

استراتيجية مقترحة في تصميم الحقائق التدريبية للمعلمين
والمعلمات أثناء الخدمة في ضوء مدخل النظم والمنظومات

إعداد

د/ أميرة عبد الرحمن منير الدين

الأستاذ المشارك بقسم التربية الفنية

بكلية التربية بجامعة أم القرى

استراتيجية مقترحة في تصميم الحقائق التدريبية للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة في ضوء مدخل النظم والمنظومات

د/ أميرة عبد الرحمن منير الدين*

المقدمة ومشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

بذل الإنسان في تاريخه المعروف كل الجهد لتطوير عملية التربية، واستخدم التعليم كأداة لتحقيق أهدافها، فكل نظم التعليم القديمة منها والحديثة ما هي إلا محاولات لتطوير التربية لتلائم التغيرات الحضارية التي وضع أسسها وحدد معالمها التقدم العلمي والتكنولوجي للعصر الذي يستلزم بدوره وجود التجديدات والتطورات المستمرة، ومن أهم نتائج التجارب العالمية في مجال التجديد التربوي الارتقاء بالمستوى النوعي للتربية والتعليم وتجديد بنيتهما ومحتواهما وطرائقهما، لذلك أصبح من الضروري وضع الاستراتيجيات والخطط البناءة.

وبما أن المنهج جزء من النظام التربوي والتعليمي، فهو الأداة الأساسية التي تستخدمها كلا من التربية والتعليم لتحقيق أهدافها، فقد خضعت المناهج بكل تخصصاتها للتجديد والتطوير في الفترة الأخيرة، مستفيدة من البحوث والدراسات العلمية المحلية والإقليمية والعالمية، والسير وفقاً للاتجاهات المعاصرة والفكر التربوي المستحدث في مجال العلم بشكل عام ومجال المناهج بشكل خاص، لذلك استوجب هذا الأمر العمل على تصميم وسائل وأساليب ومعينات جديدة.

ولعل من أبرز التطورات الحديثة التي برزت في مجال المناهج هو أن كثيراً من المختصين والمهتمين بهذا الحقل حاولوا التوصل إلى مصطلحات وتقنيات وطرق متنوعة لإجراء عمليات منظمة قدمت إضافة إلى ما هو متراكم من معرفة سابقة تتعلق بمفاهيم المنهج وأدبياته، وكان من أحدث هذه الجهود عملية التصميم التي تشمل خطة تتألف من سلسلة متتابعة ومنظمة من الخطوات المحددة والمنظمة في جميع المجالات التربوية والتعليمية عامة، وفي التدريب بشكل خاص (كمب، ١٩٨٥م، ص ٢٣).

ويعد التدريب في عالم المجتمعات والمؤسسات المعاصرة هو أداة التنمية ووسيلتها كما أنه الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت من تحقيق

* د/ أميرة عبد الرحمن منير الدين: الأستاذ المشارك بقسم التربية الفنية- بكلية التربية بجامعة أم القرى.

الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج، لذا جاءت دعوة التربويين اليوم إلى تسليط الضوء على الحاجة إلى مزيد من التدريب النوعي والرعاية للنمو الشخصي لكل من يعمل في المؤسسة التربوية (أبو رياش وآخرون، ٢٠٠٩م، ص ٤٥)، وحيث إن العنصر البشري أهم الموارد وأثمنها على الإطلاق، وهي الثروة الحقيقية التي يُعتمد عليها في مواجهة التحديات، كما أنها القوى المحركة لتقدم الأمم من خلال تضافر كافة المنظمات والمؤسسات، لذا تعمل الدول النامية والمتقدمة جاهدة من خلال سياسة التربية والتعليم على تربية عقول هذه القوى وتنمية قدراتها بالإعداد والتدريب قبل وأثناء الخدمة.

وعن طريق التدريب يستمر الإعداد للمهنة، فالتدريب أثناء الخدمة هو الأساس الذي يحقق تنمية العاملين بصفة مستمرة بشكل يضمن القيام بمهامهم ومسؤولياتهم وواجباتهم بالشكل الذي يتناسب مع مستجدات أعمالهم التي لم تكن موجودة حين الإعداد قبل الخدمة، فالتدريب يقدم معرفة جديدة، ويضيف معلومات متنوعة، ويبني مهارات وقدرات، ويؤثر على الاتجاهات، ويعدل الأفكار ويغير السلوك، وتغيير سلوك الفرد له مظاهر منها التغيير في السلوك المعرفي العقلي والسلوك المهاري (أبو الضبعات، ٢٠٠٩م)، كما يؤدي التدريب دوراً استراتيجياً في التأثير على الأنماط السلوكية للأفراد بما يحققه من أهداف تسهم في تحسين مستوى أدائهم الوظيفي (القوسي، ٢٠١٣م، ص ٣٥١).

إن الانفجار المعرفي، وسهولة تدفق المعلومات، وتطور مفهوم التربية، وتغير دور المعلم في العملية التعليمية من أهم العوامل والمتغيرات التي جعلت من التدريب التربوي أثناء الخدمة أمراً هاماً ومتطلباً ملحاً، وإذا كان التدريب أثناء الخدمة ضرورة لازمة وحقيقة واقعة في جميع الوظائف والمهن فإنه لمهنة التعليم يشكل ضرورة أكثر إلحاحاً، وذلك لأن المعلم أصبح في حاجة ماسة لمواصلة إعداده عن طريق التدريب المستمر أثناء الخدمة لكي لا تزداد الفجوة بين جيله وجيل المتعلمين، كما أن التجديد وإعادة التأهيل أمران ضروريان لكي يستطيع المعلم مواجهة التحديات ومتابعة التطورات المطورة، حيث إن التدريب التربوي أثناء الخدمة مهم جداً في عملية التنمية الفردية والمجتمعية (عبد العزيز وقاسم، ٢٠٠٧م)، كما بينت بعض الدراسات التي أجريت حول برامج التدريب أثناء الخدمة أن هناك تأثيراً دالاً إحصائياً لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة (عبد السميع وحوالة، ٢٠٠٥م).

ومن الاتجاهات الحديثة نسبياً والتي لاقت القبول في الوسط التربوي والتعليمي استخدام الحقائق التدريبية في عملية التعلم والتعليم حيث إنها من أبرز قنوات التعلم الذاتي، وتعد من الطرق التعليمية والتكنولوجية المتميزة. وقد تبلورت فكرة الحقائق التدريبية كأداة محورية ببرامج التدريب أثناء الخدمة مع تطور البرامج التي تهدف إلى مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين، وتزايد أعمال مهارات التفكير بمدخل النظم في التربية والتعليم. ويعد أسلوب النظم حجر الأساس الذي قامت عليه العملية التربوية خلال العقد الأخير من القرن الحادي والعشرين بسبب تزايد الاهتمام بالتعليم ودراسة مشكلاته التي ظهرت في الآونة الأخيرة، وصار ينظر إلى تحليل النظم " كأسلوب لمعالجة المشكلات التعليمية، كما أنه يساعد الإدارة التعليمية على اتخاذ القرار الفعال في إطار السياسات التعليمية (Quade, 1972)، ويتعامل هذا الاتجاه مع أي نشاط تعليمي على أنه نظام متكامل له عناصره ومكوناته وعلاقاته وعملياته التي تسعى إلى تحقيق الأهداف المحدودة داخل النظام. وينظر إلى التفكير النظمي في الوقت الحاضر كتكنولوجيا عقلية يمكن من خلالها ممارسة عمليتي التخطيط واتخاذ القرارات بشكل أفضل، حيث إن الأساليب المستخدمة في التعليم من جانب ممارسيه وخبرائه لم تعد تخدم بفاعلية المستجدات المتسارعة في العالم، ونظرية النظم بما تمتلكه من إمكانيات خاصة أساسها القدرة على النظرة الكلية والاعتماد المتبادل والتفاعل الإيجابي وما تتطوي عليه من إمكانيات كافية أخرى قادرة على تصحيح الاختلالات الهيكلية وتعزيز الفهم للمنظومات الفرعية للتعلم (سعفان ومحمود، ص ١٠٣).

إن الاستراتيجيات المقترحة لتعزيز مهنة التعليم ورفع المكانة الاجتماعية للمعلم لا يمكن أن تحقق النجاح إلا من خلال تطوير النظام التربوي، هذا وقد أيدت نتائج البحوث والدراسات والتجارب التربوية الحديثة تفوق منهج النظم وفعاليته في التصدي للمشكلات التربوية في الأنظمة التربوية بالمقارنة مع الإصلاحات الكلية أو الجزئية، الأساسية أو الفرعية لجوانب النظام التربوي، فضلاً على أنه أسلوب لمعالجة المشكلات بهدف التمكن من الوصول إلى قرارات وبدائل الحلول لصياغة نماذج تعطي رؤية مبسطة عن الواقع لأن برامج إعداد المعلم وتدريبه هي برامج تدريبية بحاجة على صعيد التنظيم إلى أنماط من

السلوك تميزها عن التعليم التقليدي الذي لا يتلاءم خصائصه مع الأهداف الخاصة بإعداد المعلم وتدريبه.

ويُعد مدخل النظم محاولة لاستخدام عملية التطوير المنطقي والمراقبة والتقويم المستمر للمقررات والمناهج الدراسية، وهو يهدف إلى تحليل مواقف التعلم والتعليم حيث يمكن النظر إليهما على أنهما نظم معقدة تشمل مدخلات وعمليات ومخرجات ولهما تغذية مرتدة (بدوي، ٢٠٠٩م، ص ٣١).

وقد لقي مدخل النظم الإقبال الشديد في كثير من المجالات وخاصة في المجال التعليمي، فقد أجريت العديد من الدراسات التي أثبتت أهمية مدخل النظم ومدى فاعليته، كما تم تناوله في عدد من المؤتمرات مثل المؤتمر الدولي الأول في مدخل النظم تحت شعار "التربية في عصر العولمة" الذي عقد في (١٣-١٥ تموز ٢٠٠٨م) برعاية جامعة الطفيلة التقنية بالتعاون مع جامعة عين شمس، كما تناوله المؤتمر العربي الخامس حول مدخل النظم في التدريس والتعلم والتعليم، والذي عقد في الفترة ما بين (١٦-١٧ أبريل ٢٠٠٥م) الذي أكد على استخدام مدخل النظم في التدريس والتعلم لتحقيق الجودة الشاملة في التعليم، كما أكدت توصيات المؤتمر على تشجيع استخدام مدخل النظم كأحد المداخل التربوية الحديثة في التربية والتعليم.

ومن هذا المنطلق وانسجاماً مع التوصيات والتوجيهات التي تؤكد على ضرورة التدريب للمعلم والمعلمة أثناء الخدمة، وبناءً على نتائج وتوصيات الدراسات السابقة التي أثبتت فاعلية التعلم والتدريب من خلال الحقائق التدريبية فقد رأت الباحثة أن تستفيد من الجهود السابقة في مجال التجديد والتطوير التربوي بشكل عام ومجال تصميم الحقائق التدريبية بشكل خاص، وعلى ذلك تم تحديد مشكلة هذه الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

(ما ملامح وخطوات الإستراتيجية المقترحة في تصميم الحقائق التدريبية للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة في ضوء مدخل النظم والمنظومات؟)، ويقودنا هذا السؤال الرئيس للسؤال الفرعية التالية:

- ما مفهوم الاستراتيجية؟
- ما مفهوم التصميم التدريبي التعليمي؟
- ما مفهوم التدريب للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة وما الأدبيات المرتبطة به؟

- ما الحقيبة التدريبية وما أهدافها وخصائصها ومكوناتها وأقسامها؟
- ما مفهوم النظام والمنظومة ومدخل النظم ومنظومة الحقيبة التدريبية ودليل تنفيذها؟
- وما ملامح خطوات الاستراتيجية المقترحة في تصميم الحقائق التدريبية للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة في ضوء مدخل النظم والمنظومات؟

أهداف الدراسة:

- استهدفت الدراسة:
- تعرف مفهوم الاستراتيجية.
- تعرف مفهوم التصميم التربوي التعليمي.
- تعرف مفهوم التدريب أثناء الخدمة والأدبيات المرتبطة به.
- تعرف الحقيبة التدريبية وأهدافها وخصائصها ومكوناتها وأقسامها.
- تعرف النظام والمنظومة ومدخل النظم ومحتويات الحقيبة التدريبية ودليل تنفيذها.
- إلقاء الضوء على ملامح خطوات الاستراتيجية المقترحة في تصميم الحقائق التدريبية للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة في ضوء مدخل النظم والمنظومات.

أهمية الدراسة:

- استمدت الدراسة أهميتها من عدة جوانب منها:
- أنها تفيد جهات متعددة منها المعنيين ببناء المناهج وحقائبها وإعدادها وتطويرها في وزارة التربية والتعليم، والمشرفين والمشرفات التربويين، والمعلمين والمعلمات، والطلبة والطالبات.
- تسهم هذه الدراسة في تقديم خطوات قد تساعد في رفع مستوى تصميم الحقائق التدريبية بشكل عام.
- تسهم هذه الدراسة في تقديم معرفة تخصصية لإثراء ميدان البحث العلمي التربوي بالمملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة:

- تتحدد الدراسة بما يلي:
- * **الحدود الموضوعية:** الأدبيات الخاصة بالملامح والخطوات للاستراتيجية المقترحة في تصميم الحقائق التدريبية للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة في ضوء مدخل النظم والمنظومات.

* **الحدود المنهجية:** تنتظم أدبيات الدراسة من خلال منهجي البحث (الوصفي والتحليلي):

- **المنهج الوصفي** القائم على جمع المعلومات من المراجع والمصادر ذات العلاقة لتكوين الإطار النظري للدراسة.

- **المنهج التحليلي الاستنباطي** لما أوردته الأدبيات الفكرية ذات العلاقة وصولاً لنتائج الدراسة.

* **الحدود البشرية:** تخص جميع المهتمين بحقل التربية والتعليم والتوجيه والتدريب.

الدراسات السابقة:

تشير الأدبيات على الصعيد العربي أو الأجنبي إلى تعدد وتنوع اتجاهات الدراسات السابقة التي تناولت شقي موضوع الدراسة الحالية (التدريب/ الحقيقية) ومن الدراسات التي تناولت التدريب ما يلي:

- دراسة (الأغا، ٢٠٠٥م) استهدفت تعرف مفهوم البرامج التدريبية وعلاقتها بكفاءة العاملين، وقد تم التوصل إلى أن التدريب يعمل على صقل كفاءة العاملين وتحسين العلاقات الإنسانية ورضا العاملين وتحسين نوعية الإشراف بما يتفق مع الأهداف الأساسية للتدريب.

- دراسة (العطوي، ٢٠٠٧م) استهدفت تعرف أساليب التدريب وأثرها على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم المهني في المملكة العربية السعودية، وتوصلت أهم النتائج إلى أن المتوسط العام لتصورات أفراد العينة لأساليب التدريب المتبعة جاءت بدرجة مرتفعة، وأوصت الدراسة بتحسين بيئة التدريب وتحسين البنية الأساسية للتدريب.

- دراسة (بن دهيش، ٢٠١٠م) استهدفت تعرف مدى إسهام التدريب أثناء الخدمة في تحقيق الأهداف المرجوة منه، وبيان نقاط القوة والضعف في عملية التدريب التي تزيد من فاعليته، ومدى اختلاف رؤية العاملين حول مدى مساهمة التدريب في تنمية قدراتهم الشخصية والوظيفية، وقد أسفرت النتائج على أن التدريب أثناء الخدمة يسهم في تحقيق الأهداف، ومنها: تطوير المهارات الوظيفية، واكتساب بعض السلوكيات، وإتقان الإجراءات النظامية، والقدرة على التنظيم الجيد للعمل.

- دراسة (الهابل وآخرون، ٢٠١١م) استهدفت تعرف فاعلية برنامج التدريب من أجل تحسين مستوى تنمية إدارة الموارد البشرية بما يكفل تحقيق الأهداف والتطلعات، وجاءت النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب وكل من تحديد الاحتياجات التدريبية والمدرّب ومحتوى المادة التدريبية وتنظيم العملية التدريبية والبيئة التدريبية وتقييم العملية التدريبية.

أما الدراسات التي تناولت الحقيقة التدريبية فمنها ما يلي:

- دراسة (بثينة حسن، ٢٠٠٤م) استهدفت التحقق من فعالية حقيبة مقترحة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مجال الأنشطة الخارجية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن البيئة المتاحة خارج الصف بها قصور في أداء وظائفها التربوية، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين البيئة خارج الصف الدراسي.
- دراسة (إيمان سند، ٢٠٠٦م) استهدفت تعرف فاعلية حقيبة تدريبية لدعم الهوية الثقافية والانتماء لدى طلاب المرحلة الثانوية، ودعم معلم التاريخ لهذه المرحلة بمحتوى إثرائي واستراتيجيات تدريس متنوعة لدعم مقومات الهوية الثقافية المصرية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها بيان أهمية استخدام الحقائق التدريبية في دعم الهوية وبيان أهميتها كأسلوب مهم من أساليب التعلم الذاتي.
- دراسة (إيمان زناتي وآخرون، ٢٠٠٩م) استهدفت تعرف مدى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح لرفع أداء معلمات الروضة وفقاً لاحتياجاتهن الفعلية في ممارسة الأنشطة الداخلية والخارجية والزيارات الميدانية والفنون الأدائية الخاصة بثقافة الطفل وتعديل مشكلات الأطفال السلوكية بأساليب تربوية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج التدريبي.
- دراسة (أسيا ياركندي، ٢٠١١م) استهدفت تعرف فاعلية الحقيقة التدريبية في تنمية فهم استراتيجيات تقديم التغذية الراجعة في الصف الدراسي لدى الطالبة المعلمة بكليات التربية بمكة المكرمة. وتوصلت الدراسة إلى وجود نسبة عالية من أثر الحقيقة على عينة الدراسة، لذا أوصت بضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس والطالبات المتدربات بكليات التربية على إعداد حقائب تدريبية في التخصص.

من العرض السابق يتبين أن الدراسات أُجريت في الفترة ما بين ٢٠٠٤م - ٢٠١١م، ويُلاحظ أن أهدافها تتنوع، إلا أن معظم نتائجها جاءت الدراسات تؤكد على فعالية التدريب والحقائب التدريبية وتحقيقها لأهدافها بشكل عام.

الإطار النظري للدراسة:

*مفهوم الاستراتيجية: كثيراً ما ترددت كلمة استراتيجية في الأدب التربوي، وكلمة (استراتيجية) كلمة إغريقية تعني فن قيادة الجيوش، وهي كلمة ليس لها وجود في قواميس اللغة العربية (الحيلة، ٢٠٠٢م)، وقد أخذت هذه الكلمة عن اللغة الإنجليزية (Strategy) بمعنى خطة مدروسة بدقة وفق إجراءات محددة بدقة، وقد تطورت دلالاتها حتى أصبحت تعني فن القيادة العسكرية في مواجهة الظروف الصعبة وحساب الاحتمالات المختلفة فيها، واختيار الوسائل المناسبة لها (بن دهب وآخرون، ٢٠٠٥م)، ولعل أهمية إدارة العمل العسكري أدى إلى انتشار مصطلح الاستراتيجية في كافة المجالات، وعُرفت بأنها فن استخدام الإمكانيات والوسائل المتاحة بطريقة مثلى لتحقيق الأهداف المرجوة على أفضل وجه ممكن، كما أنها تعني اتخاذ قرار في جميع مجالات الدولة. ومفهوم الاستراتيجية تعني استخدام كل موارد الدولة لتحقيق أغراض الحرب والسلام، وبذلك صارت الاستراتيجية تعني مجموعة الأهداف الكلية طويلة الأجل التي يعتقد أنها تشكل إذا ما تحققت تطوراً حضارياً عميقاً وشاملاً للمجتمع مصحوبة بالوسائل التي تضمن تحقيق هذه الأهداف، وأصبح ينظر إلى الاستراتيجية على أنها خطة محكمة البناء ومرنة التطبيق، يتم خلالها استخدام كافة الإمكانيات والوسائل المتاحة بطريقة مثلى لتحقيق الأهداف المرجوة (زيتون ٢٠٠١م، ص ٢٨٠)، وعلى الرغم من أن بداية هذا المفهوم كانت بداية عسكرية، إلا أنه شاع استخدامه في مجال التربية وغيرها من المجالات الفكرية والتطبيقية.

ففي مجال الاستراتيجيات التربوية ظهرت في العالم العربي استراتيجيتان: الأولى استراتيجية بعنوان "تعلم لنكون"، ويقوم مفهومها على ثلاث أفكار رئيسية، هي "تنظيم العناصر في كل متماسك، وأخذ المصادفة بعين الاعتبار في مجرى الواقع، والعزم على مواجهة الأحداث الناتجة عن تلك المصادفة والسيطرة عليها وضبط مسارها"، ولكي تفي الاستراتيجية التربوية بمطالب السياسة ينبغي أن

تراعي بعض المبادئ الهامة مثل الشمول، والتكامل، وطول المدى، والضبط والدينامية (أحمد، ١٩٨٣م).

أما الثانية فهي استراتيجية "تطوير التربية العربية"، وهي التي قامت بوضعها لجنة من المتخصصين والخبراء العرب البارزين في مجالات العلوم الاجتماعية والإنسانية والطبيعية، بناء على قرار صدر عن المؤتمر الرابع لوزراء التربية والتعليم العرب الذي أُنعقد في صنعاء عام ١٩٧٢م، وقد استغرق عمل هذه اللجنة ست سنوات تقريباً من الجهد المتواصل استطاعت خلالها أن تقف على واقع التربية في البلاد العربية وتتعرف على العوامل والأساليب التي تعوق تقدمها وتطورها في الكم والكيف، وأن تضع بعد ذلك وثيقتها التربوية المتكاملة التي ترسي الأسس الفكرية، وتؤصل المبادئ التربوية على قواعد القيم الإسلامية، وحقائق العلم الشاملة، وتجمع في رؤية متوازنة بين دوافع الأصالة مع متطلبات التنمية الشاملة، والتي تعد بحق من ركائز العمل العربي المشترك في ميدان التربية، فعندما يرد ذكر استراتيجية التربية يعني ما ضمه تقرير الاستراتيجية العربية من مجموعة من المبادئ والتي تبين الجوانب الرئيسية للعمل، وتحدد الوسائل الملحة، وحظها من القدرة على تحمل خطوات التنفيذ، وتعين البدائل لتعطيها المرونة التي تهيئ لها أسباب النجاح (المرجع السابق)، وتتفاوت المنظمات والمؤسسات العربية والدولية فيما تتمتع به من قوة استراتيجية بشرية ومادية كما ونوعاً وتوقيتاً وكلفةً (نعمه الخفاجي، ٢٠٠٨م، ص ٥٤) وأشارت (رافدة الحريري، ٢٠٠٧م) إلى أن هناك أربعة أنواع من الاستراتيجيات الخاصة بمجال تطوير التربية والتعليم تلخص في الآتي:

- **استراتيجية الإصلاحات الجزئية**، وهي التي تركز على الأجزاء التي لم تثبت كفاءتها في نظام المؤسسة التربوية، ويكون السعي قائماً لوضع البدائل المناسبة لكل جزء لم يثبت فعاليته، والتغيير هنا يكون جزئياً.

- **استراتيجية الموارد البشرية**، وهي التي تعتبر العنصر البشري أساس التنمية وركيزتها الأولى، فالإنتاج يعتمد على الموارد البشرية التي لا بد من أن تمتلك درجة عالية من المهارات والمعارف، وعليه فإن استراتيجية تنمية الموارد البشرية تختص بتدريب الأفراد وملاحقة نموهم المهني وتحديث معرفتهم وتصعيد مهاراتهم وتعديل اتجاهاتهم.

-استراتيجية الإصلاح الإداري، وهي التي تسعى فيها المؤسسة إلى تطوير نوعي لتنظيمها الداخلي واستغلالها الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة.
-استراتيجية تعديل النظام، وهي شاملة لكل مكونات النظام التربوي التعليمي، وهي تهدف إلى إحداث التغيير الجذري الشامل والسريع بتكامل وتزامن مع الإصلاح الاقتصادي والاجتماعي.

وحيث إن هذه الدراسة تستهدف وضع استراتيجية مقترحة عامة لتصميم الحقائق التدريبية فالباحثة تؤكد على المفاهيم التي تم ذكرها سابقاً مع إضافة أنها خطه عمل موجزة تحتوي على خطوات محددة وشاملة ومنظمة ومتابعة يتضح فيها كافة المنطلقات الأساسية والأسس والقواعد العامة للمناهج وحقائبها، كما توضح الأهداف المنشودة لها، والمتطلبات الخاصة بها، وتبين الجهات المشتركة فيها، كما أنها تحدد الوسائل وطرق التنفيذ والبدائل المختلفة، وهذا مضاف إلى ما أشار إليه (توفيق، ٢٠٠٣م) أن الاستراتيجية مصدر قوتها كفاءة التصميم.

*** مفهوم التصميم التدريبي التعليمي:**

إن كلمة تصميم مشتقة من الفعل صمم أي عزم ومضى، وهو طريقة تنظم بها المكونات، وتأخذ عملية التصميم بعض الأبعاد الأخرى التي يمكن أن تتعلق بتحديد الاحتياجات بالفئة المستهدفة باستراتيجيات عملية التصميم، كما أنها "العملية التي يتم عن طريقها تبيان العلاقات التفاعلية بين المدخلات المقترحة من جانب، والمخرجات المتوقعة من جانب آخر، والتصميم التعليمي هو العملية المنظمة التي تترجم مبادئ التعليم إلى خطط للمواد التعليمية والنشاطات ومصادر المعلومات والتقويم (إرم محي الدين، ٢٠١٣م، ص٧).

وتتبنى الباحثة تعريف معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس كتعريف إجرائي للتصميم التعليمي التدريبي وهو إعداد نماذج لمواد تعليمية محددة ومنظمة ومخطط لها وفق أحدث الاتجاهات المعاصرة في مجال تحليل النظم، ووفق أسس ومعايير خاصة يتم جمعها وتخزينها في ملفات ووسائط متعددة.

التصميم التدريبي: تعتبر الباحثة أن هذا المفهوم من أحدث المفاهيم المستخدمة في مجال التربية والتعليم، فهو من أعمق المفاهيم وأغمضها لدى الكثيرين من خبراء المناهج، فهو يضم كافة العمليات التي تتعلق بتكوين المنهج وتطويره وتنظيمه وتنفيذه وتقييمه والتدريب عليه في آن واحد، والتعريف

الإجرائي لتصميم التدريب التعليمي في هذه الدراسة هو تلك العملية المحددة التي يتم التنفيذ فيها وفقاً لخطوات متتابعة ومتكاملة ومنطقية في ضوء مدخل النظم والمنظومات، على أن يكون التصميم قابل للتطبيق والاستخدام.

***التدريب أثناء الخدمة/ مفهومه/ أهدافه/ أهميته/ أسسه/ وظائفه/ أنواعه/ أنشطته:**

التدريب في اللغة: ذكر (المعجم الوسيط، ص ١١٠) أن تدرب على الشيء وبه وفيه: تعوده وأتقن استعماله، والتدريب على وزن تفعيل من دَرَبَ بالأمر دَرَبًا ودُرْبَةً، والمدرب من الرجال هو المجرب، والمدرب هو الذي قد أصابته البلايا ودربته الشدائد حتى قوي ومرن عليها، والدارب: الحاذق بصناعته.

فمن هذه المعاني والمرادفات اللغوية يتبين أن التدريب يكون بمعنى التعويد والحدق والتمرين، بحيث يتأهل المتدرب ويتعرف على ما هو بصده ليكون فيما يتدرب فيه حاذقاً متقناً متمرساً خبيراً، بحيث يعرف دقائق مهنته وأسرارها، ويعرف كيف يستفيد من ملكاته وقدراته بدقة وإحكام.

ويتطابق المفهوم الاصطلاحي مع التعريف اللغوي، لأن التدرب والتعود والتمرس والوقوف على أسرار المهنة والولوع بها والنبوغ فيها من مقتضيات التدريب ولوازمه ومعانيه، وهو بشكل عام نقل الخبرات وتطوير المهارات وفق أسس علمية بهدف التنمية الذاتية الشاملة لرفع مستوى الأداء.

وقد تعددت التعريفات حول مفهوم التدريب إلا أنها متفقة على الركائز العلمية الأساسية لعملية التدريب فهو جهود تنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الوفاء بمتطلبات عمله بشكل أفضل، أما التعريف الإجرائي للتدريب فهو: كل الأنشطة والبرامج التي تنفذها وتنظمها إدارة التدريب مع وزارة التربية والتعليم بهدف تنمية المعلمين والمعلمات معرفياً ومهارياً ووجدانياً لرفع مستوى العملية التعليمية وزيادة كفاءة العاملين بها، وتضم العملية التدريبية المتدرب والمدرّب والمادة العلمية وبيئة التدريب.

التدريب أثناء الخدمة:

للتدريب أثناء الخدمة الكثير من التعريفات نذكر منها ما يلي:
يُعرّف على أنه ذلك النمو الذي يحدث أثناء العمل المستمر للتطور المهني الذي بدأ قبل الخدمة خلال فترة الإعداد، وهو كل الأنشطة التي تقوم بها الأطر المدرسية والمهنية خلال عملها وهي معدة ومصممة لتسهم في تطوير العمل،

وهو كل الحلقات الدراسية والنشاطات التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهاراته الأصلية التي أهلت له لدخول المهنة، كما يعرف التدريب أثناء الخدمة على أنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية ويستهدف رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجه العام (توفيق، ٢٠١٢م).

ويعد التدريب أثناء الخدمة مصدراً من مصادر إعداد الكوادر البشرية وتطوير أداء المؤسسات وهو من الأسباب الأساسية وراء كل نجاح يحققه العاملون في أي نشاط، وهو يفسر تقدم وتأخر أي مجتمع، بل أصبح يمثل حقيقة واقعية ملحة للعاملين في المهن المختلفة، وأضاف (السكرانة، ٢٠٠٩م، ص ١٩) أن التدريب له أهمية قصوى كعنصر رئيسي في عملية التعلم الذاتي، ولذلك يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضماناً لتحقيق الأهداف المحددة له. وتعرف الباحثة التدريب أثناء الخدمة على أنه كل البرامج المنظمة والمخطط لها، والتي تمكن المعلمين والمعلمات من الحصول على المزيد من المدخلات التي تضم الخبرات الثقافية والمهنية والتخصصية، وكل ما من شأنه رفع مستوى عملية التعليم وزيادة الطاقات الإنتاجية المتمثلة في المخرجات بكافة أشكالها ومضامينها.

أهداف التدريب أثناء الخدمة:

إن لأي عمل من الأعمال أهدافاً محددة، وللتدريب أثناء الخدمة أهدافاً كثيرة منها: تنمية مهارات التفكير التأملي لدى المتدربين وقدراتهم البحثية من خلال بحوث العمل أو المشاغل والدورات التدريبية، ورفع مستوى أداء المعلم عن طريق اكتساب المهارات المعرفية في حقله العلمي وزيادة قدرة المعلم على التفكير المبدع والخلق بما يمكنه من التكيف مع عمله من جهة ومواجهة الصعوبات التي تقابله من جهة أخرى/ تنمية وعي المتدربين بالمستجدات التربوية وتفهم التوجهات الحديثة والأسس التي قامت عليها/ تعريف المتدربين بأدوارهم المختلفة وتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من أداء تلك الأدوار بفاعلية وكفاءة/ إتاحة الفرص أمام المتدربين لفهم العلاقة الوثيقة بين النظرية والتطبيق في التربية والتعليم/ تنمية وتطوير الاتجاهات الطبيعية السليمة للمعلم نحو تقديره لمهنته وقيمه وعمله والآثار الاجتماعية المتعلقة به/ تحسين الإنتاجية التربوية للمعلمين أثناء الخدمة، وهو ما يطلق عليه في التربية "التربية نحو المهنة"، وهو

تشجيع العاملين ورفع الروح المعنوية لهم ومنح المسؤولين مجالاً أرحب لتقييم أداء مرؤوسيه من خلال حرصهم على النمو المهني/ النهوض بالعنصر البشري العامل في جميع القطاعات وعلى كافة المستويات وإعداده الإعداد الملائم للقيام بدورة وأداء مهامه بكفاءة عالية. (المنياوي، ب.ت، موقع إنترنت).

أهمية التدريب أثناء الخدمة:

إن عملية التدريب فرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل، وترجع أهمية التدريب إلى المزايا العديدة التي يُحصل عليها من ورائه، ويكتسب التدريب أهمية بالغة في الإدارة المعاصرة، استجابة للمتغيرات في البيئة المنظمة الداخلية والخارجية، فمع التقدم التكنولوجي ظهرت وظائف واحتياجات تدريبية جديدة، أبرزت معها أهمية التدريب والتي من بينها كما جاء عند (تريس، ٢٠٠٤م): إشراف التدريب على إدارة الآلات والمعدات المستخدمة في المنظمة أو المؤسسة الحكومية بكفاءة والتقليل من تكلفة صيانتها/تحقيق الذات وتنمية المسار الوظيفي للموظفين الذين يمتلكون عنصر الطموح/التكيف مع المتغيرات التقنية في مجال الإدارة حتى تحافظ المنظمة والمؤسسة على مستوى من الأداء يحقق رضا المستفيدين من خدماتها/تحقيق احتياجات المنظمة من القوى البشرية واختصار الوقت اللازم لأداء العمل بفاعلية/استخدام التدريب كأسلوب من أساليب التحفيز والترقية والجدارة/زيادة روح الانتماء لدى المتدربين تجاه مؤسساتهم لشعورهم أنهم العنصر الأهم في تطوير إنتاجيتها / كما إن التدريب أثناء الخدمة يكسب المتدرب آفاقاً جديدة في مجال ممارسة المهنة وذلك من خلال تبصيره بمشكلات المهنة وتحدياتها وأسبابها وكيفية التخلص منها أو التقليل من آثارها على أداء العمل.

أسس التدريب أثناء الخدمة:

إن للتدريب أثناء الخدمة أسساً عامه وهي كما جاءت عند (فالوقي، ١٩٩١م):
(١) **الهدفية**، وهي أن يكون التدريب التربوي أثناء الخدمة هادفاً وملياً للاحتياجات التدريبية.

(٢) **الاستمرارية**، وهي أن يكون التدريب مستمراً من بداية استلام المعلم لمقاييد مهنته حتى نهاية خدمته القانونية.

٣) الشمولية، وهي أن يشمل التدريب جميع الجوانب الشخصية للمعلم ومهنته، كما يجب أن يكون التدريب شاملاً لجميع جوانب فئات العاملين بحقل التعليم ومن له علاقة بالعملية التعليمية والتربوية.

٤) الواقعية، وهي أن ينطلق التدريب من المشكلات الواقعية التي تواجه المعلم.

٥) الملاءمة، وهي أن يلائم التدريب حاجات وقدرات المتدربين، وحاجات وإمكانات المجتمع.

٦) الديناميكية، وهي أن يكون التدريب مرناً بحيث يتيح الفرصة أمام جميع المعلمين لإشباع حاجاتهم وبطرق مختلفة، ويجب أن يكون التدريب ديناميكياً وحيوياً مفتوحاً للإضافة والحذف والتعديل إن لزم الأمر.

وظائف التدريب أثناء الخدمة:

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: الانتقال من الإعداد قبل الخدمة إلى مرحلة الخدمة/ النمو الشخصي والذاتي/ استمرارية التربية/ التنمية المهنية المستدامة/ التقييم في الوظيفة (إبراهيم، ٢٠٠١م).

أنواع التدريب أثناء الخدمة وأنشطته:

يلخص (سعفان، ٢٠٠٢م) أنواع وأقسام برامج التدريب التربوي أثناء الخدمة في: التدريب المبدئي للمعلمين الجدد/ التدريب الإضافي وهو الذي يضيف إلى ما تعلمه المعلم من معارف ومهارات أخرى بما يزيد من قدراته ويحسن مستوى أدائه/ التدريب التجديدي ويهدف إلى تجديد معلومات المعلم وتزويده بكل ما هو جديد في النظريات والممارسات والفنيات في مجال مهنة التعليم/ التدريب التنشيطي ويهدف إلى تذكرة المعلم ما تم نسيانه مع تقدم العمر/ التدريب لرفع المهارة وتوجيه الفرد للأعمال المطورة التي تسند إليهم قبل الانتقال من مستوى وظيفي إلى مستوى آخر/ التدريب الفني المتنوع/ التدريب اللاحق.

كما لخص (المرجع السابق) أنشطة التدريب في: الدورات القصيرة والطويلة/ الحلقات الدراسية/ الرحلات التعليمية وتبادل الزيارات/ دروس الراديو والتلفاز/ المؤتمرات والندوات التربوية/ الدروس النموذجية/ المناقشة والحوار/

الورش والمشروعات التعليمية/ البحوث والتجارب المنظمة/ البعثات الداخلية والخارجية/ التعليم المبرمج/ وسائل القياس/ الأفلام التعليمية/ الحقائق التدريبية.

***الحقبة التدريبية/ مفهومها/ أهدافها/ خصائصها/ مكوناتها/ أقسامها:**

تعددت تعريفات الحقائق التعليمية، تبعاً للاختلاف في أسلوب استخدامها وطريقته، إلا أنها تشترك جميعاً في مفاهيمها العامة ومكوناتها الأساسية، وقد أقرت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم التعريف التالي: "الحقبة التعليمية هي وحدة تعليمية تعتمد نظام التعلم الذاتي وتوجه نشاط المتعلم، وتحتوي على مادة معرفية ومواد تعليمية متنوعة مرتبطة بأهداف سلوكية، ومعززة باختبارات قبلية وبعديّة وذاتية، ومدعمة بنشاطات تعليمية نوعية وكمية متعددة (الخطيب، ٢٠٠٦م)، وعرف (المعاينة، ٢٠٠٨م، ص ١٥) الحقبة التدريبية بأنها "نظام متكامل يهدف إلى إشباع حاجات محددة لدى مستخدميها معتمده على الجهد الذاتي".

وعرف (الحيلة، ٢٠٠٤م، ص ٢٧) الحقبة التدريبية بأنها "نظام تعليمي يشمل مجموعة من المواد المترابطة بأشكال مختلفة ذات أهداف محددة ويستطيع المتدرب التفاعل معها لتحقيق الأهداف الخاصة بها، ويعد مفهوم الحقائق التدريبية مفهوماً يدل على الوصف للمحتوى التدريبي".

أهداف الحقبة التدريبية:

تمثل الحقبة التدريبية البرنامج الخاص بالتدريب، وتستخدم لتحقيق الأهداف الأساسية التالية كما ذكرها (العداقي، ٢٠١٠م، ص ١٢٤): توضيح محتويات البرنامج، وأهدافها، وشروطها، ومدتها، والوظائف المستهدفة الخاصة بها/ توضيح الوحدات التدريبية لكل مادة، وزمنها، وأهدافها، وموضوعاتها / توضيح الأدوار المشاركة في التدريب (المدرّب والمتدرب)/ التنظيم كمرشد عام لإدارة الجلسات التدريبية/ توفر المادة الأساسية والأدوات الضرورية للتطبيق العملي/ توفر الأدوات لقياس اكتساب المهارات والمعارف.

خصائص الحقبة التدريبية:

تعددت خصائص الحقائق تبعاً لتصميمها، وحسب الجهات التي قامت بها، وتعددت طرق تطبيقها ومكوناتها والفئة التي صممت من أجلها، وهي كما جاءت عند (عبد السميع وحوالة، ٢٠٠٥م):

- تشكل الحقبة برنامجاً تعليمياً متكاملًا: وُضع بموجب خطة مدروسة، وعملية منظمة تتيح للمتعلّم دراسة ما يريده ويرغب فيه من معارف بدافعية كاملة، في

- جو محبب وبيئة تعليمية مشجعة، ومكون من مجموعة من العناصر تتكامل وتتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق أهداف محددة.
- **تشكل الحقيبة برنامجاً للتعلم الذاتي:** نظراً لاعتبار المتعلم محور العملية التعليمية، وهو الذي يقرر متى يبدأ، وأين، وأي الوسائل يستخدم، فلا بد من إيجاد طريقة تعليم وتعلم تتناسب احتياجاته وقدراته ليتسنى له التعلم بأفضل الطرق التي تتسجم مع طبيعته.
 - **توفر الحقيبة مبدأ التعلم من أجل الإتقان:** من أبرز سمات التعلم من أجل الإتقان مراعاة الفروق في سرعة المتعلمين كل حسب قدراته الخاصة، كما أنه يشترط إتقان الوحدة الدراسية قبل انتقاله إلى وحدة تالية، وأن يكون هناك تسلسلاً في تعلم الوحدات التي يفترض وجودها بشكل مستقل، وذات أهداف سلوكية محددة.
 - **تشعب المسارات:** تجمع الحقائق التدريبية بين التنظيم المحكم والمرونة الوظيفية، فهي تسمح لكل متعلم أن يحدد المسار الذي يناسبه في سعيه لتحقيق الأهداف المرسومة، وبذلك فإن مكونات الحقيبة تراعى ميول المتعلم.
 - **تنوع أنماط التعليم:** تتمتع الحقائق بطرق متعددة للمتعلم من خلال المجموعات الكبيرة والمجموعات الصغيرة.
 - **تراعى الحقيبة سرعة المتعلم:** إن المتحمسين لبرامج التعلم الذاتي عموماً، وبرامج التعلم بالحقائب، على وجه الخصوص، يرون أن مراعاة السرعة الذاتية للمتعلم من أهم الخصائص المميزة لهذه البرامج، وبالتالي فإن عامل الزمن يصبح خاضعاً لظروف كل متعلم، فالمتعلم بطئ التعلم، ليس ملزماً في أن يجارى أقرانه أو يلحق بمن سبقوه، كما أن سريع التعلم لا يضطر إلى الانتظار حتى يلحق به غيره، باعتبار أن هناك حداً من التعليم يجب أن يصله كل متعلم حتى يبلغ المحك الذي تحدده الأهداف.
 - **توفر الحقيبة الأنشطة والوسائل المتعددة:** إن تعدد الأنشطة وتنوع البدائل من شأنه أن يزيد اهتمام المتعلمين، ويلبي احتياجاتهم، ويمكنهم من استخدام حواسهم.
 - **تحقق الحقيبة الإيجابية في التعلم:** إن تحديد الأهداف وصياغتها بصورة سلوكية ووجود تعليمات خاصة لتحقيق كل هدف من الأهداف، يوضح طريقة التعامل مع المواد التعليمية، وكلما زاد التجاوب ازدادت الفائدة التي تعود على

المتعلم وتنوعت الخبرة التي يحصل عليها مما يؤدي إلى تكامل الخبرة ووحدها.

- **تلتزم الحقيبة بالتغذية الراجعة:** وهي المعلومات التي تعطى بعد أداء العمل وتقوم بضبط سلوك التعليم للوصول إلى الأهداف، ويبدأ دور التغذية الراجعة في الحقائق بعد عرض الخبرات وتعريض المتعلم لاختبار قبلي ليقوم بالاستجابة، فإن تحققت الأهداف عزز التعلم السابق وإن لم تتحقق يصح مسار التعلم.

مكونات الحقيبة التدريبية:

وضح (العداقي، ٢٠١٠م) أن الحقيبة التدريبية تتكون من مجموعة من المكونات تختلف في عددها وترتيبها بحسب وجهة نظر المصمم والموقف التعليمي الذي يتبناه، وهي لا تخرج عادة عن المكونات الرئيسية التالية:

• **الدليل:** يوضع على شكل كتيب صغير أو صفحات منفصلة ويتضمن معلومات واضحة عن موضوع الحقيبة ومحتوياتها وفئة المتدربين المستهدفة ومستواهم التعليمي.

• **الأنشطة التدريسية:** تشتمل كل حقيبة تعليمية على مجموعة من الأنشطة والاختيارات التي توفر للمتعلم فرص الانتقاء بما يناسب اهتمامه ورصيده الثقافي، كما توفر هذه الأنشطة التفاعل الإيجابي بين المتدرب والمواد المقدمة له من أجل تحقيق الأهداف المحددة بإتقان عال.

• **التقويم وأدواته:** يُعد التقويم من العناصر الأساسية في العملية التربوية بشكل عام وفي الحقائق التعليمية بشكل خاص، فهو يبين مدى نجاح الحقيبة في ما صُممت من أجله، كما يُشخص الجوانب التي تحتاج إلى تحسين وتطوير فيها، ويوضح التقويم أثر أساليب التدريس المتبعة ومدى فاعليتها في تحقيق المتدربين للأهداف المحددة بعد إنجازهم مختلف أنشطة الحقيبة.

دليل الحقيبة التدريبية:

- **الهدف من الدليل:** يهدف هذا الدليل المختصر إلى توضيح المعايير الفنية والشكلية لإعداد حقائق مواد البرامج التدريبية أثناء الخدمة وذلك للاسترشاد بها عند إعداد الحقائق، واستخدامها كأساس للمراجعة الفنية كما يهدف الدليل إلى مساعدة معد الحقيبة على ترتيب محتوياتها بطريقة تضمن التسلسل المنطقي للوحدات التدريبية وموضوعاتها كما تتضمن الوحدة الشكلية لحقائب

البرامج التدريبية مع توفير المرونة اللازمة خلال مراحل إعداد الحقيبة واستخدامها وتطويرها.

- **محتوى الدليل:** ويحتوى هذا الدليل على جزئين رئيسيين يستخدم الأول من قبل المدرب والمتدرب ويركز على محتويات الحقيبة التدريبية، أما الجزء الثاني فيوضح طريقة إعداد دليل تنفيذ الحقيبة للمدرب فقط.

أولاً- محتويات الحقيبة التدريبية:

يتم إعداد حقيبة تدريب واحدة لكل مادة تدريبية بحيث يمكن استخدامها من قبل المدرب والمتدرب، وتتكون حقيبة المادة من خمسة أقسام رئيسية كما جاءت عند (المرجع السابق) ويتكون كل منها من الآتي:

القسم الأول (مفتاح الحقيبة): يحتوى هذا القسم على العناصر المتعلقة بالتوثيق والمحتويات، كما يعطى صورة عامة وشاملة عن البرنامج بجميع عناصره، ويتكون هذا الجزء من العناصر التالية: *نموذج غلاف حقيبة المادة والذى يشتمل على: (اسم المادة التدريبية، والبرنامج، والقطاع، واسم معد الحقيبة، والمراجع العلمي، ومن قام بعملية تطوير الحقيبة). *فهرس المحتويات الرئيسية. *صورة من دليل البرنامج المعتمد.

القسم الثاني (خطة المادة): يقدم هذا القسم المادة التدريبية مقسمة إلى أجزاء مساوية لعدد وحداتها ويفصل كل وحدة عن التي تليها ورقة تحمل اسم الوحدة التالية: ويتكون محتوى جزء الوحدة التدريبية من العناصر التالية: *نموذج الوحدة التدريبية ويشتمل على (اسم الوحدة التدريبية وعدد ساعاتها وهدفها السلوكي وموضوعاتها). *الجلسات التدريبية لكل وحدة حيث تشمل الجلسة التدريبية (رقم الجلسة/ الوقت الذى تستغرقه الجلسة التدريبية/ أهداف الجلسة التدريبية/ موضوعات الجلسة التدريبية/ النشاطات التدريبية الأساسية للجلسة ويتم هنا ذكر النشاطات الرئيسية التي يتوقعها المتدرب، أما تفاصيل إجراءات التنفيذ فيتم وضعها في دليل تنفيذ الحقيبة التدريبية).

*الأنشطة التدريبية اللازمة لتحقيق أهداف الجلسة ضمن إطار زمنى محدد.

القسم الثالث (المادة العلمية والتطبيقات): ويحتوى هذا الجزء على العناصر التالية: *مادة علمية في شكل تعريفات مختصرة للمصطلحات المرتبطة

بموضوعات الوحدة التدريبية. *تحديد للمراحل والخطوات التي يتطلب تنفيذ التطبيقات الإمام بها. *التطبيقات التدريبية والأدوات الضرورية لتنفيذها.

القسم الرابع (التقييم): في هذا الجزء يمكن إرفاق نسخة من أدوات قياس اكتساب المهارات والمعارف لاستخدام المدرب أو الاكتفاء بذكر نوع التقييم ودرجاته لكل وحدة تدريبية، أما التقييمات التي يفضل المدرب الاحتفاظ بها حتى وقت التقييم فترفق بدليل التنفيذ، ويراعى أهمية ارتباط التقييمات بأهداف الوحدة التدريبية، كما يراعى توزيع درجات التقييم حسب الوحدة التدريبية بحيث يكون مجموع التقييمات لجميع الوحدات معادل للدرجة الكلية للمادة التدريبية والتي تعادل ١٠٠ درجة.

القسم الخامس (المراجع): يحتوى هذا الجزء على قائمة القراءات الخارجية المتعلقة بالوحدة التدريبية، والمراجع الأساسية المستخدمة، وأرقام تصنيفها، والناشر، وتاريخ النشر، وأرقام الصفحات التي تتعلق بالموضوع، وذلك لأغراض التوثيق العلمي، ومساعدة المدرب على الرجوع إلى المصادر الرئيسة للمادة العلمية.

ثانياً- دليل تنفيذ الحقيبة التدريبية:

يقوم مصمم البرنامج بإعداد دليل تنفيذ الحقيبة التدريبية أثناء إعداد الحقيبة، ويرفق الدليل بالحقيبة ويسير في نفس الخط الإجرائي للمراجعة العلمية والفنية والشكلية، ويفصل هذا الدليل بعد إخراج النهائي ليكون جاهزاً لاستخدام عضو هيئة التدريب عند تنفيذ المادة التدريبية.

ويهدف هذا الدليل إلى توضيح دور المدرب في العملية التدريبية عن طريق توضيح الأنشطة التدريبية وإجراءات تنفيذها وإدارتها ضمن إطار زمني محدد، كما يوفر الدليل للمنفذ المواد التدريبية المساعدة وأدوات قياس اكتساب المعارف والمهارات (التقييمات) (المرجع السابق).

مستويات دليل تنفيذ الحقيبة التدريبية: يُراعى في تصميم دليل تنفيذ الحقيبة التدريبية عدم تكرار العناصر التي تحتويها الحقيبة، ويتكون محتوى دليل تنفيذ الحقيبة التدريبية العناصر التالية:

-**الغلاف** ويحتوى على اسم المادة، واسم البرنامج، واسم القطاع، واسم معد الدليل، وتاريخ الإعداد.

- اسم الوحدة التدريبية كما ورد في الحقيبة/ ورقم الوحدة التدريبية كما ورد في الحقيبة / وزمن الوحدة التدريبية كما ورد في الحقيبة.
- رقم الجلسة التدريبية كما ورد في الحقيبة/ وزمن الجلسة التدريبية كما ورد في الحقيبة/ ووصف للأنشطة التدريبية لكل جلسة/ ووصف لإجراءات تنفيذ كل نشاط من أنشطة الجلسة التدريبية/ وتحديد الوسائل التدريبية المساعدة التي سوف تستخدم في كل جلسة تدريبية.
مرفقات دليل تنفيذ المادة التدريبية:

يرفق بدليل تنفيذ المادة التدريبية كافة المواد التدريبية المساعدة، كما يرفق بالدليل أدوات قياس اكتساب المعارف والمهارات (التقييمات) والحلول النموذجية والدرجات المخصصة لها.

النظام والمنظومة ومدخل النظم:

سيتم في هذا الجزء من الدراسة إلقاء الضوء على مفهوم (النظام والمنظومة المكونات للنظام/ مدخل النظم/ أهداف الأخذ بمدخل النظم/ مميزات استخدام مدخل النظم/ منظومة الحقيبة التدريبية ودليل تنفيذها) وذلك كما يلي:
مفهوم النظام والمنظومة: النظام بناء أو تنظيم لكل معين على نحو منظم، تظهر فيه بوضوح العلاقات المتبادلة بين مكوناته أو أجزائه بعضها البعض الآخر من ناحية والمتعلقة بمجال معين، وبينها وبين الكل الذي تتكامل معه هذه الأجزاء من ناحية أخرى بحيث تعمل معاً لتحقيق أهداف محددة (هدى الناشف، ٢٠٠٣م، ص١٢٨)، وهو مجموعة متكاملة متشابكة من العناصر أو الكيانات المرتبطة بعلاقات تبادلية بين بعضها البعض تنتظم داخل إطار مشترك يستقبل متغيرات محددة تتفاعل مع الكيانات التي بداخله تحت تأثير الظروف المحيطة به لتتحول إلى عوامل محددة (بدوي، ٢٠٠٩م)، ويمكن النظر إلى النظام على أنه وحدة أو جهاز يتكون من مجموعة من الأجزاء المتداخلة ترتبط هذه الأجزاء ببعضها بعلاقة تأثيرية مستمرة، ويطلق على ديناميكية عملها بالمنظومة، والمنظومة في جوهرها تعني تنظيم الخبرات التعليمية (شحاته وعمار، ٢٠٠٣م).

مكونات النظام: يتكون النظام كما ذكر (إبراهيم، ٢٠٠٧م، ص٦٣) من:

- **المدخلات:** وتشمل جميع العناصر التي تكون النظم، وهي كل ما يدخل في المنظومة ويخضع للعمليات والتفاعلات، وهذه المدخلات هي التي تعطي المنظومة مقوماتها الأساسية وتحدد غايتها، وعلى مدى جودتها يتوقف نجاح أو

فشل المنظومة ومن أبرز المدخلات في معظم المنظومات: المدخلات البشرية على كافة المستويات، والمدخلات المعنوية ومنها فلسفة المنظومة وسياستها وقواعدها وقوانينها، والمدخلات المادية والتكنولوجية، والمدخلات الثقافية المحلية والإقليمية والعالمية، وفي نظام تدريب المعلمين يُعد برنامج الإعداد والأهداف والمحتوى وطرق التدريس والأنشطة والبيئة التعليمية من مدخلات النظام.

- **العمليات:** هي سلسلة من الإجراءات والتفاعلات النشطة التي تحدث بين عناصر المدخلات في النظام، من أجل توفير الظروف الملائمة لتحويل هذه المدخلات إلى مخرجات يراد تحقيقها، وهي الطرق والآلية التي تتحول بها المدخلات إلى مخرجات، وتشمل كل ما يحدث داخل النظام من إدارة وتخطيط وتنظيم وتنسيق واتخاذ قرار، إلى جانب التفاعلات المختلفة بين الأفراد بعضهم ببعض، وبين الأفراد والنظام، وبين النظام وبيئته الداخلية والخارجية
- **المخرجات:** هي نواتج وعوائد العمليات التي تحدث داخل النظام والتي تمثل أهداف المنظومة، وقد تكون مخرجات ارتدادية، أو مخرجات نهائية، كما أنها النتائج النهائية التي يحققها النظام، ومخرجات نظام تدريب المعلم هي المعلم ذو المواصفات المرغوبة في ضوء منظومة تدريب المعلم.
- **التغذية الراجعة:** وتمثل ما تسفر عنه عملية تقويم المخرجات وتحليلها في ضوء أهداف النظام التي تدعو إلى إجراء عملية المقارنة بين النتائج التي تم الحصول عليها وبين المعايير الموضوعية لها، وهي تمثل الرقابة على النظام التي يمكن بواسطتها تصحيح الاختلافات والانحرافات بين النتائج المحققة والمعايير الموضوعية سلفاً.

مدخل النظم:

هو أحد الاتجاهات العالمية الحديثة، وهو من أهم الضروريات اللازمة لإعداد إنسان الألفية الثالثة، ومدخل النظم يساعد في تشكيل المتعلم بالفكر المنظومي القادم من عوالم الثقافات المتنوعة المرئية والمسموعة عبر وسائل الإعلام والاتصال، ويجعله يمتلك المهارات اللازمة للبحث والوصول إلى المعرفة، والتعلم الذاتي والتقويم الذاتي والمستمر، وأن يرى الكل دون أن يفقد جزئيات وعلاقات الكل وأن يمتلك المبادرة المحسوبة والتنبؤ والإبداع وأن يفكر عالمياً ويطبق محلياً، ويحقق في الوقت ذاته الفهم الواعي بأن العلم بماضيه

وحاضره ومستقبله سؤال مفتوح النهاية ودعوة دائمة للبحث والاستقصاء (شحاته وعمار ٢٠٠٣م).

تعريف مدخل النظم: عرف بعض التربويين مدخل النظم كما جاء عند (فداء الشوبكي، ٢٠١٠م) بأنه عبارة عن تنظيم المفاهيم من خلال منظومة متكاملة تتضح فيها كافة العلاقات بين هذه المفاهيم، مما يجعل المتعلم قادراً على الربط بين المفاهيم السابقة والمفاهيم الجديدة، وإدراك العلاقات بينها، وهو عملية تقديم المفاهيم من خلال منظومة متكاملة تتضح فيها كافة العلاقات بين أي مفهوم والمفاهيم الأخرى مما يجعل المتعلم قادراً على ربط ما سبق دراسته بما سوف يدرسه من مفاهيم تالية من خلال خطة منظمة وواضحة، وهو دراسة المفاهيم والموضوعات في شكل منظومي متكامل تتضح فيه كافة العلاقات بين الحقائق والمفاهيم لتحقيق الأهداف، ويضم مدخل النظم مجموعة الخبرات التعليمية المتفاعلة معاً، والتي تعتمد على بعضها، وتترابط معاً بشبكة من العلاقات المتبادلة لتحقيق أهداف محددة والتي تجعل المتعلم قادر على ربط ما سبق دراسته مع ما يدرسه وما سوف يدرسه.

أهداف الأخذ بمدخل النظم: ويهدف الأخذ بمدخل النظم في العملية التعليمية لدى (فهيم وعبد الصبور، ٢٠٠١م) إلى:

- رفع كفاءة وتطوير العملية التعليمية بصورة منظومية شاملة.
- وضع المعلم في صدارة العملية التعليمية حيث إن دوره في المنظومة لم يعد منفذاً بل قائداً ومخططاً وموجهاً لها.
- إعطاء الطلاب الخبرات التعليمية بصورة منظومية، تتناغم فيها جوانب الخبرة المختلفة أثناء عملية التعلم.
- تنمية قدرة المتعلم على التفكير المنظومي من خلال رؤية الجزئيات في إطار كلي مترابط.

وبناءً على ما سبق يتضح أن تطوير التعليم يتطلب بصفة عامة تبني مدخل النظم من حيث النظر إلى التعليم كمنظومة متكاملة، وهذا يعني أن تكون عملية التطوير شاملة لكل مكونات العملية التعليمية واعتبار كل مكون منظومة فرعية لها مكوناتها التي تترابط ترابطاً ديناميكياً بما يسمح للنمو التلقائي من داخل المنظومة.

مميزات استخدام مدخل النظم: يتميز استخدام مدخل النظم في مجال التربية والتعليم بمجموعة من المميزات يوضحها (سعودي وآخرون، ٢٠٠٥م، ص: ١٢٧) بما يلي: إبراز الهيكل الأساسي للخبرات التي يتعامل معها التلاميذ مما يؤدي إلى وعيهم بالبنية التركيبية للمادة الدراسية/ يجعل المتعلم محور العملية التعليمية/ يعمل على مراعاة الفروق الفردية/ يعمل على تنمية المهارات المعرفية كمهارات حل المشكلات واتخاذ القرار، والتفكير فوق المعرفي/ يعمل على النمو المهني للمعلم من خلال التنظيم الفعال لأفكاره وخبراته/ يؤكد على وحدة المادة من خلال إبراز العلاقات بين المواد المختلفة/ مواكبة الاتجاهات الحديثة للتربية حيث إنه يقوم على عدد من النظريات الحديثة، كما يوضح (أبو الحديد، ٢٠٠٤م، ص: ٦٤٣) مجموعة من مميزات مدخل النظم فيما يلي: تحقيق الجودة الشاملة للتعليم والتي تهتم بمدخلات العملية التعليمية والعمليات التي تقوم عليها للوصول إلى مخرجات تعليمية مناسبة/ تنظيم الأفكار والمعاني والصور الذهنية في البنية المعرفية للمتعلمين لتصبح المعرفة ذات بنية منظمة/ تخفيض احتمالية نسيان المادة المتعلمة عن طريق اشتقاق ارتباطات بينها وبين غيرها من الأفكار والمعلومات داخل البناء المعرفي للمتعلم/ تنمية القدرة على التفكير المنطومي لدى المتعلمين إزاء أي موقف.

إن الأخذ بمدخل النظم لتحديث مسارات المناهج الدراسية وحقائبها، وإعداد المعلمين قضية جوهرية في تطوير منظومة التربية والتعليم العام والعالي والفني والمهني العادي ولذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يتحقق مفهوم الترابط والتكامل وإدراك العلاقات المتبادلة بين المدخلات والعمليات والمخرجات، باعتبار أن التعليم منظومة كبرى دائمة الحركة ومتفاعلة الجوانب تجمع أهدافاً محددة لتشكيل منتج تعليمي جديد يتناغم مع التطورات المحلية والإقليمية والعالمية المتسارعة، بحيث تظهر بوضوح المنظومات الفرعية ضمن منظومة التعليم الكلية وأن تصاغ الأهداف والمواد التعليمية والأنشطة والتقنيات التعليمية والأساليب التقييمية منظومياً.

منظومة الحقيبة التدريبية:

إذا كان التعليم منظومة متكاملة فالمنهج يعد جزءاً من هذه المنظومة بما يتضمنه من مكونات تتفاعل مع بعضها مكونة منظومة فرعية من منظومة العملية التعليمية، حيث إن هذه المكونات مرتبطة ببعضها البعض وهذا يعني أن أي تغيير

في أحد مكونات المنهج يؤدي إلى تغيير مكوناته الأخرى، وأن هناك علاقة بين اعتماد وتأثير بين هذه المكونات (السعيد، ٢٠٠٥م، ص ٤٩٧)، وتعد الحقيبة التدريبية منظومة متكاملة فرعية في النظام التعليمي التربوي، وهي تتكون كما جاءت عند (تمام، ٢٠٠٠م) من مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة أو مرتدة.

* المدخلات في الحقيبة التدريبية وتشمل كل المصادر والعناصر الداخلة في نظام المنهج وحقيقته، والتي تتفاعل فيما بينها من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة في النظام والمنظومة، وتشمل الأهداف العامة للتربية، والأهداف الخاصة بالمادة التعليمية، والأهداف الإجرائية السلوكية (المعرفية/ المهارية/ الوجدانية)/ المحتوى وتنظيماته/ طرائق وأساليب واستراتيجيات التدريس/ الوسائل التعليمية والأنشطة/ أساليب التقويم/الإمكانات البشرية والمادية/ تكنولوجيا التعليم والتعلم/ مستوى إعداد المعلم / نظم الإدارة السائد/ نتائج البحث العلمي.

* العمليات في الحقيبة التدريبية وتشمل سلسلة العمليات الديناميكية النشطة والتفاعلات بين مدخلات الحقيبة.

* المخرجات في الحقيبة التدريبية وتشمل التنمية المعرفية والمهارية والوجدانية لدى المعلم المتدرب والمتعلم.

* التغذية الراجعة المرتدة في الحقيبة التدريبية وتشمل تحويل عناصر المخرجات إلى مدخلات جديدة مرة أخرى وذلك في مستوى التخطيط أو التنفيذ، ونظام التقويم المستمر هو الذي يوضح مدى اتساق مدخلات الحقيبة ومخرجاتها، ومن هنا كانت الحاجة ماسة إلى برامج تغذية راجعة مستمرة في ضوء نتائج التقويم المستمر البنائي والنهائي، وبالتالي كانت عملية تطوير المناهج كنظام مفتوح عملية مستمرة لا تتوقف من أجل الحصول على مخرجات جديدة تتحول بدورها إلى مدخلات جديدة فيما بعد.

إن تحديد عناصر النظام وعلاقاته المتداخلة ومكوناته ووظائفه وتحليلها إلى وحدات وعناصر فرعية يؤدي إلى تحديد الأهداف استناداً على تحديد الدور أو الوظيفة التي يقوم بها المعلم، وصياغتها صياغة سلوكية قابلة للقياس والتنفيذ مع تحديد المستلزمات المادية واختيار أفضل الوسائل.

وإستخدام اتجاه مدخل النظم لإعداد المعلم وتدريبه يقوم على تلك النظرة الديناميكية الحية، وهو من النظم المفتوحة، والذي ينظر إلى حقائق الواقع على

أنها مجموعة من النظم، كل منها عبارة عن مجموعة من العلاقات والأنشطة الديناميكية المتشابكة بين تيار مستمر من المدخلات أو المصادر ومن المخرجات من ناحية أخرى، وينطلق إعداد المعلم وتدريبه وفق أسلوب تحليل النظم من الإيمان بأن التغيير في أي مكونات للنظام الواحد يؤثر في مكوناته الأخرى، والتعامل مع المعلم حسب قدراته وميوله وحاجاته من ناحية، وحسب احتياجات المجتمع واحتياجات النظام التعليمي وإمكانياته من ناحية أخرى، والقيام بعمليات تدريبية متنوعة تهدف إلى تحسين المخرجات والنتائج، وتوظيف مدخلات التدريب على نحو أمثل (سيفان ومحمود، ٢٠٠٢م، ص ١٠٤).

وحقيقية المنهج الدراسي في أي مؤسسة تربوية تعليمية عبارة عن مجموعة من الخطط والنظم التي تؤلف وحدة كبيرة هدفها نقل المتعلم من محطة إلى أخرى، عبر سلسلة من المعارف والمهارات والإرشادات للمتعم، ومن هنا فقد كان من واجب مصممي ومعدّي الحقائق التدريبية تحديد جميع المفاهيم المتعلقة به، من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية: هل حقيبة المنهج تعبر عن احتياجات المتدربين وخصائصهم؟ هل حقيبة المنهج تعبر عن خصائص واحتياجات المجتمع؟ هل حقيبة المنهج خاصة بمادة نظرية أم عملية، وما طبيعة المادة؟ هل حقيبة المنهج تعبر عن أهداف واضحة ومحددة؟ هل حقيبة المنهج تعبر عن محتويات منظمة ومحددة؟ هل حقيبة المنهج اختارت الأساليب والطرق والوسائل التدريسية المناسبة؟ هل حقيبة المنهج اختارت أساليب علمية مناسبة ومتنوعة للتقويم؟ هل يمكن إخضاع حقيبة المنهج للتجريب أم لا؟ هل المنهج يعبر عن خطة عامة للتربية؟ وهل هناك تغذية راجعة لها وفقاً للمدخل المنظومي؟ هل كانت الحقيبة في صورة نظام متكامل؟

وبعد أن تمت الإجابة على التساؤلات الفرعية للدراسة فإن الباحثة سوف توضح الإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس بما يلي:

ملامح وخطوات الاستراتيجية المقترحة في تصميم الحقائق التدريبية

للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة في ضوء مدخل النظم والمنظومات

* **الخطوة الأولى** تحديد الاحتياجات التدريبية وخصائص المتدربين والمجتمع: وتتمثل هذه الخطوة في عدة جوانب منها تحديد احتياجات المتدربين وخصائصهم، وتحديد احتياجات ومتطلبات المجتمع المراد تصميم الحقيبة لمناهجه، ويتم ذلك عن طريق القيام بدراسات ميدانية تحليلية لتحديد

الخصائص والمتطلبات لكل من المتدربين والمجتمع للوصول للأهداف التربوية والتعليمية التي يمكن أن تحتويها حقيبة التدريب للمناهج المطورة بغرض الوفاء بتلك الحاجات والمتطلبات، كما ينبغي تحديد طبيعة المادة العلمية وتوضيح هويتها في هذه الخطوة.

* **الخطوة الثانية** تحليل النظم وتحديد أهداف التربية للحقيبة التدريبية: وتتمثل هذه الخطوة في تحديد وصياغة الأهداف التربوية للحقيبة التدريبية، وتبدأ هذه الخطوة بتحليل المعلومات التي تم الحصول عليها في الخطوة السابقة ثم تفسيرها ومقارنتها في ضوء معايير المجتمع، حتى يمكن اختيار الأهداف المناسبة للحقيبة، وتشير المصادر المعنية ببناء الأهداف بأن هناك قواعد عامة لتحديد الأهداف منها أن تكون مناسبة لخصائص المتعلمين والمتدربين/ صياغتها بصورة أنماط سلوكية واضحة/ اتساقها مع عناصر منظومة التدريس وهي المحتوى وطرق وأساليب التدريس والوسائل التعليمية والتقويم/ تمثيلها لمجالات الأهداف الثلاثة المعرفية والمهارية والوجدانية/ إمكانية تحقيقها فعلياً/ أن تكون الأهداف مرنة وقابلة للملاحظة والتقويم (زيتون، ٢٠٠١م، ص ٢١٥).

* **الخطوة الثالثة** اختيار وتنظيم محتوى الحقيبة التدريبية: تتضمن هذه الخطوة اختيار محتوى الحقيبة من المعارف والمعلومات والمهارات والاتجاهات المرغوبة التي تشملها المناهج المطورة، الأمر الذي يحتم ضرورة أن تتم عملية الاختيار أو التحديد في ضوء معايير أو شروط معينة، وقد تعتبر بعض المعايير أكثر أهمية من البعض الآخر، إلا أنه يجب قبل تقرير محتوى الحقيبة التدريبية التأكد من انطباق كافة المعايير عليه، وذلك لضمان تحقيق المحتوى للأهداف التعليمية التي ينشدها التدريب، وتضم معايير تحديد واختيار المحتوى: صدق المحتوى وهو الاتساق مع الأهداف/ شمولية الأهداف وهو أن يتضمن أنماط متعددة ومختلفة من الخبرات التربوية/ الدلالة والأهمية وهو أن يكون المحتوى ذا فائدة وقيمة للمتدرب/ السعة والعمق وهو أن يمتاز المحتوى بالتوازن بين الاتساع فيما يشملها والعمق/ الاتساق مع الواقع الاجتماعي وهو أن يتميز المحتوى بالتوافق مع الفكر الإسلامي والانسجام مع متطلبات المجتمع/ العالمية أي ألا يتميز المحتوى بالإقليمية بل يتعداه إلى العالمية/ مراعاة المحتوى خصائص وحاجات وقدرات وميول المتدربين، ولكي يكون المحتوى الذي تم تحديده واختياره في الحقيبة التدريبية واقعي ومحقق للأهداف، وجب تنظيمه في

وحدات دراسية مرتبطة بجلسات محددة، كما يجب اقتراح الأساليب التدريسية الملائمة لتنفيذ المحتوى، وكذلك الوسائل التعليمية اللازمة، ويقصد بتنظيم المحتوى ترتيبه بطريقة توفر أحسن الظروف لتحقيق أكبر قدر من الأهداف، وقد أكد أحد التربويين (الخليفة، ٢٠٠٥م) على بعض معايير تنظيم المحتوى وهي:

- أن يتحقق مبدأ الاستمرار: بحيث يتم تنمية الخبرات التعليمية وتعميقها راسياً.
- أن يتحقق مبدأ التتابع: أي أن يراعي ترابط المحتوى بحيث أن كل موضوع يعتمد على ما قبله ويمهد لما بعده.
- أن يتحقق مبدأ التكامل: بحيث يتم ترابط محتوى المنهج أفقياً في المستوى الدراسي الواحد مع المواد الأخرى.
- أن يتحقق مبدأ التوازن: بحيث يكون مستوى المحتوى مناسباً لمستوى المتعلمين والمتدربين وحاجاتهم.
- أن يتيح تنظيم المحتوى استخدام أكثر من طريقة للتعلم.

* **الخطوة الرابعة اختيار المدربين والبيئة التدريبية:** إن كفاءة المدربين من العوامل التي تؤدي إلى نجاح أو فشل التدريب، كما أن البيئة المادية التي يُعقد بها الجلسات والأنشطة التدريبية لها تأثير على فعالية التدريب، وأن تجهيزها أمر ذو أهمية بالغة للمدربين والمتدربين على حد سواء (توني، ٢٠٠٨م).

* **الخطوة الخامسة تقويم الحقيبة التدريبية:** وتعتبر عملية التقويم من أهم خطوات عملية تصميم المناهج وحقائبها، باعتبارها الخطوة التي عن طريقها يمكن الحكم على مدى نجاح الحقيبة (سعادة وإبراهيم، ٢٠٠١م)، وعملية التقويم عملية مستمرة تبدأ بالأهداف وتمت بالخطوة الموضوعية لتنفيذ الأهداف ثم بالعمليات والمخرجات وتكون التغذية الراجعة أساساً للتجديد في كل مرحلة من مراحل البرنامج التدريبي، ويجدر بالمهتمين بتصميم الحقائب وهم يقومون بتحديد أساليب ووسائل التقويم أن يأخذوا في اعتبارهم أن يتم تصميم الحقيبة في ضوء أهدافها/ أن يتم اختيار وسائل متعددة للتقويم تناسب محتوى الحقيبة من المعلومات والمهارات والأنشطة/ أن يكون التقويم عملية مشتركة يقوم بها كل المعنيين بالعملية التربوية/ أن تتميز وسائل التقويم بالصدق والثبات/ أن يكون التقويم عملية مستمرة غير نهائية تستهدف التطور المستمر للمناهج التي صممت الحقيبة من أجلها.

* **الخطوة السادسة تجريب الحقيبة التدريبية:** وتقييمها بعد التجريب مباشرة: وتعتبر عملية التجريب خطوة هامة أخرى في عملية تصميم الحقيبة التدريبية، ويقصد بتجريب الحقيبة تطبيقها على فئة محددة من المتدربين من أجل الحكم على مدى كفايتها في تحقيق الأهداف التربوية التي من أجلها تم إعدادها وتصميمها، ولكي تتم عملية التجريب بالشكل المطلوب لا بد أن تقوم اللجنة المعنية بهذا الأمر بوضع خطة عمل شاملة يحدد فيها الزمن والمتطلبات اللازمة للتجريب، ويتم في هذه المرحلة إجراء تقييم يقوم به المتدربون بعد نهاية البرنامج التدريبي الخاص بالحقيبة التدريبية بغرض رصد ردة فعلهم على أهداف ومحتوى ووسائل الحقيبة ووقت التدريب وكفاءة المدرب والتجهيزات الإدارية والفنية المصاحبة للتدريب (القوسي، ٢٠١٢م).

* **الخطوة السابعة والأخيرة التقويم الشامل لعملية تصميم الحقيبة التدريبية:** وتعتبر هذه الخطوة بمثابة الخطوة النهائية في عملية تصميم الحقيبة لكون التقويم هي المرحلة التي يتم فيها إصدار الحكم النهائي لعملية (التصميم والتنفيذ والتجريب) (فلاته وفلمبان، ١٩٨٥م)، ومما يجدر ذكره أن هذه الخطوة (التقويم الشامل) تختلف عن الخامسة التي تستهدف تقويم محتوى الحقيبة فقط، بينما التقويم الشامل يتضمن الحكم على عملية تصميم الحقيبة بأكملها، ولعل من أهم المعايير التي تحكم عملية التقويم الشامل وفاء الحقيبة بالأغراض التي من أجلها تم التصميم والإعداد/ واقعية أهداف الحقيبة بحيث تمثل الاحتياجات الملحة للمتدربين والمجتمع وطبيعة المادة أو المنهج المطور/ اختيار كافة طرق التدريس ووسائله التعليمية في ضوء الأهداف التربوية للحقيبة التدريبية/ اختيار محتوى الحقيبة وتنظيمها بأفضل الطرق الممكنة وتناسبها مع قدرات المتدربين واستعداداتهم الشخصية/ التأكد من صحة السير في جميع الخطوات، وأنها تمت بطريقة علمية وفقاً لمعاييرها المحددة / تحديد مستوى نجاح عملية التجريب للحقيبة وتقييمها / تحقيق الهدف النهائي لعملية تصميم الحقيبة التدريبية قد تحقق فعلاً.

نتائج الدراسة:

على ضوء تساؤلات وأهداف ومنهجية الدراسة جاءت النتائج كما يلي:
١. تم تقديم استراتيجية مقترحة في تصميم الحقايب التدريبية للمناهج المطورة للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة في ضوء مدخل النظم والمنظومات.

٢. صُممت ملامح وخطوات الاستراتيجية وفقاً للخطوات العلمية للتصميم التعليمي الخاص بالمناهج الذي يمكن الأخذ به ومراعاته والسير وفقاً له.

التوصيات:

- في نهاية هذه الدراسة توصي الباحثة بما يلي:
- العمل على استشراق المستقبل وذلك من خلال التخطيط الشامل، ووضع الاستراتيجيات المحكمة في التنفيذ والمتابعة، والتأكيد على وجود التوازن بين الإعداد المهني والعلمي لأفراد المجتمع.
 - يشترط عند تخطيط الاستراتيجيات التربوية أن تكون موازية ومتقابلة ومتفقة مع خصائص ومتطلبات وحاجات كلاً من الفرد والمجتمع.
 - الاهتمام بالإعداد والتدريب الحديث المتطور المتوافق مع المناهج المطورة للمعلم قبل وأثناء الخدمة.
 - ضرورة تصميم حقائب خاصة لكل منهج في المراحل التعليمية بالتعليم العام (ابتدائي / متوسط / ثانوي) مع الأخذ بالمدخل المنظومي في التصميم.
 - الحث على التجديد والتطوير التربوي المستمر لعمليات التربية والتعليم، وتصميم المناهج وحقائبها بما يتناسب مع مطالب التنمية البشرية.

المراجع

- المعجم الوسيط.
- إبراهيم محمود فلاته وسمير نور الدين فلمبان، الاتجاهات المعاصرة في بناء المناهج، مكتبة الفيصلية، مكة المكرمة، ١٩٨٥م.
- أحمد حسين اللقاني وعلى أحمد الجمل، معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، ط٣، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ٢٠٠٣م.
- أحمد ردحان الخطيب، الحقائق التدريبية، جدار للكتاب العالمي، أربد، الأردن، ٢٠٠٦م.
- إرم سيد حنيف سيد محي الدين، تصميم مقترح لاختبار رخصة تدريس التربية الفنية في ضوء معايير الجودة لمنظومة تكوين المعلم، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى، ٢٠١٣م.
- أسيا حامد ياركندي، تصميم حقيبة تدريبية وقياس فاعليتها في تنمية فهم استراتيجية تقديم التغذية الراجعة في الصف الدراسي لدى الطالبة المعلمة بكليات التربية، بحث غير منشور، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- إيمان إسحاق الأغا، أثر استخدام استراتيجية المتشابهات في إكساب المفاهيم العلمية والاحتفاظ بها لدى طالبات الصف التاسع الأساسي بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة بالجامعة الإسلامية، غزة فلسطين، ٢٠٠٧م.
- إيمان سعد زناتي وجهان عبد الفتاح عزام وعلا حسن كامل، برنامج تدريبي لرفع أداء معلمات رياض الأطفال في ضوء الجودة الشاملة، المؤتمر الدولي الخامس للبحوث العلمية وتطبيقاتها، كلية رياض الأطفال، جامعة القاهرة، في الفترة من ٢١-٢٤ ديسمبر، ٢٠٠٩م.
- إيمان فتحي محمد سند، فعالية حقيبة تدريبية في الهوية الثقافية المصرية لمعلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٩م.
- بثينة محمد علي حسن، فعالية حقيبة مقترحة للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مجال الأنشطة الخارجية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٠٠٥م.
- بدرية محمد حسنين، إعداد برنامج في العلوم باستخدام المدخل المنظومي وأثره في تنمية عمليتي التحليل والتركيب لدى طلاب كلية التربية بسوهاج، مجلة

- دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد السابع والسبعون، كلية التربية بسوهاج، جامعة جنوب الوادي، يناير ٢٠٠٢م.
- بلال خلف السكارنة، تصميم البرامج التدريبية، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن، ٢٠١١م.
- تمام إسماعيل تمام، آفاق جديدة في تطوير مناهج التعليم في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين، دار الهدى للنشر والتوزيع، المنيا، مصر، ٢٠٠٠م.
- توني براى، ترجمة هدى فؤاد، المرشد العلمي في تصميم الدورات التدريبية، مجموعة النيل العربية للنشر، القاهرة، مصر، ٢٠٠٨م.
- جرولد أي كمب، ترجمة محمد الخوالده، التصميم التعليمي خطة لتطوير الوحدة الدراسية والمساق، دار الشروق، جدة، السعودية، ١٩٨٥م.
- جمال عبد المنعم إبراهيم، تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا بين الواقع والطموح دراسة تحليلية، مجلة التربية والتنمية، القاهرة، مصر، العدد ٢٢، أبريل ٢٠٠١م.
- جمال جمعة المنياوي، تأهيل وتدريب المعلمين في المملكة العربية السعودية دراسة ميدانية، جامعة نجران، ب.ت.
- جودت أحمد سعادة وعبدالله محمد إبراهيم، تنظيمات المناهج وتخطيطها وتطويرها، دار الشروق، عمان، الأردن، ٢٠٠١م.
- حسن جعفر خليفة، المنهج المدرسي المعاصر، ط٥، مكتبة الرشد، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٥م.
- حسن حسين زيتون، تصميم التدريس رؤية منظومية، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ٢٠٠١م.
- حسن شحاته وحامد عمار، نحو تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، ٢٠٠٣م.
- حسين محمد أبو رياش وآخرون، أصول استراتيجيات التعلم والتعليم النظرية والتطبيق، دار الثقافة، عمان، الأردن، ٢٠٠٩م.
- حمدي أحمد عبد العزيز وحسن محمد قاسم، رخصة التدريس رؤية لتطوير معايير التدريس، دار الفكر، عمان، الأردن، ٢٠٠٧م.
- داود محمود المعاينة، دليل تصميم الحقائق التعليمية، كلية المعلمين بجامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٨م.
- رافد الحريري، التخطيط الاستراتيجي في المنظومة المدرسية، دار الفكر، عمان، الأردن، ٢٠٠٧م.

- رضا مسعد السعيد، نموذج منظومي ثلاثي البعد لتنظيم محتوى المناهج المدرسية، المؤتمر العلمي الخامس حول المدخل المنظومي في التدريس والتعلم نحو تطوير منظومة التعليم في الوطن العربي، مركز تطوير تدريس العلوم، جامعة عين شمس من ١٦-١٧ إبريل ٢٠٠٥م.
- رمضان مسعد بدوي، مدخل النظم لتصميم المقرر والمنهاج، دار الفكر، عمان، الأردن، ٢٠٠٩م.
- زكريا إسماعيل أبو الضبعات، إعداد وتأهيل المعلمين الأسس التربوية والنفسية، دار الفكر، عمان، الأردن، ٢٠٠٩م.
- سالم سامي البابا، برنامج محوسب باستخدام المدخل المنظومي لتنمية المفاهيم العلمية والاحتفاظ بها لدى طلبة الصف العاشر، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ٢٠٠٨م.
- سامي بن دهيش وآخرون، إدارة التخطيط التربوي، مكتبة الرشد، الرياض، السعودية، ٢٠٠٥م.
- صالح عطوي، أثر أساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة، مؤته، الكرك، الأردن، ٢٠٠٧م.
- عبد الرحمن توفيق، التخطيط الاستراتيجي أفكار عالمية معاصرة، إصدارات (بمبك) مركز الخبرات المهنية للإدارة، ٢٠٠٣م.
- عبد الرحمن توفيق، العملية التدريبية، ط٤، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، مصر، ٢٠١٢م.
- عبد القادر حسن العدافي، فن التدريب وتدريب المدربين، الدار العربية للعلوم ناشرون، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٠م.
- فاروق فهمي ومنى عبد الصبور، المدخل المنظومي في مواجهة التحديات التربوية المعاصرة والمستقبلية، دار المعارف، القاهرة، مصر، ٢٠٠١م.
- فاطمة عبد السلام أبو الحديد، تطور منهج الرياضيات في المرحلة الابتدائية في ضوء المدخل المنظومي، المؤتمر العربي الرابع حول المدخل المنظومي في التدريس والتعلم، مركز تطوير التدريس بجامعة عين شمس، القاهرة من ٣-٤ إبريل ٢٠٠٤م.
- فداء محمود الشوبكي، أثر توظيف المدخل المنظومي في تنمية المفاهيم ومهارات التفكير البصري بالفيزياء لدى طالبات الصف الحادي عشر، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ٢٠١٠م.

- فهد عبدالله سليمان القوسي، عوامل فاعلية الأنشطة التدريبية وأثرها في تحقيق أهدافها دراسة تطبيقية على القطاع الحكومي بدولة الكويت، بحث منشور بمجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، المجلد الثالث والعشرون، العدد الأول، ٢٠١٣م.
- مجدي عزيز إبراهيم، المنهج التربوي وتحديات العصر، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ٢٠٠٢م.
- محمد أحمد سعفان وسعيد طه محمود، المعلم إعداده ومكانته وأدواره في التربية العامة والتربية الخاصة والإرشاد النفسي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، ٢٠٠٢م.
- محمد عبد الله بن دهيش، العوامل المؤدية إلى زيادة فاعلية التدريب أثناء الخدمة للعاملين المدربين بالمديرية العامة للسجون، رسالة ماجستير في العلوم الأمنية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، ٢٠١٠م.
- محمد عبد الرزاق إبراهيم، منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، دار الفكر، عمان، الأردن، ٢٠٠٧م.
- محمد عبد القادر أحمد، استراتيجية التربية العربية لنشر التعليم الأساسي في الدول العربية، مكتبة النهضة العربية القاهرة، مصر، ١٩٨٣م.
- محمد محمود الحيلة، مهارات التدريس الصفي، دار المسيرة، عمان، الأردن، ٢٠٠٢م.
- محمد محمود الحيلة، حقيبة التعلم نظرية وممارسة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٤م. محمد منير مرسي، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ١٩٩٣م.
- محمد هاشم فالوقي، التدريب في أثناء العمل دراسة لبعض جوانب مراحل التنمية، سرت، ليبيا، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ١٩٩١م.
- مصطفى عبد السميع وسهير محمد حوالة، إعداد المعلم تنميته وتدريبه، دار الفكر، عمان، الأردن، ٢٠٠٥م.
- منى عبد الهادي سعودي، فعالية التدريس باستخدام المدخل المنظومي في تنمية مهارات توليد المعلومات وتقييمها والتفكير فوق المعرفي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية بجمهورية مصر العربية، المؤتمر العلمي الخامس حول المدخل المنظومي في التدريس والتعلم نحو تطوير منظومة التعليم في الوطن

العربي، مركز تطوير تدريس العلوم، جامعة عين شمس من ١٦-١٧ إبريل ٢٠٠٥م.
نعمة عباس الخفاجي، مراجعة طاهر محسن القالبي وآخرون، الفكر الاستراتيجي
قراءات معاصرة، دار الثقافة، عمان، الأردن، ٢٠٠٨م.
هدى محمود الناشف، تصميم البرامج التعليمية لأطفال ما قبل المدرسة، دار الكتاب
الحديث، القاهرة، مصر، ٢٠٠٢م.
وليم تريس، ترجمة سعد أحمد الجبالي، تصميم نظم التدريب والتطوير، ط٣، معهد
الإدارة العامة، مكتبة الملك فهد الوطنية، ٢٠٠٤م.
وسيم إسماعيل الهابيل وآخرون، مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية
بشركات التأمين العاملة في قطاع غزة، مجلة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم
الإنسانية، المجلد (١٣)، العدد (١).
وفيق حلمي الأغا، البرامج التدريبية وعلاقتها بكفاءة العاملين، مجلة جامعة
الأزهر، غزة، فلسطين، ٢٠٠٥م.

Quade E.S.: The systems approach and public policy ,the rand
corporation , Santa Monica, California ,1972

http://www.google.com.sa/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fportal.nu.edu.sa%2Fc%2Fdocument_library%2Fget_file%3Fp_1_id%3D619158%26folderId%3D620268%26name%3DDLFE-17932.pdf&ei=ESxUU8iuFMXiPMCwgQg&usg=AFQjCNG3Ej-I5yKiI43ddBXmNwEKPOWICA بتاريخ ٢٥/٥/١٤٣٥هـ — الساعة ٧,٣٥ مساءً

http://www.google.com.sa/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fportal.nu.edu.sa%2Fc%2Fdocument_library%2Fget_file%3Fp_1_id%3D619158%26folderId%3D620268%26name%3DDLFE-17932.pdf&ei=ESxUU8iuFMXiPMCwgQg&usg=AFQjCNG3Ej-I5yKiI43ddBXmNwEKPOWICA بتاريخ ٣/٦/١٤٣٥هـ — الساعة ٩,٠٠ مساءً