعات غير كليات التربية وكذلك المعاهد و المؤسسات التي ليست بها كليات للتربية والكليات الدنيا أن تنظم وتقدم برامج لإعداد معلم المدرسة الثانوية الدنيا وتسمى هذه المؤسسات التي تعمل وفق النظام المفتوح بالمؤسسات العامة لإعداد معلم الثانوية الدنيا

● مؤسسات تقديم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة (١):

تقديم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال المؤسسات التالية :

١. المدرسة : يأخذ التدريب شكلين مختلفين إما التدريب الذاتي أو التدريب الجماعي

أولاً : التدريب الذاتي يعتمد على قراءة ودراسة المعلم بنفسه وقدراته الذاتية

ثانياً : التدريب المعتمد على المدرسة (الجماعي) يقوم على نماذج الدروس المفتوحة حيث يقوم معلم المدرسة الثانوية الدنيا بإعداد درس نموذجي ويقوم بتدريسه لتلاميذ فصله في حضور زملائه المعلمين و المدرس الأول ثم يناقشون الدرس بعد انتهاء الحصة الدراسية وأيضاً يعتمد هذا النوع على المحاضرات و المناقشات مع الزملاء من نفس المجال .

٢. الإدارة التعليمية : يشتمل هذا التدريب على ورش العمل التي تشرف عليها وزارة التربية ومجالس التعليم بالمقاطعات و المحليات وهي تقوم أيضاً بتدريب المعلمين الجدد و المدرسين الأوائل و مديري المدارس .

٣. الجامعات : يشتمل هذا التدريب على كل من الفترة الطويلة و التدريب الخارجي فالمعلمون الراغبون في الحصول على دورة ماجستير عليهم الالتحاق بالجامعة كطلاب منتظمين وبعد اجتياز هذه الدورة يعودون لمواصلة عملهم في مدارسهم .

٣/٨ إعداد المعلم في مصر ٢ :

يتم إعداد معلم التعليم الإعدادي و الثانوي في الجامعة

● مؤسسات إعداد المعلم :

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٥٩

(٢) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٦١

١. كليات التربية : وهي كليات جامعية لإعداد معلم التعليم الإعدادي و الثانوي ومدة الدراسة فيها أربع سنوات للحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها وبعد إتمام الدراسة تمنح الجامعة درجة الليسانس أو البكالوريوس في التربية ويمكن لخريجي الكليات الجامعية التخصصية مثل كلية الآداب ، العلوم ، الزراعة الالتحاق بكلية التربية على مستوى الدراسات العليا مدتها عام للطلبة المتفرغين وعامين للطلبة غير المتفرغين وبعد إتمام ذلك يمنح الطالب درجة لدبلوم العام في التربية .
 ٢. كليات التربية المتخصصة : هي كليات لإعداد معلم نوعي متخصص في مادة واحدة فقط مثل كلية التربية الموسيقية و كلية التربية الفنية وكلية التربية الرياضية للبنين و البنات .
 ٣. كليات التربية النوعية : تهدف إلى إعداد معلم متخصص في مجال نوعي ولكنها تختلف عن كليات التربية المتخصصة في أنها لا تقوم بإعداد نوع واحد فقط من المعلمين بل تقوم بإعداد أنواع مختلفة من المعلمين في كلية واحدة مثل معلم التربية الفنية ، التربية الموسيقية ، الاقتصاد المنزلي ، تكنولوجيا التعليم .
- برامج إعداد المعلم :

تقدم كليات التربية برامج لإعداد معلمي التعليم الإعدادي و الثانوي وتضم هذه البرامج جوانب أكاديمية تخصصية ومهنية وتربوية وثقافية ومواد الدراسة كلها إجبارية يدرسها الطلاب في نفس التخصص ولا يستطيع أن يختار مادة أو أكثر من بين مجموعة من المواد . و تتضمن برامج إعداد المعلم الجوانب التالية :

١. الجانب الأكاديمي (التخصصي) : يعد فيه المعلم في المجال التخصصي وفي كليات التربية وكليات التربية النوعية وكليات التربية التخصصية يتخصص الطالب المعلم في تخصص دراسي واحد باستثناء تخصص الطبيعة و الكيمياء ويعطي التخصص الأكاديمي الواحد المعلم فرصة للتعمق و الإلمام بالنظر في الحقائق العلمية المرتبطة بتخصصه ويحتل الإعداد الأكاديمي بنسبة عالية ما بين ٦٠ - ٧٠ % من إجمالي خطة الدراسة لبرنامج الإعداد .

٢. الجانب التربوي (المهني) : من أهم أساسيات لكي يؤدي المعلم دوره التربوي هو معرفة وفهم المفاهيم التي يستند عليها العمل المهني ولذلك برنامج إعداد المعلم يتضمن جانب مهني لتنمية فهم معلم المستقبل لطبيعة العمل التربوي ويهدف إلى تزويد الطلاب بالمعلومات و المهارات و

الاتجاهات وتقدر نسبة إعداد الطالب المعلم تربويا (مهنيًا) حوالي ٢٠-٣٠% من جملة ساعات الإعداد المخصص للبرنامج .

٣. الجانب الثقافي : الثقافة العامة ضرورية للمعلم بحكم عمله كمربي لأنه كلما زادت المعلومات العامة للمعلم كان أقدر على نيل ثقة طلابه و التأثير فيهم ، كما تساعد الثقافة العامة المعلم على نضوج شخصيته واتساع افقه وإدراكه وتقدر نسبة إعداد المعلم الثقافي ما بين ٤-١٠% من جملة ساعات الإعداد المخصص للبرنامج .

● أهداف تدريب المعلم أثناء الخدمة ^(١) :

تهدف عملية التدريب أثناء الخدمة إلى :

١ . الفهم الدقيق للمادة الدراسية التي يقوم بتدريسها

٢ . الاكتشاف الجماعي للكتب الدراسية الجديدة

٣ . الارتقاء بالمستوى المهني للمعلم

٤ . رفع المستوى المعرفي للمعلم

٥ . تعريف المعلم بأحدث طرق التدريس

٦ . رفع أداء المعلمين غير المتخصصين

٧ . زيادة الوعي التكنولوجي التعليمي للمعلم

٨ . زيادة قدرة المعلم على التفكير المبدع

٩ . رفع الروح المعنوية للمعلم

١٠ . إعداد المعلم لتولي وظائف جديدة

● مؤسسات تدريب المعلم أثناء الخدمة ^٢ :

تتعدد مؤسسات تدريب المعلم أثناء الخدمة في مصر تبعا لتعدد أنواع التدريب ومنها :

١. التدريب المباشر : هذا النوع يتم فيه لقاء مباشر بين المتدربين من هيئات التدريس و المدرسين من

الكوادر المتخصصة في المجالات المختلفة وهو يتم على مستويين هما :

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٦٥

(٢) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٦٦

أ- المستوى المركزي :

يختص بالبرامج الرسمية التي تقوم الإدارة العامة بوزارة التربية والتعليم بوضع خططها وتصميم برامجها وتنفيذه ومتابعتها بواسطة أجهزة التدريب بالوزارة وتمول من ميزانية التدريب المخصصة لوزارة التربية والتعليم بمعرفة الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة وفقا لخطة سنوية محددة ويقدم على المستوى المركزي مجموعة من البرامج أهمها :

- البرامج التحويلية
- برامج تجريبية
- برامج تأهيل واستكمال
- برامج قادة العملية التعليمية
- برامج البعثات الدراسية الداخلية

ب - المستوى المحلي : يوجد بكل مديرية من مديريات التربية والتعليم بالمحافظات إدارة تدريب تقوم بتنفيذ التدريب المحلية وتم تصميم هذه البرامج والتخطيط لها في الإدارة العامة للتدريب بالوزارة وتنفذ في سائر المحافظات وفقاً لخطة سنوية قومية تصدر عن الإدارة العامة للتدريب تسمى خطة التدريب المحلي . وتركز هذه البرامج على برامج الترقية إلى وظائف أعلى والتي تستهلك الجزء الأكبر من ميزانية التدريب بالمحليات . ومن هذه البرامج هي :

- برنامج المعين الجدد
- برنامج تنمية مهارات المعلمين الأوائل
- برنامج المطور في كتب اللغة الانجليزية إعدادي
- برنامج الترقية لوظيفة معلم أول إعدادي
- برنامج تدريب معلمي الرياضيات للمرحلة الاعدادية
- برنامج تدريب معلمي الصيانة و الترميمات للمرحلة الاعدادية
- برنامج المنهج المطور في العلوم للصف الأول الاعدادي
- برنامج المنهج الجديد في اللغة الانجليزية للصف الأول الاعدادي

٢. التدريب عن بعد : يقوم هذا التدريب على استخدام التكنولوجيا و التوسع و الاعتماد على التقنيات الحديثة في مجال التعليم ويتم تدريب المعلمين في مركز تطوير تكنولوجيا للمديريات

التعليمية باستخدام شبكة الفيديو كونفرانس وتستخدم الألياف الضوئية الأقمار الصناعية للمناطق النائية . وتتكون هذه الشبكة من موقع بكل محافظة من محافظات الجمهورية بالإضافة إلى القاعة الرئيسية بديوان عام الوزارة ويتم عقد دورات تدريبية متوالية ومتنوعة لتدريب المعلمين عن بعد باستخدام الشبكة و التدريب على المناهج المختلفة و الجديد منها . ويعتبر التدريب عن بعد فرصة كبيرة للتشاور و المناقشة بين المعلمين بعضهم البعض فيما يخص المادة الدراسية حيث يسمح بلقاء غير مباشر بين المعلم وزملائه من مختلف أنحاء الجمهورية للتعرف على آرائهم في بعض في بعض مشكلات المادة الدراسية وكيفية مواجهتها .

٣. التدريب عن طريق البعثات الخارجية : وضعت الوزارة لأول مرة خطة لإيفاد المدرسين الى الخارج

للتدريب على الجديد وتهدف بعثات تدريب المعلمين في الخارج إلى ما يلي^١ :

■ اتاحة الفرصة للمعلمين والاداريين للاطلاع على الجديد في الدول المتقدمة و الاحتكاك بأنفسهم بما يجري في الحقل التربوي

■ اعادة بناء المعلم واكسابه على التعلم المستمر و الثقيف الذاتي

■ اكتساب العديد من الخبرات في مختلف المجالات

■ الارتفاع بمستوى تدريب المعلم حتى يكون له دور مؤثر بصورة كبيرة .

ولا زالت عملية تدريب المعلمين بالخارج في حاجة لأن تشمل معلمي كافة التخصصات الدراسية بالتعليم و الإعداد للوقوف على طرق التدريس الحديثة في تلك المجتمعات وكيفية تطبيقه بما يتناسب مع فلسفة المجتمع ولا بد من تقويم ومتابعة المعلمين العائدين من البعثات للتعرف على مدى استجابتهم لمحتوى هذا التدريب وأثر ذلك في المنتج العلمي^(٢).

(٩) تقويم أثر التدريب على أداء المعلم والتحقق من فاعليته

قبل إيجاد الحلول للمشكلات التي تعيق تدريب المعلم لا بد أولاً من تقييم التدريب المقدم و التحقق من مدى فاعليته و كيفية الاستفادة من عملية التقييم في تطوير العملية التدريبية وصولاً

(١) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٦٨

(٢) حوالة و عبد السميع ، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، ط١ ، ص ٢٦٩

إلى تحقيق هدف التدريب النهائي وهو زيادة كفاءة أداء المعلمين التي ستؤدي حتما إلى تطوير مخرجات التعليم (١) .

١/٩ مفهوم التقييم و أهميته :

تعتبر عملية تقييم البرامج التدريبية من أهم مراحل العملية التدريبية وأكثرها صعوبة وتعقيداً. بل إنها احد هموم مديري التدريب والقائمين على تنمية الموارد البشرية في المنظمات الحكومية وغير الحكومية. و يمكن القول أن كلمة تقييم تعني إعطاء الشيء قيمته . أما مفهوم تقييم التدريب فقد وردت له عدة تعريفات في ثنايا أو أدبيات التدريب . والإدارة أجمعت على أن تقييم التدريب يهدف في النهاية إلى معرفة مدى تحقيق التدريب لتطلعات العملية التعليمية ورفع كفاءة المعلمين . ورغم تعدد التعريفات إلا أن التقييم في واقع الأمر لا يعدو كونه عملية تهدف إلى معرفة مدى تحقيق التدريب لأهدافه من خلال محورين رئيسيين هما :

الأول : كفاءة خطوات العملية التدريبية حيث يتم خلال عملية التقييم التأكد من سير العملية التدريبية في مراحلها المختلفة وفقا للخطة الموضوعية لذلك بمعنى أن يتم التأكد من انجاز البرنامج التدريبي وفقا للخطة وهذا يشمل تقييم تحديد الاحتياجات التدريبية، تقييم تصميم البرنامج، تقييم كفاءة المدرب، تقييم تعلم المتدرب، تقييم وسائل التدريب وغير ذلك من عناصر البرنامج التدريبي.

الثاني : نقل اثر التدريب إلى حيز التطبيق، حيث يتم خلال عملية التقييم التأكد من نقل اثر التدريب (المهارات، المعارف، السلوك) إلى واقع العمل الميداني واستخدام تلك المعطيات في تحسين أداء المعلم وبالتالي رفع كفاءة أداء العملية التعليمية بوجه عام أو حل مشكلات معينة أدت إلى اللجوء إلى التدريب .

٢/٩ مراحل تقييم التدريب (٢):

(١) الصالح واللحيد ، "التدريب و التقييم الموضوعي مطلب الحاضر و المستقبل" ،

<http://www.alyaum.com/article/1180712>

(٢) الصالح واللحيد ، "التدريب و التقييم الموضوعي مطلب الحاضر و المستقبل" ،

<http://www.alyaum.com/article/1180712>

من خلال المحورين السابقين و اللذين يحددان أهداف التقييم يمكن القول إن لعملية التقييم ثلاث مراحل رئيسية هي :

١. مرحلة ما قبل التدريب : وتتمثل هذه المرحلة في تقييم الخطوتين الأولى والثانية في العملية التدريبية ونقصد بهما تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرنامج التدريبي. اذ يتم خلال هذه المرحلة تقييم الاحتياج التدريبي للعملية التعليمية وللمعلم و الطلبة . وهنا يقوم مراكز التدريب أو القائمين على التدريب بإخضاع تحديد الاحتياج التدريبي إلى معايير علمية وتطبيقية للتأكد من الحاجة الفعلية للتدريب والتأكد من ارتباط الاحتياجات التدريبية بأهداف وسياسات ونشاطات . كذلك يتم خلال هذه المرحلة اختيار البرنامج أو البرامج المناسبة أو تصميم البرنامج أو البرامج المناسبة لاحتياجات كل معلم وفقا لطبيعة عمله ومهامه الرئيسية .

وتعد هذه المرحلة من أصعب وأدق مراحل التقييم. ذلك انه اذا تم التحديد الدقيق للاحتياجات والمرتبطة مباشرة بأهداف العملية التعليمية ثم صمم او اختير البرنامج يحقق اشباع تلك الاحتياجات فان نسبة نجاح العملية التدريبية واستفادة المتدرب تكون مرتفعة جدا (١) . وتأتي صعوبة هذه المرحلة ايضا من كونها تتم من عدة اطراف هي: الادارة العليا في التعليم ، وادارة التدريب، واهصائي التدريب في مركز او معهد التدريب، وهذا يتطلب قدرا كبيرا من التنسيق والتكامل ووضوح الرؤية والاهداف، ذلك ان ادارة التعليم هي المسئولة عن رسم السياسات والخطط التي تحقق اهداف العملية التعليمية ثم يأتي دور إدارة التدريب التي من مسؤوليتها وضع خطة التدريب المبنية على الاحتياجات التدريبية والتي تتمشى وتتفق مع الخطة العامة للعملية التعليمية ، وفي النهائية يأتي دور أخصائي التدريب في المركز التدريبي الذي يقوم بتصميم البرنامج وفقا لتلك المعطيات ثم تنفيذها (٢).

٢. مرحلة أثناء التدريب : تتم عملية التقييم في هذه المرحلة من خلال محورين اساسيين هما تقييم خطوات تنفيذ البرنامج التدريبي: ويشمل تقييم منهج واسلوب التدريب، الوسائل المستخدمة

(٢) مرجع سابق

(٢) الصالح واللحيد ، "التدريب و التقييم الموضوعي مطلب الحاضر و المستقبل" ،

<http://www.alyaum.com/article/1180712>

في التدريب، الوقت المخصص للتدريب وتوزيعه بين المهارات والمعارف، الطرق والتقنيات المستخدمة في التدريب وغير ذلك للتأكد من توافق عملية تنفيذ البرنامج مع الخطة الموضوعية له، وفي حال وجود أي خلل في تنفيذ الخطة فإن التقييم يساعد على تصحيح مسار البرنامج. وتقييم أداء المدرب والمتدرب خلال تنفيذ البرنامج ويشمل هذا قياس تحصيل وأداء المتدربين ومعرفة مدى تجاوزهم مع المعارف والمهارات التي يقدمها البرنامج ومدى ارتباطها بالمهام والواجبات التي يؤديونها في ميدان العمل.

٣. مرحلة ما بعد التدريب :

وتتميز هذه المرحلة بأنها هامة وضرورية وتركز هذه المرحلة على نوعين من التقييم هما تقييم المتدربين بعد نهاية البرنامج: عادة تتم هذه العملية في اليوم الأخير للبرنامج التدريبي. إذ يقوم المتدربون بتقييم التجربة التدريبية التي مروا بها خلال أسابيع أو أيام التدريب. وهنا يتم استقصاء آراء المتدربين عن جميع خطوات ومراحل البرنامج التدريبي ويشمل هذا أهداف البرنامج، مواضيع التدريب، وسائل التدريب، الطرق المستخدمة في التدريب، وقت البرنامج، مدة البرنامج، قاعات التدريب، قدرات المدرب، وغير ذلك من مقومات البرنامج التدريبي .

وتهم هذه الجزئية كثيرا وبالدرجة الأولى إدارة التدريب أو مركز التدريب المنفذ للتدريب والتي يستطيعون من خلالها قياس وتقدير قيمة جهودهم وبالتالي معرفة عوامل القوة لتطويرها وعوامل الضعف لتفاديها في برامجهم وخططهم المستقبلية. كما يهتم أيضا إدارة التعليم من التدريب إذ أن آراء المتدربين حول تجربتهم في البرنامج هامة جدا لمعرفة مدى استفادتهم من التدريب وهل يتوافق مع خطة التدريب لديهم ثم معرفة امكانيات وقدرات مراكز التدريب ومدى جديتها واستمرار التعامل معها مستقبلا .

٣/٩ مبادئ لتقويم أثر التدريب وفاعليته :

- هناك إجماع أنه في مجالات كثيرة من مجالات التدريب يكون التقويم والتحقق من فاعليته في غاية الصعوبة .
- كلما كان التدريب منطلقاً من (وصف دقيق لمهام الأفراد ورسالة ورؤية وأهداف التعليم) كلما كان تحديد الاحتياج أكثر دقة ؛ وتصميم البرنامج أكثر موضوعية ؛ وتنفيذه أكثر ملائمة لمعارف واتجاهات ومهارات المستهدفين وسنجد مؤثراً إيجاباً على أدائهم وتحقق أهداف العملية التعليمية .

- يصعب ولا يستحيل تقويم التدريب وتقييم مدى فاعليته تحديداً في ما إذا كان مجال التدريب مجالاً معنوياً ؛ مجرداً ؛ غير محسوس ويحتاج قياسه وتقييمه وقتاً طويلاً (كما في المجال التربوي والنفسي) .
 - يسهل تقويم التدريب وتقييم مدى فاعليته تحديداً كلما كان مجاله مادياً ؛ محسوساً ؛ وله خط إنتاج محدد وخلال مدة مابين المتوسطة والقصيرة (كما في مجال الحاسب الآلي والصناعة والزراعة)
- ٤/٩ عناصر تقييم نتائج التدريب^(١) :

أولاً- رد الفعل عند المدرب (المعلم) :

أي تحديد أو قياس درجة انطباع المعلم عن التدريب الذي تلقاه. من حيث أهداف البرنامج التدريبي، وسائل التدريب، أساليب التدريب، وكفاءة المدرب، والوقت المخصص للتدريب وغيرها. ويعتبر رد الفعل من أسهل عناصر التقييم حيث انه يركز على مشاعر وردود أفعال المعلمين بصفتهم متدربين تجاه البرامج التي تلقوها والمدربين ومحتويات تلك البرامج وطرق التدريب التي استخدمت فيها ومن ثم مدى انجذابهم وتفاعلهم مع هذه البرامج.

ثانياً- التعلم :

يهدف التقييم على هذا المستوى إلى الحصول على بيانات كافية عن كمية المعلومات التي اكتسبها المدرب نتيجة لالتحاقه بالبرنامج التدريبي ويمكن تقسيم هذا التعلم إلى قسمين هما :

- تعلم المعارف : ويقصد بها تعلم المبادئ والحقائق والنظريات وهذا الجانب من التعلم يركز ليس على ما تعلمه الفرد من حقائق بقدر ما يكون التركيز على المهارات التي تعلمها الفرد.
- تعلم المهارات: ويقصد بالمهارات القدرة على القيام بعمل ما بشكل يتسم بالدقة والسهولة. ويمكن قياس ذلك من خلال ملاحظة أداء المعلم بعد التدريب ومقارنته بأدائه بعد التدريب

٢

ثالثاً- السلوك :

(١) الصالح واللحيد ، "التدريب و التقييم الموضوعي مطلب الحاضر و المستقبل" ،

<http://www.alyaum.com/article/1180712>

(٢) الصالح واللحيد ، "التدريب و التقييم الموضوعي مطلب الحاضر و المستقبل" ،

<http://www.alyaum.com/article/1180712>

يهدف التقييم على هذا المستوى إلى التحقق من مدى التغيير الذي طرأ على سلوك المتدرب (المعلم) نتيجة للتدريب .

رابعاً- نتائج التدريب:

ويتحدد هذا التقييم في معرفة اثر التدريب على أداء المعلم بعد عودته إلى ممارسة التدريس وبالتالي تحديد اثر التدريب على العملية التعليمية . اذ أن التقييم على هذا المستوى يشمل النتائج الملموسة للتدريب والتغييرات التي أحدثها المعلمون المتدربون من خلال نقل ما تلقوه أثناء التدريب إلى واقع التعليم .

٥/٦ معوقات تقييم التدريب^(١):

تعتبر عملية تقييم التدريب من المهام المعقدة لأسباب كثيرة لعل من أهمها :

١. إن المقاييس والإجراءات والأساليب التي تستخدم لتقييم التدريب لا تزال تقليدية وتحتاج إلى تطوير لكي تكون مقبولة ومقنعة ولم تتحقق بعد العناصر الدقيقة والمعايير الثابتة التي يمكن معها قياس فعالية واثر التدريب بشكل دقيق.

٢. تتأثر عناصر تقييم التدريب بعوامل وأخطاء إنسانية ويغلب عليها طابع الانطباع الشخصي إضافة إلى اختلاف ظروف التدريب من برنامج إلى آخر وكذلك اختلاف فلسفة أو أهداف التدريب بين مركز تدريب و آخر وبين منظمة إدارية و أخرى .

٣. عدم وضوح أهداف التدريب في التعليم وعدم ربطه بأهداف و إستراتيجية ورؤية ومهام العملية التعليمية مما يصعب معه تقييم مدى فعالية ونجاح البرنامج التدريبي .

٤. عدم إعطاء مرحلة تحديد الاحتياجات في العملية التدريبية ما تستحقه من اهتمام مما يؤدي إلى خلل في العلاقة بين الاحتياج التدريبي والبرنامج التدريبي الأمر الذي يصعب معه قياس فعالية التدريب .

٥. عدم الربط بين مراحل العملية التدريبية (تحديد الاحتياجات، تصميم البرنامج ، تنفيذ البرنامج ، تقييم البرنامج) والتعامل مع كل عملية بصورة منفردة مما يؤدي إلى صعوبة تقييم التدريب وأثره على أداء المعلم والعملية التعليمية .

(١) مرجع سابق

٦. عدم الدقة في تحديد عناصر ومعايير قياس التدريب والتي يمكن معها الحكم على نجاح أو فشل التدريب.

٧. قلة عوامل التعاون والتكامل بين الأجهزة أو المراكز المنفذة للعملية التدريبية والمنظمات المستفيدة من التدريب

غير أن الصعوبات والمعوقات التي تواجهنا دائما في عملية تقييم التدريب لا تعطينا العذر أبدا في التساهل أو تقليل قيمة و أهمية تقييم ومراجعة العملية التدريبية بصورة مستمرة عند نهاية كل برنامج تدريبي وخطة تدريبية .

٦/٩ مزايا التقييم الفعال :

يساهم التقييم الجيد إسهاماً فعالاً في التأكد من مستوى من التأكد من كفاءة أداء الأفراد وفاعليتهم وينعكس بدوره إيجابياً على مستوى أداء العملية التدريبية المقدمة للمعلمين وذلك من خلال ما يقدمه التقييم من مزايا من أهمها مدى :

- ملائمة برامج التدريب وجودتها لاحتياجات المعلمين الخاضعين للعملية التدريبية .
- تجانس المتدربين وتفاعلهم مع البرامج التدريبية المقدمة .
- قدرة المدربين على القيام بعملية التدريب .
- استيعاب المتدربين للبرامج التدريبية وقدرتهم على نقل وتطبيق ما تم تعلمه .
- جودة المادة التدريبية المقدمة و المكان الذي تم به تنفيذ برامج التدريب
- فعالية وسائل التدريب المستخدمة .
- حسن تطبيق وتنفيذ البرامج التدريبية المقررة بالخطة .
- ملائمة الإنفاق المالي على التدريب مع العائد المحقق من وراء التدريب .
- مساهمة البرامج التدريبية في رفع كفاءة المعلم والعملية التعليمية وفعاليتها .

(١)الصالح واللحيد ، "التدريب و التقييم الموضوعي مطلب الحاضر و المستقبل" ،

<http://www.alyaum.com/article/1180712>

● الاستفادة النهائية التي حققتها البرامج التدريبية للمعلم و العملية التعليمية .

● كفاية نظم المعلومات المعمول بها في الوحدات التدريبية .

٧/٩ أهداف تقييم التدريب ^(١):

- التأكد من نجاح البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها سواء من حيث التخطيط أو التنفيذ.
 - معرفة مدى تحقيق البرنامج لأهدافه بالنسبة للمتدربين ويتطلب ذلك التحقق من سلامة تحديد الشروط الخاصة بالمتدربين و ملائمتها للهدف من التدريب.
 - التأكد باستمرار من أن المتدربين ما زالوا متحمسين لتطبيق ما تدربوا عليه.
 - التأكد من كفاءة المدربين من حيث تخصصهم وخبرتهم وقدراتهم على التدريب، واهتمامهم بتنمية معلوماتهم وقدراتهم الذاتية.
 - متابعة التطور العلمي والعملية في المجال الذي يعملون به.
- ٨/٩ أهمية إجراء عملية تقييم فاعلية التدريب ^(٢) :

يمكن من خلال إجراء عملية تقييم فاعلية التدريب التأكد من حقائق معينة، ليتسنى لنا قياس نجاح التدريب، ولعل الإجابة على هذه الأسئلة توفر لنا صورة متكاملة لتقييم فاعلية التدريب، وهذه الأسئلة منها ما يتعلق بالتدريب ذاته، ومنها ما يهتم بأثر التدريب على أداء المعلم ، وتتخلص فيما يلي :

١. هل حقق التدريب أغراضه ؟
٢. هل لبي التدريب احتياجات المعلمين ؟
٣. هل اختلف أداء المتدربين بعد نهاية التدريب نتيجة تلقيهم له ؟
٤. هل أسهم التدريب بصورة مباشرة في زيادة كفاءة وفاعلية التعليم وخفض التكلفة فيها إلى

(١) الصالح والحديد ، "التدريب و التقييم الموضوعي مطلب الحاضر و المستقبل" ،

<http://www.alyaum.com/article/1180712>

(٢) السن، تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب ، ص١٠٩ ، بحث تربوي

أقصى حد ممكن ؟

وتجدر الإشارة إلى أن عدم الاهتمام بتقويم فاعلية التدريب له آثار سلبية على العملية التعليمية والمتدربين وعلى العملية التدريبية ذاتها، ومن هذه الآثار ما يلي :

١. إخفاق المدربين في الحكم بشكل فعال على مستوى أدائهم .
٢. إخفاق مديري التدريب في الحكم بشكل فعال على أداء هيئة المدربين لديهم.
٣. الإخفاق في تقويم كفاءة وفاعلية البرنامج التدريبي بدقة .
٤. صعوبة تسجيل رؤية المشاركون في التدريب بدقة.
٥. عدم توافر آلية لدى المتدربين تمكنهم من تقويم التقدم الذي أحرزوه بطريقة موضوعية.
٦. عدم وجود طريقة يمكن بواسطتها إثبات أن اكتساب المعارف والمهارات والخبرات يعود إلى التدريب.

٧. عدم تمكن المدربين ومديري التدريب من تقويم مدى تطبيق المتدربين لما تم تدريبهم عليه في الواقع العملي .

٨. عدم القدرة على تقدير قيمة ما تم إنجازه من تدريب أو من حيث تكلفته، ولو بصورة تقريبية.

٩/٩ عوامل نجاح عملية تقويم فاعلية التدريب^(١):

توجد عدة عوامل يتعين توافرها لضمان نجاح عملية تقويم فاعلية التدريب، ولعل أهم هذه العوامل هي :

(١) في مرحلة التخطيط

الدقة في حصر الاحتياجات التدريبية، وتطابق أهداف التعليم مع أهداف النشاط التدريبي . و يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية بأسلوب دقيق وعلمي الطريق الأمثل لتحديد نوعية التدريب المطلوب تزويد المتدربين به ومن ثم تصميم برنامج تدريبي هادف ، ولما كان الاحتياج التدريبي هو الذي يحدد الفرق بين مستوى الأداء الحالي ومستوى الأداء المأمول فإن تقويم فاعلية العملية التدريبية تتمثل في مدى كفاءة التدريب في مواجهة وتلبية الاحتياج التدريبي الذي تم من أجله تصميم البرنامج التدريبي

(١) السن، تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب ، ص ١١٠ ، بحث تربوي

وذلك عن طريق تقييم وتقدير التغيرات التي نجح التدريب في إحداثها في المعلمين الذين تلقوا التدريب، والتي تشمل تحديد ما يلي :

- مدى الارتقاء في المعلومات والخبرات واكتساب المهارات.
- مدى الارتقاء في معدلات الأداء والارتقاء بطرق العمل التي يؤدي بها المتدرب عمله ومدى تعلمه طرق جديدة أكثر فاعلية .

- مدى التغيرات السلوكية التي نجح التدريب في إحداثها في المعلم وبلورة اتجاهاته لتناسب مع اتجاهات المؤسسة التعليمية التي يعمل بها .

وحتى يأتي تقويم فاعلية التدريب موضوعياً ومنصفاً يتعين :-

- مقارنة أهداف العملية التعليمية والمشكلات التي تقابلها بأهداف النشاط التدريبي للتأكد من سلامة اتجاهات البرامج المقترحة واستجابتها لاحتياجات تدريبية واقعية .
- معرفة مستوى المتدرب (المعلم) بدقة من ناحية معلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته قبل التدريب، ومقارنة تلك الجوانب بحالتها قبل التدريب، ومن ثم يمكن تحديد مدى الفائدة التي عادت على المتدرب من التدريب، وما من شك أن كل تغيير إيجابي في أي من هذه الجوانب الثلاثة سوف ينعكس على كفاءة وإنتاجية المتدرب و بالتالي على العملية التعليمية ومجموع هذه التغيرات تعتبر العائد الذي حققه التدريب وإن كان يصعب تقييمه رقمياً .

ثانياً : في مرحلة التنفيذ^(١)

يعتمد نجاح تقويم فاعلية العملية التدريبية أثناء تنفيذ النشاط التدريبي على عدة عوامل أهمها:

١ . قيام المشرف على التدريب بتقديم تقارير دورية عن مدى انتظام المتدربين وردود أفعالهم عن المحتوى التدريبي للبرنامج .

٢ . تسجيل المدربين لملاحظات ومناقشات المتدربين ومدى استيعابهم واستفادتهم من البرنامج التدريبي

(١) السن، تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب ، ص ١١١-١١٢ ، بحث تربوي

٣. إتاحة الفرصة للمتدربين للإدلاء بآرائهم عن مدى استفادتهم من البرنامج التدريبي ومقترحاتهم للتطوير أو التغيير للأفضل ورفع هذه الآراء لتلافي الملاحظات أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي وتصحيح مساره بما يحقق الأهداف المرجوة منه.

ثالثاً : بعد انتهاء البرنامج التدريبي

يُعنى تقويم فاعلية التدريب بعد انتهاء البرنامج التدريبي بمدى تحقق الأهداف التي صمم البرنامج من أجل الوصول إليها.

ويعتمد نجاح هذا التقويم على تحديد أهداف التدريب بشكل واضح ومحدد قدر الإمكان حتى يمكن معرفة مدى تحقق هذا الهدف بدقة من عدمه في حدود نسبة معقولة من التكلفة، وهو ما يعرف بالعائد التدريبي ، ويتعين عند تقويم فاعلية التدريب أن يؤخذ في الاعتبار رأى كل من المؤسسات القائمة بالتدريب، والمدربون، والمتدربون، والإدارات والمنظمات المستفيدة من نتائجه وذلك حتى يأتي التقويم شاملاً وموضوعياً.

١٠/٩ عناصر تقويم فاعلية التدريب^(١):

ويرتكز تقويم فاعلية التدريب بعد انتهاء البرنامج التدريبي على عدة عناصر هي^(٢):

(١) الامتحانات:

تعد الامتحانات والتمارين التي يخضع لها المتدربون خلال التدريب أو في نهايته مؤشراً هاماً يساعد في تقييم فاعلية البرنامج التدريبي في نقل المعلومات وإكساب المهارات ولكنها ليست مؤشراً قاطعاً على نجاح التدريب أو فشله.

(٢) رأى المتدربين:

(١) مرجع سابق ، ص ١١٢

(٢) السن، تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب ، ص ١١٣ ، بحث تربوي

يعتبر رأى المتدربين مؤشراً في عملية التقويم مع الوضع في الاعتبار أن هذا الرأي يندر أن يكون مجرداً من قيام بعض المتدربين بمحاولة إرضاء المؤسسة التعليمية أو المدرب لتأكيد فاعلية البرامج بدافع اللياقة أو التهذيب أو الخوف.

٣) اهتمام المتدربين وانتظامهم بالبرنامج التدريبي :

يعد اهتمام المتدربين والتزامهم بحضور البرنامج التدريبي وتفاعلهم مع المدربين مؤشراً لمطابقة محتوى البرنامج لاحتياجاتهم التدريبية.

٤) رأى المدربين:

يعد رأى المدربين بالنسبة لمحتوى البرنامج التدريبي الذي يقوموا بتنفيذه أو بالنسبة لإدارة هذا البرنامج من قبل المسؤولين عن إدارة التدريب من أهم عوامل التقويم للبرنامج التدريبي، مع الوضع في الاعتبار طبيعة ارتباط هؤلاء المدربين بالمؤسسة القائمة على التدريب، ومستوى اتصافهم بالمتدربين.

٥) ملاحظة مستوى الأداء في مواقع العمل بعد انتهاء التدريب:

يمكن من ملاحظة مستوى الأداء للمعلمين في مدارسهم بعد انتهاء تدريبهم وعودتهم إلى مواقع عملهم ومقارنة هذا المستوى بمستواهم قبل التدريب التعرف على مقدار التغيير الذي نجح أو فشل التدريب في إحداثه، ومن ثم يمكن تقويم فاعلية البرنامج التدريبي الذي التحقوا به. ويمكن الاستعانة ببعض المؤشرات لتقويم فاعلية التدريب بعد انتهاء البرنامج التدريبي وأهمها :

● في مجال النواحي السلوكية ^(١)

درجة التعاون بين أفراد المؤسسة التدريبية ، استغلال وقت العمل، مستوى الروح المعنوية لدى العاملين بالمؤسسة، الإحساس بالمسؤولية والمحافظة على أموال العملية التدريبية.

● في مجال الأداء والإنتاج:

(١) السن، تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب ، ص ١١٤ ، بحث تربوي

معدل إنتاج كل فرد، درجة الجودة للمنتج أو للعمل إذا كان إدارياً، مقدار التالف نتيجة سوء الأداء، مقدار الأعطال التي تحدث في الآلات كماً ونوعاً وتكلفة إصلاح هذه الأعطال، طرق العمل المتبعة وهل هي من أحدث الطرق.

● في مجال المعارف والخبرات:

-درجة إلمام العاملين بوسائل العمل من الناحيتين الفنية والتخصصية.

-درجة إلمام العاملين باللوائح والقوانين وكيفية تطبيقهم لها.

-درجة إلمام العاملين بأحدث النظريات في مجال تخصصهم ومستوى تطبيقهم للنظريات في العمل .

-مستوى دقة القرارات ومدى مشاركة المختصين في اتخاذ القرار.

-المقدرة التنظيمية للقياديين وسلامة التيار التنظيمي .

-سرعة توصيل الأوامر والقرارات من القمة إلى القاعدة ودرجة سهولة سريان المعلومات.

-درجة إلمام الرؤساء والقياديين للعلاقات الإنسانية في مجال العمل.

وتجدر الإشارة^(١) إلى أنه لا يمكن الربط بشكل كامل بين الارتفاع بمستوى الأداء ونجاح التدريب، كذلك لا يمكن الربط بشكل كامل بين انخفاض مستوى الأداء وفشل برامج التدريب. أو القول بأن البرامج التدريبية لم تحقق عائد لأن مستوى الأداء مازال منخفضاً، وذلك لأن التدريب ليس هو العامل الوحيد المؤثر في الأداء وإنما هناك مؤثرات تنظيمية ومتغيرات وتفاعلات مختلفة وعديدة. ومهما يكن من أمر فإن التدريب سواء كان إدارياً أو متخصصاً يعد ضرورة لا غنى عنها لتنمية الأفراد لمواكبة التطورات التي تشهدها المنظمات والمؤسسات سواء في النواحي التنظيمية أو المجالات الفنية في ظل ثورة المعلومات والاتصالات .

المبحث الثاني (الدراسات السابقة)

(١) مرجع سابق ، ص ١١٤

(١) دراسات تتعلق بإعداد المعلم قبل الخدمة

١/١ دراسة صلاح الناقة وأحمد أبو ورد (٢٠٠٩م) ^(١)

عنوان الدراسة : إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية

أهداف الدراسة :

(١) تعرف الاتجاهات المعاصرة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا

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

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

منهج الدراسة :

تعتمد الدراسة على أسلوب البحث الوصفي التحليلي .

أدوات الدراسة :

اعتمد الباحث على طريقة المسح لجمع الوقائع من جميع أدبيات الدراسات السابقة العربية والأجنبية (المتعلقة بموضوع الدراسة) وذلك للوقوف على أحدث الاتجاهات والنظم لإعداد المعلم وتنميته مهنيًا

أهم نتائج الدراسة :

١- الوقوف بكل السبل على الاتجاهات العالمية المعاصرة في البلاد المتقدمة في مجال إعداد وتدريب المعلم والاستفادة منها ما يتناسب مع ظروف إمكانيات نظام التعليم في الكويت.

٢ - ضرورة تخطيط إعداد المعلم كما و نوعا على أسس علمية سليمة بدء من رسم إستراتيجية إعدادة إلى التحليل الوصفي وإلى مستوى عملية الإعداد نفسها في النواحي العلمية والثقافية

٣- أن يكون انطلاق عمليات تطوير كليات التربية من خلال لجان وفرق عمل بوزارة التعليم العالي لتطبيق معايير الجودة الشاملة في كليات إعداد المعلم لتشمل كافة المجالات المرتبطة بالعملية التربوية وضمان تحقيقها واستمرارها، وهذا يتطلب إدراك هذه اللجان لمفهوم الجودة الشاملة ومعايير تطبيقه في التعليم العالي

(١) الناقة و أبو ورد ، إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية ، بحث تربوي

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

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

٦-إعادة النظر في المناهج الدراسية الحالية بكليات التربية والعمل على تغييرها لتواكب التنمية على أن تتم مراجعة الخطط الدراسية والمقررات في كل قسم من أقسام كليات التربية مرة كل عامين ،و تطوير وتحديد محتوى برامج كليات التربية وفقاً للمعايير التالية :

أ- الجديد في العلم في مجال التربية.

ب - المشكلات التي تواجه المعلمين .

١/٢ دراسة مروة مُجَّد الباز (٢٠٠٧ م)^(١)

عنوان الدراسة : دور برنامج إعداد معلم العلوم بكليات التربية في تنمية تحصيل الطلاب المعلمين شعبة الطبيعة و الكيمياء لقضايا أخلاقيات العلم واتجاهاتهم نحوها .

أهداف الدراسة :

- تقديم قائمة بمفاهيم و قضايا أخلاقيات العلم المرتبطة بمجال العلوم الطبيعية .
- تحديد مدى مساهمة برنامج إعداد معلم العلوم الحالي شعبة الطبيعة و الكيمياء في كليات التربية في تنمية تحصيل الطلاب المعلمين لقضايا أخلاقيات العلم واتجاهاتهم نحوها .
- تقديم تصور مقترح لكيفية تضمين قضايا أخلاقيات العلم في برنامج إعداد معلم العلوم شعبة الطبيعة والكيمياء في كلية التربية بحيث تتكامل هذه القضايا مع فروع المعرفة المختلفة .

منهج الدراسة :

(١) الباز ، دور برنامج إعداد معلم العلوم بكليات التربية في تنمية تحصيل الطلاب المعلمين شعبة الطبيعة والكيمياء لقضايا أخلاقيات العلم واتجاهاتهم نحوها ، رسالة ماجستير

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي لتحديد دور برنامج إعداد معلم العلوم بكليات التربية في تنمية تحصيل الطلاب المعلمين شعبة الطبيعة و الكيمياء لقضايا أخلاقيات العلم واتجاهاتهم نحوها أدوات الدراسة :

تم إعداد الأدوات التالية :-

- قائمة بقضايا أخلاقيات العلم بمجال العلوم الفيزيائية (الفيزياء و الكيمياء) و المفاهيم المتضمنة بها و التي يجب تضمينها برنامج إعداد معلم العلوم شعبة الطبيعة و الكيمياء في كلية التربية .
 - اختبار تحصيل في قضايا أخلاقيات العلم المرتبطة بمجال العلوم الفيزيائية و المفاهيم المتضمنة بها .
 - مقياس الاتجاه نحو قضايا أخلاقيات العلم المرتبطة بمجال العلوم الفيزيائية .
- أهم نتائج الدراسة :

- ١- لا يشتمل محتوى المقررات الدراسية ببرنامج إعداد معلم العلوم شعبة الطبيعة والكيمياء في كليات التربية على ٨٠% من القائمة المعدة لقضايا أخلاقيات العلم مما يدل على قصور البرنامج
- ٢- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١) بين متوسطى درجات الطلاب المعلمين بالفرقة الأولى والفرقة الرابعة (شعبة الطبيعة والكيمياء) على اختبار تحصيل قضايا أخلاقيات العلم سواء في النتيجة الكلية أو في نتائج الأبعاد المختلفة للاختبار كل على حده.
- ٣- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١) بين متوسطى درجات الطلاب المعلمين بالفرقة الأولى والفرقة الرابعة (شعبة الطبيعة والكيمياء) على اختبار تحصيل قضايا أخلاقيات العلم سواء في العينة الكلية أو في نتائج العينات المختلفة في كل كلية على حده.
- ٤- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١) بين متوسطى درجات الطلاب المعلمين بالفرقة الأولى والفرقة الرابعة (شعبة الطبيعة والكيمياء) على مقياس الاتجاه نحو قضايا أخلاقيات العلم سواء في النتيجة الكلية أو نتائج الأبعاد المختلفة للاختبار كل على حده.
- ٥- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١) بين متوسطى درجات الطلاب المعلمين بالفرقة الأولى والفرقة الرابعة (شعبة الطبيعة والكيمياء) على مقياس الاتجاه نحو قضايا أخلاقيات العلم سواء في العينة الكلية أو في نتائج العينات المختلفة في كل كلية على حده .

٣/١ دراسة سوزان مُجَّد (٢٠٠٥م)^(١)

عنوان الدراسة : برنامج مقترح لتطوير إعداد معلم العلوم بكليات التربية في ضوء مدخل العلم والتكنولوجيا والمجتمع وأثره على التنوير العلمي وأداء الطالب المعلم .

أهداف الدراسة :

- ١- إعداد برنامج لتطوير الإعداد المهني لمعلم العلوم في ضوء مدخل الـ (STS) .
- ٢- استخدام مدخل الـ (STS) في إعداد بعض النماذج التدريسية في مادة الأحياء .
- ٣- التعرف على أثر تدريس بعض موضوعات البرنامج المقترح على التنوير العلمي للطالب المعلم.
- ٤- التعرف على العلاقة بين مستوى التنوير العلمي للطالب المعلم والأداء التدريسي له .

عينة الدراسة :

تمثلت عينة الدراسة في مجموعة تجريبية واحدة من الطالبات المعلمات بالسنة الثانية شعبة بيولوجي كلية التربية جامعة الزقازيق وعددهن (٢٥) طالبة .

منهج الدراسة :

هو المنهج الوصفي لتحليل وجمع المعلومات عن طريق الملاحظات و الاختبارات

أدوات الدراسة :

تم إعداد أدوات الدراسة وتمثلت فيما يلي :

- اختبار التنوير العلمي وتم صياغة مفرداته في ثلاثة أبعاد وهي (تأثير العلم والتكنولوجيا على المجتمع و العلاقة التبادلية بين العلم والتكنولوجيا والمجتمع و البيئة و الاتجاهات العلمية وتم التحقق من صلاحية الاختبار لقياس ما وضع لأجله وذلك بعرضه على مجموعة من المحكمين لإبداء الرأي في صلاحيته وتعديل بعض مفرداته كما تم حساب ثبات الاختبار بإعادة التطبيق
- بطاقة ملاحظة الأداء التدريسي واشتملت على ثلاثة مهارات رئيسية تناولت قياس أداء معلم بيولوجي وهي مهارة التخطيط للدرس - مهارة تنفيذ الدرس - مهارة تقويم الدرس) ويندرج منها

(١) مُجَّد ، برنامج مقترح لتطوير إعداد معلم العلوم بكليات التربية في ضوء مدخل العلم والتكنولوجيا والمجتمع وأثره على

التنوير العلمي وأداء الطالب المعلم ، رسالة دكتوراه

بعض المهارات الفرعية وتم التأكيد من صلاحية البطاقة لاستخدامها في قياس أداء الطالب المعلم وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين لإبداء الرأي فيها وكذلك تم حساب ثبات البطاقة .

أهم نتائج الدراسة :

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطى درجات طالبات السنة الثانية شعبة بيولوجي كلية التربية قبلها وبعدياً في كل بعد من أبعاد التنور العلمي وفي الاختبار ككل .

٢- ارتقاء مستوى الأداء المطلوب لطالبات السنة الثانية شعبة بيولوجي كلية التربية بالنسبة لكل مهارة من مهارات التدريس ومهارات التدريس ككل وهو مستوى التمكن ويعادل (٧٥%) بعد تطبيق البرنامج المقترح .

٣- لا توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين درجات الطالبات المعلمات في اختبار التنور العلمي ودرجاتهن في بطاقة ملاحظة الأداء التدريسي لهن .

٤/١ دراسة مُجد الشرقى (٢٠٠٤م)^(١)

عنوان الدراسة : تقويم برنامج إعداد معلم العلوم بكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية

أهداف الدراسة :

١- تقويم برنامج إعداد معلم العلوم من قبل مشرفي التربية الميدانية (تخصص طرق تدريس علوم) وطلاب المستوى الثامن في نفس التخصص في كليات المعلمين .

٢- استقصاء وجود علاقة ارتباطية بين آراء مشرفي التربية الميدانية وآراء الطلاب الذين هم على

وشك التخرج تخصص طرق تدريس علوم في كليات المعلمين حول فعالية الإعداد العام و

التخصصي و الإعداد المهني وفعالية المقررات التربوية و النفسية وكذلك جودة التربية الميدانية

عينة الدراسة :

(١) الشرقى، تقويم برنامج إعداد معلم العلوم بكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير

تكون من جميع طلاب التربية الميدانية (تخصص علوم) والذين يطبقون في المدارس في كليات المعلمين السبع عشرة في نهاية الفصل الدراسي الأول و البالغ عددهم (١٦١ طالباً) وكذلك مشرفي التربية الميدانية (تخصص طرق تدريس علوم) و البالغ عددهم (٣٤ مشرفاً) .

منهج الدراسة :

نظراً لطبيعة الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي ، والذي يصف الواقع الفعلي لبرنامج معلم العلوم في كليات المعلمين ومدى إسهامه في إعداد معلمي العلوم للمرحلة الابتدائية بواسطة استبانة أعدت لهذا الغرض لجمع المعلومات واتخاذ القرارات حولها.

أدوات الدراسة :

استعان الباحث بعدة استبانات صممت لأغراض الدراسة من خلا المصادر الآتية :

- ١- استمارة تقويم طلاب التربية الميدانية المعدة من قسم المنهاج وطرق التدريس بكلية المعلمين بالرياض
- ٢- الاستبانة المعدة من قبل مركز البحوث التربوية بجامعة قطر عام ١٩٨٣هـ حيث تم اختيار المقرر الخاص بالمقررات التربوية و النفسية و المحور الخاص بالإعداد التخصصي
- ٣- المحور الخاص بتنمية المعلومات و المهارات من الاستبانة المعدة من آخرين .

أهم نتائج الدراسة :

- ١- وجود ضعف في برنامج الإعداد العام
- ٢- وجود ضعف في برنامج الإعداد التخصصي
- ٣- ملائمة محتوى الإعداد المهني
- ٤- ضعف مساهمة المقررات التربوية و النفسية لإعداد الطالب نحو مهنة التدريس
- ٥- ملائمة برنامج التربية الميدانية
- ٦- وجود علاقة ارتباطية عند مستوى (٠,٠٥) بين مشرفي التربية الميدانية (تخصص طرق تدريس علوم) وطلاب المستوى الثامن في التخصص ذاته نحو موافقتهم حول ملائمة الإعداد التخصصي مساهمة المقررات التربوية و النفسية نحو مهنة التدريس

٥/١ دراسة خالد الحذيفي (٢٠٠٢م) (١)

عنوان الدراسة : تصور مقترح للكفايات اللازمة لإعداد معلم العلوم للمرحلة المتوسطة

أهداف الدراسة :

١. وضع تصور مقترح للكفايات اللازمة لإعداد معلم العلوم للمرحلة المتوسطة ليصبح دوره إيجابيا في إثراء وتطوير مادته الدراسية .

٢. العمل على زيادة الارتباط الوثيق بين النظرية والتطبيق والتركيز على أداء المتعلم وأهدافه، وعلى نتائج عملية التعليم والتغذية العائدة من تقويمها .

٣. رفع مستوى برامج إعداد معلم العلوم وتكاملها وتنوع خبراتها .

عينة الدراسة :

تتألف عينة الدراسة من (١٤١) معلما و (١٦) مشرفا و (١١) عضو هيئة تدريس و (٥) متدربين، وهذا العدد يمثل العائد بعد التطبيق على كامل أفراد مجتمع الدراسة .

منهج الدراسة :

المنهج الوصفي لوضف تصور للكفايات اللازمة لإعداد معلم العلوم للمرحلة المتوسطة عن طريق الاستبانة .

أدوات الدراسة :

صممت الدراسة استبانة تحتوي على قائمة الكفايات اللازمة لإعداد معلمي العلوم التي توصل إليها الباحث مستعينا بالمصادر الآتية :

١- أهداف تدريس العلوم في المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية .

(١) الحذيفي ، تصور مقترح للكفايات اللازمة لإعداد معلم العلوم للمرحلة المتوسطة ، مجلة جامعة الملك سعود قسم العلوم

التربوية و الدراسات الإسلامية

٢- الدراسات والكتب العلمية التي اهتمت بمجال الكفايات لدى المعلمين مثل دراسة عباس [١٢] قنديل [١٣] العيوني [١٤] تورن [٢٢]. وقد أعد الباحث استبانة تعتمد على المحاور التالية :

أ . الكفايات المطلوبة للمتقدم للقبول بكلية التربية .

ب . كفاية الثقافة العامة .

ج . كفاية الإعداد العلمي .

د . كفاية الإعداد التربوي .

أهم نتائج الدراسة :

- وجود عدد من الكفايات التدريسية لمعلم العلوم، تراها الدراسة ذات أهمية في إعداد المعلم .

- يوجد اتفاق بين المجموعات عينة الدراسة على أغلبية الكفايات التي قدمتها الدراسة .

- يوجد فروق في كفاية الإعداد العلمي للمعلم لصالح أعضاء هيئة التدريس، وكذلك الحال بالنسبة لبعض الكفايات الفرعية في الإعداد التربوي مثل : كفايات القيم والمبادئ والاتجاهات . واستخدام الوسائل التعليمية، والإعداد لمعرفة خصائص المتعلمين والإعداد لتقويم التلاميذ والتدريب العملي) .

٦/١ دراسة الحذيفي (١٩٩٠م) (١)

عنوان الدراسة : تقويم برامج إعداد معلمي العلوم للمراحل المتوسطة و الثانوية

أهداف الدراسة :

تقويم برامج إعداد معلم العلوم في المرحلتين المتوسطة والثانوية بتخصصاتهم المختلفة (فيزياء - كيمياء- أحياء) في ضوء بعض المعايير الأساسية الداخلية وهي التي تختص بمعايير بناء ومكونات البرنامج وبعض المعايير الخارجية وهي تختص بآثر البرامج على أداء المعلمين بعد التخرج .

عينة الدراسة :

(١) الحذيفي ، تقويم برامج إعداد معلمي العلوم للمرحلتين المتوسطة والثانوية ، مجلة جامعة الملك سعود قسم العلوم التربوية و الدراسات الإسلامية .

استخدم الباحث عينة مكونة من ٥٣٢ معلماً سعودياً تمثل كافة التخصصات في معظم أنحاء المملكة
منهج الدراسة :

المنهج الوصفي لجمع الوقائع المتعلقة بالدراسة .

أدوات الدراسة :

لما كانت هذه الدراسة تهدف إلى وضع تصور مقترح لبرنامج إعداد معلم العلوم للمرحلة المتوسطة في ضوء الكفايات اللازمة لذلك، فقد صممت الدراسة استبانة تحتوي على قائمة الكفايات اللازمة لإعداد معلمي العلوم التي توصل إليها الباحث مستعيناً بالمصادر الآتية :

١. أهداف تدريس العلوم في المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية .

٢. الدراسات والكتب العلمية التي اهتمت بمجال الكفايات لدى المعلمين مثل دراسة عباس [١٢] قنديل [١٣] العيوني [١٤] تورن [٢٢] . هذا وقد أعد الباحث استبانة تعتمد على المحاور التالية :

أ . الكفايات المطلوبة للمتقدم للقبول بكلية التربية .

ب . كفاية الثقافة العامة .

ج . كفاية الإعداد العلمي .

د . كفاية الإعداد التربوي .

أهم نتائج الدراسة :

١. ظهر ضعف في الإعداد الأكاديمي لمعلم العلوم ولم تظهر ملائمة الإعداد إلا في تخصصات الأحياء والكيمياء سواء كانا تخصصين منفردين أو مجتمعين كتخصص مشترك كما ظهر أن البرامج المقدمة لا تولي مقررات مثل علوم الفلك وعلوم الأرض وعلوم الحاسب الآلي والدراسة الاجتماعية الاهتمام الكافي رغم أهمية هذه المقررات في البناء المعرفي لمعلم العلوم.

٢. أما الإعداد التربوي فقد وضحت ملائمته بل وجودته إلا في جانب واحد وهو جانب العلاقات الإدارية التي تقدم عادة في مقررات الإدارة التعليمية، وهذا يدل على نجاح مؤسسات التربية في هذا الجانب من الإعداد.

٣. أما الإعداد المهني المتمثل في مهارات التدريس فقد وضحت جودته حيث دلت النتائج على أن ٧٠% من تلك المهارات تقدم بصورة جيدة. وكانت أبرز أوجه الضعف في هذا الإعداد متمثلة في مهارة تقويم كتاب العلوم المقرر ومهارات السلامة سواء في الفصل أو المعمل وكذلك مهارات الأنشطة الصاحبة لتدريس العلوم.

٤. وفيما يتعلق بتنمية المعلومات والمهارات بعد التخرج فقد ظهر أن الخريجين ينمون معلوماتهم ومهاراتهم بنسبة ٦٩%.

(٢) دراسات تتعلق ب (إعداد و تدريب المعلم أثناء الخدمة)
١/٢ دراسة حسن حماد وشحدة البهبهاني (٢٠١١م) ^(١)

عنوان الدراسة : اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة .

أهداف الدراسة :

- ١- تعرف اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية المقدمة لهم.
- ٢- تعرف اتجاهات المعلمين نحو مدربي البرامج التدريبية.
- ٣- تعرف اتجاهات المعلمين نحو البيئة التعليمية.
- ٤- تعرف اتجاهات المعلمين وقت التدريب ومكانه.
- ٥- تعرف رأي المعلمين نحو أسلوب تقويم الدورات التدريبية.
- ٦- تعرف الفروق في اتجاهات المعلمين تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس - المرحلة التعليمية - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة)

عينة الدراسة :

(١) حماد و البهبهاني، اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة ، بحث تربوي

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة كواحدة من طرق اختيار العينات، حيث بلغت عينة الدراسة " 314 " معلم أو معلمة في محافظة غزة، و في ما يلي وصف تفصيلي لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

منهج الدراسة :

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي .

أدوات الدراسة :

إعداد أداة خاصة من قبل الباحثين وهي استبانة " اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة من وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة" وهي من إعداد الباحثين من حيث خطوات إعدادها وهدفها وغرضها والإجراءات التي قام بها الباحثون لتقنين الأداة والتأكد من صدقها وثباتها .

أهم نتائج الدراسة :

١. كانت اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة من وزارة التربية

والتعليم العالي بمحافظات غزة اتجاهات إيجابية نحو محوري محتوى البرامج التدريبية - ومدربي

البرامج التدريبية (واتجاهات محايدة نحو محوري (البيئة التدريبية - ووقت تنفيذ البرامج التدريبية)

والمجموع الكلي للمحاور إيجابية.

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية أثناء الخدمة تبعاً

للمتغيرات التالية (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة)

٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية لصالح الأساسية فقط في المجال الثالث

وهو البيئة التدريبية، أما بقية المجالات والمجموع الكلي للمجالات فلا توجد فروق في اتجاهات

المعلمين نحو الدورات التدريبية أثناء الخدمة.

٢/٢ دراسة جمال المنياوي (٢٠٠٩م) (١)

عنوان الدراسة : تأهيل وتدريب المعلمين في المملكة العربية السعودية

(١) المنياوي، تأهيل وتدريب المعلمين في المملكة العربية السعودية، رسالة ميدانية

أهداف الدراسة : تهدف الدراسة إلى التعرف على :

(١) التدريب أثناء الخدمة بين الشكل والمضمون.

(٢) تحقيق برامج التأهيل لأهدافها .

(٣) توافر عناصر برامج التأهيل الأمثل

(٤) توافر عناصر برامج التدريب الأمثل مثل:

أ- أهداف برنامج التدريب.

ب- الفترة الزمنية للتدريب.

ت- تنفيذ برنامج التدريب.

ث- أهمية برنامج التدريب.

ج- مواصفات وشروط المدرب الناجح.

ح- توفير الإمكانيات والمصادر اللازمة لبرنامج التدريب.

خ- تقويم برنامج التدريب.

عينة الدراسة :

اقتصرت الدراسة على عينة من المعلمين في المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية للعام الدراسي

١٤٣٠هـ/١٤٣١هـ بنسبة ١٢.٥% .

منهج الدراسة :

استخدم الباحث المنهج التاريخي والوصفي وذلك لبلورة الجزء الخاص بشكل ومضمون التدريب أثناء الخدمة.

أدوات الدراسة :

استخدم الباحث في دراستهم استبيانان الأول خاص بالتأهيل والآخر خاص بالتدريب.

أهم نتائج الدراسة :

(أ) بالنسبة لبرامج التأهيل:

١. حصلت بعض العناصر على مستوى تحقيق أمثل (٨٠% فأكثر) وهي:

- برامج التأهيل ضرورية لتوفير الدعم للمعلم المبتدئ.
- ينبغي توفير الدعم اللازم للمعلم المبتدئ.
- إلزام المعلم المتميز بمساعدة المعلم المبتدئ.

٢. من التحديات التي تواجه تخطيط وتنفيذ البرنامج تكليف المعلم بمهام تدريسية كبيرة.

٣. من التحديات التي تواجه كلاً من المعلم المبتدئ والمشرفين التربويين وأعضاء التدريس بالجامعة كثرة العبء الإداري والفني.

٤. من الامتيازات المأمولة لجهاز التأهيل تخفيض العبء وزيادة العلاوات والرواتب واستحداث بعض البدلات.

(ب) بالنسبة لبرامج التدريب:

١. أقر أفراد العينة بأن برامج التدريب ضرورية للمعلم ولم يتفق أفراد العينة على فترة التدريب.

٢. من عناصر تنفيذ البرنامج التدريبي تنوع أساليب التنفيذ كما أن أهمية برنامج التدريب تتمثل في تحديث المادة العلمية.

٣. من شروط المدرب الناجح الإلمام بالتدريب واللوائح المنظمة.

٤. يجب على المدرب تفعيل عنصر تحسين طرق ووسائل التدريب.

٣/٢ دراسة زياد بركات (٢٠٠٥م) ^(١)

عنوان الدراسة :

الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم نحوه واتجاهات نحو مهنة التدريس .

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الدورات التأهيلية التي يلتحق بها المعلم أثناء الخدمة على مستوى امتلاكه وممارسته للكفايات اللازمة للتدريس واتجاهه نحو مهنة التدريس .

(١) بركات، الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم نحوه واتجاهات نحو مهنة التدريس ، بحث تربوي

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (٣٤٧) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المدارس الحكومية الأساسية و الثانوية لتابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة طولكرم وهم ما يمثلون نسبته (٢٦%) من المجتمع الأصلي منهم (١٨٢) معلماً و (١٦٢) معلمة وبلغ متوسط أعمارهم الكلي (٣٣) سنة بينما تراوح مدى أعمارهم بين (٢٣-٦٤) عاماً .

منهج الدراسة :

هو المنهج الوصفي للتحقق من أهداف الدراسة و فروضها موضع البحث

أدوات الدراسة :

لأغراض الدراسة الحالية فقد استخدم الباحث أداتين لجمع البيانات اللازمة للتحقق من أهداف الدراسة و فروضها موضع البحث والوصول إلى النتائج ،وهذه الأدوات هي :

١. استخدم الباحث قائمة الكفايات اللازمة للتدريس العلم في مراحل الأساسية والثانوية والتي قد أعدها في دراسة سابقة له .

٢. بطاقة ملاحظة بهدف قياس مستوى الممارسة الفعلية للكفايات التدريسية لدى المعلمين ،وذلك من خلال تقديرات مدير المدرسة لأداء المعلمين بصفته مشرفاً تربوياً مقيماً يتابع يومياً ودورياً عمل المعلمين.

أهم نتائج الدراسة :

عدم وجود تأثير لالتحاق المعلمين في الدورات التدريبية التي تنظمها وزارة التربية والتعليم أثناء الخدمة في مدى امتلاكهم للكفايات التدريسية ،بينما بينت النتائج وجود أثر جوهري لهذه الدورات في مدى ممارسة المعلمين لهذه الكفايات كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق جوهريّة في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس يمكن عزوها إلى التحاقهم في هذه الدورات التدريبية أثناء الخدمة، و من جهة أخرى بينت النتائج أنه لا توجد فروق جوهريّة مدى امتلاك وممارسة المعلمين للكفايات اللازمة للتدريس يمكن عزوها إلى اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس.

٤/٢ بحث مصطفى أبو عطوان (٢٠٠٨ م) (١)

عنوان الدراسة : معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة
أهداف الدراسة :

- الكشف عن أبرز معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمحافظة غزة.

- التعرف على أثر كل من (الجنس ، المؤهل ، الخدمة ، المديرية ، التخصص) في تقدير أفراد العينة حول معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

- التعرف على سبل التغلب على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمحافظة غزة.

منهج البحث :

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .

أدوات البحث :

قام الباحث بتصميم استبانة مكونة من (٥٠) فقرة موزعة على (١٠) مجالات تتعلق بموضوع الدراسة وهي معوقات تتعلق (بالاحتياجات التدريبية_ تخطيط البرامج التدريبية - أهداف البرامج التدريبية - المحتوي - الأساليب والوسائل التعليمية - المركز التدريبي - التقويم - المدربين - توقيت البرامج التدريبية - الحوافز المادية والمعنوية)

عينة البحث :

وتم توزيع الاستبانة على عينة البحث المكونة من (485) معلمًا ومعلمة والتي تشكل (20 %) من مجتمع الدراسة المكون من (2207) معلمًا ومعلمة من معلمي الصفوف .

أهم نتائج البحث :

١- أقر (69.9 %) من مجتمع عينة الدراسة بوجود معوقات لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في محافظات غزة.

٢- بالنسبة للمعوقات التي تتعلق بالحوافز المادية والمعنوية :فقد أظهرت النتائج أن نسبة عالية من المستجيبين بلغت (86.8 %) أقرت بوجود معوقات في هذا المجال وكان أعلاها ندرة تقديم الوزارة لحوافز مادية ومعنوية للمعلمين المتدربين.

(١) أبو عطوان ، معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير

٣- بالنسبة للمعوقات التي تتعلق بالاحتياجات التدريبية: فقد أظهرت النتائج أن نسبة عالية من المستجيبين بلغت (74.3 %) أفرت بوجود هذه المعوقات وكان المعوق الأول، نادراً ما يؤخذ برأي المعلمين في احتياجاتهم التدريبية

٤- بالنسبة للمعوقات التي تتعلق بتوقيت البرامج التدريبية: فقد أظهرت النتائج أن نسبة عالية من المستجيبين بلغت (71.3 %) لديهم معوقات في هذا المجال وكان أعلاها تعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة .

٥- بالنسبة للمعوقات التي تتعلق بالأساليب والوسائل التعليمية: فقد أظهرت النتائج أن نسبة مرتفعة من المستجيبين بلغت (71.2 %) لديهم معوقات في هذا المجال وكان أول هذه المعوقات ، قلة استخدام الحاسوب L.C.D. في التدريب .

٥/٢ دراسة صابر (١٩٩٥م) ^(١)

عنوان الدراسة : اتجاهات حديثة في تدريب المعلم أثناء الخدمة مع التطبيق للتعرف إلى أثر دروس المشاهدة على أداء المعلمات بمدينة جدة
أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع إعداد المعلم وتدريبه عربياً وبعض الاتجاهات العالمية في تدريب المعلمين وأكثر الاتجاهات العالمية ملائمة لتدريب المعلمة السعودية في أثناء الخدمة وأثر دروس المشاهدة (التربية العملية) على أفراد العينة من معلمات مدينة جدة .

منهج الدراسة : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي

أدوات الدراسة : تم استخدام أداة الدراسة الاستبانة التي تضمنت قائمة ببعض الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة .

عينة الدراسة : تم تطبيق الاستبانة على ثلاث عينات مختلفة هم (أعضاء هيئة التدريس من داخل جامعات المملكة وخارجها ، موجهون وموجهات من داخل مدينة جدة ، معلمات مدارس مدينة جدة في مختلف المراحل التعليمية وبلغ عدد أفراد العينة ١٢٥ فرداً .

(١) صابر ، اتجاهات حديثة في تدريب المعلم أثناء الخدمة مع التطبيق للتعرف إلى أثر دروس المشاهدة على أداء المعلمات

بمدينة جدة ، جامعة عين شمس ، دراسة في المنهج وطرق التدريس

أهم نتائج الدراسة :

- اتفاق افراد العينة على أهمية التدريب القائم على دروس المشاهدة بنسبة (٩٩.٢%) .
- استفادة معظم أفراد عينة المعلمات من برنامج التربية العملية من حيث الأهداف وطريقة التدريس و الوسائل التعليمية .

٦/٢ دراسة ثيونسين وفينمان Theunissen & Veenman (١٩٩٧ م) (١)

عنوان الدراسة : شبكات المنظمات المتشاركة في مجال تدريب المعلمين اثناء الخدمة
(Inter-organizational Networks in the Domain of In-service Teacher Training)
أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الى تقويم الخدمات المقدمة من مجالس التعليم العام وكليات التربية لتدريب المعلمين في اثناء الخدمة في مراحل التعليم العام المختلفة من خلال المجالات التالية (مميزات شبكات الاتصال المشاركة في تدريب المعلمين ، درجة فاعلية هذه الشبكات في تدريب المعلمين وأسس هذا التعاون وترابط برامج التدريب المقدمة في كليات التربية للمعلمين قبل الخدمة مع برامج التدريب المقدمة للمعلمين في اثناءها من حيث الجودة و التطبيق .

منهج الدراسة :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي .

أدوات الدراسة :

تم استخدام أداة الدراسة الاستبانة

عينة الدراسة : تم تطبيق الاستبانة على مستشاري التدريب في اثناء التدريب جميعهم في ٥٥ كلية لتدريب المعلمين و ٦٦ مجلساً مدرسياً على مستوى هولندا إضافة الى عدد من المقابلات الشخصية التي تم إجراؤها مع عدد من المعلمين المستفيدين من هذه الخدمات .
أهم نتائج الدراسة :

(1) Theunissen & Veenman " ، Inter-organizational Networks in the Domain of In-service

Teacher Training ، " <http://www.fastweb?getdoc+ericdb+ericdoc+90155+34+waaa>

- إن أكثر الشبكات ايجابية هي الشبكات المفتوحة التي توفر الخبراء الاكاديميين ومصادر متنوعة من المعلومات تليها الشبكات المتحالفة التي توفر خدمات معينة يستقبلها كل من يقع في دائرة الارسال و الشبكات المغلقة
- ان طبيعة شبكات الاتصال تتغير مع الوقت وفق الاهداف الموضوعية من أجلها فهي اما ان تسهم في حل مشكلة نقص المعلمين او تعرض نماذج من الدروس النموذجية او تسهل اقامة البرامج التدريبية في اماكن عمل المتدربين او غير ذلك
- ايجابية التعاون القائم بين كليات تدريب المعلمين ومجالس المدارس في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة .

٧/٢ دراسة سان San (١٩٩٩ م) ^(١)

عنوان الدراسة : رؤى معلمي اليابان المبتدئين في إعدادهم وتنميتهم المهنية

أهداف الدراسة : هدفت الدراسة إلى بيان نظرة المعلمين المبتدئين في المرحلة الابتدائية و الثانوية الدنيا الأولى الذي يتلقونه وإلى أي مدى يؤمن هؤلاء المعلمون بأن التدريب الأول طور مهاراتهم كمعلمين .
عينة الدراسة : بلغت عينة الدراسة (٦٥٧) معلماً ومعلمة منهم (٣٠٥) معلمين مبتدئين و (٣٥٢) معلماً ثانوياً

أدوات الدراسة : تم استخدام أداة الدراسة الاستبانة

منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحليل نتائج أداة دراسته .

أهم نتائج الدراسة :

- أن الخبرة التعليمية وطبيعتها في مراحل ومستويات المدرسة المختلفة تعتبر عاملاً هاماً في تطوير مهارات تتعلق بتدريس المادة وإدارة الصف

- أن المستوى الذي طور فيه المعلمون معارفهم ومهاراتهم في نهاية التدريب الأولى منخفض جداً مع اعتبار التدريب الأولى عاملاً هاماً في تطوير مهارات معينة مثل معرفة مفهوم المادة العلمية وأساليب التدريب المهنية وإدارة الصف واستخدام الوسائل التعليمية

(1) San , "Japanese beginning teachers perceptions of their preparation and professional development " ,p.255-289

- الاستعانة بالمعلمين ذوي الخبرة في تدريب أقرانهم الجدد

٨/٢ دراسة رولي Rowley (١٩٩٩ م) (١)

عنوان الدراسة : أثر المعلم الممارس على المعلم الجديد في أثناء الخدمة

أهداف الدراسة : هدفت الدراسة إلى تشجيع المعلم الجديد في المدرسة وداخل الصف ووضع اتجاه جديد لرعاية المعلم الجديد وهو على عتبة العمل الميداني عن طريق تعيين معلم ممارس ومرافق ناصح للمعلم الجديد .

منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي

أدوات الدراسة : تم استخدام استبانة للمعلمين الجدد و المعلمين ذوي الخبرة

أهم نتائج الدراسة :

- ضرورة توفر عدد من الصفات في المعلم الناصح منها أن يوجه المعلم المتدرب دون إصدار أية أحكام مسبقة وأن يمتلك مهارة تقديم الإرشادات المساعدة ويمتلك قوة التأثير في علاقته مع الآخرين .

- أن نتائج مستويات طلبة المعلمين الجدد لا تقل عن مستويات نتائج تلاميذ يعلمهم معلمون لهم خبرة أربع سنوات ويدرسون نفس المواد لفصول مختلفة .

٩/٢ دراسة داي Day (١٩٩٧ م) (٢)

عنوان الدراسة : حتى نصبح مهنيين في المدارس و الجامعات أهداف وحدود واحتمالات التنمية

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى بيان سبل تطوير المعلمين أثناء الخدمة ومدى توظيف مراحل النمو المهني للمعلم وتوضيح أن التغيير الذاتي هدف داعم للنمو و التطوير المهني .

منهج الدراسة :

اتبع الباحث المنهج الوصفي معتمداً على الدراسات السابقة و الأدب التربوي المتوفر لديه .

(١) Rowley , " The good Mentor " , p.20-22

(٢) Day , " Being professional in schools and universities : limits , purposes and possibilities for development " , p.151-574

أهم نتائج الدراسة :

- ضرورة الاهتمام بالنمو المهني للمعلمين .
 - دمج المعلمين في دورات تدريبية سنوية .
 - دعم المعلمين مادياً و معنوياً وذلك من أجل تغيير الممارسات نحو الأفضل .
- ١٠/٢ دراسة برويست Probst (١٩٨٩ م) ^(١)

عنوان الدراسة : تكنولوجيا الكمبيوتر وحاجات التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في نبراسكا

أهداف الدراسة : هدفت الدراسة إلى فحص حاجات تكنولوجيا الكمبيوتر في التدريب أثناء الخدمة عند مدرسي المرحلة الابتدائية وتحديد الطرق التي تعلم المعلمون بها تكنولوجيا الكمبيوتر ومدى أو حجم التدريب الذي حصل عليه معلمو الابتدائية في تكنولوجيا الكمبيوتر ومدى الأهمية التي يعلقها المعلمون على المعرفة الأساسية حول المواضيع المختلفة في مجال تكنولوجيا الكمبيوتر .

منهج الدراسة : تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي

عينة الدراسة : معلمي المرحلة الابتدائية في نبراسكا

أدوات الدراسة : كانت أداة الاستبانة تم توزيعها على معلمي المرحلة الابتدائية وتم من خلالها فحص ثلاث فروق من حيث الخبرة و المستوى التعليمي و الطبقات التشريعية

أهم نتائج الدراسة :

- ٦٩% من الاستجابات أكدت أنها تطور وتنمي تفكير المعلمين
- تشجع على التعلم الذاتي و التأمل الفكري للمعلم
- أنها أداة وثائقية لذو المعلم قبل وبعد الخدمة
- لها تأثير على التدريس في ثلاثة جوانب : أصبح المتعلم محور العملية التعليمية ، طورت التأمل الفكري للمعلم ، أثرت على مهنة التدريس خاصة في استخدام المعايير الدولية للتقويم المهني .

٣- دراسات تتعلق ب(تقويم برامج إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة)

(^١) Probst , " computer technology in-service training needs of elementary school teachers in Nebraska " p.159

١/٣ فؤاد على العاجز (٢٠٠٤ م)^(١)

عنوان الدراسة :تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظة غزة

أهداف الدراسة :

- ١ . التعرف إلى واقع برامج تدريب معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة.
- ٢ . معرفة وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين ببرامج التدريب.
- ٣ . تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة.
- ٤ . النهوض بمستوى أداء معلم المرحلة الثانوية وتزويده بأحدث الخبرات في مجال التدريب.
- ٥ . مساعدة الجهات المسؤولة في إيجاد الحلول المناسبة لمشكلات التدريب أثناء الخدمة فيما تتوصل إليه الدراسة من نتائج .

عينة الدراسة :

مجتمع الدراسة الأصلي هو عينة للدراسة، والتي بلغ عددها (٥٣٥) ما بين معلمين ومشرفين، وبلغت عدد الاستجابات المستردة بعد التطبيق استجابة تامة ويرجع ذلك لتعاون مسئولو التدريب في توزيع الاستبانة وجمعها.

منهج الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول وصف الظاهرة موضوع البحث ويفسر ويقارن ويقيّم أُملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة من تلك الظاهرة موضوع البحث.

أدوات الدراسة :

(١) الحاجز، تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظة غزة ، بحث تربوي

قام الباحث بإعداد استبانة موجهة إلى المشرفين التربويين والمعلمين الذين تم تدريبهم والتي تضمنت المجالات الآتية - الحاجة إلى التدريب - تخطيط المجال التدريبي - أهداف البرنامج التدريبي - محتوى البرنامج التدريبي - تقويم البرنامج التدريبي.

أهم نتائج الدراسة :

من خلال الاستبانة لرصد آراء المعلمين المتدربين والمشرفين التربويين تبين ما يلي :

- عدم مشاركة المعلمين عند التخطيط للدورات التدريبية.
- الدورات التدريبية تقليدية ولا تلي تطلعات واحتياجات المعلمين المتدربين.
- لا تشمل أساليب التقويم جميع عناصر البرنامج التدريبي.
- لا يتولى تقديم الموضوعات التدريبية خبراء متخصصون في هذه المجالات.
- لا يوجد مركز تدريبي متخصص ملحق به مكتبة لاستفادة المعلمين المتدربين.
- لا يعتبر التدريب أساساً للترقية إلى وظيفة أعلى.
- عدم توفر الحوافز المادية والأدبية للمتدربين.
- عدم ملائمة وقت الدورات التدريبية للمعلمين المتدربين.

٢/٣ دراسة أحمد علي كنعان (٢٠٠٩م)^(١)

عنوان الدراسة :

تقييم برامج تربية المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسم معلم الصف وأعضاء الهيئة التعليمية .

أهداف الدراسة :

١. الوقوف عند مواصفات معلم المستقبل ومعايير الجودة كخطوة أساسية للإصلاح المدرسي .
٢. التعرف على واقع إعداد المعلمين في كلية التربية (جامعة دمشق) .

(١) كنعان، تقييم برامج تربية المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسم معلم الصف وأعضاء الهيئة التعليمية ، مجلة دمشق

٣. إعداد مقياس لتقييم برامج إعداد المعلمين وفق معايير أنظمة الجودة الشاملة .

٤. تقييم برامج إعداد المعلمين من خلال المقياس السابق وفق آراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية و الطلبة / اختصاص معلم صف .

منهج الدراسة :

تحليلي وصفي، وذلك بدراسة واقع برامج إعداد المعلمين في كلية التربية بجامعة دمشق أنموذجاً والوقوف عند مواصفات معلم المستقبل، ومتطلبات إعدادة وذلك لتطوير تلك البرامج وفق هذه المتطلبات.

عينة الدراسة :

يحدد المجتمع الأصلي للبحث بطلاب السنة الرابعة - شعبة معلم الصف - في كلية التربية بجامعة دمشق للعام الدراسي 2005 - 2006. وقد بلغ عدد أفراد المجتمع الأصلي (400) طالب وطالبة. كما شمل المجتمع الأصلي للبحث أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية ، والذين يدرسون في قسم معلم الصف، سواء أكانت المواد نظرية أم عملية وعددهم (14) عضو هيئة تعليمية. تم انتقاء العينة بالطريقة العشوائية، التي بلغ عدد أفرادها (148) طالباً و طالبة من طلبة السنة الرابعة ، مما يمثل ما نسبته (37 %) من المجتمع الأصلي .

أدوات الدراسة :

قام الباحث ببناء مقياس لتقييم برامج تربية المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة حيث اطلع على مجموعة من معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي .

أهم نتائج الدراسة :

تبين النتائج أن أهم المبادئ غير المحققة هي :

١. يمكن للطلاب مراجعة نتائجهم التحصيلية
٢. توجد معايير واضحة تحدد مستوى الأداء الجيد
٣. تكشف أساليب التقويم عن مقدار ما تم إنجازه من أهداف
٤. تصدر الكلية تقارير دورية بنتائج عمليات التقويم
٥. توظف الكلية نتائج التقويم في تحسين برامج إعداد المعلم وتدريبه

٦. تتصف أساليب التقويم بتوافر عنصر الشمولية

٣/٣ دراسة أحلام مُجد الفقعاوي (٢٠١١م)^(١)

عنوان الدراسة :

تقويم برامج التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في جامعات قطاع غزة

أهداف الدراسة :

- التعرف إلى مدى توافر معايير تقويم برامج التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في جامعات قطاع غزة في الإعداد النظري و العملي .
- إظهار الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التقدير التقويمي لبرامج التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس .
- توضيح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التقدير التقويمي لبرامج التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير الجامعة .
- التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التقدير التقويمي لبرامج التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في جامعات قطاع غزة تعزى لمتغير التخصص .

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (٢٧٩) طالب وطالبة من طلاب الجامعات بقطاع غزة (الأزهر - الإسلامية - الأقصر - القدس المفتوحة) للعام الدراسي ٢٠١٠-٢٠١١م حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية طبقية حسب الجنس و الجامعة و التخصص .

منهج الدراسة :

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي للتحقق من أهداف الدراسة .

أدوات الدراسة :

قامت الباحثة باستخدام استبانتين لتقويم برامج التربية العملية من الناحيتين النظرية و العملية .

(١) الفقعاوي ، تقويم برامج التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في جامعات قطاع غزة ، رسالة

أهم نتائج الدراسة :

- إن مدى توافر معايير لتقويم برامج التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في جامعات قطاع غزة في الإعداد النظري والعملي كان بنسبة (96.8%) .
- إن درجة رضا الطالب عن أداء المشرف الجامعي والمدرس المتعاون و المدير المتعاون في التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في جامعات قطاع غزة في الإعداد العملي كان بنسبة (67.2%) .
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التقدير القوي لبرامج التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات و الدرجة الكلية
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التقدير القوي لبرامج التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في قطاع غزة تعزى لمتغير نوع الجامعة في جميع المجالات و الدرجة الكلية
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التقدير القوي لبرامج التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في قطاع غزة تعزى لمتغير التخصص في الدرجة الكلية للاستبيان بينما توجد فروق لصالح الأدبي

- العلاقة بين هذا البحث و الدراسات السابقة :

يمكن تحديد العلاقة بين هذا البحث و الدراسات السابقة من خلال النقاط التالية :-

أولاً : أن العنصر الأساسي فيها هو المعلم الذي يعتبر المحور الرئيسي في العملية التعليمية .

ثانياً : كلا من البحث و الدراسات السابقة توضح مدى أهمية برامج الإعداد و التدريب أثناء الخدمة في تنمية المعلم مهنيًا .

ثالثاً : الحرص على إيجاد السبل لتطوير المعلم أثناء الخدمة وكيفية توظيفها .

رابعاً : التعرف على واقع إعداد و تدريب المعلم من وجهة نظر المعلم نفسه .

خامساً : التأكيد على أهمية تقييم برامج الإعداد و التدريب الحالية وكيفية الاستفادة من نتائجها من أجل تحسين هذه البرامج وتطويرها لنجاح العملية التعليمية .

- التعليق على الدراسات السابقة :

- اقتصرت الدراسات السابقة في مجال إعداد المعلم على جانب واحد فقط وهو إعداد المعلم أكاديمياً ومهنيّاً في كليات التربية مما أظهر للباحثة وجود فجوة بين مكونات برامج إعداد المعلم في كليات التربية قبل الخدمة وبين ما يمارسه المعلم أثناء الخدمة .
- لم تتناول الدراسات السابقة ضرورة الربط بين عمليتي إعداد المعلم و تدريبه أثناء الخدمة حيث بينت الباحثة من خلال دراستها مدى أهمية ارتباطهما كعملية واحدة متكاملة و مستمرة تحرص على رفع مستوى المعلم المهني وتطويرها .
- اهتمت الدراسات السابقة بتقويم إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة وذلك عن طريق أخذ آراء المعلمين في مختلف المراحل التعليمية تجاه أثر هذه البرامج و مدى فاعليتها في تحسين مستوى أدائهم في العملية التعليمية و التربوية وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسات في تقويم أثر الدورات التدريبية من وجهة نظر المعلمات بالمرحلة المتوسطة .
- اهتمت الدراسات السابقة بضرورة إعادة النظر في إعداد المعلم وبرامج تدريبه أثناء الخدمة ووضع الحلول المناسبة للحد من النتائج السلبية التي أظهرتها نتائج التقويم ودعم الإيجابيات حيث اتفقت هذه النتائج مع ما توصلت إليه الباحثة من نتائج عند تقويم برامج إعداد معلم العلوم وتدريبه أثناء الخدمة .
- حرصت الدراسات السابقة على ضرورة إيجاد السبل لتطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة مما دفع الباحثة للبحث و التقصي عن أهم الوسائل و الأساليب لتطوير هذه البرامج ومدى توظيفها في تطور أداء المعلم بصفة عامة ومعلم العلوم بصفة خاصة .

الفصل الثالث
(أدوات البحث وإجراءاتها)

مقدمة :

لتحقيق أهداف البحث الحالية قامت الباحثة بإجراء تقييم إعداد معلم العلوم وبرامج تدريبيه أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة بمكة حي الشرائع عن طريق استخدام أداة البحث (الاستبانة) وفيما يلي وصف لإجراءات البحث بالتفصيل :-

١- منهج البحث :

هو أسلوب المنهج الوصفي لوصف وتقييم البحث وتحقيقاً لأهدافها ومتطلباتها حيث من خلالها يتم :-

- تعرف معلم العلوم بأهمية دوره ومسئوليته في التعليم .
- تناول أبرز الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد معلم العلوم وتدريبه أثناء الخدمة .
- تعرف أثر برامج التدريب أثناء الخدمة في النمو المهني لمعلم العلوم .
- استجلاء واقع برامج التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر المتدربات (معلمات العلوم) .
- التعرف على أبرز مشكلات تدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة
- تعرف الفروق تجاه تحقق أهداف برامج إعداد وتدريب المعلم أثناء الخدمة واكتساب الصفات تبعاً للمتغيرات التالية (التخصص ، سنوات الخدمة ، العمر) .

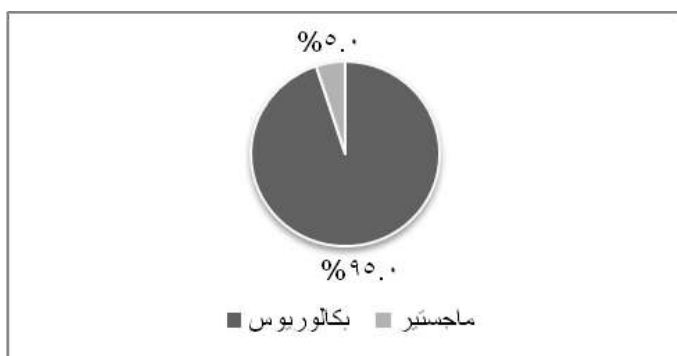
٢-مجتمع وعينة البحث :

يتكون مجتمع البحث من فئة معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة في التعليم العام بمكة حي الشرائع والبالغ عددهن (٢٠ معلمة) حيث يشكل هذا العدد الحجم الأصلي لمجتمع البحث بحي الشرائع ، و تم اختيار العينة بصورة عشوائية و كان عدد كلاً من أفرادها متناسباً مع حجمها في أثناء تطبيق الأداة وقد تم توزيع الاستبيان في الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٣٥ / ١٤٣٦ هـ . وفيما يلي وصف لعينة الدراسة من خلال جداول توضح التكرارات و النسب المئوية (الشهادة العلمية - التخصص - سنوات الخبرة - السن - الحالة الاجتماعية - مكان السكن)

جدول رقم (١) توزيع أفراد الدراسة حسب الشهادة

النسبة المئوية	التكرار	الشهادة
%٩٥.٠	١٩	بكالوريوس
%٥.٠	١	ماجستير
%١٠٠.٠	٢٠	المجموع

يبين الجدول (١) أن (٩٥%) من أفراد الدراسة حصلن على شهادة البكالوريوس، بينما حصلت على شهادة الماجستير (٥%) فقط

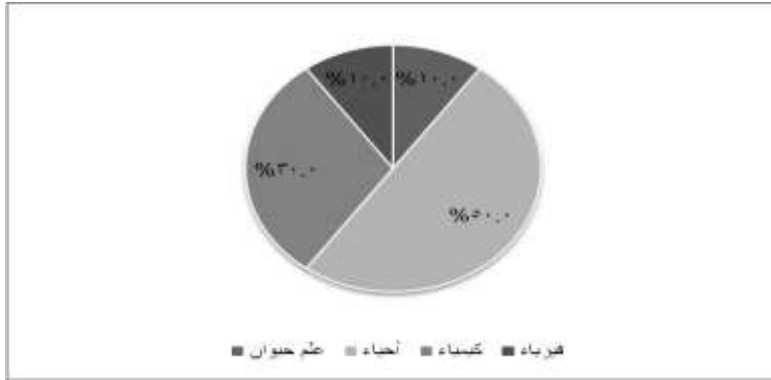


الشكل البياني رقم (١)

جدول رقم (٢) توزيع أفراد الدراسة حسب التخصص

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
%١٠.٠	٢	علم حيوان
%٥٠.٠	١٠	أحياء
%٣٠.٠	٦	كيمياء
%١٠.٠	٢	فيزياء
%١٠٠.٠	٢٠	المجموع

يبين الجدول (٢) أن (٥٠%) من أفراد الدراسة كذوي تخصص أحياء، و(٣٠%) كيمياء، بينما بلغت نسبة كل من كان تخصصهن علم الحيوان والفيزياء (١٠%) لكل منهم.

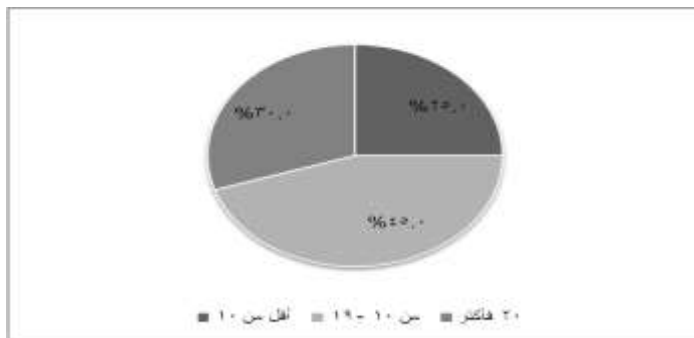


الشكل البياني رقم (٢)

جدول رقم (٣) توزيع أفراد الدراسة حسب الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ١٠	٥	٢٥.٠%
من ١٠ - ١٩	٩	٤٥.٠%
٢٠ فأكثر	٦	٣٠.٠%
المجموع	٢٠	١٠٠.٠%

يبين الجدول (٣) أن (٤٥%) من أفراد الدراسة كانت خبرتهن ما بين (١٠ - ١٩) سنة، و(٣٠%) كانت خبرتهن أكثر من ٢٠ سنة، بينما بلغت نسبة من كانت خبرتهن أقل من ١٠ سنوات (٢٥%).

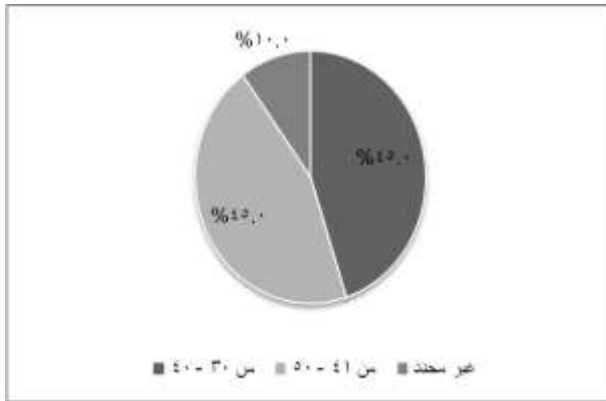


الشكل البياني رقم (٣)

جدول رقم (٤) توزيع أفراد الدراسة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
%٤٥.٠	٩	من ٣٠ - ٤٠
%٤٥.٠	٩	من ٤١ - ٥٠
%١٠.٠	٢	غير محدد
%١٠٠.٠	٢٠	المجموع

يبين الجدول (٤) أن (٤٥%) من أفراد الدراسة كانت أعمارهم من (٣٠ - ٤٠) و (٤١ - ٥٠) لكل منهم، وأن (١٠%) مهن لم يتم تحديد أعمارهم.

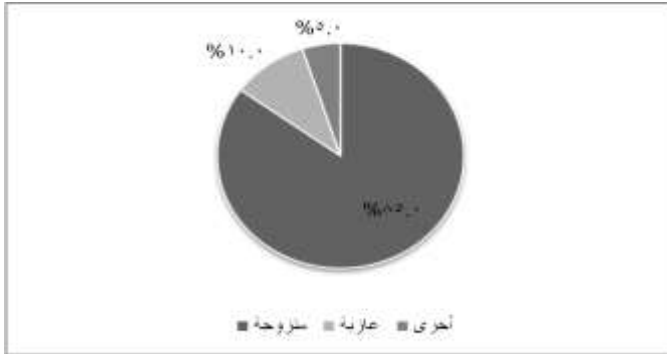


الشكل البياني رقم (٤)

جدول (٥) توزيع أفراد الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
%٨٥.٠	١٧	متزوجة
%١٠.٠	٢	عازبة
%٥.٠	١	أخرى
%١٠٠.٠	٢٠	المجموع

يبين الجدول (٥) أن (٨٥%) من أفراد الدراسة هن متزوجات، و(١٠%) عازبات، وأن (٥%) أخرى.

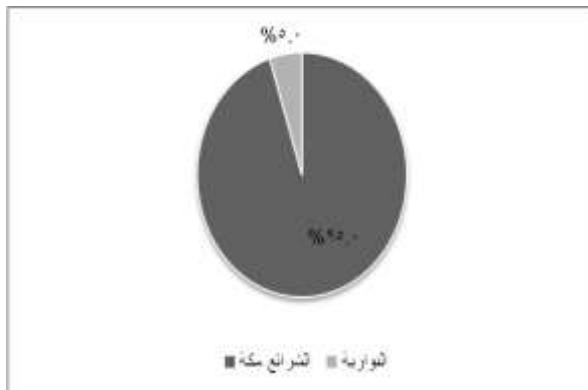


الشكل البياني رقم (٥)

جدول (٦) توزيع أفراد الدراسة حسب مكان السكن

النسبة المئوية	التكرار	مكان السكن
٩٥%	١٩	الشرائع مكة
٥%	١	النورية
١٠٠%	٢٠	المجموع

يبين الجدول (٦) أن (٩٥%) من أفراد الدراسة يسكن في الشرائع مكة، وأن (٥%) يسكن في النورية.

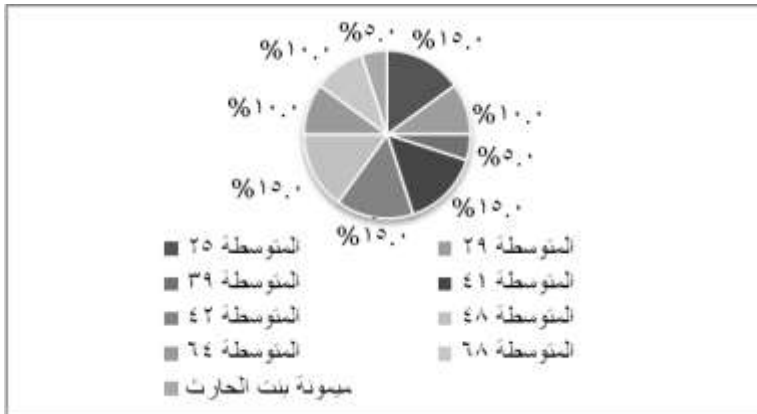


الشكل البياني رقم (٦)

جدول (٧) توزيع أفراد الدراسة حسب المدرسة

النسبة المئوية	التكرار	المدرسة
١٥.٠%	٣	المتوسطة ٢٥
١٠.٠%	٢	المتوسطة ٢٩
٥.٠%	١	المتوسطة ٣٩
١٥.٠%	٣	المتوسطة ٤١
١٥.٠%	٣	المتوسطة ٤٢
١٥.٠%	٣	المتوسطة ٤٨
١٠.٠%	٢	المتوسطة ٦٤
١٠.٠%	٢	المتوسطة ٦٨
٥.٠%	١	ميمونة بنت الحارث
١٠.٠%	٢٠	المجموع

يبين الجدول (٧) أن (١٥%) من أفراد الدراسة في مدرسة المتوسطة ٢٥، والمتوسطة ٤١، والمتوسطة ٤٢، والمتوسطة ٤٨ لكل منهم، أن نسبة (١٠%) منهن في مدرسة المتوسطة ٢٩، والمتوسطة ٦٤، والمتوسطة ٦٨ لكل منهم، بينما بلغت نسبة من في مدرسة ميمونة بنت الحارث ٥% فقط من أفراد الدراسة.



الشكل البياني رقم (٧)

٣- أدوات البحث :

لأغراض البحث الحالية فقد استخدمت الباحثة أداة (الاستبانة) لجمع البيانات اللازمة للتحقق من أهداف البحث و الوصول إلى النتائج و فيما يلي خطوات تصميم وبناء الاستبانة : -
أولاً : تم الاطلاع على المراجع و المصادر التي لها علاقة بموضوع الدراسة و في ظل كتابة الأدب النظري والاطلاع على الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة تم وضع تصور حول محاور الاستبيان ثانياً : قامت الباحثة بتصميم أداة الدراسة بشكل مبدئي وذلك بناءً على المحاور الأساسية للدراسة وقد اشتمل الاستبيان على صفحة الغلاف ، مقدمة توضيحية لعينة الدراسة توضح أهداف البحث وقسمت الاستبيان إلى قسمين رئيسين هما :

القسم الأول :

تضمن البيانات الأساسية الخاصة بمعلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة للبنات وهي (المؤهل العلمي ، التخصص الدقيق ، سنوات الخبرة ، السن ، مكان العمل ، الحالة الاجتماعية) .

القسم الثاني :

يتكون الاستبيان من (١٥) فقرة تم تصنيفها كالآتي

١- عبارات عبر عنها بخيارين هما (موافق - غير موافق) وعددها (٤) :

• تقييم المعلمة لأهم المعوقات التي تواجهها في برامج التدريب وعددها (٤٠ عبارة) موزعة على (٧ مجالات)

• تصميم البرامج التدريبية (٥ عبارات) .

• تطوير البرامج التدريبية (٦ عبارات) .

• مقولة عن تطوير المناهج (عبارة واحدة فقط) .

٢- عبارات عبر عنها بمقاييس التقدير (ممتاز - جيد جداً - جيد - متوسط - ضعيف) وعددها (٣) :

• تقييم مستوى أداء البرامج التدريبية المخصصة لمعلم العلوم (عبارة واحدة فقط) .

• الأهداف التي تحققت للمعلمة من خلال البرامج التدريبية (٧ عبارات) .

• الصفات التي اكتسبتها من البرامج التدريبية (٨ عبارات) .

٣- عبارات عبر عنها بخيارين هما (نعم - لا) وعددها (١) :

• ضرورة إقامة البرامج التدريبية يحسن من أداء المعلم .

٤- أسئلة تم التعبير عنها مقالياً وعددها (٢) :

• ما هي الحلول المقترحة للتغلب على معوقات التدريب ؟

• ما هي مقترحاتك لتطوير البرامج التدريبية لإعداد معلم العلوم ؟

٥- عبارات عبر عنها بخيارات مختلفة وعددها (٤) :

* وجهة نظر المعلمة لوضع الخطة عند إعداد معلم العلوم للبرامج التدريبية باختيار فقرة واحدة فقط وعددها (٥ فقرات)

* اختيار المعلمة لأحدى طرق التواصل المطلوبة لإعلامها بموعد التدريب باختيار فقرة واحدة فقط وعددها (٤ فقرات)

* الأوقات المناسبة للتدريب باختيار فقرة واحدة فقط وعددها (٣ فقرات) مع ذكر السبب .

* مكان التدريب باختيار فقرة واحدة فقط وعددها (٣ فقرات) مع ذكر السبب .

ثالثاً : اعتمدت الباحثة على صدق المحكمين للتحقق من صدق الاستبيان في كل بعد من أبعادها حيث تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على المشرف على الدراسة وبعض الأساتذة المحكمين ممن يحملون درجة الدكتوراه في العلوم ، والمناهج وطرق التدريس ، والتربية وعلم النفس ، لإبداء آرائهم حول مدى ملائمة وشمولية فقرات الاستبيان لقياس ما وضعت لأجله و التعديل في ضوء ذلك وقد بلغ عددهم ٣ محكمين بالإضافة للمشرف على رسالة البحث وهم أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة المدينة العالمية ، حيث حرصت الباحثة على الإفادة من آراء وتوجيهات السادة المحكمين وإجراء التعديلات المطلوبة المتفق عليها باستبعاد العبارات المكررة والمتداخلة أو دمج بعض العبارات وتعديلها أو إعادة صياغة بعض العبارات لتكون أكثر وضوحاً وفهماً وبذلك تم إخراج الاستبيان بصورتها النهائية و توزيعها على مجتمع الدراسة .

رابعاً: قامت الباحثة بتفريغ بياناتها لحساب معدل ثباتها مستخدمة في ذلك طريقة ألفا كرونباخ Alpha

Crombach ويوضح الجدول التالي الثبات : -

إجمالي عدد العبارات	الفا كرونباخ
73	0,888

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن معدل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ ذو قيمة مرتفعة مما يدل على أن الاستبيان تتمتع بدرجة عالية من الثبات و يمكن الوثوق بها لتحقيق أهداف الدراسة . ولا بد من التنويه بأن الاستبيان اشتملت على فقرات إجابتها مقالي و أن إجمالي عدد العبارات في الجدول السابق هي عبارة عن فقرات الاستبيان التي احتوت على عبارات محددة الإجابة .

خامساً : بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان تم الأخذ على تطبيقها ميدانياً على مجتمع الدراسة معلمات العلوم في مدارس المتوسطة الحكومية للبنات بحي الشرائع بمكة المكرمة والبالغ عددهن (٢٣ معلمة) ويوضح الجدول التالي وصفاً إحصائياً لعدد الاستبيانات التي تم توزيعها و العائد منها و المفقود منها كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (٨) عدد الاستبيانات الموزعة على مجتمع الدراسة

الاستبيانات العائدة		الاستبيانات الموزعة	العدد الفعلي لمعلمات العلوم لكل مدرسة	اسم المدرسة
غير المستوفاة	المستوفاة			
-	٢	٣	٢	٦٤
-	٣	٣	٣	٢٥
-	٣	٣	٣	٤١
١	٢	٣	٣	٣٩
-	٣	٣	٣	٤٨
-	٣	٣	٣	٤٢
١	٢	٣	٢	٦٨
١	٢	٣	٣	٢٩
-	١	٣	١	أميمة بنت الحارث

٤ - خطوات تطبيق البحث :

لتنفيذ هذا البحث قامت الباحثة بما يأتي :

١. بعد التأكد من أن (الاستبانة) أصبحت صالحة للتطبيق الميداني والتأكد من مصداقيتها وثباتها تم زيارة مدارس المرحلة المتوسطة والالتقاء بمعلمات العلوم لإطلاعهم على أهداف البحث وكيفية تعبئة الاستبيانات و الرد على استفساراتهم حيث تم ذلك تحت إشراف الباحثة .

٢. تم تفرغ أداة البحث في جداول خاصة واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة عن طريق الحاسوب (التكرارات ، النسب المئوية ، المتوسطات الحسابية ، معامل ألفا كرونباخ وهو معامل الثبات) للتوصل للتائج و مناقشتها .

٣. اعتمدت الباحثة استخدام التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية للحكم على فقرات الاستبيان وتحديد نسب موافقة أفراد عينة الدراسة على العبارات و ثم تصنيفها من حيث أهميتها وتأثيرها على المعلمات فمن حصلت على نسبة موافقة كبيرة كان من أجل معرفتها وفهم سبب تطبيقها و من حصلت على درجة موافقة أقل فمن أجل تسليط الضوء عليها ومحاولة حلها .

٤. متغيرات الدراسة : اشتمل البحث على المتغيرات التالية :

● الشهادة العلمية : (ماجستير ، بكالوريوس)

● التخصص الدقيق : (أحياء ، كيمياء ، فيزياء)

● سنوات الخبرة : (أقل من ١٠ ، من ١٠ - ١٩ ، ٢٠ فأكثر)

● السن : (من ٣٠ - ٤٠ ، من ٤١ - ٥٠ ، غير محدد)

● الحالة الاجتماعية : (عازبة ، متزوجة)

● مكان السكن : (الشرائع - مكان آخر)

وتم اختيار هذه المتغيرات للحصول على مساحة كافية من تنوع التفكير وإيضاح اختلاف نمط التفكير بين فئات هذا المتغير لإعطاء أفضل النتائج . واعتمدت الباحثة في بناء الاستبيان على الدوريات و المجالات التربوية و البحوث السابقة ذات الصلة بمشكلة البحث ..

٥- الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل :

اعتمدت الباحثة في معالجة فصل الدراسة إحصائياً على أحد برامج الحاسب الآلي (spss) (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences) وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية على النحو التالي :

- (١) طريقة ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة
- (٢) التكرارات والنسب المئوية لتحديد خصائص عينة الدراسة .
- (٣) التكرارات و المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لتحديد استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محاور الدراسة .
- (٤) اختبار الفروض بطريقتين (كروسكال ويلز) و (مان ويتيني) لمعرفة دلالة الفروق في درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات من وجهة نظر المعلمات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة و التخصص و العمر .

الفصل الرابع

(نتائج البحث وتفسيرها)

١) عرض و تفسير نتائج بحث الاستبيان

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث التي تم التوصل من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة ومن ثم مناقشتها وذلك أولاً بالإجابة على بعض أسئلة البحث الفرعية وهي :

١) ما الواقع الحالي لبرامج إعداد و تدريب معلم العلوم بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المتدربات (معلمات العلوم) ؟

٢) ما مشكلات إعداد و تدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة بالمرحلة المتوسطة ؟

٣) ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية تجاه تحقق أهداف إعداد و تدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة واكتساب الصفات تبعاً للمتغيرات التالية (التخصص ، سنوات الخدمة ، العمر) ؟

١/١ عرض و تفسير السؤال الأول والثاني :-

- ما الواقع الحالي لبرامج إعداد و تدريب معلم العلوم بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المتدربات (معلمات العلوم) ؟

- ما مشكلات إعداد و تدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة بالمرحلة المتوسطة ؟

حيث تم ذلك من خلال إجابات أفراد عينة البحث على فقرات الاستبيان :-

١- أهم المعوقات التي تواجه معلم العلوم خلال التدريب

المجال الأول: الأهداف

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٩)

توزيع التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة على المعوقات المتعلقة بالأهداف

م	العبارات	العدد	النسبة المئوية
١	يتم اشتقاق أهداف عملية التدريب بناء من حاجات المعلمات التربوية	١٣	٦٥.٠%

الحقيقة		
٢	الدورات التدريبية التي يتم تحديدها ليست هادفة	٧ %٣٥.٠
٣	ضعف التأثير الإيجابي لعمليات التدريب في حل المشكلات المهنية للمعلمات	١٥ %٧٥.٠
٤	كثرة أعداد المعلمات المتدربات في الدورة الواحدة يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف	١٥ %٧٥.٠
٥	ضعف ارتباط أهداف البرامج التدريبية بمشكلات الطالبات التعليمية والسلوكية التي تواجهها المعلمة	١٤ %٧٠.٠
٦	ضعف روح العمل الجماعي بين المتدربات من خلال الأنشطة التدريبية	٤ %٢٠.٠
٧	نادراً ما تكتسب المتدربات عدداً من المهارات التدريبية مثل إدارة الصف ، إدارة الوقت ، القدرة على استخدام التقنيات التربوية الحديثة	١٢ %٦٠.٠

يبين الجدول (٩) حصول العبارات (٣، ٤، ٥، ١، ٧) على نسب موافقة كبيرة من أفراد الدراسة، حيث حصلت العبارتين (٣) (ضعف التأثير الإيجابي لعمليات التدريب في حل المشكلات المهنية للمعلمات) و(٤) (كثرة أعداد المعلمات المتدربات في الدورة الواحدة يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف) على أعلى نسبة موافقة بلغت (٧٥%) من أفراد الدراسة، بينما حصلت العبارتين (٢)، (٦) على نسب موافقة قليلة وهذا يعني أن العبارات (٣، ٤، ٥، ١، ٧) تمثل أهم المعوقات المتعلقة بالأهداف التي تواجه معلم العلوم خلال التدريب.

المجال الثاني: المحتوى

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٠)

توزيع التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة على المعوقات المتعلقة بالمحتوى

م	العبارات	العدد	النسبة المئوية
---	----------	-------	----------------

١	ضعف تناسب محتوى التدريب مع قدرات المعلمات و احتياجاتهن	١٢	%٦٠.٠٠
٢	وجود فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المعلمات	١٢	%٦٠.٠٠
٣	ضعف مواكبة المحتوى للتغيرات التربوية والتكنولوجية الحديثة	٨	%٤٠.٠٠
٤	المحتوى التدريبي المقدم ضعيف	١١	%٥٥.٠٠
٥	المحتوى التدريبي المقدم لا يرتبط بالواقع المحيط	١١	%٥٥.٠٠

يبين الجدول (١٠) حصول العبارات (١، ٢، ٤، ٥) على نسب موافقة كبيرة من أفراد الدراسة، حيث حصلت العبارتين (١) (ضعف تناسب محتوى التدريب مع قدرات المعلمات و احتياجاتهن) و(٢) (وجود فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المعلمات) على أعلى نسبة موافقة بلغت (٦٠%) من أفراد الدراسة، بينما حصلت العبارة (٣) على نسب موافقة قليلة. وهذا يعني أن العبارات (١، ٢، ٤، ٥) تمثل أهم المعوقات المتعلقة بالمحتوى التي تواجه معلم العلوم خلال التدريب.

المجال الثالث: الأساليب والوسائل التعليمية

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١١) توزيع التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة على المعوقات المتعلقة بالأساليب والوسائل التعليمية

م	العبارات	العدد	النسبة المئوية
١	الأساليب المستخدمة في التدريب لا تسهم في تفعيل دور المتدربات	١٢	%٦٠.٠٠
٢	الأساليب التدريبية المستخدمة لا تناسب المعلمات	١٠	%٥٠.٠٠
٣	تقتصر الأساليب المستخدمة على المحاضرة و الإلقاء	١٣	%٦٥.٠٠
٤	لا يتم استخدام الحاسوب في التدريب	٦	%٣٠.٠٠
٥	الأساليب التي تستخدمها المدربات تقليدية	١٣	%٦٥.٠٠
٦	ضعف توفر التقنيات التربوية الحديثة للتدريب مثل Data	٧	%٣٥.٠٠

		Show، الحاسوب وملحقاته ، عارض فوق الرأس ، الانترنت
--	--	--

يبين الجدول (١١) حصول العبارات (٣، ٥، ١، ٢) على نسب موافقة كبيرة من أفراد الدراسة، حيث حصلت العبارتين (٣) (تقتصر الأساليب المستخدمة على المحاضرة و الإلقاء) و(٥) (الأساليب التي تستخدمها المدربات تقليدية) على أعلى نسبة موافقة بلغت (٦٥%) من أفراد الدراسة، بينما حصلت العبارتين (٤، ٦) على نسب موافقة قليلة. وهذا يعني أن العبارات (٣، ٥، ١، ٢) تمثل أهم المعوقات المتعلقة بالأساليب والوسائل التعليمية التي تواجه معلم العلوم خلال التدريب.

المجال الرابع: المركز التدريبي

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٢)

توزيع التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة

على المعوقات المتعلقة بالمركز التدريبي

م	العبارات	العدد	النسبة المئوية
١	من الصعوبات التي تواجهها المعلمات المتدربات بعد مكان التدريب	١٧	٨٥.٠%
٢	من الصعوبات التي تواجهها المعلمات المتدربات قلة توفر وسائل الراحة في المركز التدريبي	١٣	٦٥.٠%
٣	التقنيات المتوفرة في المركز التدريبي قديمة وغير صالحة للعمل	٦	٣٠.٠%
٤	من الصعوبات التي تواجهها المعلمات المتدربات عدم وجود مكتبة تلي حاجات التدريب وتناسب موضوعاته	١٨	٩٠.٠%
٥	مكان التدريب يسهم في التقليل من الدافعية للتدريب	١٢	٦٠.٠%
٦	الخدمات الأساسية المتوفرة من (ماء- كهرباء - تكييف ...) في موقع التدريب غير ملائمة	٥	٢٥.٠%

يبين الجدول (١٢) حصول العبارات (٤، ١، ٢، ٥) على نسب موافقة كبيرة من أفراد الدراسة، حيث حصلت العبارة (٤) (من الصعوبات التي تواجهها المعلمات المتدربات عدم وجود مكتبة تلبي حاجات التدريب وتناسب موضوعاته) على أعلى نسبة موافقة بلغت (٩٠%) من أفراد الدراسة، بينما حصلت العبارتين (٣، ٦) على نسب موافقة قليلة. وهذا يعني أن العبارات (٤، ١، ٢، ٥) تمثل أهم المعوقات المتعلقة بالمركز التدريبي التي تواجه معلم العلوم خلال التدريب.

المجال الخامس: المدربات

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٣)

توزيع التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة على المعوقات المتعلقة بالمدربات

م	العبارات	العدد	النسبة المئوية
١	من الصعوبات التي تواجهها المعلمات المتدربات ضعف كفاءة المدربات	١٥	٧٥.٠%
٢	معايير اختيار المدربات غير واضحة	١٧	٨٥.٠%
٣	من الصعوبات التي تواجهها المعلمات المتدربات ضعف إلمام المدربات بالحاجات التدريبية للمعلمات	١٦	٨٠.٠%
٤	لا تتيح المدرسة للمشاركات حرية التعبير عن الرأي	٩	٤٥.٠%
٥	نادراً ما تستخدم المدربات طرائق حديثة في التدريب	١٠	٥٠.٠%

يبين الجدول (١٣) حصول العبارات (٢، ٣، ١، ٥) على نسب موافقة كبيرة من أفراد الدراسة، حيث حصلت العبارة (٢) (معايير اختيار المدربات غير واضحة) على أعلى نسبة موافقة بلغت (٨٥%) من أفراد الدراسة، بينما حصلت العبارة (٤) على نسبة موافقة قليلة، وهذا يعني أن العبارات (٢، ٣، ١، ٥) تمثل أهم المعوقات المتعلقة بالمدربات التي تواجه معلم العلوم خلال التدريب.

المجال الخامس: التوقيت

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٤) توزيع التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة على المعوقات المتعلقة بالتوقيت

م	العبارات	العدد	النسبة المئوية
١	يتعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة	١٨	٩٠.٠٠%
٢	توزيع الوقت على الفعاليات غير دقيق	١٢	٦٠.٠٠%
٣	الوقت المخصص للتدريب طويل وممل	٩	٤٥.٠٠%
٤	من الصعوبات في عملية التدريب هدر الوقت في أمور جانبية	٦	٣٠.٠٠%
٥	يتم إبلاغ المتدربات بموعد انعقاد الدورة قبل بدئها بمدة مناسبة	١٠	٥٠.٠٠%
٦	أوقات الاستراحة بين الجلسات التدريبية مناسبة	١٦	٨٠.٠٠%

يبين الجدول (١٤) حصول العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على نسب موافقة كبيرة من أفراد الدراسة، حيث حصلت العبارة (١) (يتعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة) على أعلى نسبة موافقة بلغت (٩٠%) من أفراد الدراسة، بينما حصلت العبارتين (٣، ٤) على نسبة موافقة قليلة. وهذا يعني أن العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) تمثل أهم المعوقات المتعلقة بالتوقيت التي تواجه معلم العلوم خلال التدريب.

المجال السادس: الحوافز

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٥) توزيع التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة على المعوقات المتعلقة بالحوافز

الرقم	العبارات	العدد	النسبة المئوية
١	لا تقدم الوزارة حوافز مادية للمعلمات المتدربات	١٩	٩٥.٠٠%
٢	لا تتوفر الحوافز المعنوية للمعلمات المتدربات	١٧	٨٥.٠٠%

٣	٣	عادة ما يتم عقد امتحانات للدورات التدريبية	١٥.٠%
٤	٤	ربط التدريب بالترقيات لوظائف أعلى	٢٠.٠%
٥	٣	لا تمنح المعلمة شهادة للتدريب	١٥.٠%

يبين الجدول (١٥) حصول العبارتين (١، ٢) على نسب موافقة كبيرة من أفراد الدراسة، حيث حصلت العبارة (١) (لا تقدم الوزارة حوافز مادية للمعلمات المتدربات) على أعلى نسبة موافقة بلغت (٩٥%) من أفراد الدراسة، بينما حصلت العبارتين (٤، ٣، ٥) على نسبة موافقة قليلة. وهذا يعني أن العبارتين (١، ٢) تمثل أهم المعوقات المتعلقة بالحوافز التي تواجه معلم العلوم خلال التدريب.

٢- ما هي الحلول المقترحة للتغلب على المعوقات من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

للإجابة تم حصر مقترحات أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

- امتلاك المدربة القدرة على إيصال المعلومة بشكل مناسب .
- الاستعانة بمدربات ذو كفاءة عالية في التدريب .
- توفير الحوافز المادية والمعنوية .
- ربط التدريب بالواقع الفعلي لاحتياجات الطالبات .
- إعطاء الفرص المناسبة للنقاش والحوار بعد التدريب .
- إقامة الدورات التدريبية في الأسابيع التي لا يوجد بها طالبات .
- استخدام التقنيات الحديثة في التدريب .
- التركيز على احتياجات المعلمة .
- التطبيق العملي بعد انعقاد الدورة وملاحظة السلبيات .
- توفير عدد أكبر من المراكز التدريبية .
- عقد دورات تدريبية مكثفة لإيجاد حلول لأي معوق تواجه معلم العلوم .

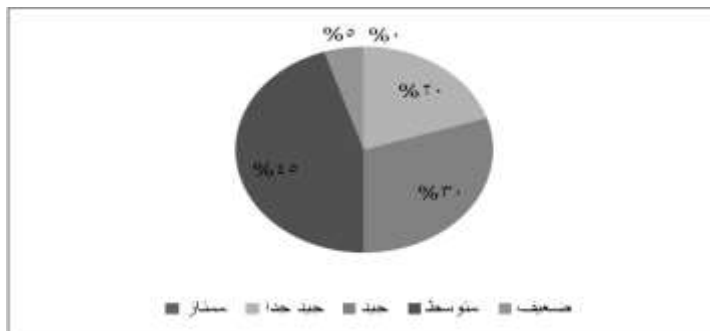
- ربط مركز التدريب مباشرة بالمدارس بموقع الكتروني .
- عمل جولات ميدانية من مراكز التدريب للمدارس .
- تكوين فريق خاص للتدريب له إلمام بوسائل التدريب الحديثة .
- تجهيز المكان الملائم للتدريب من حيث تتوفر فيه جميع الإمكانيات .
- جعل أوقات التدريب قبل أو بعد بداية العام الدراسي .
- تقليل أعداد المتدربات في الدورة الواحدة .

٣- تقييم أفراد الدراسة لمستوى أداء البرامج التدريبية المخصصة لمعلم العلوم؟

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٦) توزيع أفراد الدراسة حسب تقييمهم لمستوى أداء البرامج التدريبية

النسبة المئوية	العدد	التقييم
0.0%	0	ممتاز
20.0%	4	جيد جدا
30.0%	6	جيد
45.0%	9	متوسط
5.0%	1	ضعيف
10.0%	20	المجموع

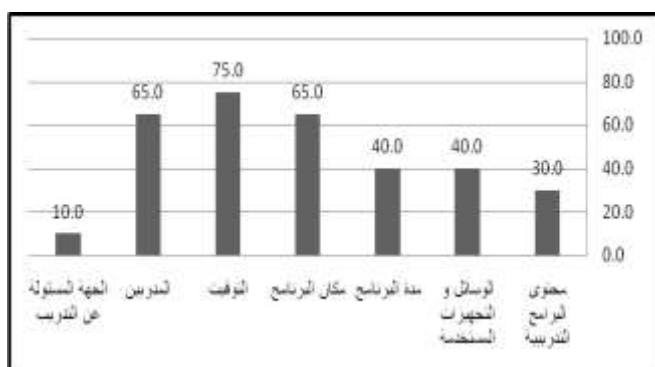


الشكل البياني رقم (١٦)

يبين الجدول (١٦) أن النسبة الأكبر من أفراد الدراسة كان تقييمهم لمستوى أداء البرامج التدريبية المخصصة لمعلم العلوم كانت (متوسط) حيث بلغت نسبتهم (٤٥%)، تلاها من كان تقييمهم (جيد) بنسبة (٣٠%)، تلاها من كان تقييمهم (جيد جدا) بنسبة (٢٠%)، بينما كانت نسبة من كان تقييمهم (ضعيف) (٥%) فقط من أفراد الدراسة.

٤-أسباب اختيار أفراد الدراسة للتقييم على أداء البرامج التدريبية المخصصة لمعلم العلوم
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:
جدول (١٧) التكرارات والنسب المئوية لأسباب اختيار أفراد الدراسة للتقييم السابق

النسبة المئوية	التكرار	الأسباب
٣٠.٠	٦	محتوى البرامج التدريبية
٤٠.٠	٨	الوسائل و التجهيزات المستخدمة
٤٠.٠	٨	مدة البرنامج
٦٥.٠	١٣	مكان البرنامج
٧٥.٠	١٥	التوقيت
٦٥.٠	١٣	المدرسين
١٠.٠	٢	الجهة المسئولة عن التدريب



الشكل البياني رقم (١٧)

يبين الجدول (١٧) أن (٧٥%) من أفراد الدراسة كان سبب تقييمهم السابق هو التوقيت، تلاه مكان البرنامج والمدرين بنسبة (٦٥%) لكل منهما، تلاهما الوسائل والتجهيزات المستخدمة ومدة البرنامج بنسبة (٤٠%) لكل منهما، تلاهما محتوى البرامج التدريبية بنسبة (٣٠%)، تلاه الجهة المسؤولة عن التدريب بنسبة (١٠%).

٥- الأوقات المناسبة للتدريب لأفراد عينة الدراسة

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

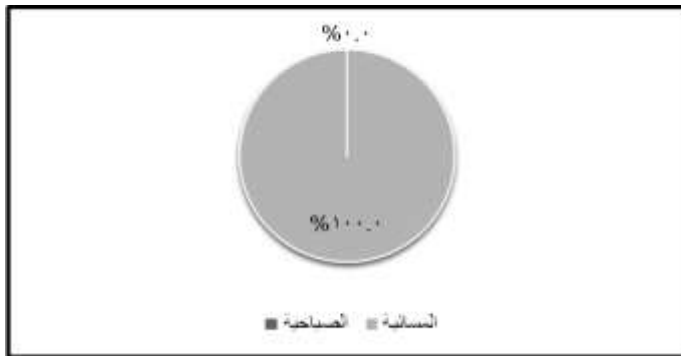
جدول (١٨)

توزيع أفراد الدراسة حسب الأوقات المناسبة للتدريب

النسبة المئوية	التكرار	الفترة
١٠٠٠٠%	٢٠	الصباحية
٠٠٠%	٠	المسائية
١٠٠٠٠%	٢٠	المجموع

يبين الجدول (١٨) أن جميع أفراد الدراسة بنسبة (١٠٠%) يفضلون الفترة الصباحية للتدريب، وكانت أسباب ذلك كما يلي:

- كونها أفضل وقت للاستيعاب والإبداع حيث تكون المعلمة أكثر فاعلية ونشاطاً
- نظراً لعدم الارتباط بأي ظروف خاصة
- لتوفر المواصلات



الشكل البياني رقم (١٨)

٦- مكان التدريب المناسب للتدريب

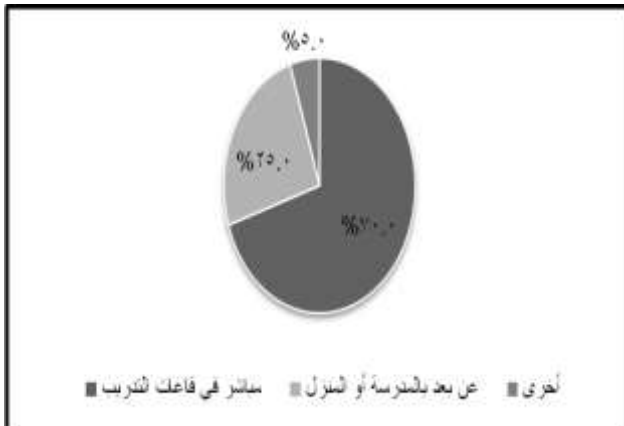
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٩)

توزيع أفراد الدراسة حسب المكان المفضل لحضور البرنامج التدريبي

النسبة المئوية	التكرار	المكان
٧٠.٠	١٤	مباشر في قاعات التدريب
٢٥.٠	٥	عن بعد بالمدرسة أو المنزل
٥.٠	١	أخرى
١٠٠.٠%	٢٠	المجموع

يبين الجدول (١٩) أن (٧٠%) من أفراد الدراسة يفضلون حضور البرنامج التدريبي في قاعات التدريب، و(٢٥%) منهم يفضلون حضور البرنامج التدريبي عن بعد في المدرسة أو المنزل، بينما (٥%) منهم يفضلون حضور البرنامج التدريبي في أماكن أخرى .



الشكل البياني رقم (١٩)

بالنسبة لاختيار أفراد عينة الدراسة للتدريب في قاعات التدريب للأسباب التالية :

- جو القاعة مناسب للتدريب
- سهولة التواصل مع المدربة بصورة مباشرة

- توفر الإمكانيات اللازمة للتدريب
- القدرة على الحوار والمناقشة مع المدربة
- و اختيار التدريب عن بعد فكانت للأسباب التالية :
- لوجود ظروف تمنع حضور التدريب أحيانا
- التفاعل مع البرنامج التدريبي عن بعد يكون بصورة أفضل حيث يتميز بقدرة الفرد على تهيئة الجو المناسب للتدريب
- يوفر الوقت والجهد

٧- ماذا يضع القائمون في الاعتبار عند تصميم البرامج التدريبية لمعلم العلوم؟
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٠)

توزيع التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة

حسب تصميم البرامج التدريبية لمعلم العلوم

الرقم	العبارات	العدد	النسبة المئوية
١	تبصير معلم العلوم بالبرامج كهدف أساسي لتطوير أساليب طرائق التدريس والخطط لتطوير مناهج العلوم	٢٠	١٠٠.٠
٢	تكون البرامج ملبية لاحتياجات معلم العلوم	١٢	٦٠.٠
٣	مراعاة الدور الأساسي في توجيه الطلبة على التقصي والاكتشاف	١٧	٨٥.٠
٤	تدريب الطلبة على التفكير السليم	١٧	٨٥.٠
٥	الموازنة في عملية التدريب بين التطبيق النظري والعملية	١٦	٨٠.٠

يبين الجدول (٢٠) حصول جميع العبارات على نسب موافقة كبيرة من أفراد الدراسة، حيث حصلت العبارة (١) (تبصير معلم العلوم بالبرامج كهدف أساسي لتطوير أساليب طرائق التدريس والخطط لتطوير مناهج العلوم) على أعلى نسبة موافقة بلغت (١٠٠%) من أفراد الدراسة وهذا يعني أن جميع هذه العبارات تمثل أهم تصاميم البرامج التدريبية لمعلم العلوم.

٨- نوعية البرامج التدريبية التي يتم استهداف تطويرها لإعداد معلم العلوم

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢١)

توزيع التكرارات والنسب المئوية لدرجات موافقة أفراد الدراسة على نوع البرامج التدريبية

المستهدفة للتطوير

الرقم	نوع البرنامج	العدد	النسبة المئوية
١	العلوم والفنون	٩	٤٥.٠
٢	أساليب التربية	٩	٤٥.٠
٣	طرق التدريس	٢٠	١٠٠.٠
٤	الوسائل التعليمية	١٦	٨٠.٠
٥	الإدارة المدرسية و التعليمية	٤	٢٠.٠
٦	أخرى	٣	١٥.٠

يبين الجدول (٢١) حصول نوع البرنامج (٣، ٤) على نسب موافقة كبيرة من أفراد الدراسة، حيث حصلت طرق التدريس على أعلى نسبة موافقة بلغت (١٠٠%) من أفراد الدراسة، بينما حصلت العبارات (١، ٢، ٥، ٦) على نسبة موافقة قليلة، وهذا يعني أن أكثر البرامج التدريبية المعدة لمعلم العلوم تستهدف التطور في طرق التدريس والوسائل التعليمية.

٩- الأهداف التي تحققت لمعلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة من خلال البرامج التدريبية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لدرجات تحقق الأهداف لمعلمات العلوم من خلال البرامج التدريبية، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول (٢٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لدرجات موافقة أفراد الدراسة مدى تحقق الأهداف لمعلمات العلوم من خلال البرامج التدريبية

م	الهدف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
٤	إكساب الطالبة المهارات العقلية التي تسير التفكير العلمي وتساعد على التعلم	٤.٠٠	٠.٩١٨	كبيرة	١
٦	تطوير أساليب جديدة لتدريس العلوم	٣.٩٥	٠.٩٩٩	كبيرة	٢
٢	القدرة على مساعدة الطلبة على فهم طبيعة التكنولوجيا واستخداماتها	٣.٩٠	١.١١٩	كبيرة	٣
٥	تنمية الميول العلمية لدى الطالبة	٣.٧٥	١.٠٧٠	كبيرة	٤
١	تنمية قدرات الطالبات على المشاهد العلمية و العملية الدقيقة	٣.٧٠	١.٢٦١	كبيرة	٥
٧	تحقيق العلاقة بين برامج إعداد المعلم والمناهج القائمة في مراحل التعليم المتوسط وفقاً للمنهج الحديث	٣.٧٠	٠.٩٧٩	كبيرة	٦
٣	كيفية إعداد الطالبة المفكرة الواعية القادرة على التعامل مع القضايا المتعلقة بالعلم و التكنولوجيا	٣.٣٥	١.٢٦٨	متوسطة	٧

يبين الجدول (٢٢) أن الأهداف (٤، ٦، ٢، ٥، ١، ٧) تحققت بدرجة كبيرة، حيث حصل الهدف (٤) (إكساب الطالبة المهارات العقلية التي تسير التفكير العلمي وتساعد على التعلم) على أعلى

متوسط حسابي وقيمته (٤.٠٠)، بينما حصل الهدف (٣) (كيفية إعداد الطالبة المفكرة الواعية القادرة على التعامل مع القضايا المتعلقة بالعلم و التكنولوجيا) على أقل متوسط حسابي وقيمته (٣.٣٥) ودرجة تحقق متوسطة، حيث تم استخدام التدرج التالي للدلالة على متوسطات استجابات أفراد العينة على درجة التحقق:

المتوسط الحسابي	درجة التحقق
٤.٢ فأكثر	كبيرة جدا
من ٣.٤ الى أقل من ٤.٢	كبيرة
من ٢.٦ الى أقل من ٣.٤	متوسطة
من ١.٨ الى أقل من ٢.٦	قليلة
أقل من ١.٨	قليلة جدا

١٠- أفضل طرق التواصل للإبلاغ عن الدورات التدريبية قبل عقدها من قبل الجهات المختصة

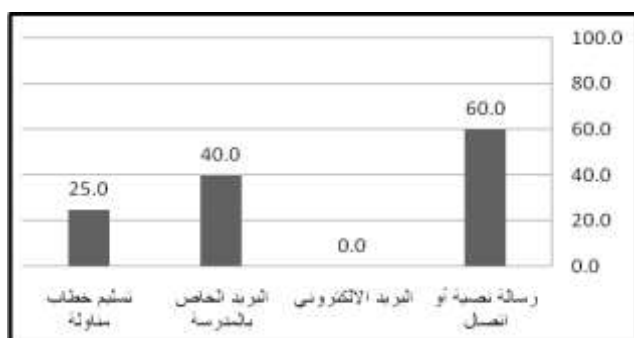
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٣) التكرارات والنسب المئوية لأسباب اختيار أفراد الدراسة للتقييم السابق

النسبة المئوية	التكرار	طرق التواصل
٦٠.٠	١٢	رسالة نصية أو اتصال
٠.٠	٠	البريد الإلكتروني
٤٠.٠	٨	البريد الخاص بالمدرسة
٢٥.٠	٥	تسليم خطاب مناولة

يبين الجدول (٢٣) أن أفضل طرق الإبلاغ عن الدورات التدريبية كانت الرسالة النصية أو الاتصال حيث حصلت على موافقة (٦٠%) من أفراد الدراسة، تلتها طريقة البريد الخاص بالمدرسة بنسبة

(٤٠%)، تلتها طريقة تسليم خطاب مناولة بنسبة (٢٥%)، بينما لم تحصل طريقة الإبلاغ بواسطة البريد الإلكتروني عن موافقة أي من أفراد الدراسة.



الشكل البياني رقم (٢٣)

١١- تقييم المعلمات للصفات التي اكتسبتها في البرامج التدريبية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لدرجات تقييم المعلمات للصفات التي اكتسبتها في البرامج التدريبية، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول (٢٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لدرجات تقييم المعلمات للصفات التي اكتسبتها في البرامج التدريبية

م	الصفات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم	الترتيب
٣	المعرفة العلمية الدقيقة بالمادة وحقائقها ومفاهيمها وقوانينها	٤.٤٢	٠.٦٩٢	كبيرة جدا	١
٢	تقدير الأسلوب العلمي في التفكير، و ما يصاحبه من اتجاهات علمية	٤.٣٧	٠.٨٩٥	كبيرة جدا	٢
٨	الرغبة القوية في تحقيق دورك كمعلمة لمادة العلوم	٤.٢٦	٠.٩٩١	كبيرة جدا	٣
٧	الرغبة في النمو الذاتي علمياً ومهنياً وثقافياً	٤.١٦	١.٠١٥	كبيرة	٤
١	الوعي بحاجات المجتمع ودور العلوم في تحقيقها وإدراك	٤.١١	١.١٥٠	كبيرة	٥

أهمية العلوم في حياة التلاميذ			
٤	الإمام بالتطورات العلمية الجديدة و التطورات المتوقع حدوثها في الفروع العلمية المختلفة	٤.١١	١.٠٤٩
٦	القدرة على التعاون مع المعلمين الآخرين على اختلاف تخصصاتهم في سبيل تحقيق الأهداف المشتركة	٣.٨٩	١.٢٨٦
٥	الفهم التام لطبيعة التلاميذ وقدراتهم إلى جانب الخبرة الكافية في التوجيه التعليمي	٣.٨٤	١.٣٠٢

يبين الجدول (٢٤) أن درجة تقييم الصفات (٣، ٢، ٨) كانت بدرجة كبيرة جدا، حيث حصلت الصفة (٣) (المعرفة العلمية الدقيقة بالمادة وحقائقها ومفاهيمها وقوانينها) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (٤.٤٢)، بينما حصلت الصفات (٧، ١، ٤، ٦، ٥) على درجات تقييم كبيرة كان أدناها الصفة (٥) (الفهم التام لطبيعة التلاميذ وقدراتهم إلى جانب الخبرة الكافية في التوجيه التعليمي) حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقيمته (٣.٨٤).

حيث تم استخدام التدرج التالي للدلالة على متوسطات استجابات أفراد العينة على درجة التقييم:

المتوسط الحسابي	درجة التقييم
٤.٢ فأكثر	كبيرة جدا
من ٣.٤ الى أقل من ٤.٢	كبيرة
من ٢.٦ الى أقل من ٣.٤	متوسطة
من ١.٨ الى أقل من ٢.٦	قليلة
أقل من ١.٨	قليلة جدا

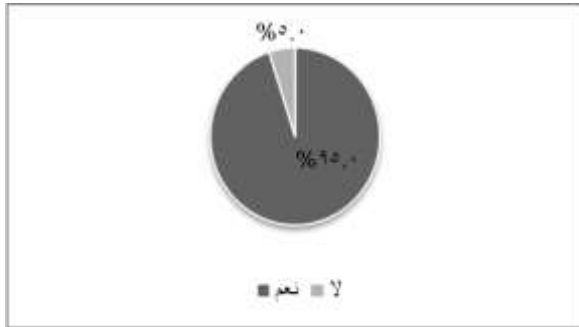
١٢- مدى موافقة أفراد الدراسة على مقولة (من الممكن أن تصبح كل تطوراتنا للمناهج وكل تجهيزاتنا للمدارس أشياء لا معنى لها إذا فقد المعلمون الحماسة للتعليم وفقد الطلاب الحماسة للتعليم)

وتم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٥) توزيع أفراد الدراسة حسب موافقتهم على المقولة

النسبة المئوية	التكرار	الموافقة
٩٥.٠%	١٩	نعم
٥.٠%	١	لا
١٠٠.٠%	٢٠	المجموع

يبين الجدول (٢٥) أن (٩٥%) من أفراد الدراسة يوافقون على هذه المقولة، بينما يعترض عليها (٥%) فقط من أفراد الدراسة.



الشكل البياني رقم (٢٥)

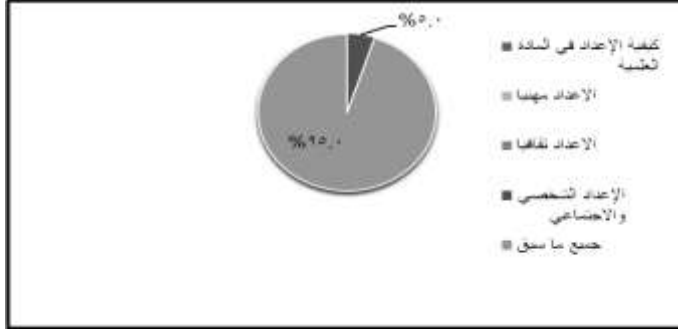
١٣- ما يجب أن تشتمل عليه خطة إعداد معلم العلوم للإجابة على هذا تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٦) توزيع أفراد الدراسة حسب وجهة نظرهم على ما يجب أن تشتمل

عليه خطة إعداد معلم العلوم

النسبة المئوية	التكرار	يجب أن تشتمل
٥.٠%	١	كيفية الإعداد في المادة العلمية
٠	٠	الإعداد مهنيا
٠	٠	الإعداد ثقافيا
٠	٠	الإعداد الشخصي والاجتماعي

جميع ما سبق	١٩	%٩٥.٠
المجموع	٢٠	%١٠٠.٠



الشكل البياني رقم (٢٦)

يبين الجدول (٢٦) أن (٩٥%) من أفراد الدراسة يعتقدون بأن خطة إعداد معلم العلوم يجب أن تشمل على كل ما سبق، بينما (٥%) منهم يعتقد بأنها يجب أن تشمل على كيفية الإعداد في المادة العلمية فقط.

١٤- ما هي مقترحات أفراد الدراسة من أجل تطوير البرامج التدريبية لإعداد معلم العلوم؟

للإجابة على هذا السؤال تم تجميع إجابات أفراد العينة، وكانت النتائج كما يلي:

- اختيار الوقت المناسب للمعلمة بحيث لا يتعارض مع أوقات الدوام.
- اختيار المكان المناسب من حيث التجهيزات.
- اختيار المدربة المناسبة للتدريب.
- زيادة برامج التدريب المخصصة للعلوم.
- استخدام التقنيات الحديثة في التدريب.
- اختيار البرامج المناسبة لاحتياج معلم العلوم بكل المراحل المتوسطة والتوافق بين الزمن المخصص للفصل الدراسي ومتطلبات منهج العلوم.
- تشكيل لجنة من قبل كل مكتب إشراف بمكة مجموعة من معلمات العلوم لطرح الاحتياجات والمتطلبات اللازمة لمعلم العلوم بكل مرحلة تعليمية.
- عمل تقييم في نهاية كل دورة بالسليبيات.

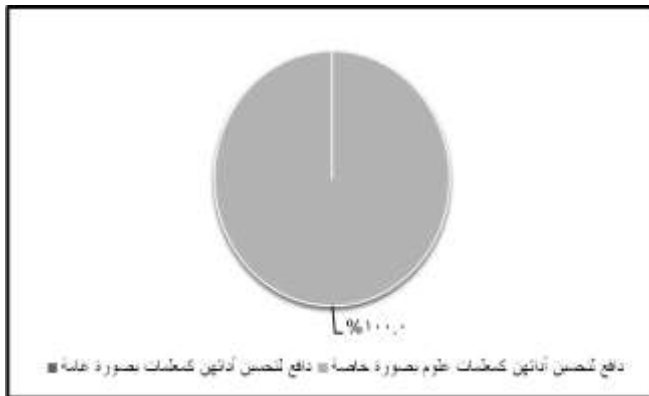
- أن تركز البرامج التدريبية على تطوير طرق التفكير العلمي و التركيز على الجانب الوجداني.
- عمل دورات خارجية من اجل التطور والمعرفة.
- الاستفادة من خبراء مختصين في تدريب معلم العلوم سواء من داخل أو خارج المملكة.
- تطوير البرامج المرتبطة بالعلوم والتكنولوجيا الحديثة

١٥- ما مدى حاجة أفراد عينة الدراسة للبرامج أو الدورات التدريبية المقامة كدافع لتحسين أدائهن كمعلمات بصورة عامة ومعلمات علوم بصورة خاصة ؟
للإجابة على هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٧) توزيع أفراد الدراسة حسب أسباب حاجتهن للبرامج والدورات التدريبية

النسبة المئوية	التكرار	سبب الحاجة للبرامج والدورات التدريبية
١٠٠٠%	٢٠	دافع لتحسين أدائهن كمعلمات بصورة عامة
٠٠٠%	٠	دافع لتحسين أدائهن كمعلمات علوم بصورة خاصة
١٠٠٠٠%	٢٠	المجموع

يبين الجدول (٢٧) أن جميع أفراد الدراسة يعتقدون أنهن في حاجة للبرامج أو الدورات التدريبية المقامة كدافع لتحسين أدائهن كمعلمات بصورة عامة.



٢/١ عرض وتفسير السؤال الثالث (ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية تجاه تحقق أهداف إعداد وتدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة واكتساب الصفات تبعاً للمتغيرات التالية (التخصص ، سنوات الخدمة ، العمر)؟)

حيث تعتمد إجابة السؤال الثالث على مدى تحقق الفروق حسب اختبار (كروسكال ويلز) و(مان ويتني) إزاء تحقق الأهداف و اكتساب الصفات من البرامج التدريبية باختلاف (التخصص-سنوات الخدمة - العمر)

أولاً : الفروق ذات الدلالة إزاء تحقق الأهداف و اكتساب الصفات من البرامج التدريبية حسب التخصص لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠٥) في درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات من خلال البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمات تعزى للتخصص. ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Wallis) لمعرفة دلالة الفروق في درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات من خلال البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمات تبعاً لمتغير التخصص، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٢٨)

نتائج اختبار كروسكال ويلز لدلالة الفروق في درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات من خلال البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمات تبعاً لمتغير التخصص

المحور	التخصص	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوي الدلالة
تحقق الأهداف	أحياء	١٢	١١.٢١	١.٣٣٨	٢	٠.٥١٢
	كيمياء	٦	١٠.٥٨			
	فيزياء	٢	٦.٠٠			
اكتساب الصفات	أحياء	١١	١٠.١٤	٠.١٩٢	٢	٠.٩٠٩
	كيمياء	٦	٩.٣٣			

			١١.٢٥	٢	فيزياء	
--	--	--	-------	---	--------	--

يتضح من الجدول (٢٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠٥) في درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات من خلال البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمات تعزى لمتغير التخصص، وهذا يعني قبول الفرضية، ويدل على تشابه درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات لمعلمات العلوم من خلال البرامج التدريبية مهما كان تخصصهن.

ثانياً : الفروق ذات الدلالة إزاء تحقق الأهداف و اكتساب الصفات من البرامج التدريبية حسب سنوات الخدمة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠٥) في درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات من خلال البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمات تعزى لسنوات الخدمة. ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Walls) لمعرفة دلالة الفروق في درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات من خلال البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٢٩)

نتائج اختبار كروسكال ويلز لدلالة الفروق في درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات من خلال البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المحور	سنوات الخدمة	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
تحقق الأهداف	أقل من ١٠	٥	٧.٨٠	٢.٠٠٩	٢	٠.٣٦٦
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	١١	١٠.٦٨			
	٢٠ فأكثر	٤	١٣.٣٨			
اكتساب الصفات	أقل من ١٠	٥	٧.٤٠	١.٤٦٦	٢	٠.٤٨١
	من ١٠ الى أقل من ٢٠	١٠	١٠.٩٥			

			١٠٠.٨٨	٤	٢٠ فأكثر	
--	--	--	--------	---	----------	--

يتضح من الجدول (٢٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠٥) في درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات من خلال البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمات تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وهذا يعني قبول الفرضية، ويدل على تشابه درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات لمعلمات العلوم من خلال البرامج التدريبية مهما كان عدد سنوات خدمتهن.

ثالثاً : الفروق ذات الدلالة إزاء تحقق الأهداف و اكتساب الصفات من البرامج التدريبية حسب العمر لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠٥) في درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات من خلال البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمات تعزى للعمر. ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "مان ويتني" (Mann-Whitney U) لمعرفة دلالة الفروق في درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات من خلال البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمات تبعاً لمتغير العمر، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٣٠)

نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق في درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات من خلال البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمات تبعاً لمتغير العمر

المحور	العمر	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (ز)	مستوي الدلالة
تحقق الأهداف	أقل من ٤٠	٩	٨.٨٣	٧٩.٥٠	٠.٥٣١-	٠.٥٩٥
	٤٠ فأكثر	٩	١٠.١٧	٩١.٥٠		
اكتساب الصفات	أقل من ٤٠	٩	٨.٦٧	٧٨.٠٠	٠.٢٩١-	٠.٧٧١
	٤٠ فأكثر	٨	٩.٣٨	٧٥.٠٠		

يتضح من الجدول (٣٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠٥) في درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات من خلال البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمات تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وهذا يعني قبول الفرضية، ويدل على تشابه درجات تحقق الأهداف ودرجات اكتساب الصفات لمعلمات العلوم من خلال البرامج التدريبية مهما كانت أعمارهن .

(٢) نتائج عامة للاستبانة :

١. بالنسبة لأهم معوقات البرامج التدريبية لمعلمات العلوم للمرحلة المتوسطة كانت النتيجة :
 - موافقة جميع أفراد عينة الدراسة على وجود معوقات في أهداف التدريب من حيث (عجز عملية التدريب في حل مشكلات المعلم المهنية ، كثرة المتدربين في الدورة الواحدة ، عدم ارتباط أهداف التدريب بمشكلات الطالبات التعليمية و السلوكية ، قلة اكتساب المعلمات للبرامج المتعلقة بالمهارات التدريبية) .
 - موافقة جميع أفراد عينة الدراسة على وجود معوقات في محتوى التدريب من حيث (عدم تناسب المحتوى مع احتياجات المعلم ومتطلباته ، وجود فجوة بين المحتوى و عمل المعلمة ، عدم ارتباط المحتوى بالواقع التعليمي)
 - موافقة جميع أفراد عينة الدراسة على وجود معوقات في أساليب و الوسائل التعليمية للتدريب من حيث (اعتماد أسلوب التدريب على المحاضرة والإلقاء وهذه الأساليب الحالية لا تسهم في تفعيل دور المعلم)
 - موافقة جميع أفراد عينة الدراسة على وجود معوقات في مراكز التدريب من حيث (عدم وجود مكتبة تلبى حاجة المعلم التدريبية وتناسب موضوعاته ، بعد مكان التدريب ، قلة توفر وسائل الراحة في المركز التدريبي)
 - موافقة جميع أفراد عينة الدراسة على وجود معوقات في المدربات من حيث (عدم إلمام المدربة بحاجات المعلم التدريبية ، عدم وضع معايير عند اختيار المدربات ، عدم كفاءة المدربات)
 - موافقة جميع أفراد عينة الدراسة على وجود معوقات في التوقيت من حيث (تعارض وقت التدريب مع الدوام الرسمي للمعلمة)

- موافقة جميع أفراد عينة البحث على وجود معوقات في الحوافز من حيث (عدم توفر حوافز مادية ومعنوية للمعلمة المتفوقة ، عدم ربط التدريب بالترقيات لوظائف أعلى)
- ٢. تصور أفراد عينة البحث لبعض الحلول المناسبة للحد من معوقات التدريب من وجهة نظرهن كمتدربات .
- ٣. بالنسبة لتقييم أفراد عينة البحث لمستوى برامج تدريب معلم العلوم للمرحلة المتوسطة فكانت ما بين المتوسط و الجيد ويرجع نتيجة تقييمهم هذا لثلاثة أسباب رئيسية هي (التوقيت و المدرسين ومكان التدريب)
- ٤. موافقة جميع أفراد عينة البحث على أن الوقت المناسب للتدريب يكون في الفترة الصباحية لكونها أفضل وقت لاستيعاب المعلمة للدورة وهي في قمة النشاط و الحيوية وسهولة توفر المواصلات .
- ٥. موافقة نسبة كبيرة من أفراد عينة البحث على المكان المناسب للتدريب في القاعات التي يتم توفيرها عن طريق المركز التدريبي وذلك لعدة أسباب من أهمها (سهولة التواصل مع المدربة بصورة مباشرة ، توفر كل الامكانيات اللازمة للتدريب) بينما نسبة قليلة رجحت أن يكون أفضل مكان التدريب هو عن بعد لعدة أسباب منها (ظهور ظرف طارئ يمنع المعلمة من الحضور ، قدرة المعلمة على تهيئة الجو المناسب لها في التدريب)
- ٦. من خلال تقييم أفراد العينة لبرامج تدريب معلم العلوم للمرحلة المتوسطة تم وضع بعض التصورات من أجل تطوير البرامج التدريبية لإعداد معلم العلوم .
- ٧. عدم وجود فروض إحصائية عند مستوى دلالة الفروض أقل من (٠,٠٥) تجاه متغيرات التخصص وسنوات الخدمة و العمر يدل على عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين رؤية أفراد عينة الدراسة تجاه تحقق الأهداف واكتساب الصفات من البرامج التدريبية في المدارس المتوسطة بحج الشرائع تعزى إلى اختلاف تخصصاتهم أو سنوات الخدمة أو العمر .
- وعليه فإن النتائج السابقة لعملية التقويم تكشف الواقع الحالي لبرامج إعداد معلمات العلوم وتدريبهن أثناء الخدمة بالمرحلة المتوسطة و التي يمكن حصرها في النقاط التالية :
- ١- أن أهم مشكلات الدورات التدريبية التي تواجه معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة تتركز في عدم تحقق بعض أهدافها وضعف المحتوى المقدم وعدم كفاءة بعض المدربات و عدم مناسبة توقيت هذه البرامج بالنسبة للمعلمة .

٢- أن النتائج السابقة تبين وجود ضعف في البرامج المقدمة لمعلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة مما أثر بصورة واضحة في تراجع وانخفاض مستوى أداء بعضهن .

٣- أن التصور المقترح من قبل المعلمات للحد من مشكلات أو معوقات برامج الإعداد و التدريب وضرورة تطويره هذه البرامج بما يتناسب مع متطلبات العصر الحديث يدل على مدى وعيهم بأهمية هذه البرامج في زيادة نموهم المهني بصورة مستمرة بالرغم من اختلاف التخصص أو سنوات الخبرة أو العمر فيما بينهم .

(٣) توصيات الباحثة :

من خلال النتائج السابقة توصي الباحثة بما يلي :-

١. تحديد الاتجاهات المعاصرة يضمن تحسين برنامج إعداد معلم العلوم وتدريبه أثناء الخدمة ليكون معلم المستقبل .
٢. ضرورة تخصيص برامج تشمل تدريب معلم العلوم لحدوثي التعيين و ذوي الخبرة القليلة .
٣. أن تكون برامج إعداد معلم العلوم في كليات التربية مرتبطة ببرامج إعداده وتدريبه أثناء الخدمة
٤. أن تتميز برامج إعداد وتدريب معلم العلوم أثناء الخدمة بالتنوع والشمولية والتكامل بحيث تتناسب مع الحاجات المختلفة لفئات المعلمين و المعلمات .
٥. الحرص عند تصميم برامج إعداد معلم العلوم وتدريبه أثناء الخدمة التوازن بين الأبعاد الثلاثة (البعد العام أو الثقافي و البعد التخصصي و البعد التربوي و النفسي) .
٦. أن يكون التطوير المهني لمعلم العلوم مستمراً وذلك بتوعية المعلم بأهمية نموه العلمي والمهني و أهمية التدريب أثناء الخدمة و نتائجه الفعالة تجاه زيادة كفاءة المعلمين .
٧. أن لا تقتصر عملية اختيار وتصميم برامج إعداد معلم العلوم على المختصين فيها فقط بل لابد من إشراك المعلمين في البحث و التخطيط و التنفيذ مما يتيح لهم فرصة إظهار قدراتهم وجهودهم الذاتية و شخصياتهم القيادية .
٨. ضرورة تدريب معلم العلوم على التقنيات التربوية الحديثة بما في ذلك المفاهيم المعلوماتية واستخدام الحاسبات الآلية وتوفير المتطلبات اللازمة في برامج إعداده حتى يمتلك المعارف والمهارات الأكاديمية والتربوية .

٩. لابد من اشتقاق الكفايات المطلوبة لإعداد معلم العلوم وبرامج تدريبيه أثناء الخدمة من احتياجات المجتمع المستقبلية ليكون قادراً على قيادة عمليات التغيير و التطوير في المجتمع .
١٠. العمل على تطوير برامج التدريب حتى تساير برامج التدريب العالمية .

(٤) مقترحات الباحثة :

١. تقويم برامج إعداد معلمي العلوم وتدريبهم أثناء الخدمة المتوسطة في جميع مدارس مكة المكرمة .
٢. إعداد معلم العلوم وتدريبه على ضوء احتياجات المجتمع المستقبلية .
٣. دور مراكز التدريب التربوي في إعداد برامج تدريب المعلمين بالتقنيات الحديثة .
٤. تأهيل وتدريب معلمي العلوم على نظام التدريب التربوي المفتوح .
٥. أهمية استخدام النظام الإلكتروني لتقييم تدريب المعلمين بالمملكة العربية السعودية .
٦. دراسة الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم بالأساليب العلمية الحديثة .

٧. المصادر والمراجع

أ- المراجع العربية :

- بكار ، عبد الكريم ، صفحات في التعليم و النهوض بالشخصية ، ط١ (الرياض : دار وجوه للنشر والتوزيع ، ١٤٣٣هـ - ٢٠١٢م) ، ص ٣
- الدايل ، عبد الرحمن سليمان ، المعلم السعودي الحاضر و المستقبل ، د.ط (د.م : ١٩٩٩م - ١٤٢٠م) .
- راشد ، علي ، اختيار المعلم وإعدادة ، د.ط (القاهرة : دار الفكر العربي ، ١٤٢١هـ - ٢٠٠١م) .
- ربيع ، هاديمشعان ، معلم القرن الحادي و العشرين ، ط١ (د.م : مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، ١٤٣٠هـ - ٢٠٠٩م)
- عبد الله ، عبد الرحمن صالح ، التربية العملية ومكانتها في برامج تربية المعلمين ، ط١ (عمان : دار وائل للنشر و التوزيع ، ٢٠٠٤م) .
- عبد السميع ، مصطفى و حوالة ، سهير مُجَّد ، إعداد المعلم تنميته وتدريبه ، ط١ (عمان : دار الفكر ، ١٤٢٦هـ - ٢٠٠٥م) .
- لبيب ، رشدي ، معلم العلوم مسئولياته أساليب عمله إعداد نموه العلمي والمهني ، ط٣ (القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٨٥م) .

ب- مراجع شبكة الانترنت :

- اليماني ، أحمد مهدي ، " تعريف الإعداد إجرائياً " ، www.yemen.com ، استعرض عام ١٩٩٨م .
- آل شريم ، أسماء ، " دور معلم العلوم في المناهج المطورة " ، www.okaz.com.sa ، استعرض بتاريخ ١٢/٥/١٤٣٦هـ .
- الصراوي ، الهام ، " جهود المملكة العربية السعودية في مجال تطوير المناهج " ، <http://dr-saud-a.com/vb/showthread.php> ، استعرض بتاريخ ٢/٩/٢٠١١م .

- الصالح واللحيد ، "التدريب و التقييم الموضوعي مطلب الحاضر و المستقبل" ،
<http://www.alyaum.com/article/1180712> ، استعرض بتاريخ ٨ يونيو ٢٠٠٤ م .
- الإدارة العامة للتدريب التربوي و الابتعاث ، " أثر التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم
" <http://www.qassimedu.gov.sa> ، استعرض بتاريخ ٢٩/٣/٢٠٠٦ م .
- برنامج معجم المعاني ، " تعريف البرنامج لغة واصطلاحاً " ، www.almaany.com ،
- السن ، عادل عبد العزيز ، " بحث حول تقويم فاعلية العملية التدريسية " ،
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public> ، استعرض بتاريخ ٥ يونيو ٢٠٠٥ م .
- أبو السعود ، ناصر ، " تعريف التقويم " ، www.alyaum.com ، استعرض بتاريخ ٢٣ يونيو
٢٠١٠ م .
- نادر ، أروى ، " تعريف التقويم إجرائياً " ، www.new-educ.com ، استعرض بتاريخ
٧/٤/٢٠١٥ م .

ج- المصدر: رسائل جامعية

- الباز ، مروة مُجَّد ، دور برنامج إعداد معلم العلوم بكليات التربية في تنمية تحصيل الطلاب
المعلمين شعبة الطبيعة والكيمياء لقضايا أخلاقيات العلم واتجاهاتهم نحوها ، رسالة ماجستير
، بور سعيد ، كلية التربية ، جامعة قناة السويس ، ٢٠٠٧ م .
- أبو عطوان ، مصطفى عبد الجليل ، معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب
عليها بمحافظات غزة ، رسالة ماجستير ، غزة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، ٢٠٠٨ م
- الشرقي ، مُجَّد راشد ، تقويم برنامج إعداد معلم العلوم بكليات المعلمين بالمملكة العربية
السعودية ، رسالة ماجستير ، كلية المعلمين ، الرياض ، ٢٠٠٤ م .
- الفقعاوي ، أحلام مُجَّد ، تقويم برامج التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي
بكليات التربية في جامعات قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، غزة ، جامعة
الأزهر ، عام ٢٠١١ م .

- الفارس ، فارس مُجَّد ، الإعداد العلمي للمفتين وأثره في الوقاية من الجريمة ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، عام ١٤٣١هـ- ٢٠١٠م .
- مُجَّد حسن ، سوزان ، برنامج مقترح لتطوير إعداد معلم العلوم بكليات التربية في ضوء مدخل العلم والتكنولوجيا والمجتمع وأثره على التنوير العلمي وأداء الطالب المعلم ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، عام ٢٠٠٥م .
- المنيوي ، جمال جمعة، تأهيل وتدريب المعلمين في المملكة العربية السعودية ، رسالة ميدانية ، نجران ، جامعة نجران ، ٢٠٠٩م .

د- المصدر : بحوث تربوية

- بركات ، زياد ، الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم نحوه واتجاهات نحو مهنة التدريس ، بحث تربوي ، جامعة القدس المفتوحة ، ٢٠٠٥م .
- الحاجز ، فواز على ، تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظة غزة ، بحث تربوي ، ٢١ يوليو ٢٠٠٤ .
- حماد ، حسن و البهبهاني ، شحدة ، اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة ، بحث تربوي ، غزة ، الجامعة الاسلامية ، ٢٠١١م .
- السن ، عادل عبد العزيز ، تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب ، بحث تربوي ، بيروت ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٥م
- صابر ، ملكة حسن ، اتجاهات حديثة في تدريب المعلم أثناء الخدمة مع التطبيق للتعرف إلى أثر دروس المشاهدة على أداء المعلمات بمدينة جدة ، دراسات في المناهج وطرق التدريس ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٥م
- الناقة ، صلاح و أبو ورد ، ايهاب ، إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية ، بحث تربوي ، غزة ، الجامعة الاسلامية ، ٢٠٠٩م .

هـ -المصدر : مقالة في دورية

- الحديفي ، خالد بن فهد ، تقييم برامج إعداد معلمي العلوم للمرحلتين المتوسطة والثانوية ، مجلة جامعة الملك سعود قسم العلوم التربوية و الدراسات الإسلامية ، عام ١٩٩٠ م .
- الحديفي ، خالد فهد ، تصور مقترح للكفايات اللازمة لإعداد معلم العلوم للمرحلة المتوسطة ، مجلة جامعة الملك سعود قسم العلوم التربوية و الدراسات الإسلامية، عام ٢٠٠٢ هـ .
- كنعان ، أحمد علي ، تقييم برامج تربية المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسم معلم الصف وأعضاء الهيئة التعليمية ، مجلة دمشق ، عام ٢٠٠٩ م .
- الحاجز ، فؤاد علي ، و اللوح ، عصام حسن ، و الأشقر ، ياسر حسن ، واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة ، مجلة الجامعة الإسلامية ، المجلد الثامن عشر ، العدد الثاني ، يونيو ٢٠١٠ م .

و- المراجع الأجنبية :

- 1- Theunissen ,Marielle & Simon ,Veenman , *Inter-organizational Networks in the Domain of In-service Teacher Training* , 1998 .
- 2- San,Myint (1999) , *Japanese beginning teachers perceptions of their preparation and professional development* , Journal of Education for teaching , vol25 .
- 3- Rowley ,James,(1999),*The Good Mentor* ,Journal of ASCD , vol.56, No.8
- 4- Probst , David .A, *Computer technology in-service training needs of elementary School teachers in Nebraska* , Rocord 16 of 25 Dissertation abstract 1987-1991 . The university of Nebraska – Lincoln .
- 5- Day , Christopher (1997) , *Being Professional in Schools and universities : limits ,purposes and possibilities for development* , British Education Jouranal , vol.23,No.2

ملاحق البحث

الملحق رقم ١ (الصورة الأولية للاستبيان)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

معلمتي الفاضلة ،،،،،،

يسر الباحثة أن تضع بين يديك هذا الاستبيان

(تقويم الدورات أو البرامج التدريبية في إعداد معلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة

من وجهة نظرهن كمتدربات)

وعليه تستعين الباحثة بالله ثم بآرائكم السديدة بوصفكم متدربات لغرض تطوير هذه البرامج التدريبية أو الدورات مستقبلاً و الارتقاء بالعملية التدريبية في التعليم فترجو الباحثة من حضراتكم قراءة كل فقرة من الاستبيان بتركيز وإمعان ووضع علامة أمام ما ترونه مناسباً

تقبلوا من الباحثة فائق التقدير و الاحترام

ومن الله التوفيق ،،

الباحثة

نوف مُجَّد منيع الله الثبتي

الشهادة العلمية	التخصص الدقيق	عدد سنوات الخدمة	السن	الحالة الاجتماعية	مكان السكن	اسم المدرسة	ملاحظة : لا حاجة لذكر الاسم

١) تقييمك لأهم المعوقات التي تواجهينها في البرامج التدريبية :

● المجال الأول : الأهداف

م	الأهداف	موافق	غير موافق
١	عدم انبثاق أهداف عملية التدريب من حاجات المعلمات التربوية الحقيقية		
٢	أهداف الدورات التدريبية غير محددة		
٣	لا تساهم عمليات التدريب في حل المشكلات المهنية للمعلمات		
٤	كثرة أعداد المعلمات المتدربات في الدورة الواحدة يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف		
٥	عدم ارتباط أهداف البرامج التدريبية بمشكلات الطالبات التعليمية والسلوكية التي تواجهها المعلمة		
٦	عدم تنمية روح العمل الجماعي بين المتدربات من خلال الأنشطة التدريبية		
٧	نادراً ما تكتسب المتدربات عدداً من المهارات التدريبية مثل إدارة الصف ، إدارة الوقت ، استخدام عدد من التقنيات التربوية الحديثة		

● المجال الثاني : المحتوى

م	المحتوى	موافق	غير موافق

١	عدم تناسب محتوى التدريب مع قدرات المعلمات و احتياجاتهم
٢	وجود فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المعلمات
٣	عدم مواكبة المحتوى للتغيرات التربوية و التكنولوجية الحديثة
٤	المحتوى غير مترابط
٥	عدم واقعية محتوى برامج التدريب

● المجال الثالث : الأساليب والوسائل التعليمية

م	الأساليب و الوسائل التعليمية	موافق	غير موافق
١	لا تسهم الأساليب المستخدمة في تفعيل دور المشاركات		
٢	الأساليب التدريبية المستخدمة لا تناسب المعلمات		
٣	تقتصر الأساليب على المحاضرة وورش العمل و الإلقاء		
٤	لا يتم استخدام الحاسوب في التدريب		
٥	الأساليب التي تستخدمها المدربات تقليدية		
٦	عدم توفر التقنيات التربوية الحديثة للتدريب مثل Data Show ، الحاسوب وملحقاته ، عارض فوق الرأس ، الانترنت		

● المجال الرابع : المركز التدريبي

م	المركز التدريبي	موافق	غير موافق

		بعد المكان الذي يقع فيه المركز التدريبي	١
		عدم توفر وسائل الراحة في المركز التدريبي	٢
		قدم التقنيات المتوفرة في المركز وعدم صلاحيتها للعمل	٣
		عدم وجود مكتبة ملبية لحاجات التدريب وموضوعاته	٤
		يقلل مكان التدريب من الدافعية للتدريب	٥
		عدو توفر الخدمات الأساسية من (ماء - كهرباء - تكييف ...) في موقع التدريب	٦
		سعة الموقع	٧

● المجال الخامس : المدربات

م	المدربات	موافق	غير موافق
١	عدم كفاءة المدربات		
٢	عدم وجود معايير واضحة لاختيار المدربات		
٣	ضعف إلمام المدربات بحاجات المعلمات		
٤	عدم الاستعانة بمدربة خبيرة متخصصة		
٥	لا تتيح المدربة للمشاركات فالتعبير عن الرأي		
٦	عدم استخدام المدربات طرائق تدريسية حديثة في التدريب		
٧	قلة المدربات المتمكنات علمياً في الدورات التدريبية		

● المجال السادس : التوقيت

م	التوقيت	موافق	غير موافق

١	يتعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة
٢	عدم دقة توزيع الوقت على الفعاليات
٣	الوقت المخصص للتدريب طويل و ممل
٤	هدر وقت التدريب في أمور جانبية
٥	عدم إبلاغ المتدربات بموعد انعقاد الدورة قبل بدئها بمدة مناسبة
٦	عدم مناسبة أوقات الاستراحة بين الجلسات التدريبية

● المجال السابع : الحوافز المادية والمعنوية

م	الحوافز المادية و المعنوية	موافق	غير موافق
١	لا تقدم الوزارة حوافز مادية للمعلمات المتدربات		
٢	لا تتوفر الحوافز المعنوية للمعلمات المتدربات		
٣	عدم عقد امتحانات للدورات التدريبية		
٤	عدم ربط التدريب بالترقيات لوظائف أعلى		
٥	عدم منح شهادة للتدريب		

(٢) ما هي الحلول مقترحة للتغلب على معوقات التدريب ؟

.....
.....

(٣) تقييمك لمستوى أداء البرامج التدريبية المخصصة لمعلم العلوم هو

ممتاز	جيد جداً	جيد	متوسط	ضعيف

(٤) ضعبي علامة أمام سبب اختيارك للتقييم السابق هو (ملاحظة : يمكن اختيار أكثر من سبب)

	محتوى البرامج التدريبية
	الوسائل و التجهيزات المستخدمة
	مدة البرنامج
	مكان البرنامج
	التوقيت
	المدرين
	الجهة المسؤولة عن التدريب

(٥) الأوقات المناسبة للتدريب لكي

<input type="checkbox"/> فترة صباحية	<input type="checkbox"/> فترة مسائية	<input type="checkbox"/> أخرى
السبب :		

(٦) أين تفضلين حضور البرنامج التدريبي في

<input type="checkbox"/> مباشر في قاعات التدريب	<input type="checkbox"/> عن بعد بالمدرسة أو المنزل	<input type="checkbox"/> أخرى
---	--	-------------------------------

السبب :

(٧) يضع القائمين في الاعتبار عند

م	تصميم البرامج التدريبية لمعلم العلوم	موافق	غير موافق
١	تبصير معلم العلوم بالبرامج كهدف أساسي لتطوير أساليب طرائق التدريس و الخطط لتطوير مناهج العلوم		
٢	تكون البرامج ملبية لاحتياجات معلم العلوم		
٣	مراعاة الدور الأساسي في توجيه الطلبة على التقصي والاكتشاف		
٤	كيفية تدريب الطلبة على التفكير العلمي السليم		
٥	التوازن في عملية التدريب بين التطبيق النظري والعملية		

(٨) أكثر البرامج التدريبية المعدة لمعلم العلوم تستهدف التطور في

م	البرنامج	موافق	غير موافق	٩) الأهداف لكي كمعلمة المتوسطة من التدريبية		
١	العلوم والفنون					
٢	أساليب التربية					
٣	طرق التدريس					
٤	الوسائل التعليمية					
٥	الإدارة المدرسية و التعليمية					
٦	أخرى					
م	الأهداف التعليمية	ممتاز	جيد	جيد	متوسط	ضعيف

			جداً			
					تنمية قدرات الطالبات على المشاهد العلمية و العملية الدقيقة	١
					القدرة على مساعدة الطلبة على فهم طبيعة التكنولوجيا و استخداماتها	٢
					كيفية إعداد الطالبة المفكرة الواعية القادرة على التعامل مع القضايا المتعلقة بالعلم و التكنولوجيا	٣
					إكساب الطالبة المهارات العقلية التي تسير التفكير العلمي و تساعدها على التعلم	٤
					تنمية الميول العلمية لدى الطالبة	٥
					تطوير أساليب جديدة لتدريس العلوم	٦
					تحقيق العلاقة بين برامج إعداد المعلم و المناهج القائمة في مراحل التعليم المتوسط وفقاً للمنهج الحديث	٧

١٠) قبل إقامة الدورات التدريبية يتم إبلاغك من قبل الجهات المختصة قبل موعد الدورة بأي الطرق للتواصل تفضلين

- أ- بإرسال رسالة نصية على هاتفك الجوال أو الاتصال
- ب- عن طريق البريد الإلكتروني الخاص بك (E-mail)
- ت- البريد الخاص بالمدرسة
- ث- تسليم خطاب بالدورة وموعدها مناولة للمدرسة

(١١) تقييمك للصفات التي اكتسبتها كمعلمة علوم في البرامج التدريبية هو :

التقييم					الصفات
ضعيف	متوسط	جيد	جيد جداً	ممتاز	
					الوعي بحاجات المجتمع ودور العلوم في تحقيقها وإدراك أهمية العلوم في حياة التلاميذ
					الإيمان بالأسلوب العلمي في التفكير، و ما يصاحبه من اتجاهات علمية
					المعرفة العلمية الدقيقة بالمادة وحقائقها ومفاهيمها وقوانينها
					معرفة التطورات العلمية الحادثة و المحتملة الحدوث في الفروع العلمية المختلفة
					الفهم التام لطبيعة التلاميذ وقدراتهم وخبرة وافية في عمليات التوجيه التعليمي
					القدرة على التعاون مع المعلمين الآخرين على اختلاف تخصصاتهم في سبيل تحقيق الأهداف المشتركة
					الرغبة في النمو الذاتي علمياً ومهنياً وثقافياً
					الرغبة القوية في تحقيق دورك كمعلمة للعلوم

(١٢) ما رأيك بالمقولة :

(من الممكن أن تصبح كل تطوراتنا للمناهج وكل تجهيزاتنا للمدارس أشياء لا معنى لها إذا فقد المعلمون الحماسة للتعليم وفقد الطلاب الحماسة للتعليم) أ.د عبد الكريم بكار

موافق	غير موافق

١٣) من وجهة نظرك : عند وضع خطة لإعداد معلم العلوم من خلال البرامج التدريبية لابد أن يشتمل على :

- ١ . كيفية الإعداد في المادة العلمية
- ٢ . الإعداد مهنيًا
- ٣ . الإعداد ثقافياً
- ٤ . الإعداد الشخصي و الاجتماعي
- ٥ . جميع ما سبق

١٤) ماذا تقترحين للتطوير من البرامج التدريبية لإعداد معلم العلوم ؟

- ١
- ٢
- ٣
- ٤

١٥) هل تعتقدين أنك في حاجة للبرامج أو الدورات التدريبية المقامة كدافع لتحسين من أداءك كمعلمة بصورة عامة ومعلمة علوم بصورة خاصة ؟

موافق	غير موافق

الملحق رقم ٢ (الصورة النهائية للاستبانة)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقوم الباحثة بإعداد بحثها استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص مناهج وطرق
تدريس العلوم في موضوع (تقويم برامج إعداد معلم العلوم في كليات التربية وبرامج تدريبه أثناء
الخدمة بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المعلمات)

ولذلك أعدت الباحثة الاستبانة بغرض الحصول على إجابة لأسئلة البحث وهي :

٤) ما الواقع الحالي لبرامج إعداد و تدريب معلم العلوم بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المتدربات (معلمات العلوم) ؟

٥) ما مشكلات إعداد و تدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة بالمرحلة المتوسطة ؟

٦) ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية تجاه تحقق أهداف إعداد و تدريب معلمات العلوم أثناء الخدمة واكتساب الصفات تبعاً للمتغيرات التالية (التخصص ، سنوات الخدمة ، العمر)؟

وعليه تستعين الباحثة بالله ثم بآرائكم السديدة بوصفكم معلمات متدربات لغرض تقويم هذه البرامج التدريبية أو الدورات وتطويرها لتلبى احتياجات المعلمة في المستقبل والارتقاء بالعملية التدريسية في التعليم فترجو الباحثة من حضراتكم قراءة كل فقرة من الاستبيان بتركيز وإمعان ووضع علامة أمام ما ترونه مناسباً .

تقبلوا من الباحثة فائق التقدير و الاحترام

ومن الله التوفيق ،،،

الباحثة

نوف مُجَّد منيع الله الثبتي

ملاحظة :	اسم	مكان	الحالة	السن	عدد سنوات	التخصص	الشهادة
لا حاجة	المدرسة	السكن	الاجتماعية		الخدمة	الدقيق	العلمية
لذكر الاسم							

١- تقييمك لأهم المعوقات التي تواجهينها في البرامج التدريبية :

● المجال الأول : الأهداف

م	الأهداف	موافق	غير موافق
١	يتم اشتقاق أهداف عملية التدريب من حاجات المعلمات التربوية الحقيقية		
٢	الدورات التدريبية التي يتم تحديدها ليست هادفة		
٣	ضعف التأثير الإيجابي لعمليات التدريب في حل المشكلات المهنية للمعلمات		
٤	كثرة أعداد المعلمات المتدربات في الدورة الواحدة يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف		
٥	ضعف ارتباط أهداف البرامج التدريبية بمشكلات الطالبات التعليمية والسلوكية التي تواجهها المعلمة		
٦	ضعف روح العمل الجماعي بين المتدربات من خلال الأنشطة التدريبية		
٧	نادراً ما تكتسب المتدربات عدداً من المهارات التدريبية مثل إدارة الصف ، إدارة الوقت ، استخدام عدد من التقنيات التربوية الحديثة		

● المجال الثاني : المحتوى

م	المحتوى	موافق	غير موافق
١	ضعف تناسب محتوى التدريب مع قدرات المعلمات واحتياجاتهن		

		وجود فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المعلمات	٢
		ضعف مواكبة المحتوى للتغيرات التربوية و التكنولوجيا الحديثة	٣
		المحتوى التدريبي المقدم ضعيف	٤
		المحتوى التدريبي المقدم لا يرتبط بالواقع المحيط	٥

● المجال الثالث : الأساليب والوسائل التعليمية

م	الأساليب و الوسائل التعليمية	موافق	غير موافق
١	الأساليب المستخدمة لا تسهم في تفعيل دور المشاركات		
٢	الأساليب التدريبية المستخدمة لا تناسب المعلمات		
٣	تقتصر الأساليب على المحاضرة وورش العمل و الإلقاء		
٤	لا يتم استخدام الحاسوب في التدريب		
٥	الأساليب التي تستخدمها المدربات تقليدية		
٦	ضعف توفر التقنيات التربوية الحديثة للتدريب مثل Data Show، الحاسوب وملحقاته ، عارض فوق الرأس ، الانترنت		

● المجال الرابع : المركز التدريبي

م	المركز التدريبي	موافق	غير موافق
١	من الصعوبات التي تواجهها المعلمات المتدربات بعد مكان التدريب		
٢	من الصعوبات التي تواجهها المعلمات المتدربات قلة توفر وسائل		

		الراحة في المركز التدريبي	
		التقنيات المتوفرة في المركز التدريبي قديمة وغير صالحة للعمل	٣
		من الصعوبات التي تواجهها المعلمات المتدربات عدم وجود مكتبة تلبى حاجات التدريب وتناسب موضوعاته	٤
		مكان التدريب في التقليل من الدافعية للتدريب	٥
		الخدمات الأساسية من (ماء - كهرباء - تكييف ...) في موقع التدريب غير ملائمة	٦

● المجال الخامس : المدربات

م	المدربات	موافق	غير موافق
١	من الصعوبات التي تواجهها المعلمات المتدربات ضعف كفاءة المدربات		
٢	معايير اختيار المدربات غير واضحة		
٣	من الصعوبات التي تواجهها المعلمات المتدربات ضعف إلمام المدربات بالحاجات التدريبية للمعلمات		
٤	لا تتيح المدرسة للمشاركات في التعبير عن الرأي		
٥	نادراً ما تستخدم المدربات طرائق حديثة في التدريب		

● المجال السادس : التوقيت

م	التوقيت	موافق	غير موافق

١	يتعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة
٢	دقة توزيع الوقت على الفعاليات غير دقيق
٣	الوقت المخصص للتدريب طويل و ممل
٤	من الصعوبات في عملية التدريب هدر الوقت في أمور جانبية
٥	يتم إبلاغ المتدربات بموعد انعقاد الدورة قبل بدئها بمدة مناسبة
٦	أوقات الاستراحة بين الجلسات التدريبية مناسبة

● المجال السابع : الحوافز المادية والمعنوية

م	الحوافز المادية و المعنوية	موافق	غير موافق
١	لا تقدم الوزارة حوافز مادية للمعلمات المتدربات		
٢	لا تتوفر الحوافز المعنوية للمعلمات المتدربات		
٣	عادة ما يتم عقد امتحانات للدورات التدريبية		
٤	ربط التدريب بالترقيات لوظائف أعلى		
٥	لا تمنح المعلمة شهادة للتدريب		

(٢) ما هي الحلول المقترحة للتغلب على معوقات التدريب ؟

.....

.....

.....

(٣) تقييمك لمستوى أداء البرامج التدريبية المخصصة لمعلم العلوم هو

ممتاز	جيد جداً	جيد	متوسط	ضعيف

٤) ضعبي علامة أمام سبب اختيارك للتقييم السابق هو (ملاحظة : يمكن اختيار أكثر من سبب)

	محتوى البرامج التدريبية
	الوسائل و التجهيزات المستخدمة
	مدة البرنامج
	مكان البرنامج
	التوقيت
	المدرين
	الجهة المسؤولة عن التدريب

٥) الأوقات المناسبة للتدريب تكون في :

<input type="checkbox"/> فترة صباحية	<input type="checkbox"/> فترة مسائية	<input type="checkbox"/> أخرى
السبب :		

٦) مكان التدريب المناسب يكون في :

<input type="checkbox"/> مباشرة في قاعات التدريب	<input type="checkbox"/> عن بعد بالمدرسة أو المنزل	<input type="checkbox"/> أخرى
السبب :		

٧) يضع القائمين في الاعتبار عند تصميم البرامج التدريبية لمعلم العلوم

م	تصميم البرامج التدريبية	موافق	غير موافق
١	تبصير معلم العلوم بالبرامج كهدف أساسي لتطوير أساليب طرائق التدريس و الخطط لتطوير مناهج العلوم		
٢	تكون البرامج ملبية لاحتياجات معلم العلوم		
٣	مراعاة الدور الأساسي في توجيه الطلبة على التقصي والاكتشاف		
٤	تدريب الطلبة على التفكير العلمي السليم		
٥	الموازنة في عملية التدريب بين التطبيق النظري والعملي		

٨) أكثر البرامج التدريبية المعدة لمعلم العلوم تستهدف التطور في

م	البرنامج	موافق	غير موافق
١	العلوم والفنون		

		أساليب التربية	٢
		طرق التدريس	٣
		الوسائل التعليمية	٤
		الإدارة المدرسية و التعليمية	٥
		أخرى	٦

٩) الأهداف التي تحققت لكي كمعلمة علوم بالمرحلة المتوسطة من خلال البرامج التدريبية :

م	الأهداف التعليمية	ممتاز	جيد جداً	جيد	متوسط	ضعيف
١	تنمية قدرات الطالبات على المشاهد العلمية و العملية الدقيقة					
٢	القدرة على مساعدة الطلبة على فهم طبيعة التكنولوجيا و استخدامها					
٣	كيفية إعداد الطالبة المفكرة الواعية القادرة على التعامل مع القضايا المتعلقة بالعلم و التكنولوجيا					
٤	إكساب الطالبة المهارات العقلية التي تسير التفكير العلمي و تساعدها على التعلم					
٥	تنمية الميول العلمية لدى الطالبة					

					٦ تطوير أساليب جديدة لتدريس العلوم
					٧ تحقيق العلاقة بين برامج إعداد المعلم و المناهج القائمة في مراحل التعليم المتوسط وفقاً للمنهج الحديث

١٠) قبل إقامة الدورات التدريبية يتم إبلاغك من قبل الجهات المختصة قبل موعد الدورة فأى الطرق للتواصل تفضلين : -

- ١- بإرسال رسالة نصية على هاتفك الجوال أو الاتصال
- ٢- عن طريق البريد الإلكتروني الخاص بك (E-mail)
- ٣- البريد الخاص بالمدرسة
- ٤- تسليم خطاب بالدورة وموعدها مناوله للمدرسة

١١) يتمثل تقييمك للصفات التي اكتسبتها بوصفك معلمة لمادة العلوم في البرامج التدريبية في الآتي

التقييم					الصفات
ضعيف	متوسط	جيد	جيد جداً	ممتاز	
					الوعي بحاجات المجتمع ودور العلوم في تحقيقها وإدراك أهمية العلوم في حياة التلاميذ
					تقدير الأسلوب العلمي في التفكير، و ما يصاحبه من اتجاهات علمية
					المعرفة العلمية الدقيقة بالمادة وحقائقها ومفاهيمها وقوانينها
					معرفة التطورات العلمية الحادثة و المحتملة الحدوث في الفروع العلمية المختلفة

					الفهم التام لطبيعة التلاميذ وقدراتهم وخبرة وافية في عمليات التوجيه التعليمي
					القدرة على التعاون مع المعلمين الآخرين على اختلاف تخصصاتهم في سبيل تحقيق الأهداف المشتركة
					الرغبة في النمو الذاتي علمياً ومهنياً وثقافياً
					الرغبة القوية في تحقيق دورك كمعلمة للعلوم

(١٢) ما رأيك بالمقولة :

(من الممكن أن تصبح كل تطويراتنا للمناهج وكل تجهيزاتنا للمدارس أشياء لا معنى لها إذا فقد المعلمون الحماسة للتعليم و فقد الطلاب الحماسة للتعليم) أ.د عبد الكريم بكار

موافق	غير موافق

(١٣) من وجهة نظرك : عند وضع خطة لإعداد معلم العلوم من خلال البرامج التدريبية لابد أن يشتمل على :

- ١- كفية الإعداد في المادة العلمية
- ٥- الإعداد مهنيًا
- ٦- الإعداد ثقافياً
- ٧- الإعداد الشخصي و الاجتماعي
- ٨- جميع ما سبق

(١٤) ماذا تقترحين للتطوير من البرامج التدريبية لإعداد معلم العلوم ؟

١٥) هل تعتقد أنك في حاجة للبرامج أو الدورات التدريبية المقامة كدافع لتحسين من أداءك كمعلمة بصورة عامة ومعلمة علوم بصورة خاصة ؟

غير موافق	موافق