

التدريب في أثناء الخدمة والتنمية المهنية للمعلم

أ.م.د. عبد زيد عبد الحسين الياسري

قسم الدراسات الإسلامية

كلية السلام الجامعة

مقدمة

التدريب بأشكاله ومستوياته كافة وبتعدد المؤسسات التي تقوم بتنفيذه من الأهمية بمكان في زيادة خبرة العاملين في أي مؤسسة تنظيمية وتطوير مهاراتهم واتجاهاتهم نحو العمل من أجل زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته وتقليل الهدر في المال والوقت والجهد في مجال العمل والتدريب أثناء الخدمة موضوع البحث في هذه الدراسة شكل من أشكال التدريب، انه يتناول تدريب العاملين في المجال التربوي، ولاسيما المعلمين والمعلمات كونهم العنصر الفاعل في العملية التربوية والتعليمية، وهم من يقوم بإعطاء الدروس المنهجية في الصفوف الدراسية لتلاميذهم وزيادة تحصيلهم العلمي وهذا يحقق اهداف النظام التربوي، ويزيد من كفاءته ويرفع من النوع والكم في مخرجاته.

والتدريب في الميدان التربوي والتعليمي يعد مكملاً للأنشطة التربوية التي تؤدي الى هذه الأهداف، وبالتالي زيادة كفاءة النظام التربوي.

ونظراً لهذه الأهمية للتدريب، ان التدريب في اثناء الخدمة للهيئات التعليمية والتربوية من مهام وزارة التربية الرئيسية حيث تضطلع به المديرية العامة للتدريب والتطوير التربوي وهي من المديریات العامة المرتبطة بمركز الوزارة وتشكل جزءاً من هيكلها التنظيمي، وهي المسؤولة عن التخطيط للتدريب واعداد برامج واعداد قادة التدريب من خلال دورات تخصصية، وتزويد اقسام التدريب في المديریات العامة للتربية في المحافظات بالتعليمات والتوجيهات التي تتطلبها مهمة تدريب المعلمين اثناء الخدمة، وهذه الأقسام هي من تأخذ على عاتقها مهمة تدريب العاملين في المديرية العامة للتربية التي تتبع لها، ولاسيما المعلمين والمعلمات والمدرسين والمدرسات من خلال دورات تدريبية متعددة الأغراض.

وعليه فأن هذه الدراسات ستلقي الضوء على التدريب اثناء الخدمة التعليمية لاكتساب المعلمين الخبرات والمهارات والاتجاهات التي يتطلبها عملهم التربوي والتعليمي مما يصب في خدمة العملية التربوية بصورة عامة وتحسين مخرجاتها كمّاً ونوعاً.

الباحث

الملخص:

تناولت الدراسة خمسة فصول:

الفصل الأول: التعريف بالدراسة وأهميتها ثم أهداف الدراسة، يليها الفصل الثاني التعريف بالتدريب وصولاً الى مفهومه، أهميته، أهدافه ومراحله. واستعرض الباحث في الفصل الثالث أهمية المعلم ودوره في العملية التربوية والتعليمية، وأهمية نموه المهني اثناء الخدمة وخلالها، واثّر التدريب التربوي له لأنه يعد نقطة الانطلاق وحجر الزاوية في اصلاح العملية التربوية والتعليمية والنهوض بها في المدرسة التي هي ميدان عمل المعلم ونشاطاته وابداعاته والنتائج المتحققة منها

ويخضع حجم النجاح المتحقق الى هذا الميدان في عدة أمور في مقدمتها كفاية اعداده لمهنته ومدى تطابق مقومات الاعداد مع المقومات التي تحتاجه مهنته. وتطرق الباحث الى كيفية التخطيط العلمي لبرامج تدريب المعلم وأشكال البرامج التدريبية وصولاً الى عوامل النجاح في العملية التدريبية، وختمت الدراسة بالفصل الخامس بالاستنتاجات وبعض التوصيات والمقترحات.

Abstract:

The research Deals with the definition of In service Training leading to understandable objectives , significance , levels . The researcher reviewed the importance of teacher and his role in the educational process and the importance of his growth and the impact of vocational educational training since it is a starting point and cornerstone in the reform and development of educational systems . programmers the school regards the field of the teacher and his creative work and the volume of success is achieved in this field for several things in the forefront of them how he prepare him self for his profession and the compatability of ingredients prepared with the ingredients needed by the profession . The researcher show some scientific planning of training programmers.

الفصل الأول

أولاً: مشكلة الدراسة:

تعاني العملية التربوية والتعليمية في العراق اليوم من نقص شديد في مسألة تدريب المعلمين والمعلمات والهيئات التعليمية بصورة عامة، والكثير منهم لم تهيأ الفرصة الكافية للتدريب وزيادة معلوماتهم ورفع كفاياتهم المهنية، ومما انعكس سلباً على واقع العملية التعليمية ومخرجاتها، إذ ظهر جلياً من خلال تعثر الكثير من التلاميذ والطلبة في دراستهم، وازدياد حالات الرسوب والرسوب المتكرر لأسباب كثيرة أهمها قلة خبرات ومهارات الكثير منهم. وهذا بدوره الجأ الكثير من أولياء الأمور الى ادخال أبنائهم في معاهد ودورات التقوية الاهلية والتدريس الخصوصي الذي انتشر بشكل ملفت نظراً لافتقار الكثير من الهيئات التعليمية الى التدريب وزيادة الخبرة واكتساب مهارات التدريس، او التدريب على كيفية تدريس المناهج الجديدة وبخاصة المواد الدراسية العلمية، والاطلاع على المستجدات فيها.

لذا فإن التدريب اثناء الخدمة يعد الدعامة الأساسية لاكتساب المتدرب معارف متواصلة ومهارات لازمة، وخطة للنمو المستمر في مهنته.

كما انه احد مرتكزات استكمال تأهيل المعلم، لان عملية اعداده عملية ذات وجهين، الأول: الاعداد قبل الخدمة، والثاني: التدريب اثناء الخدمة، أي ان الوجهين متكاملان، وعملية الاعداد قبل الخدمة بداية الطريق، والتدريب اثناء الخدمة استمراراً لعملية التربية المهنية المستدامة

للمعلمين من اجل تنميتهم مهنيا وزيادة كفاءة المؤسسة التربوية ومخرجاتها. واذا ما احسن استغلال عملية تدريب المعلمين كان بالإمكان تحقيق الكفاءة المطلوبة للنظام التعليمي ووضع فلسفته النظرية موضع التطبيق لتحقيق الأداء الأفضل وصولا الى النمو والرخاء الاجتماعي. (8:9)

ثانيا: أهمية الدراسة:

ان الاهتمام بالمعلمين واعدادهم وتدريبهم يحتل مكانة كبيرة في الأنظمة التربوية، لان المعلم يسهم اسهاما فاعلا واساسيا في تحقيق اهداف العملية التربوية، وان نجاح التربية في بلوغ أهدافها المرسومة يتوقف على مقومات عديدة كالسياسات التعليمية والإدارة والتنظيم والمنهاج المدرسي والإمكانات المادية، الا ان المعلم يعد اهم هذه المقومات ويشكل العامل الرئيسي فيها. وتؤكد الدراسات ان التنمية المهنية الفعالة لا تؤثر على تحسين مهارات ومعارف واتجاهات. المعلمين والاداريين والعاملين في المنظومة التربوية فحسب بل تعمل على تغيير ثقافة المنظومة وبنيتها بحيث تكون فاعلة ومتميزة، وهذا النوع من التنمية المهنية لا يمكن ان يأتي مصادفاً انما يجب ان تبني على فكرة التدريب المستمر لكل العاملين مع الاخذ بالاتجاهات الحديثة في التدريب وتبني استراتيجية واضحة لتنمية مواردها البشرية، ووضع مجموعة من السياسات الضابطة لعملية التدريب ومنها تبني الزامية التدريب وربط الارتقاء المهني به، وان تصبح عملية التدريب ومتابعة اثره مهمة اساسية للمنظومة التربوية.

وبعد اعداد المعلم قبل الخدمة " pre_ service Training " عملية بالغة الأهمية، لان نجاح المعلم في عمله يتوقف بالدرجة الأولى على نوع الاعداد الذي تلقاه في المعهد او الكلية، فاذا ما احسن اعداده وتأهيله ارتفعت كفايته ونتاجيته، لان مسؤوليته ومهامه تعد من اخطر الأمور التي تحدد طبيعة ونوعية الأجيال القادمة، وفي ضوء ذلك اعتبرت الأمم ان اعداد المعلم يجب ان يبلغ غاياته المطلوبة، لان ما ينفق على تدريب المعلمين قبل الخدمة وخلالها يعد نوع من الانفاق على رفع كفاءة النظام التعليمي وتقليل الهدر فيه. (22:15)

لذا فان أولى خطوات التعليم بمستوياته كافة، هو رفع مستوى ادائه وتمكينه من القدرات التعليمية اللازمة وتطويرها لديه لكونها محورا مهما من محاور استراتيجية تطوير التعليم لتحقيق الأهداف التربوية الرصينة (18:13)، ومن هذه الأهمية تنبثق أهمية الدراسة حيث تكمن في أهمية التدريب وضرورته.

ثالثا: اهداف الدراسة:

- 1_ تعرف مفهوم التدريب، مراحل له وأهميته.
- 2_ تعرف أهمية التخطيط العلمي للتدريب واشكال البرامج التدريبية.
- 3_ الكشف عن الأثر الذي يحدثه التدريب اثناء الخدمة في النمو المهني للمعلم.

رابعا: حدود الدراسة:

التدريب في أثناء الخدمة والتنمية المهنية للمعلم

تحدد الدراسة الحالية بتدريب المعلمين اثناء الخدمة.

خامساً: تعريف المصطلحات الواردة في الدراسة:

1_ التدريب: Training

تعددت التعريفات التي تناولت التدريب من حيث المعنى، فقد عرفه (god) بأنه " الجهود المبذولة لتحفيز النمو المهني لدى العاملين وتطويرهم لمزاولة مهنتهم باستخدام الوسائل المناسبة" (42:8) في حين عرفته المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بأنه " عبارة عن نشاط مخطط يهدف الى احداث تغيرات في الفرد والجماعة التي تخضع للتدريب تتناول معلوماتهم وادائهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة ونتاجية عالية " (8:18)

ومهما تعددت تعريفات التدريب اثناء الخدمة فانه لا يخرج عن كونه عملية تلقي المتدربين المعلومات والمعرفة العملية والخبرة والممارسة التطبيقية في حقل من حقول الاختصاص وفق برامج وخطط وأساليب مدروسة بأشراف متخصصين ومؤهلين (قادة تدريب) لهذا الغرض بهدف اعداد المتدربين وتأهيلهم لأداء الاعمال التي ستوكل اليهم.

2_ التعليم: Education

هو اكساب المتدرب المعرفة والمهارة لتطوير معارفه وخبراته واتجاهاته. (66:10)

3_ التطوير: Development

هو تنمية القدرة لدى الشخص على فهم المشكلات من حوله لمواجهتها ومعرفة مدى تأثيرها وكيفية التغلب عليها. (66:10)

سادساً: منهج البحث: استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأنجاز هذه الدراسة بما توفر له من مصادر ومعلومات عن التدريب وبخاصة التدريب اثناء الخدمة لأهمية للعنصر البشري لاسيما المعلمين.

الفصل الثاني

أولاً: أنواع التدريب من حيث التنفيذ:

1_ التدريب قبل الخدمة: Pre_service Training

2_ التدريب في أثناء الخدمة: In_service Training

وهما كالآتي:

_ التدريب قبل الخدمة: ويقصد به اعداد افراد اعداداً مسبقاً لتولي مهام معينة، ويتم ذلك غالباً في النواحي التطبيقية، ويعد أحياناً مطلباً رئيساً للتخرج من الجامعات والمعاهد العلمية. حيث تجعل بعض الساعات الدراسية قبل التخرج للتطبيق العملي في المعمل او المصنع او المدرسة او المعهد بحسب التخصص، واذا تم اجرائه وفي المدرسة قبل التخرج يسمى (بالتربية العملية والتطبيق).

والتدريب قبل الخدمة مهم جدا وذلك لتمكين الفرد من تطبيق بعض المفاهيم والحقائق النظرية على الواقع العملي او مرافقة من يقوم بذلك من ذوي الكفاءة والخبرة والمعرفة فترة من الزمن للتدريب على أساليب التطبيق ومعالجة الأخطاء الناجمة عن هذا التطبيق، ومن الأمثلة على ذلك تطبيقات طلبة كليات التربية في المدارس قبل اكمالهم متطلبات الدراسة والتخرج.(88:8) والفائدة من هذا التدريب هو منح الطالب قبل تخرجه فرصة التكيف مع الجو المدرسي من خلال قيامه بالتدريب كمطبق يحل محل المعلم او المدرس ممن هما على الملاك الوظيفي التعليمي، ومعرفته بأعداد خطة الدرس وتنفيذها في الصف المدرسي والتزود بالخبرات التعليمية ومعرفة اساليبها، والباحث باعتباره تدريسيًا في كلية السلام الجامعة/ قسم الدراسات الإسلامية من التدريسيين المكلفين بزيارة عدد من المطبقين ومتابعة تدريس مادة التربية الإسلامية وتقويمهم بموجب استمارة أعدت لهذا الغرض واعطائهم ما يستحقونه من درجات حيث ان مادة التطبيق من ضمن المواد الدراسية التي يجب ان يجتازها الطالب في المرحلة الرابعة بنجاح شأنها شأن أي مادة دراسية.

_ التدريب في اثناء الخدمة: وهو موضوع هذه الدراسة الرئيسي يعرف بأنه: كل برنامج منظم مخطط يمكن المعلمين من النمو المهني التعليمي بالحصول على المزيد من الخبرات الثقافية وكل ما من شأنه ان يرفع من العملية التربوية ويزيد من طاقة المعلم الإنتاجية والهدف الأساس للتدريب التربوي هو النمو المهني واعداد القيادات والملاكات التي تتولى عملية الاشراف على العملية التربوية، ورفع مستوى عملية التعليم بتعزيز المفاهيم الوجدانية والمعرفية، وان يشمل التدريب جميع العاملين في مجال التربية وتوفير الخبرات المؤهلة بالتدريب وإعادة التأهيل في التخصصات التي تحتاج اليها المؤسسات التربوية. (88:6)

وسواء اكان التدريب قبل الخدمة او في اثنائها له أنواع بحسب الحاجة، يقسمها عبد الحكيم موسى الى أربعة أنواع هي:

1_ التدريب التكميلي: وهو لاستكمال بعض جوانب القصور في مرحلة اعداد المعلم في مؤسسات اعداد المعلمين سواء اكانت كليات او معاهد قبل الخدمة، ويكون هذا النقص او القصور في الجانب الاكاديمي او في الجانب السلوكي.

2_ التدريب العلاجي: وذلك لمعالجة ضعف في احدى الكفايات التي يجب ان تتوفر للمعلم.

3_ التدريب التجديدي: وذلك لمسايرة المستجدات العلمية والنظريات التربوية، والتطورات التكنولوجية والتغيرات في أنماط الحياة.

4_ التدريب للأعمال والمهام الجديدة: وذلك عندما يرشح المعلم في اثناء الخدمة لتزويده بالمزيد من المعارف والمهارات الى جانب تطوير الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التربوي. (9:ص5)

ثانياً: مراحل التدريب:

هي تتابع عدة مراحل متلاحقة بدرجة من الكثافة او التداخل تؤدي في النهاية الى التغيير.

المرحلة الأولى/ التدريب الاعدادي:

تبدأ هذه المرحلة فور التحاق الفرد بالمؤسسة، وتستهدف احاطته بأنماط السلوك العامة المقبولة في المؤسسة وتخليصه من أنماط السلوك المتناقضة التي تكونت لديه قبل التحاقه بالعمل، فانزعاع الموظف من محيطه الذي ألفه وتأقلم معه الى محيط آخر ففي هذا المكان الجديد يجد نظماً راقية وقيماً وأنماط سلوك يتفتح معها ويساق في اتجاه التغيير.

المرحلة الثانية/ التدريب الوظيفي:

تهدف هذه المرحلة الى صقل مهارات خاصه لدى الفرد وتؤهله لممارسة دورات تدريبية متوالية خلال هذه المرحلة، بهدف ادخال تعديلات على هيكل مهارات الفرد وأنماط سلوكه مع كل تغيير من متطلبات الوظيفة التي يشغلها او مع التطورات في ظروف وإمكانات العمل.

المرحلة الثالثة/ التدريب القيادي:

ويتم من خلال هذه المرحلة اعداد الفرد وتهيئته من ناحية المهارات والمعارف وأنماط السلوك لكي يمارس اعمالاً قيادية تتضمن الاشراف على الآخرين ورسم السياسات واتخاذ القرارات وغيرها من متطلبات العمل القيادي. (8:18)

ثالثاً: مفهوم التدريب اثناء الخدمة واهميته للمعلمين:

يعد التدريب اثناء الخدمة عاملاً أساسياً من عوامل انماء الموارد البشرية، وتنشيط رأس المال البشري الذي يشكل العامل الأساس في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما يعد التدريب الجانب المكمل لمرحلة اعداد الافراد في الوظائف والمهن المختلفة وذلك في اطار التربية المستمرة، اذ مهما تنوعت اشكاله واساليبه ومستوياته المختلفة يستهدف استثمار طاقات الافراد الإنتاجية او الإمكانيات المتاحة، وتنظيم العلاقات الإنسانية لتحقيق اقصى انتاج ممكن.

وينظر في الوقت الحاضر الى التدريب على انه عملية تعديل إيجابي في سلوك الفرد وانتاجه، وزيادة معلوماته، وخبراته، ومهارته، مما يساعده على زيادة كفايته الإنتاجية وبالتالي زيادة انتاجيته للمؤسسة التي يعمل فيها، فهو عملية تعليمية تؤثر في اكتساب مهارات ومبادئ، وقواعد واتجاهات تعزز أداء عمله، وهو يرتبط بالمهارات والقرارات التي يتطلبها العمل وبما يتلاءم والتطورات الحديثة ويواكب المستجدات العلمية والتكنولوجية بما يؤدي الى تحفيز تفكير المتدربين ويدفعهم الى الابداع والابتكار. (42:23)

وان التدريب يربط بين الجوانب النظرية والجوانب العلمية ولاسيما اذا كان مبنياً على وفق مبدأ الكفايات. فالتدريب والتعليم يساعد احدهما الآخر في تحقيق أهدافه، وانهما وجهان لعملة واحدة وهي: تزويد الفرد بالمعلومات والخبرات والمهارات للتغيير، او تعديل سلوكياته واتجاهاته. (24:3)

ويطلق في الوقت الحاضر مفهوم (تربية المعلمين) بدلاً من مفهوم (تدريب المعلمين) لأن هذا المفهوم المتكامل الذي يعني تحقيق النمو المتواصل في شخصيات المعلمين ويربط بين اعداد

المعلمين قبل الخدمة وتدريبهم في اثناء الخدمة، باعتبار ان تربية المعلمين عملية مستمرة لأننا نعيش اليوم في عالم متغير سريع التطور، بفضل التقدم العلمي والتكنولوجي في مجالات الحياة كافة، والذي يتميز كذلك بوفرة وسائل الاتصال والمعلوماتية، وهذا يفرض تربية مستمرة ومتواصلة للمعلمين. (169:25)

كما ان اعداد المعلمين وتدريبهم هو احد العوامل الهامة جدا في زيادة فعالية النظام التربوي، فضلا عن ان اصلاح النظم التربوية يعتمد أساسا على كفايات المعلمين واخلاصهم للمهنة وادراكهم لمسؤولياتهم، وهذا يعزز مكانة المعلم في عالمنا الحاضر وفي عالم المستقبل. (298:26)

وتتجسد أهمية تدريب المعلمين في اثناء الخدمة من خلال الحقيقة القائلة ان العملية التربوية لا تعني شيئا مذكورا اذا خلا ميدانها من معلم كفوء وقادر على تحمل تبعاتها، وإنجاز مسؤوليتها. فهي اذن لن تصلح الا بإصلاح المعلم الذي هو الامل المنشود في التغيير الجذري، سواء في مجالات المناهج او طرائق التدريس او الوسائل والمعينات التعليمية او النشاط المدرسي او التقويم والامتحانات، وغير ذلك من جوانب العملية التربوية. (9:3)

وهذا يفرض على المعلم ان يكون واسع الثقافة، ملما بالمادة التي يدرسها وأساليب التربية، ووسائلها التقنية ومتطلبات مجتمعه، ومشكلات البيئة المحلية وان تحقيق ذلك يتطلب ضرورة تحصيل المعلم على تعليم عام، بجانب اعداد وتدريب نوعي، مهني مناسب لمستوى التلاميذ. (17:15)

رابعا: أهداف التدريب:

يقع التدريب في مجال الاستثمار وليس مجال الاستهلاك مما دفع كثير من الدول المتقدمة الى ان تنبأ في زيادة مخصصات التدريب في ميزانياتها والغرض من التدريب بصفة عامة هو التنمية المتكاملة ويمكن إيجاز الأهداف العامة كما يلي: (3:12)

1_ إكساب الأفراد معلومات ومعارف وظيفية متخصصة تتعلق بإعمالهم وأساليب الأداء الأمثل منها.

2_ صقل المهارات والقدرات التي يتمتع بها الأفراد أو تمكينهم من استثمار الطاقات التي يخزنونها ولم تجد طريقها للاستخدام الفعلي بعد.

3_ تطوير السلوك وتطوير أساليب الأداء لدى الأفراد وذلك من اجل إتاحة الفرص لمزيد من التحسين والتطوير في العمل الإنتاجي وتأمين الوصول الى الأهداف.

4_ ضمان اداء العمل بفاعلية وسرعة واقتصاد وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين.

5- ترغيب الفرد في عمله باعتبار ان زيادة إنتاجه مرهونة برغبته في أداء العمل.

6_ توفير الدافع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجه كما ونوعا من خلال توعيته بأهداف المشروع وسياساته وبأهمية عمله ومدى مساهمته في تحقيق تلك الأهداف.

التدريب في أثناء الخدمة والتنمية المهنية للمعلم

- 7_ رفع الروح المعنوية للعاملين في المؤسسة نتيجة المامهم بإبعاد العمل ومهاراتهم في أدائه واهتمامهم به.
 - 8_ زيادة مهارات وقدرات الفرد وتسلحه بمقومات تؤهله للتقدم للمناصب الوظيفية الأعلى مستوى.
 - 9_ رفع الكفاية الانتاجية للفرد عن طريق إتاحة الفرصة أمامه لكي يقف على كل ما هو جديد في مجال التطور التكنولوجي والعلمي وما يترتب عليه من تطور فنون وأساليب العمل.
 - 10_ تخفيف العبء على المشرفين والرؤساء.
 - 11_ الحد من الأخطاء وتقليل التكاليف والاستفادة من القوى العاملة والأدوات والأجهزة الى أقصى حد ممكن.
 - ١٢_ توفير احتياجات المؤسسة من القوى العاملة.
- لذا فإن فوائد التدريب للأفراد والمؤسسات هي تحسين الإنتاج وزيادة المقابل المادي وزيادة فرص الترقى الى وظائف أعلى ويصنف التدريب :
- أ_ حسب مكان التدريب----- (داخلي ، خارجي).
- ب_ حسب المرحلة ----- (ما قبل الخدمة ، أثناء الخدمة).
- ت- حسب المجال والمستوى ---- (تنموي ، مهني ، إداري ، فني ، تطبيقي ، تشغيلي).

الفصل الثالث

اهم تطورات تدريب المعلمين اثناء الخدمة في العراق

بدأ الاهتمام بتدريب المعلمين اثناء الخدمة في العراق منذ تأسيس الحكومة الوطنية عام 1921م، واستحداث وزارة المعارف، ففي الفترة ما بين 1923_ 1943، عملت وزارة المعارف آنذاك على تنظيم عدد من النشاطات التدريبية. وبرز هذا الاهتمام من خلال الرسائل التي تم تبادلها مع لجنة (مونرو) البريطانية عام 1932. (5: ص439)

كما ساهمت بعض المعاهد الأجنبية في العراق وبعض المؤسسات المعنية بالتربية لتدريب المعلمين، وبخاصة (كلية بغداد الامريكية) آنذاك، وبعض المعاهد البريطانية، ثم أقيمت مشروعات مشتركة في البداية عند الستينات من القرن الماضي بين وزارة التربية (المعارف) سابقا ومنظمتي اليونسكو واليونسيف لتطوير برامج تدريب المعلمين بلغ عددها أربعة. وفي عام 1967 استحدثت مديرية تدريب المعلمين اثناء الخدمة (20، ص16). وعملت وزارة التربية على وضع خطط سنوية لتدريب المعلمين وذلك بدءاً من عام 1967- 1968م.

وفي عام 1972، وبعد صدور نظام وزارة التربية رقم (23) لسنة 1972، تم استحداث دائرتين الأولى تختص بتدريب معلمي المدارس الابتدائية والثانية لتدريب مدرسي المدارس الثانوية، والقادة التربويين، وأصبحت هاتان الدائرتان جزءاً من هيكلية المديرية العامة للأشراف التربوي.

(19: 63-64)

وبعد ذلك أعدت الخطط لتدريب المعلمين لتواكب حاجة التعليم الابتدائي خلال السبعينات وخطة لتنفيذ تطبيق قانون التعليم الالزامي رقم 118 لسنة 1976 خلال التسعينات من القرن الماضي.

وتلا ذلك استحداث معهد التدريب والتطوير التربوي عام 1984، بعد دمج معهد التدريب التربوي ومعهد تطوير تدريس اللغة العربية بمعهد واحد، يرتبط بالمديرية العامة للأعداد والتدريب، وحددت مهامه كما يأتي:

- 1_ تدريب المعلمين وتجديد معلوماتهم وخبراتهم ومهاراتهم في اختصاصاتهم المختلفة.
- 2_ تنمية مواهب البحث العملي للمعلمين والمدرسين وغيرهم من العاملين في التربية والتعليم، لتعزيز التنمية العلمية والمهنية لديهم.
- 3_ المساهمة مع الجهات المعنية في وزارة التربية لتطوير الكتب والتقنيات التربوية والامتحانات والتلفزيون التربوي، وغيرها من الأنشطة المتصلة بالجوانب الفنية للمناهج الحديثة للمناهج الدراسية كافة ولجميع اختصاصاتها.
- 4_ المساهمة في تطوير كفاية العاملين في أجهزة الدولة في مجالات اللغة العربية واللغات الأجنبية والتأهيل التربوي، والتدريب اثناء الخدمة. (1:21)

كما تم دمج معهد تطوير تدريس اللغة الإنكليزية ومعهد التطوير المهني والإداري بمعهد التدريب والتطوير التربوي، وعهد الية تنفيذ الأنشطة والبرامج التدريبية في المواد الدراسية المختلفة والمشاركة في وضع المناهج الدراسية، وتصميم الأنشطة التدريبية السنوية، وإصدار المجلات العلمية المتخصصة والنشرات المهنية واجراء البحوث التربوية والعلمية، وإقامة الندوات والمؤتمرات والحلقات والمعارض وتجريب واستخدام التقنيات التربوية الحديثة.

ويضم معهد التدريب والتطوير التربوي تسعة اقسام دراسية هي:

- 1_ العلوم التربوية والنفسية.
- 2_ اللغة الإنكليزية.
- 3_ الرياضيات.
- 4_ العلوم الطبيعية.
- 5_ العلوم الاجتماعية.
- 6_ الإدارة التربوية.
- 7_ التقنيات التربوية.
- 8_ التربية الفنية.
- 9_ التربية الرياضية.

وفي العام الدراسي 2000-2001م تأسست الكلية التربوية المفتوحة كأحد انماط تدريب المعلمين اثناء الخدمة. وهي تمثل مبدأ التدريب عن بعد، وتم تحديد أهدافها بالاتي:

التدريب في أثناء الخدمة والتنمية المهنية للمعلم

1_ إتاحة فرص التعليم العالي الجامعي للمعلمين المتخرجين من دور المعلمين والمعلمات ومعاهد المعلمين والمعلمات واعدادهم وتطويرهم وذلك من خلال منحهم الفرص لأكمال تعليمهم العالي وحصولهم على شهادة البكالوريوس التعليمي اثناء الخدمة.

2_ السماح للدارسين فيها بالجمع بين الدراسة والعمل.

3_ رفع المستوى العلمي للمعلمين، لأعداد ملاكات علمية تربوية لمدارس العراق كافة.

4_ المساهمة في تطوير نوعية التعليم باستخدام وسائل التقنية الحديثة والمتنوعة التي أصبحت ضرورة ملحة لتطوير العملية التربوية.

5_ إتاحة الفرصة للمعلمين في المناطق البعيدة والنائية الذين يتعذر عليهم الوصول الى مؤسسات التعليم العالي الجامعي لأكمال دراستهم.

6_ تخفيف الزخم الحاصل في مؤسسات التعليم العالي باستيعاب الطلب المتزايد للدراسة في هذه المؤسسات.

7_ فسح المجال لمن سبق لهم الحصول على الشهادة الجامعية الأولية من المعلمين للحصول على شهادة جامعية أولية في اختصاص ثانٍ.

وقد شهدت السنوات الأخيرة بعد عام 2003 تطورات كمية ونوعية في مجالات تدريب المعلمين اثناء الخدمة للتعاون مع المنظمات الدولية منها منظمة اليونسكو ومنظمة اليونسيف وقد شمل هذا التطوير اهداف التدريب وبرامجه واساليبه وتنظيم حوافزه، وإدخال المستحدثات التدريبية في عملياته بينما يكفل تطوير الكفايات البشرية في القطاع التربوي. وذلك في إطار الاهتمام الذي أولته وزارة التربية لأعداد المعلمين وتدريبهم انطلاقاً من أهمية دور المعلم، ومكانته في زيادة فاعلية النظام التربوي واعتماده أساساً على كفايات العاملين وتنمية إمكاناته، وإدراكهم للمسؤوليات الملقاة على كاهلهم.

وشملت البرامج التدريبية العاملين في الميدان التربوي بفئاتهم المختلفة من معلمين ومدرسين ومديري المدارس والمشرفين التربويين والاختصاصيين التربويين والموظفين الإداريين والفنيين في المؤسسات التربوية بما يناسبها والتطورات الحاصلة في المجتمع، وفي العملية التربوية، ومواكبة المستجدات التي طرأت على المجتمع ومواكبة الاتجاهات العالمية الحديثة في ميدان التدريب اثناء الخدمة بصورة عامة، وفي مجال تدريب المعلمين بصورة خاصة، وتوظيف ذلك لتطوير النظام التربوي بمساراته المتعددة ومجالاته المختلفة ولاسيما بالنسبة لتطوير المناهج الدراسية والبرامج التربوية وذلك من خلال العمل على إعادة التأهيل وتكوين وتوفير القدرات المركزية، المنوطة بمصدر التدريب والتطوير التربوي، والتوسع بشبكة مراكز واقسام تدريب المعلمين في المديرية العامة للتربية في المحافظات، والتعاون مع المنظمات الدولية، ولاسيما اليونسكو واليونسيف والبنك الدولي والوكالة الامريكية للتنمية.

وفي هذا السياق تم تصميم وتنفيذ مشروعين تدريبيين للمعلمين في القطاع التربوي هما:

أولاً: مشروع (رايس، Rise) لإعادة تأهيل المدارس العراقية وتوظيف التعليم.

Revitalization of Iraqi Schools and stabilitation Education_ Rise Project.

ثانياً: مشروع كريتيد Created Project.

وتضمن هذان المشروعان تنظيم العديد من البرامج التدريبية او تزويد معهد التدريب والتطوير التربوي وبعض المدارس بالحاسبات وإعادة قادة التدريب، وتهيئة القاعات التدريبية المناسبة وبلغ عدد قادة التدريب (800) معلم ومدرس في مختلف التخصصات الدراسية ليتولوا تدريب المعلمين والمدرسين والعاملين في المجال التربوي وذلك من خلال دورات ونشاطات تدريبية متنوعة، تراوحت مددها بين (5-30) يوماً في مراكز التدريب، وفي جميع المحافظات، وذلك خلال العام (2004م). (27:2)

وفي العام (2005م) تم وضع خطة للتوسع ببرامج التدريب لتطوير قدرات (50) الف معلم ومدرس وتم صياغة ضروبا جديدة لتعميم وتنفيذ المشاريع التدريبية والتربوية من قبل وزارة التربية والمنظمات الدولية في المراكز وفي المحافظات. واستهدفت هذه البرامج التدريبية إطلاع الملاكات التعليمية على آخر المستجدات العلمية، والمهنية وطرائق التدريس الحديثة، وسبل تطوير المناهج التربوية والدراسية. وتم إنجاز معظم برامج ومشروعات التدريب في اثناء الخدمة على النحو المذكور ، انسجاما مع توجيه الوزارة نحو تطوير المناهج ، وتنمية كفايات أعضاء الهيئات التعليمية والتربوية ليكونوا قادرين على إيصال مواد المناهج الجديدة إلى الطلبة بطرق عملية حديثة ، وذلك بتكثيف الجهود المبذولة من قبل الجهات الرسمية وغير الرسمية ، والخبرات الدولية (4 ، ص 3) كما تم عقد العديد من الدورات النشاطات التدريبية للعاملين في القطاع التربوي ومنها على سبيل المثال (دورة تأهيل المشرفين والاختصاصيين التربويين التي عقدت في بغداد عام (٢٠٠٥) لتنمية كفايات (500) مشرف واختصاصي تربوي ، على مدى أشهر العطلة الصيفية.

وكانت أهم فقرات وموضوعات هذه الدورة ما يأتي:

1_ الإدارة والعملية الإدارية.

2_ القيادة الإدارية.

3_ التشريعات التربوية.

4_ التحقيقات التربوية.

5_ المرتكزات الأساسية للإستراتيجية التربوية.

6_ إدارة الجودة الشاملة.

7_ التجديد التربوي.

8_ إدارة الموارد البشرية.

9_ الأشرف التربوي الإداري.

10_ تقويم تحصيل الطلبة.

11_ تقويم الهيئات التدريسية.

12_ إعداد بحث فردي.

ومن ناحية أخرى تم تنظيم دورة تدريبية خلال السنة نفسها حول طرائق التدريس، وعقدت في عمان بالأردن، وأشرف على التدريب فيها أساتذة متخصصون في المناهج والكتب الدراسية وشارك فيها معلمون يمثلون المحافظات كافة. (28:2)

ومن الملاحظ أن أنشطة التدريب في أثناء الخدمة خلال هذه الفترة اتخذت أساليب عديدة، وانتظمت في برامج تدريبية وحلقات نقاش وورش ومواقف تدريبية من شأنها أن تحقيق النمو المهني، والعلمي المتواصل للعاملين في التعليم.

وتنوعت مناهج التدريب لتلائم الاحتياجات التدريبية المختلفة، وكما يأتي:

أ_ برامج التجديد: استهدفت تحديث وصقل معلومات العاملين وتعزيز خبراتهم في مجالات التخصص العلمية والتربوية، وتناولت هذه البرامج والدورات موضوعات تتعلق بمواد المنهج الدراسي وطرائق التدريس، والوسائل التقنية التربوية والحاسوب.

ب_ برامج التأهيل: وشملت برامج تأهيل العاملين في القطاع التربوي من مشرفين واختصاصيين تربويين ومديري الأقسام الفنية والإدارية، والعاملين بزيادة الماهم بالاتجاهات التربوية، والعلمية الحديثة، وتطوير مهاراتهم، وتعزيز ممارساتهم في العمل.

ج_ برامج إعداد القادة التربويين: وشملت هذه البرامج القيادة العاملين في مختلف المجالات التربوية، لكي يتولوا مهام تدريب أعضاء الهيئات التعليمية، والتدريسية في الموضوعات الدراسية المختلفة، على صعيد المركز والمحافظات ومن أبرز هذه الدورات والبرامج التدريبية: الإرشاد التربوي، ورياض الأطفال، والتربية الخاصة، والتربية الرياضية، والتربية الفنية، والمختبرات المدرسية، وحقوق الإنسان والمواطنة، وتدريس اللغة الكردية وتدريس اللغة السريانية، فضلاً عن تدريس المواد الدراسية المختلفة ومن الملاحظ أن النشاطات، والبرامج التدريبية التي شهدتها هذه الفترة قد تميزت بخصائص إيجابية عديدة عززت نجاح تلك البرامج والدورات، ولعل من أبرزها:

1_ التخطيط للنشاطات والبرامج التدريبية سواء من حيث تحديد الأهداف، أو تنوع أساليب التدريب، أو الاستعانة بالمواد التدريبية.

2_ تعزيز دافعية المعلمين نحو التدريب، وتوفير الحوافز المادية، والمعنوية، مثل منح مخصصات مالية للمتدربين في معظم الدورات والنشاطات التدريبية.

3_ توفير الأمكنة المناسبة لنجاح نشاطات التدريب، وتجهيزها بالأثاث المناسب فضلاً عن عقد بعض الدورات التدريبية خارج العراق.

- 4_ شمول التدريب للملاكات الوظيفية الفنية، والإدارية في مراكز الوزارة، وفي المديريات العامة للتربية في المحافظات، حيث نظمت العديد من الدورات والورش التدريبية في عمان والقاهرة وبغروت، لتعزيز النمو المهني للمشاركين فيها.
- 5_ توسيع برامج التدريب أثناء الخدمة وشمولها لعدد كبير من العاملين في القطاع التربوي. 6_ الاستعانة بالتقنيات التربوية والتدريبية ولاسيما الحاسوب.
- 7_ اختيار المدربين والمشرفين على البرامج التدريبية من العناصر الكفوءة ومن الأساتذة المتخصصين حسب المواد الخاصة بكل دورة أو نشاط تدريبي.
- 8_ التأكيد على جوانب التقويم والمتابعة للمشاركين في النشاطات والدورات التدريبية للتأكد من إفادتهم منها، وانعكاس أثارها على تطوير الإدارة التدريبية والتغذية الراجعة لها. وعلى الرغم من هذه الجهود المبذولة في مجالات تدريب العاملين فان هناك العديد من الصعوبات والمشكلات التي تجابه الوزارة والتي تتعلق بنقص المعلومات المتوافرة عن المعلمين والعاملين في القطاع التربوي من حيث إعداد المتدربين منهم وتحديد احتياجاتهم التدريبية وصعوبة تفرغهم للدورات والبرامج التدريبية وصعوبة توفير الإمكانات والمواد التقنية مثل أجهزة الحاسوب وصعوبة توفير المدربين والحاضرين. (9:2)

الفصل الرابع

1_ أهمية النمو المهني للمعلم:

أن نجاح أي نظام متوقف بشكل عام على الأفراد القائمين عليه وعلى كفاءتهم فهم يمثلون العنصر الأساس لهذا النظام والعملية التربوية تصبح عديمة الجدوى ما لم تكن في ايدي معلمين كفوئين ومؤمنين بعملهم الذي يجعلهم مدركين لرسالتهم ومتحمسين لها لأنه لم يعد المعلم ناقلا للمعرفة فقط بل أصبحت أدواره وواجباته لا تقف عند حدودها التقليدية بل اتسعت وأخذت مجالات واسعة. (87:7)

يعد النمو المهني المستمر ضرورة لازمة تقتضيها طبيعة عمله فهو يتعامل مع أهداف متجددة ومتغيرة باستمرار والإعداد الأكاديمي مهما بلغ مستواه وتنوعت أساليبه لا يلغي أو يقلل من الحاجة الملحة إلى النمو المهني المستمر له سواء كان بالاعتماد على الجهد الذاتي أو بما توفره المؤسسة من برامج تدريبية وفرص تعليمية لتلبية احتياجاته التدريبية المستقبلية لغرض تحسين العمل التربوي وتطويره.

فالنمو المهني هو أي خبرة منظمة يتعرض لها المعلم تزيد من معلوماته وتنمي مهاراته أو تؤثر إيجابا على اتجاهاته أو تصحح فهمه لعمله لمساعدته على أدائه بفاعلية أكبر مما يكون له اثر في تحسين نتائج طلابه.

وتعد عملية إعداد المعلمين عملية متصلة ومتكاملة فهي تبدأ منذ اللحظة الأولى لالتحاقه بإحدى كليات التربية أو كليات المعلمين ولا تنتهي عند التخرج لذلك فإن إعدادهم قبل الخدمة

التدريب في أثناء الخدمة والتنمية المهنية للمعلم

وتدريبه في أثناءها يمثلان جناحي النمو المهني والارتقاء العلمي للمعلم ومن الأسباب التي دعت إلى ضرورة النمو المهني للمعلم هي: (6:1).

1_ التفجر المعرفي وما ينتج عنه من تغيير سريع واتساع من المعارف والمعلومات وما يفرض 1
2_ التطور التقني المتسارع وما يفرضه على المعلم من حاجة للنمو المهني في مجال إتقان المهارات المطلوبة.

3_ تطور مفهوم التربية من مفهوم ضيق يعني بالجانب العقلي إلى مفهوم واسع يعني بمختلف جوانب شخصية المتعلم أي التنمية الشاملة.

4_ ظهور مفاهيم عالمية مثل العولة والجودة وغيرهما وما يترتب على ذلك من مقارنة لأداء المعلم الوطني لأداء زملائه المعلمين في مختلف أنحاء العالم في ضوء التكلفة والإتقان.

ولهذا يتضح أن النمو المهني المستمر للمعلم أساسي لنجاحه في القيام بمهام عمله المتجددة والمتطورة والتدريب المتواصل هو الوسيلة المناسبة لهذا النمو والمحافظة على استمراره لذا يجب علينا أن نبحث عن المعارف التي يحتاجها المعلم اليوم ليعمل بكفاءة أكثر كما يجب وأن تجد المعارف طريقها إلى برامج الأعداد المهني للمعلمين لأن علم التدريس يتغير باستمرار وأن المعارف المطلوبة للنجاح فيه تتغير بدورها أيضا وأن مجتمعنا يحتاج إلى معلم يستند اختياره وإعداداته وتدريبه على أساس عريض من المعرفة في إطار من المبادئ المهنية الصحيحة وأن يكون قادرا بهذه المعرفة والخبرات على تغيير سلوك تلامذته للاتجاهات المنشودة للتعلم لأن التدريب المستمر رافد تعزيز ضروري لإثراء المعلم الكفايات الجديدة القادرة على مواكبة تطورات عملية التدريس. (41:22)

2_ الأدوار الحديثة للمعلم:

يعد التعليم وسيلة من وسائل ترقية الأمم وتحدد أهدافه في إعداد مواطنين مستنيرين قادرين على تحمل المسؤولية الفردية والاجتماعية.

ونادت الوثيقة العالمية الخاصة بحقوق الإنسان أن تلتزم الدول جميعها بالتعليم وتعمل على تعميقه والتوسع فيه والنهوض به إذ عدته المدخل الطبيعي لحقوق الإنسان وحقوق المواطن لأنه وعاء التكيف المؤثرة والتكوين الفعال لشخصيات التلاميذ وعلى أساس مناهجها تتحدد معالم ثقافتهم ومعارفهم.

فالدور والمسؤولية التي تقع على عاتق المعلم كبيرة وعظيمة إذ أصبحت أدواره وواجباته لا تقف عند حدودها التقليدية كي يساهم بفاعلية في صنع الأجيال وتكاد تبرز أهمية المعلم في المدرسة الابتدائية أكثر مما هي عليه في المراحل الأخرى لأنهم يلعبون دورا مهما في تشكيل شخصية الأطفال ويتفاعل معهم طوال مدة ست سنوات تفاعلا متكررا ودقيقا ويرى علماء النفس أن الشخصية الإنسانية تشكل أبعادها الأساسية في سنوات الطفولة ويعد المعلمون بمثابة نماذج يقتدون بهم بعد آبائهم.

ويرى علماء التربية المسلمون ان وظيفة المعلم من اشرف الوظائف ورفعوا من منزلته بقول الغزالي في كتابه إحياء علوم الدين "ان اشرف مخلوق على الأرض هو الانسان والمعلم مشغول بتعليم هذا الإنسان وتهذيبه وإرشاده ومن ثم فان وظيفته هي أشرف المهن وافضلها على الإطلاق ومن اشتغل بالتعليم فقد تقلد أمرا عظيما وخطرا"

أن الأدوار التي تناط بالمعلم والمهام التي يؤديها تتعرض لتغيرات كبيرة في ظل تدفق المعرفة الفعلية والتقنية والمفاهيم العصرية الحديثة للتربية وطبيعة المرحلة التي يمر بها فعليه يجب تفهم أوضاع تعليمية جديدة تتلاءم والتطورات السريعة التي بدأت تمس الحياة كافة ومنها التربية.

فالمعلم المحرك الرئيس للعملية التعليمية ولا فائدة من أي تطور للخطط ما لم يكن المعلم واعيا بدوره ومسؤولياته وقادرا على تحويل هذه الخطط إلى خبرات واقعية يمارسها التلاميذ ، إذ أن " المعلم هو العنصر الفاعل في العملية التربوية التعليمية وتتوقف على أدائه مخرجات تلك العملية وأنه في حاجة إلى معرفة عميقة لكي ينمي استراتيجيات التعليم ويطور المنهج التعليمي الذي يتلاءم مع المداخل المتنوعة للتعلم والخبرات المتباينة والخلفيات التي لدى التلاميذ ومستويات معرفتهم السابقة وسيحتاج المربي الى أن يعرف كيف يساعد تلامذته على أن يكسبوا مهارات أكثر تعقيدا وأنماطا من المعرفة أكثر مما كان مطلوبا في الماضي.

ويتفق معظم دعاة الإصلاح في التربية على أن زيادة فاعلية المعلمين وقدرتهم على الأخذ بمقومات التدريب عامل حاسم في نجاح الجهود التي تبذل حاليا لإصلاح لتعليم وعلى المعلمين أن يحققوا هذه الأهداف للتلاميذ جميعهم وليس لعشرة في المائة أو عشرين منهم والمعلمون المهرة وذو المعرفة العميقة هم القادرون على أن يستجيبوا لحاجات التلاميذ استجابات متميزة وملائمة وهم الذين يمكنون المتعلمين على تباينهم من النجاح في تحقيق أهداف التعلم الأكثر تحديا للعقل والإمكانيات الشخصية.

وعلى الرغم من أهمية معرفة المعلمين بالمادة الدراسية بشكل جيد إلا أن هذا غير كاف لتحقيق تعلم فعال لدى المتعلم إذ أن من الضروري توفير القدرة لدى المعلم علي تحويل المحتوى المعرفي إلى أشكال تسهم في فهم المتعلم له وهذه هي المهارات التربوية إذ كان دور المعلم سابقا يقتصر على انه:

منظم للنشاطات الصفية (Controller of activities)

مقدم للمعلومات (Presenter of information)

مقوم أو مصحح للأخطاء (Assessor of correctness or error)

أما أدوار المعلم الجديدة فهي:

يقوم بدور الصديق (Friend)

دور الإداري (Manager)

التدريب في أثناء الخدمة والتنمية المهنية للمعلم

دور المعلم الأنموذج Model

دور المراقب (Monitor)

دور المستشار (Councilor)

ميسر للتعليم (Facilitato)

خبير تدريس (Instructional Expert)

مثير للدافعية (Motivator)

قائد (Leader)

مرشد (Councilor)

مهندس بيئي (Environmental manger)

أن للمعلم والمدرس مسؤوليات في المدرسة الحديثة وقسمت إلى: (42:22)

مسؤولياته تجاه المواد التعليمية: وتشمل أساليب التدريس وأنواع النشاط التي يفاد منها في وضع خططه.

مسؤولياته تجاه الإرشاد والتوجيه: تقديم العون لتلامذته في مشاكلهم الصحية والاجتماعية والتوجيه التعليمي ونشاط أوقات الفراغ وفق برامج الإرشاد النفسي وأساليبه.

مسؤولياته تجاه الصحة النفسية: يعد المعلم مسؤولاً عن تنظيم المواقف التعليمية التي يشترك فيها التلميذ دون ضغط من الخارج والتي فيها فرص كثيرة والاعتناء بصحته العقلية كالانزاع الانفعالي وغيرها.

مسؤوليته تجاه النشاط المدرسي: إدارة أوجه النشاط المدرسي بطريقة ماهرة وتفكير تربوي سليم ولما ينجم عنها من نمو تربوي للتلاميذ.

مسؤوليته تجاه النمو والتقويم: تتطلب قدرته على قياس نمو التلاميذ قياساً تخصصياً كالاختبارات وغيرها من أدوات القياس لتقويم تلامذته في تحصيلهم وتقديمهم.

مسؤوليته تجاه البحث العلمي: جهود المعلم المستمرة لتحسين عمله باستخدام الأساليب القنية للبحث العلمي وضرورة الاطلاع على أحدث البحوث العلمية في ميدان عمله. فضلاً عن:

- إكساب الطلبة المعارف والخبرات والمفاهيم العلمية والوظيفية.

- تهيئة الطلبة لعالم الغد.

- تحقيق مبدأ التعلم الذاتي.

- تحقيق الضوابط الأخلاقية.

- ترغيب الطلبة في العلم والتعلم.

- تنمية قدرات الإبداع لدي طلبته.

- تنمية الطلبة في جوانبهم المختلفة.

وقد وضع (Kellough , 1991) انموذجا يقيس خصائص المعلم الناجح أطلق عليه أنموذج المهمات التطورية (Developmental tasks) ووفقا لهذا الأنموذج فإن المعلم الذي يؤدي المهام التالية يعد من المعلمين الجيدين :

- 1_ معرفته بالمادة العلمية.
 - 2_ امتلاكه مهارات نقل المادة العلمية لتلامذته.
 - 3_ امتلاك مهارات تقييم أعماله وأعمال تلامذته.
 - 4_ تطوير فلسفة تجعل الهدف الأول من التربية والتعليم تحقيق إنسانية الإنسان.
- وحدد الأدوار الوظيفية التي يقوم بها المعلم في تأدية مهنته على النحو الآتي:
- التخطيط للدرس و القدرة على استخدام عدد من الإستراتيجيات.
 - حب المعلم لمهنته ، وتعاطفه مع طلابه.
 - مهارة استخدام الأسئلة والتغذية الراجعة.
 - يستخدم الوسائل التعليمية بمهارة وإتقان.
- وتوصل (Collinson 1996) إلى ثلاثة أبعاد يتوجب على المعلم تطوير معارفه فيها باستمرار ليصبح أنموذجا في غرفة الصف هي:
- المعارف المهنية (معارف المادة الدراسية).
 - المناهج وطرائق التدريس.
 - معارف عن الذات المتمثلة بالقيم والاتجاهات.

3 أهمية واثـر التدريب التربوي أثناء الخدمة للمعلم:

تحظى أهمية إعداد المعلومات هيئته لمتطلبات المهنة باهتمام المؤسسات التربوية في معظم أنحاء العالم لما للإعداد من تأثير على فعالية عمل المعلم لأنه لم يعد بالإمكان ان تؤدي العملية التعليمية دورها بالشكل المطلوب دون الاعتماد على نوع المعلم المعد إعدادا علميا ومهنيا وبمستوى عال من الكفاءة تساعده على القيام بالأدوار الملقاة على عاتقه مربيا ومعلما ومشرفا وقائدا فأن تدريب المعلمين في أثناء الخدمة يعرف على أنه صيرورة مصممة عن قصد ومنظمة من أجل مساعدة المعلم على التحسين. ففي هذا التحديد، يغدو الإعداد الأولي والتدريب في أثناء الخدمة جزأين من كل واحد لذا أن التدريب عملية مستمرة مرنة ومتغيرة ولا تقف عند نهاية محددة، وتقوم على أساس المشاركة من طرف المعلمين في تحديد الاحتياجات ووضع الأهداف والعمل على تحقيقها، وتتطلب وقتا كافيا من طرف المتدربين للتجريب والمخاطرة وتحمل المسؤولية في جو خال من التهديد تتوافر فيه جميع فرص التبادل والتفاعل والدعم المعنوي والمادي.

وتتضح أهمية التدريب التربوي للمعلم بالجوانب الآتية: (22: 43)

- 1_ تمكين المعلمين من القيام بمهامهم المتجددة والمتطورة وبكفاءة أفضل.

التدريب في أثناء الخدمة والتنمية المهنية للمعلم

- ٢_ تمكين المعلمين من مواكبة المستجدات العالمية حتى يستطيع مواجهة الأفراد الذين يتعلمون على يديه.
 - 3_ يساعد المعلمين على توظيف واستثمار قدراتهم استثماراً تعاونياً لتحقيق الأهداف التربوية التي تسعى المدرسة الى تحقيقها.
 - 4_ يساعد المعلمين على تحقيق ذواتهم ويشعرهم بأنهم أصبحوا على درجة عالية من الكفاءة وهذا الشعور يولد لديهم الإحساس بالتميز والتفوق والاستقرار والأمن الوظيفي.
 - 5_ هو وسيلة لتغيير الاتجاهات السالبة نحو التجديد في المهنة وتطويرها وبناء اتجاهات موجبة ورفع سقف الطموحات.
- وان برامج الأعداد قبل الخدمة (Pre-Service Training) لا تغني عن التدريب مهما بلغت درجتها واتسع مداها لان برنامج الإعداد للتعليم وبرنامج التدريب وان التقيا في مجالات المعلومات والمهارات والاتجاهات إلا ان التعليم يكتفي بمجرد تقديم المعلومات بينما يركز التدريب على توظيفها وتطبيقها إضافة الى ان هذه المجالات الثلاثة متطورة ومتجددة مما يتيح للمتدرب مواكبة كل جديد وهو على رأس عمله خلافاً للتعلم الذي ترتبط معلوماته بتاريخ نقلها وقد أظهرت الدراسات أن الجانبين المهاري والسلوكي في العمل يشكلان أساس النجاح ويتفوقان على الجانب المعرفي.

ومن أهم اثار التدريب التربوي في النمو المهني للمعلم:

أولاً: النمو الذاتي للمعلم:

- الاطلاع على الجديد في العملية التربوية وفي مجالاتها المختلفة.

- الارتقاء بمستوى الأداء المهني

- تكوين الاتجاهات الايجابية نحو التعلم.

ثانياً: التغير الايجابي في الاتجاهات:

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

- ارتفاع درجة حماسة المعلمين في العمل مما يكون له، في مستوى الأداء ونوعية المخرجات.

ثالثاً: تلبية الحاجات التدريبية:

يتوقع من التدريب التربوي أن يلبي هذه الحاجات التدريبية المكثفة أو الموزعة والمتصلة بعمل المعلمين ونتيجة لاشتراك المعلمين في هذه البرامج والدورات التدريبية ينمو المعلم مهنيًا في الكفايات العامة والخاصة المتعلقة بتخصصه لاسيما إذا جاءت هذه البرامج ملبية لحاجات المعلم الفعلية.

رابعاً: بناء العلاقات الاجتماعية الايجابية بين المعلمين:

يرتكز التدريب التربوي على كثير من النشاطات التدريبية التي تعتمد على العمل التعاوني مما يؤدي الى إتاحة الفرص المتنوعة لالتقاء المتدربين وحصول كثير من الحوارات والمناقشات لإتمام

الانجازات المطلوبة من مجموعات المعلمين مما يؤدي بالتالي الى تنامي هذه العلاقات الاجتماعية فيما بينهم التقوى وتتعزز كي تخدم العمل التدريبي وتنمي فيهم الروح التعاونية لتسهم أخيرا بشكل فاعل ومؤثر في تنمية هؤلاء المعلمين مهنيا.

خامسا: التجديد والتجديد في المعارف والمهارات:

للاطلاع على كل ما هو جديد وكذلك أهم الدراسات التجريبية التطبيقية التي من شأنها أن تطور عملهم الميداني وتحدث 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.

سادسا: الإصلاح النوعي في التعليم:

تسعى كثير من الدول إلى الإصلاح النوعي لما لذلك من أهمية في تطوير وجودة نوعية المخرجات في النظام التعليمي في أمور عدة، المنهاج، الكتاب المدرسي و التجهيزات والتقنيات الحديثة، والاهم في هذا يتحقق ذلك فإنه لابد من إحداث التغيير هو المعلم الذي يقوم بعملية التنفيذ والتأثير في نوعية المخرجات وحتى نضمن تمييز النوعية فبالتعلم ومخرجاته لابد من إعداد المعلم قبل الخدمة وفي أثناءها كي يحقق النمو المهني له من جميع الجوانب.

سابعا: قبول المعلمين للتحدي في التطوير التربوي:

هذه مرحلة متقدمة بحدتها التدريب التربوي لدى شاغلي الوظائف التعليمية عندما يرتقي نموه المهني الى مستوى عال من الإتقان والفاعلية عندها تظهر إبداعات المعلم وتزداد مقدرته على مواجهة المشكلات التي تعترض تطويره ومن مظاهر هذا التحدي:

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

ب_ الحرص على العمل وبذل أقصى الجهد دون كلل أو ملل.

ت_ الإصرار على حل ما يواجهه من صعوبات ومشكلات أثناء العمل.

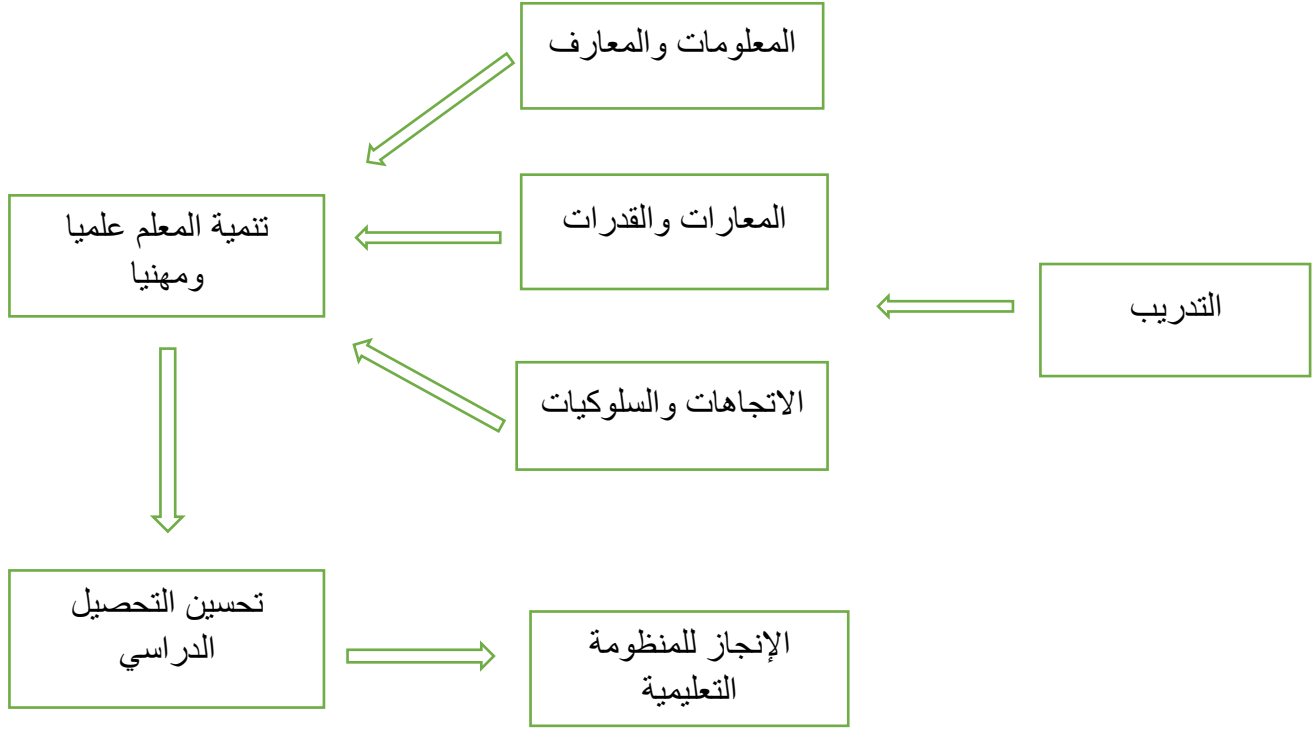
ث_ الأفكار الإبداعية التطويرية سمة بارزة في عمله.

ج - التعاون مع زملائه وإثارة دافعيتهم وحماسهم للعمل والمثابرة.

ويمكن القول بأن التدريب أثناء الخدمة التعليمية هو نشاط هادف ومخطط، تبلورت أهدافه بصورة دقيقة وواضحة من حاجات المتدربين الفعلية (الواقعية) والتي تحددت في ضوء متطلبات الأداء الفعال لأعمالهم وإمكاناتهم الفعلية في الواقع الممارس، ويسعى هذا النشاط إلى تنمية المتدربين معرفيا ومهاريا ووجدانيا في جو تسوده روح التعاون والمساعدة، والثقة بالنفس وبالأخرين، ويساعد على النمو المهني والذاتي باستخدام أساليب التعلم الجماعي والفردى لإشباع الحاجات التدريبية المشتركة والفردية للمتدرب بشكل وافر.

ان التدريب و التطوير الوظيفي أثناء الخدمة يؤدي إلى تطوير تعلم التلاميذ تحسين إنجازهم وتحصيلهم كما في الشكل (1) الذي يوضح ذلك.

الشكل (1)



4_ برامج إعداد وتدريب المعلم:

البرامج التقليدية السائدة التي تعتمد على كليات المعلمين تحتوي على عناصر رئيسية هي:

- الموضوعات التخصصية.
- الموضوعات التربوية المهنية.
- الموضوعات العلمية والتطبيقية.
- الموضوعات الثقافية.

وان هذه البرامج تعرضت إلى الكثير من الانتقادات من قبل الأنظمة التربوية للعالم المتقدم لأنها لا تتماشى مع التطور الحاصل في البلدان المتطورة ولا تلبي حاجات الأفراد وأظهرت هذه الانتقادات عيوب وفجوات منها:

أ_ افتقارها للتكامل والترابط.

ب_ الفجوة بين الدروس النظرية والدروس العملية.

لقد ثبت بأن الطالب المتخرج يجد صعوبة في التكيف مع الحياة المدرسية المتطورة والمقررات الدراسية التربوية والنفسية على سبيل المثال لا يستطيع أن تغني الطالب - المعلم بالحياة الواقعية للمدرسة والتلميذ فضلا على التطورات في مجال نظم الاتصالات وتطور الفضائيات

وتقنيات أخرى كثيرة أدت إلى تطور النظم التربوية ولا زالت برامج إعداد المعلم تتطور بحيث غطت على الكثير من العيوب والفجوات التي تعاني منها البرامج تمخضت البرامج التقليدية وعلى اثر هذه الانتقادات تم ظهور و إضافة أنشطة أخرى إلى هذه عن إيجاد استراتيجيات متطورة لإعداد المعلم تأخذ أهدافا أكثر شمولية ومن هذه البرامج: (4:10)

1_ التعليم المبرمج Programmed Education.

2_ التعليم الذاتي Self- Education.

3_ برامج الإعداد على وفق الكفايات Preparation Programs According Competencies

4_ التعليم المستمر Continous Education

5_ التعليم المصغر Micro Education

6_ استراتيجيات التدريس Teaching strategies

تشترك هذه البرامج في معالجة أو سد بعض الثغرات التي حدثت في البرامج التقليدية وذلك بأن تقسم عملية إعداد المعلم إلى مجموعة من المهارات والكفايات تشتق من المواقف التعليمية المتعددة ثم يدرب عليها الطالب –المعلم وتتميز هذه البرامج بأنها:
أ_ تعتمد على مفهوم المحاكات حيث يحدد مستوى معين بكفاءة الطالب المعلم ولا يمكن تخرجه دون هذا المستوى.

ب_ يتحدد الكفايات المطلوبة وبرامج التدريب عليها.

ت_ تنمي القدرات الخاصة لدى الطالب المعلم مما يؤدي إلى انعكاس معارفه وظيفيا على أدائه.

ث_ تقرب الطالب المعلم إلى أقصى درجة ممكنة من عمله الميداني من حيث المستوى الأكاديمي والمهارة في الأداء.

ومن الاتجاهات والإستراتيجيات الجديدة التي برزت في إعداد المعلمين وتدريبهم.(9:10)

1_ إعداد المعلم على وفق مفهوم الأداء: ويقوم هذا البرنامج على وفق هذا المفهوم على تحديد وتصنيف أهداف الإعداد في تفصيلات دقيقة موزعة في سياق مراحل الإعداد وهو ما يطلق عليه (الاداءات) المطلوبة وهي تشير إلى كم ونوع المعارف التي ينبغي أن يتعلمها والمهارات التي يكتسبها.

2_ إعداد المعلم على وفق وسائل التعلم عن بعد: Distance learning

يدرس المعلم المقررات الدراسية مقدمة بواسطة الوسائل المتنوعة للتعليم عن بعد وبوجه خاص إمكانات تطبيق التكنولوجيا الجديدة فيه.

3_ إعداد المعلم على وفق منهج تحليل النظم: systems analysis

التدريب في أثناء الخدمة والتنمية المهنية للمعلم

ويتعامل هذا المدخل مع أي ظاهرة أو نشاط تعليمي على أنه يشكل نظاما متكامل له عناصره ومكوناته وعلاقاته وعملياته التي تسعى إلى تحقيقاً لأهداف المحددة داخل هذا النظام ويتألف من أربعة أجزاء مهمة (المدخلات، العمليات، المخرجات، التغذية الراجعة).

4_ إعداد المعلم على وفق أسلوب التعلم حد التمكن (التعلم الأتقاني): Professional learning وتستند إلى أن مهارات التعلم يمكن تحليلها وتصنيفها وتحديد الخبرات المؤدية إلى تعلمها وإتقانها وأهم ما يستند إليه هذا الأسلوب هو تحقيق المتعلم للأهداف الموضوعية وفقاً لمعيار محدد مسبقاً على وفق مجموعة من الخطوات المتتابعة للوصول إلى مستوى التمكن المطلوب.

5_ إعداد المعلم وفق الأسلوب القائم على التحكم بالنشاط العقلي: Mind activity control ينطلق هذا الأسلوب في إعداد منواق نظرية (غالبرين) والتي تتلخص في أن معرفة نشاط المتعلم هي الطريقة الوحيدة التي يمكن من خلالها توجيه عملية التعلم والتحكم بها والحصول على نوعية المعارف والقدرات والمهارات المطلوبة.

6_ إعداد المعلم وفق الأنموذج التنموي والسلوكي والإنساني: The developmental, behavioral human model

7_ إعداد المعلم على وفق مبدأ تكامل عمليتي الإعداد والتدريب: Pre – service and In - service

تقوم على أساس اعتبار الإعداد والتدريب في انشاء الخدمة عملية واحدة ويؤكد ضرورة principile وان يكون التخطيط لإعداد المعلمين مبنياً على أساس وحدة الموضوع واصله بين برامج الإعداد في أثناء الخدمة وبرامج التدريب عليها.

8_ إعداد المعلم على وفق مبدأ الكفايات: Competency princile التعليم المبني على الكفايات هو التركيز على الأهداف وتحويل مسؤولية التعليم إلى كل من المعلم والمتعلم واستخدام التغذية الراجعة Feed-back والاهتمام بالفروق الفردية وتكامل الجانبين النظري والتطبيقي والتركيز على نتائج التعلم وليس العملية نفسها وان الكفايات المطلوبة للتعليم والتدريب مشتقة من أدوار المعلم في المواقف التعليمية فضلاً عن وضع معايير لقياس الكفايات التي تم بلوغها.

5_ التخطيط العلمي لبرامج تدريب المعلمين:

من الأمور التي يجب على مصمم البرنامج التدريبي أخذها بنظر الاعتبار للتخطيط لبرامج تدريب المعلمين: (3:1)

1_ التعرف على الأهداف التي يسعى نظام التدريب إلى تحقيقها وان تكون أهداف البرنامج محددة.

2_ التعرف على الأثر الذي سيحدثه البرنامج التدريبي.

3_ درجة ترابط البرنامج التدريبي مع سلسلة البرامج التدريبية الأخرى لتحقيق مفهوم تكامل نظام التدريب.

4_ التركيز على الجوانب النظرية والتطبيقية.

5_ ان يكون للمعلمين أنفسهم دور فاعل في التخطيط والتنفيذ للبرامج.

6_ ان يحتوي البرنامج على أنشطة متنوعة بأساليب متعددة ويراعى فيها الفروق الفردية.

7_ ان يتواءم مع تلك البرامج تطوير للمدارس نفسها وما يرتبط بها من جهات رسمية.

8_ ان تقام في أوقات مناسبة للمعلمين.

والتخطيط العلمي لبرامج تدريب المعلمين يمر بمراحل خمس:

1_ مرحلة دراسة الوضع وتحليله: تعد هذه المرحلة نقطة الانطلاق لإعداد البرنامج التدريبي اذ يجب ان 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 هنا يكثر استخدام المقابلة the interview كأداة علمية لمعرفة اتجاهات المعلمين نحو التدريب وتلمس حاجاتهم التدريبية.

2_ مرحلة دراسة الإمكانيات المادية والبشرية وتحديد حجم الاحتياجات التدريبية: وتتمثل في تنفيذ البرنامج والجدول الزمني للتنفيذ وما يقام به من ورش تربوية أذ يجب ان تنعكس ايجابيا على البيئة الصفية حيث تعد البيئة التدريبية في مركز التدريب مختبرا علمياً وعملياً يجب نقله الى داخل الغرفة الصفية.

3_ مرحلة اختيار الجهاز التدريبي: وجود مدربين ومقدمين ذوي كفاءة قادرين على تنفيذ البرامج التدريبية الخاصة للمعلمين.

4_ مرحلة تحديد المحتوى التدريبي: تحديد المحتوى ومدى ملائمته لحاجات المتدربين وإمكانية صياغة نشاطات تدريبية مشوقة تساعد المتدربين على التفاعل والحرية أثناء العمل وحلقات النقاش واستراتيجيات التدريب.

5_ مرحلة وضع مجموعة من المعايير: من اجل تقويم المتدربين للوصول الى المستوى المطلوب.

اشكال البرامج التدريبية والاعدادية للمعلمين. (4:11)

التدريب في أثناء الخدمة والتنمية المهنية للمعلم

ت	البرنامج	التفاصيل
1	برامج تأهيل المعلمين	برامج تأهيلية للمعلمين الجدد أو الذين لم يتدربوا سابقا وتهدف الى إكساب المتدربين المهارات والمعارف والاتجاهات ولخبرات الأساسية اللازمة للأداء المتقن في مجال عملهم وتمكينهم من القيام بمسؤولياتهم ومهامهم الجديدة ويتدرب هؤلاء على : واجبات المعلم . فلسفة التطوير التربوي - فلسفة المناهج والكتب المدرسية - كيفية التعامل مع عناصر المدرسة - التخطيط للتدريس - الأساليب الحديثة للتدريس - الإدارة الصفية . العمل في مجموعات (التعاوني) - حل المشكلات تنمية التفكير - استخدام الوسائل التعليمية - مراعاة الفروق الفردية - مواضيع تخصصية حسب اختصاصهم .
2	البرامج الإنمائية العلاجية	وتتم وفق حاجات المعلمين أنفسهم والمشرفين التربويين للنهوض بنوعية ممارساتهم التعليمية.. تمكنهم من أساليب ومهارات تدريسية مختلفة من المواد التي يدرسها - تطوير أدائهم من خلال ، بناء الأنشطة التعليمية وكيفية استخدامها - تنمية القدرة الإبداعية لدى المعلم في إعداد خططه التدريسية المبنية على الأنشطة التعليمية - إنتاج وسائل تعليمية وكيفية توظيفها - استخدام الحاسوب التعليمي - التقويم التشخيصي - بناء الاختبارات - قضايا أكاديمية وتربوية .
3	برامج تطويرية	تبني تجديد تربوي وتنفيذه بشكل صحيح أو تبني منهجاً تربوياً معيناً أو تقنية تعليمية جديدة - التعمق في موضوعات التخصص .
4	برامج مبنية على الكفايات	وتتم بتحديد مستوى الكفاءة التي يتم بموجبها أداء السلوك المطلوب ويكون هذا معياراً نفرق بموجبه بين من اكتسب الكفاية ومن لم يكتسبها هو إعداد يقوم على أساس تصميم الأنشطة التدريبية وتنفيذها بطريقة تؤدي الى إنتاج معلمين يمتلكون كفايات تعليمية محددة مسبقاً تؤهلهم للدخول في مهنة التعليم وفق معايير لتحقيق أهداف محددة لدى العاملين .
5	برامج التفريد المهني	يعمل هذا البرنامج على سد حاجات المعلم الفردية ويتم لعام دراسي ويمكن المعلم نفسه من تحديد أهداف العمل عن طريق (التحليل الذاتي، تحليل المعلومات ومقترحات الرؤوسين، التفكير في النشاطات المتاحة للأهداف المحددة للمدرسة).

7_ العوامل التي تؤدي الى نجاح العملية التدريبية:

يمكن ايجازها بالاتي:

- 1_ إيمان الإدارة العليا بأهمية التدريب وأن تترجم ذلك من خلال تبني سياسة شاملة طويلة المدى تقوم على ضرورة إحداث التغيير المخطط والشامل في مختلف مكونات العملية التعليمية والتربوية من هياكل وإفراد ومجموعات وقيم واتجاهات.
- 2_ وجود الدافع لدى المتدربين لتنمية قدراتهم ومهاراتهم وهذا يخلق الشعور لديهم بالحاجة الى التدريب إيماناً بإمكانية وضرورة التغيير.
- 3_ وجود وحدة متخصصة للتدريب تضم عدداً من الخبراء والمتخصصين في هذا المجال لتحديد احتياجات التدريب والتنمية وتخطيط البرامج التدريبية والإشراف على تنفيذها وتقويمها ثم تطويرها.
- 4_ اختيار مدربين أكفاء متخصصين ممن تتوافر لديهم صفات الذكاء والتأثير الى جانب قدرتهم على الإبداع والمبادأة.
- 5_ توفر الجو السليم للعمل. (بيئة العمل).
- 6_ التخطيط السليم والاهتمام بوضع الخطط والإجراءات التي تهدف الى تلبية احتياجات ومطالب المتدربين ووضع خطط التنمية الفردية والجماعية وتحديد أفضل الطرق المناسبة لكل نوع من أنواع التدريب.
- 7_ الدقة في تصميم البرنامج التدريبي لضمان فاعليته بحيث يتمكن المتدربون من ترجمة البرنامج الى خطط وأفعال محددة لتطوير وتحسين أدائهم.
- 8_ مناسبة البرنامج التدريبي لظروف العمل في المؤسسة ولظروف افرادها المتدربين ويعني ذلك ارتباط جهود التدريب بالمواقف الفعلية في المؤسسة.
- 9_ تشجيع المتدربين على التحليل للوصول الى حلول للمشاكل بأنفسهم.
- 10_ اتسام برامج التدريب بالمرونة تتيح سهولة التعامل في تجربة الطرائق والوسائل الجديدة حتى يمكن إدخال أي تغيير أو تعديل مقترح عن اقتناع بجديته او فائدته.
- 11_ تقويم نتائج التدريب بصفة دورية للوقوف على مدى مقابلة هذه النتائج للاحتياجات الأصلية من التدريب ومدى نجاح برامجهم.
- 12_ المكافأة او الاثابة لانها عنصر جوهري في عملية التعلم حيث تقوي الرابطة بين المتدربين والمدربين والمؤسسة وتزيد من كفاءة الأداء.
- 13_ تنمية روح الفريق الواحد وروح الجماعة بين المتدربين من خلال تشجيع الصراحة والانفتاح ومساعدة العاملين. بحيث يتم توفير الجو المني والنفسي لهم لتكون شخصية المتدرب فيها نوعاً من التكامل الذي يؤثر على العلاقات بينهم كأفراد. (23:22-23)

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات:

أولاً: الاستنتاجات:

من خلال العرض السابق للتدريب اثناء الخدمة وما تضمنه من موضوعات تصب كلها في كيفية النمو المهني للمعلم، خرج البحث ببعض الاستنتاجات هي:

- 1_ التدريب يدفع المعلمين الى تجريب أساليب تعليم متطورة.
- 2_ يشجع التدريب المعلمين على تنفيذ مناهج واستراتيجيات تدريس حديثة.
- 3_ التدريب يساعد المعلمين على تكوين مهارات تعليمية وتعلمية بقصد تحسين الأداء والممارسة.
- 4_ التدريب يساعد المعلمين على توفير المزيد من الفهم للتلاميذ.
- 5_ يساعد التدريب المعلمين على تحسين سلوكهم وممارستهم التعليمية الصفية.
- 6_ من خلال التدريب يتزود المعلمون بمعايير التقويم الذاتي وأدوات وأساليب تقويم التلاميذ.
- 7_ يساعد التدريب على توسيع تبادل الخبرات المستجدة بين المتدربين أنفسهم وبين المؤسسات التربوية والتعليمية.
- 8_ يزود التدريب بعض الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والعلاقات الإنسانية بين المعلمين.
- 9_ يؤدي التدريب الى زيادة قدرة المتدربين على التفكير الإبداعي بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية ومواجهة مشكلاتهم المستقبلية والتغلب عليها من ناحية أخرى.
- 10_ التدريب يساعد المعلمين على تفادي أخطاء الأداء في العمل والاقبال منها ما أمكن، والحفاظ على الوقت والجهد والمال.

ثانياً: التوصيات:

يوصي الباحث بما يأتي:

- 1_ الزام المعلم بالالتحاق بالبرامج التدريبية التي تلي احتياجاته الفعلية الضرورية بما لا يقل عن برنامج واحد كل سنة.
- 2_ إتاحة فرصة التدريب التربوي لجميع شاغلي الوظائف التعليمية على وفق احتياجاتهم الفعلية وتمكينهم من الالتحاق بها وعقد اللقاءات التربوية وعلى مستوى المديرية العامة للتربية وعلى مستوى العراق.
- 3_ الابتعاد عن الوسائل التقليدية في التدريب واستبدالها بالتنوع المفضي الى زياد الخبرة والمهارة مثل: غرف الأفلام، المباريات التدريبية، لعب الادوار، ورش العمل، التدريبات العلمية،

الزيارات الميدانية، التجارب التربوية والعلمية، تبادل الخبرات، وتوظيف التقنيات الحديثة في خدمة المادة العلمية في كل تخصص.

4_ ربط جميع فرص الترقى الوظيفي (مشرف، مدير، معاون مدير) والأيفادات والتقديم على الدراسات العليا وغيرها المتاحة للحاصلين على أعلى نقاط في الدورات التدريبية.

5_ ضرورة تقويم المتدربين لقياس اثر التدريب والمفاضلة بينهم وتزويد دوائهم بشهادات التخرج من الدورة تبين مستوى كل متدرب وكذلك تزويد دوائهم بتقارير حول الالتزام والتفاعل والمشاركة.

6_ مراعاة الجو الوظيفي للمعلم والحوافز، الرضا الوظيفي، الامن الوظيفي والحقوق).

ثالثاً: المقترحات:

يقترح الباحث ما يأتي:

- 1_ اجراء دراسات تتناول التدريب من مختلف الجوانب وفي ضوء معايير الجودة الشاملة.
- 2_ شمولية التدريب لكل المعنيين بالعملية التعليمية، وان يكون اجتياز العاملين لعدد من الدورات التدريبية شرطاً للترقية الى درجة وظيفية أعلى.
- 3_ حصر التعيين بوظيفة معلم على الملاك الابتدائي ومدرس على الملاك الثانوي. بخريجي كليات التربية الأساسية وكليات التربية، لأنهم المعدون اعداداً خاصاً لمهنة التعليم.

المصادر

أولاً: المصادر العربية:

- 1_ الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث، التدريب التربوي/ السعودية: وزارة المعارف 2003.
- 2_ بديع محمود مبارك القاسم، تدريب المعلمين في العراق وسبل التطوير في ضوء الاتجاهات والتجارب العالمية المعاصرة (ب. ت).
- 3_ _____، تخطيط برامج التدريب في اثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق، رسالة ماجستير، بغداد، مطبعة الامة 1973 م.
- 4_ _____، اعداد المعلمين وتدريبهم _ وثيقة مقدمة الى المؤتمر الدولي المنعقد في باريس، حول نظام تربوي جديد لإعادة بناء المجتمع العراقي _ من الرؤيا الى التطبيق/ الذي أعدته وزارة التربية بالتعاون مع منظمة اليونسكو للفترة من (8-9) كانون الاول باريس 2005 م.
- 5_ ساطع الحصري، أبو خلدون _ مذكراتي في العراق 1921-1941 بيروت _ دار الطليعة 1975 م.
- 6_ سعيد موسى علوان ومنى سلمان حسين، (مشكلات ومعوقات التدريب اثناء الخدمة) معهد التطوير والتدريب التربوي/ وزارة التربية، بحث غير منشور، 2012 م.

التدريب في أثناء الخدمة والتنمية المهنية للمعلم

- 7_ سعدون رشيد عبد اللطيف، رؤية مستقبلية في اعداد المعلم العربي، مجلد الأستاذ العدد 14 (جامعة بغداد: كلية التربية ابن رشد، 1999م).
- 8_ سهيلة محمد الفتلاوي، الكفايات التدريسية، المفهوم، التدريب، الأداء (عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2003م).
- 9_ عبد الحكيم موسى، التدريب اثناء الخدمة، مكة المكرمة، السعودية، 1997م ص5.
- 10_ عبد الرحمن الشقاوي، التدريب الإداري للتنمية (الرياض: وزارة المعارف، معهد الإدارة العامة، 1995م).
- 11_ عبدالله بن عبد اللطيف، برامج التدريب الميداني في الإدارة التربوية (الرياض: مطابع الخالد، 1997م).
- 12_ علي السلمي، الأسس النظرية لتخطيط التدريب، المؤتمر العربي للتدريب الإداري (تونس: 1998م).
- 13_ علي احمد هلال، الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمي اللغة العربية في ضوء التقديم البديل، أطروحة دكتوراه (جامعة بغداد: كلية التربية/ ابن رشد 2000م).
- 14_ عواد جاسم محمد التميمي، الكفايات دليل العاملين في ميدان التربية والتعليم، (بغداد، مطابع وزارة التربية 2005م).
- 15_ فاطمة علوي عمر، مفهوم التدريب الحديث بين النظرية والتطبيق (الكويت: مؤتمر الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، مجلد2، 1997م).
- 16_ كمال السيد درويش، (مترجم كتاب)، (س.أ. بيبي _ نوعية التربية في البلاد النامية) بيروت مطبعة غريب – من منشورات الجامعة اللبنانية. (ب.ت).
- 17_ مدحت محمد أبو النصر، العوامل الرئيسية في تنظيم عائد التدريب (الكويت، مؤتمر الهيئة العامة للتعليم التطبيقي المستمر، مجلد2، 1997م).
- 18_ منصور فهي، إدارة القوى البشرية (القاهرة: المنظمة العربية للعلوم الإدارية، دار النهضة، 1981م) (w.w.w, gesten,org. sa) – 13
- 19_ وزارة التربية_ نظام وزارة التربية رقم (17) لسنة 1966م، بغداد، مطبعة الحكومة 1967.
- 20_ ، نظام وزارة التربية رقم (13) لسنة 1972م بغداد، مطبعة الكوفة 1972.
- 21_ ، نظام معهد التدريب والتطوير التربوي رقم (1) لسنة 1984 بغداد _ 1984م.
- 22_ هناء عبد الكريم حسن، بناء مقياس للكفايات التعليمية وتقنية للمعلم الجامعي في العراق (أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد كلية التربية الرياضية، 2007م).

ثانيا: المصادر الأجنبية:

- 23_ Ivanecevicili John. M., Human Resources Management. sixth Edition. Chicago Inwin. 1995.
- 24_ Rivlen N. Harry, Ensyclopedia of modern Education. New York 1974.
- 25_ Taylor G, How to Aavid the Future New England Library 1987.