

تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية
الإفادة منها في المملكة العربية السعودية

د.

منى سليمان الذبياني

أستاذ الإدارة التربوية المساعد – كلية

التربية

جامعة حائل بالمملكة

العربية السعودية

ملخص :

يشهد العالم اليوم سلسلة من المتغيرات والتطورات المعرفية والتكنولوجية ، التي اثرت على جميع العاملين في حقل التعليم بشكل عام وعلى المعلم بشكل خاص ، حيث انها أضافت مسؤوليات وواجبات جديدة على الدور التعليمي الذي يقوم به ، ومن بزغت أهمية اعداد وتأهيل المعلم مهنيًا في العديد من الدول المتقدمة والعربية والتي منها المملكة العربية السعودية .

وسوف يتناول البحث الحالي العديد من النقاط البحثية الهامة في هذا الموضوع، حيث يتناول في خطوته الأولى الاساليب والطرق المختلفة لاعداد وتأهيل المعلم في العديد من الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية – استراليا – ماليزيا ، أما الخطوة الثانية للبحث فسوف يتم فيها سرد لواقع الاساليب والطرق التي يتم بها إعداد وتأهيل المعلم في المملكة العربية السعودية والتعرف على المشكلات التي تعترض هذا الهدف .

ويتوصل البحث في النهاية الى التوصيات والمقترحات الإجرائية لتطوير إعداد المعلم وتنميته مهنيًا بالمملكة العربية السعودية على ضوء الإفادة من الخبرات السالف ذكرها .

Abstract:

At the present time, the world has been witnessing various technological and knowledge developments, which have affected all workers in the field of education in general and the teacher in particular, as they added many new responsibilities and duties to the educational role which has been carried out by teachers. Therefore, the importance of preparation and qualification of the teacher professionally has been emerged and increased in many developed and Arab countries including Saudi Arabia.

This current research will address many important academic points related to this topic, where in its first step addressing styles and different ways to prepare and qualify the teacher in many developed countries such as the United States - Australia - Malaysia, while the second step of the search will deal with the reality or status quo of

styles and the techniques of teacher preparation and rehabilitation in the Kingdom of Saudi Arabia and to identify problems that hinder this goal.

Finally, the research will include the results found out besides the recommendations and operational propositions to develop teacher preparation and development professionally in Saudi Arabia in the light of the benefit from the fore mentioned experiences.

مقدمة :

يشهد العالم اليوم سلسلة من المتغيرات والتطورات المعرفية والتكنولوجية بشكل لم يسبق له مثيل في أي حقبة سابقة من تاريخ البشرية، لذا يطلق عليه عصر التفجر المعرفي والتكنولوجي، وأن هذا التقدم المعرفي والتكنولوجي المتسارع قد أضاف مسؤوليات وواجبات جديدة على الدور الذي يضطلع به المعلم في المجتمع المعاصر، الأمر الذي استلزم تقويم وتطوير برامج إعداد وتدريب المعلمين. (نور الدين محمد ومصطفى محمد، 1413 هـ : ص 19)، ولقد أدت التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم في مختلف المجالات إلى تغييرات في غايات التربية وفي أهدافها وإلى تحول دور المعلم الذي أصبح موجهاً ومنشطاً أكثر من كونه ملقناً للمعرفة، فوفق هذه التحولات تحول دور المعلم وإلى مرشد إلى مصدر المعرفة والتعلم، ومنسق لعمليات التعلم ومصحح لأخطاء التعلم، ومقوم لنتائج التعلم، وموجه إلى ما يناسب قدرات كل متعلم وميوله، وهذه الأدوار تستلزم معلم من طراز جديد، يحتاج إلى إعداد وتدريب مستمر على كل ما هو جديد في مجال العملية التربوية المتطورة. (المنظمة العربية للتربية، 1998).

يشهد العالم الآن في القرن الحادي والعشرين طفرة علمية ومعرفية وتكنولوجية بجانب الطفرة الهائلة في الاتصالات والمعلومات الرقمية والإلكترونية والاتجاه نحو التفاعل مع ظاهرة العولمة، بكل ما يرتبط من تغييرات سياسية واقتصادية واجتماعية وتكنولوجية رقمية ومعرفية واتصالية، الأمر الذي أدى إلى نهوض مجتمعات دول العالم الأول والثاني والعديد من دول العالم الثالث إلى مراجعة نظمها التعليمية مراجعية شاملة وجذرية بغية إعداد مواطنيها ومجتمعاتها لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين لتتبو موقع استراتيجي على خريطة العولمة والتي لا تتسع الا للمبتكرين والمبدعين والعلماء وأصحاب المهن التخصصية الدقيقة.

ويحظى التعليم باهتمام متزايد في معظم دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء باعتبارها الرصيد الاستراتيجي الذي يغذى المجتمع بكل

احتياجاته من الكوادر البشرية التي يحتاج إليها المجتمع للنهوض بأعباء التنمية في مجالات الحياة المختلفة، حيث أصبح التعليم يشكل القوة الدافعة للعملية التنموية للمجتمع والمؤشر الرئيس لتقدم الشعوب وازدهارها، فلا تنمية لأمة دون تعليم فعال وحيوى ودائم التطور.

ويعتبر التعليم أحد الأسس التي تعتمد عليها الأمم في الاحتفاظ بكيانها والذي يقوم عليه المجتمع وتطوره، ويعد المعلم من أهم العوامل التي يتوقف عليها نجاح العملية التعليمية في تحقيق أغراضها (محمد أبو الفتوح حامد، 1998 : ص ص 175-230) كما أنه وسيلة لنقل الثقافة عبر الأجيال وأداة لنمو الفرد وتنمية المجتمع وبه يستمر المجتمع حضاريا وبيولوجيا، وقد زاد الاهتمام بشئونه بسبب التزايد في حجم المعرفة وأن مستقبله مرهون بالارتقاء والنهوض بالمعلم كونه المسئول عن إرساء التجديد والتغيير في المجتمع (خالد طه الأحمد، 2005 : ص 17) . ويمثل المعلم أحد الأبعاد الرئيسة في العملية التعليمية، وذلك لدوره الجوهرى الذى لا يعوضه أى عنصر آخر فى العملية التعليمية سواء أكان ذلك إدارة المدرسة ذاتها، أم الكتاب المدرسى، أم أى وسيلة تعليمية حديثه، فهو الذى يعطى لكل هذه العناصر دورها وهو الذى يساعدها فى تحقيق دورها المنشود، حيث أن الوضع الراهن للمعلم يحتاج إلى كثير من التحسين والتطوير ليواكب أدواره الجديدة (سلامة عبد العظيم، 2006 : ص 228).

وقد شهد التعليم العام فى المملكة العربية السعودية نمواً واضحاً، وتطوراً كبيراً فى مختلف مجالاته، وأقبل عليه الطلاب بأعداد كبيرة، وفتحت الكليات أبوابها لقبول الراغبين فى مواصلة دراساتهم الجامعية، ومع تزايد أعداد الطلاب ازداد أعداد الأساتذة بهذه الكليات والجامعات، وتزايد بذلك الأعباء التدريسية والتعليمية ومن ثم برزت أهمية الحاجة إلى إعداد المعلمين إعداداً تربوياً وأكاديمياً متكافئاً (خالد صالح محمد باججزر، 1431هـ : ص 627).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

رغم الجهود الحثيثة التي تبذلها حكومة خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية لإحداث نقلة نوعية فى العملية التعليمية بالمملكة إلا أنها لازالت تؤدي فى الغالب بطريقة تقليدية تعتمد على التفاعل المباشر بين المعلم والمتعلم معتمدة على المنهج المدرسى والبيئة المادية للصفوف التقليدية، إضافة إلى ضعف مخرجات التعليم من حيث كفاءة الجودة والنوعية، وهذا الأسلوب لم يعد يتوافق مع متطلبات القرن الواحد والعشرين الذى يشهد نقلة نوعية فى تغيير أنماط التعليم وطرق التعلم نحو

المدارس الالكترونية والفصول الافتراضية بتوطين التقنية ودمجها كأحد المكونات الأساسية للمنهج المدرسي في عصر الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات (أحمد محمد الزايدى، 2012 : ص 181).

كما توصلت دراسة (محمد الصائغ، 2002 : ص 22) إلى أن برنامج إعداد المعلم وتدريبه في المملكة العربية السعودية يعاني من قصور وضعف، ويحتاج إلى تطوير وتحسين ليتناسب مع معطيات العصر، والتعددية الثقافية.

كما توصلت دراسة (عيسى الانصاري، 2004 : 27) إلى أن هناك تدني في الفرص التدريبية المتاحة للمعلمين أثناء الخدمة، مع غياب مشاركة المعلمين في تصميم البرامج التدريبية، مما ينتج عنه عدم ملائمة محتويات هذه البرامج مع احتياجاتهم التدريبية.

كما دعت بعض الدراسات إلى " تطوير عملية إعداد المعلم" لكي تتماشى مع مطالب العصر الحديث، على اعتبار أن المعلم سيظل ركناً أساسياً في العملية التعليمية، ولن يتمكن النظام التعليمي من مواجهة تحديات العولمة المعاصرة دون إعطاء المعلم أولوية العناية والاهتمام اختياراً، وإعداداً، وتدريباً وذلك بهدف رفع مستواه، والعمل على مساعدته في تحقيق التفاعل اللازم والتكيف مع المستجدات المعاصرة. (صالح بن علي أبو عداد، 1425هـ : 23).

كما توصلت دراسة "(علي حمود علي ، 1425هـ : 24). أن برامج إعداد المعلم مهما كانت على درجة من الجودة لا يمكن لها في عصر كعصرنا الحالي الذي يحفل بالتطورات والتغيرات المستمرة أن تمد المعلم بحلول للمشكلات العديدة التي تواجهه، ولا يستطيع أن تسد الفجوة التي يحدثها التفجر المعرفي سواء في مجال التخصص العلمي، أو في الجانب التربوي، فالتطورات السريعة في مادة التخصص وطرق تدريسها، وفي العلوم التربوية على وجه العموم تحتاج إلى برامج تدريب مستمرة للمعلم، وتحتاج بالدرجة الأولى إلى تزويده بمقومات النمو الذاتي.

وعلى ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما الإطار المفاهيمي لإعداد المعلم وتنميته مهنيًا؟
- 2- ما واقع إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في المملكة العربية السعودية؟
- 3- ما خبرات بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا؟

4- ما التوصيات والمقترحات الإجرائية لتطوير إعداد المعلم وتنميته مهنيًا بالمملكة العربية السعودية على ضوء الاستفادة من خبرات بعض الدول؟

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى ما يلي:

- 1- تعرف مفهوم وأهمية وأهداف إعداد المعلم وتنميته مهنيًا.
- 2- رصد واقع إعداد العلم وتنميته مهنيًا في المملكة العربية السعودية.
- 3- الوقوف على خبرات بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا.
- 4- التوصل إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات الإجرائية لتطوير إعداد المعلم وتنميته مهنيًا بالمملكة العربية السعودية على ضوء الاستفادة من خبرات بعض الدول.

أهمية الدراسة : تتضح أهمية الدراسة من خلال الآتي :

- 1- قد تفيد الدراسة المعلمين والمديرين والطلاب في تطوير إعداد المعلم وتنميته مهنيًا لمواكبة متغيرات العصر.
- 2- قد تفيد الدراسة في تشخيص نقاط القوة ومواطن الضعف في برامج إعداد المعلم وذلك للتغلب على مواطن الضعف وتدعيم نقاط القوة.
- 3- قد تفيد الدراسة واضعي السياسات التعليمية ومتخذي القرار التربوية في النهوض بالعملية التعليمية من خلال الاهتمام بإعداد المعلم أثناء الخدمة وتنميته مهنيًا.

حدود الدراسة :

تحدد الدراسة بالحدود التالية:

- 1- الحدود الموضوعية: وهي الاستفادة من خبرات بعض الدول في إعداد المعلم أثناء الخدمة وتنميته مهنيًا لتطوير أدائه لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة.

2- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على معلمى مراحل التعليم العام (الابتدائي - المتوسط - الثانوي).

3- **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على خبرات كل من (الولايات المتحدة الأمريكية - استراليا - ماليزيا).

منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعتمد هذا المنهج كما يحدده (عبيدات ذوقان، وآخرون ، 2012 : ص ص 180- 181) على دراسة الواقع، ويهتم بوصف الظاهرة التي يريد دراستها وصفاً دقيقاً ولكنه لا يقتصر على وصف الظاهرة، وجمع المعلومات والبيانات عنها، بل لابد من تصنيف هذه المعلومات، وتنظيمها، والتعبير عنها كمياً أو كيفياً، بحيث يؤدي ذلك الى الوصول لفهم العلاقات الظاهرة مع غيرها من الظواهر.

مصطلحات الدراسة :

1- إعداد المعلم Teacher Preparation

ويعرف بأنه: التدريب المهني للمعلم والتربية التي تساهم في إرتقائه بعد الحصول على الشهادة الثانوية وتشمل برامج إعداد المعلم دراسة مادة أكاديمية أو أكثر، بالإضافة إلى دراسة المقررات التربوية وممارسة التدريس تحت إشراف الموجهين" (عبدالفتاح الفولى، 2000: 498).

كما يعرف بأنه : جميع الأنشطة والخبرات الأساسية وغير الأساسية التي تساعد الفرد على اكتساب الصفات اللازمة والمؤهلة لتحمل المسؤولية كعضو هيئة تدريس، ولأداء مسؤولياته المهنية بصورة أكثر فاعلية" (محمد عبدالرازق : 1428هـ ، ص 211).

كما يعرف بأنه: تلك العملية التي بموجبها يكون الفرد معداً لممارسة عمل ما، أو هي حالة من الاستعداد لتحقيق هدف ما"

وتعرف الدراسة إعداد المعلم إجرائياً بأنه : هو قيام المؤسسات التربوية بإعداد المعلمين وتأهيلهم مهنيًا وتربويًا وعلميًا ومسلكيًا باعتبارهم عصب العملية التربوية وأداة نجاحها.

2- التنمية المهنية Professional Development

وتعرف بأنها" تلك العمليات التي تبذل بقصد ووفق سياسة عامة لأحداث تطوير اجتماعي واقتصادي وسياسي وثقافي للمعلمين في بيئتهم، وذلك بالاعتماد على الجهود الأهلية والحكومية المنسقة والمتكاملة على أن

تكتسب كل منها قدرًا أكبر في مواجهة مشكلات المعلم (ابراهيم عصمت مطاوع، 2002 : ص 1).

كما تعرف بأنها " مجموعة من الخبرات التعليمية والكفايات والمهارات التي يكتسبها الفرد والتي ترتبط بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بمهنته (محمد الدريج ومحمد جهاد: 2005، ص 71).

كما يعرفها توماس (Thomas) على أنها العمليات والأنشطة المصممة لتحسين المعارف المهنية، والمهارات التدريسية، والاتجاهات المختلفة للمعلمين، بحيث ينتج عنها تحسين في التعلم بشرط أن تكون العمليات هادفة وشاملة ومتكاملة وقابلة للقياس. (Thomas, R., Guskey, 2000 : p. 16)

وتعرف الدراسة التنموية المهنية إجرائياً بأنها : مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من عارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئوليتهم المهنية، واتجاهاتهم نحو قبول الوظيفة والافتناع بأهميتها والقيام بواجباتها.
الدراسات السابقة والتعليق عليها :

وفيما يلي تعرض الباحثة عدداً من الدراسات التي تتعلق بموضوع الدراسة وتم عرضها من خلال الدراسات العربية والأجنبية مرتبة من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي:

(1) دراسة أدريان بتل (Battle, A) سنة (2008) بعنوان (إدراك كفاءة برامج إعداد المعلم ومستوى إدراك الإعداد لدى المعلمين المبتدئين).

هدفت الدراسة تحديد العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى زيادة فعالية أداء المعلمين من خلال برامج إعدادهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة العديد من التوصيات منها:

- ضرورة توسيع نطاق تدريس الطلاب من واحد أو اثنين من الفصول الدراسية للمعلمين قبل الخدمة.
- دراسة برامج إعداد المعلمين لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تعزيز تدريب المعلمين قبل الخدمة.
- موازنة المناهج وتوقعات المعلمين وإعداد برامج تقدم نفس التدريب لكل المعلمين قبل الخدمة.

(2) دراسة امة الله السهلي سنة (2008) بعنوان (تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي في اليمن).

هدفت الدراسة رصد الواقع الفعلي لنظام التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي في اليمن، والتوصل إلى جوانب القوة ومواطن الضعف في النظام الحالي للتنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي، والكشف عن العوامل التي تعوق تحقيق أهداف النظام الحالي للتنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي في اليمن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها.

- ضعف التركيز على بعض الأهداف مثل التدريب على بحوث العمل في حل المشكلات داخل الفصل.
- ندرة إجراء المعلمين للبحوث والدراسات الميدانية ويرجع ذلك إلى ضعف الاهتمام من قبل الجهات المعنية في المتابعة والتشجيع بدفع المعلمين بالقيام بمثل هذه البحوث المثمرة والتي على ضوءها تحسن برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- هناك إهمالاً من الجهات المسؤولة في الأخذ بالاحتياجات التدريبية للمعلمين، بالإضافة إلى احتياج المجتمع والبيئة المحلية إلى إعداد التنمية المهنية للمعلمين.

(3) دراسة راسيت أوزن (Rasit Ozen) سنة (2008) بعنوان (برامج تدريب المعلمين عن بعد أثناء الخدمة: من خلال آراء معلمي المرحلة الابتدائية).

هدفت الدراسة وصف برامج التدريب عن بعد التي تقدم لمعلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في تركيا وذلك من خلال استطلاع آراء معلمي المدارس الابتدائية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التجريبي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها:

- غياب ملائمة البرامج التدريبية المقدمة للاحتياجات الفعلية للمدرسين.
 - ضعف وضوح أهداف وآليات تدريب المعلمين عن بعد.
- وقد أوصت الدراسة بضرورة تحليل الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وتقديم البرامج التدريبية على أساسها، ضرورة تحديد أهداف التدريب ومعرفة المتدربين بها، واختيار الوقت المناسب للتدريب.

(4) دراسة صلاح الدين محمد حسيني سنة (2008) بعنوان (التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي).

- هدفت الدراسة الوقوف على واقع التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر وأهم المعوقات والمشكلات، والتعرف على أهم المتغيرات العالمية وتأثيرها على التنمية المهنية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها:
- أنه لا توجد رؤية واضحة في برامج التنمية المهنية للمعلمين.
 - ضعف مسايرة برامج التنمية المهنية للمتغيرات العالمية وضعف الاستفادة من الخبرات لدى الدول المتقدمة.
 - تركيز البرامج التدريبية على الجانب النظري دون الاهتمام بالجانب الفني والتقني.
 - الوسائل المستخدمة في تلك البرامج تقليدية ولا تتناسب مع متغيرات العصر.
 - وقد أوصت الدراسة بضرورة توفير قاعدة بيانات للمعلومات تكون واضحة لدى القائمين على عملية التدريب.

(4) دراسة ريتشارد أوفر باوق ورفلينج نو (Richard; over Baugh and Rvilinglue) سنة (2008) بعنوان (تأثير منحة ممولة فيدرالياً على برامج التنمية المهنية للمعلمين وأهمية برامج التكنولوجيا).

- هدفت الدراسة البحث عن تأثير برنامج للتنمية المهنية تم تمويله بمنحة فيدرالية لمعرفة اهتمامات المشاركين في دمج التكنولوجيا بالتدريس داخل المنهج ومعرفة الاختلافات في مستويات الاهتمام، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة على العديد من النتائج منها:
- ضرورة دمج تكنولوجيا التعليم في التدريس داخل المنهج الدراسي.
 - ضرورة الاهتمام بتدريب المعلم وتنميته مهنيًا باستخدام التكنولوجيا المختلفة.
 - أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية ما بين الجنس والمستوى الدراسي.
- (5) دراسة مصطفى بيربكي (Mustafa Bayrakci) سنة (2009) بعنوان (تدريب المعلمين أثناء الخدمة في اليابان وتركيا: تحليل مقارن للسياسات والممارسات).**

هدفت الدراسة مقارنة السياسات والممارسات المتصلة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة في كل من اليابان وتركيا، واقتراح الحلول والبدائل

المناسبة للحد من المشاكل المتعلقة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة في تركيا، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن والمقابلات الشخصية للوصول للأهداف. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها:

- عدم وضوح أهداف البرامج التدريبية للمعلمين في تركيا مقارنة باليابان.
- أن هذه البرامج لا تساعد المعلمين على تنميتهم مهنيًا.
- عدم توافر أنواع كثيرة من الدورات التدريبية المقدمة للمعلمين.

وقد أوصت الدراسة بضرورة وضوح أهداف البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين وإشراكهم في تحديد نوعية هذه البرامج بناءً على احتياجاتهم الفعلية.

(6) دراسة أسماء على عيدروس سنة (2009) بعنوان (التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي بسلطنة عمان دراسة تفويمية).

هدفت الدراسة تحديد المتغيرات العالمية والمحلية التي تستدعي تقويم التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي، وإلقاء الضوء على أهم الاتجاهات المعاصرة في مجال التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي والوقوف على واقع التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي بسلطنة عمان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي بسلطنة عمان، بغية أن ينعكس ذلك على الارتقاء بمستواهم المهني، والأكاديمي، والمهاري ومرتبطاً بالنظريات والمفاهيم والتنمية العلمية الحديثة التي أكدت على التعليم والتدريب المستمر للمعلم أثناء الخدمة، تقديم الدعم والمساندة للمدرسة بما يمكنها من أداء مهامها بنجاح.

(7) دراسة سالم محمد العلوني سنة (2010) بعنوان (التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية في ضوء خبرات بعض الدول تصور مقترح).

هدفت الدراسة تحديد ملامح التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية، والإطلاع على خبرات بعض الدول في مجال التنمية المهنية لمعلم التربية الخاصة والكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها:

- الكشف عن جوانب القصور في نظام التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة فيما يتعلق (بأهداف التنمية المهنية - والإمكانات المادية والبشرية - الأشكال والأساليب - المتابعة والتقييم).

- إبراز معوقات التنمية المهنية وذلك في صعوبة الشروط والضوابط الموضوعية للالتحاق ببرامج الدراسات العليا، وضعف الحوافز التشجيعية، صعوبة تفرغ المعلم لإكمال دراساته العليا.

(8) دراسة إسراء السيد وصفي حسين سنة (2012) بعنوان (تصور مقترح لتدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء الخدمة بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل إدارة الأزمات دراسة ميدانية).

هدفت الدراسة الوقوف على واقع تدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر في ضوء مدخل إدارة الأزمات والتعرف على خبرة اليابان والولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة في تدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة الأزمات، والتوصل إلى وضع تصور مقترح لتدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر في ضوء مدخل إدارة الأزمات وخبرات كل من اليابان والولايات المتحدة الأمريكية، والمملكة المتحدة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها:

- قصور بعض المدارس الابتدائية في توفير ورش تربوية للمعلمين حتى يتسنى لهم معرفة وسائل الإنذار المبكر التي تسبق الأزمة.

- إفتقار بعض المدارس الابتدائية لوجود سيناريوهات معدة مسبقاً لمواجهة الأزمات.

- إهمال المعلمين في إعداد المخططات والخرائط التنظيمية لتوزيع مهام فريق إدارة الأزمات.

كما أوصت الدراسة بضرورة توفير ورش تربوية للمعلمين وتشكيل فريق لإدارة الأزمات المدرسية، وضرورة إنشاء وحدة خاصة لإدارة الأزمات، وتحديد المهام والأدوار الموكلة لكل فرد داخل المدرسة.

التعليق على الدراسات السابقة :

1- أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

- أن هناك قصوراً في تدريب المعلمين.
- أن معظم مؤسسات إعداد المعلم تقدم النظام التكاملي والتتابعي.

- أن هناك غياب في مشاركة المعلمين في تحديد البرامج التدريبية وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية.
- ضرورة الاهتمام بتدريب المعلم وتنميته مهنيًا باستخدام التكنولوجيا المختلفة.
- معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي والدراسة الحالية كذلك.

2- أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

- معظم الدراسات ركزت على تدريب المعلمين ولكن الدراسة الحالية اهتمت بإعداد المعلم وتنميته مهنيًا.
- معظم الدراسات ركزت على تطوير نظام التنمية المهنية للمعلم في بلدها ولكن هذه الدراسات اعتمدت على تجارب الدول في إعداد المعلم وتدريبه مهنيًا.
- نادت معظم الدراسات السابقة بضرورة التخطيط لإعداد المعلم ولكن الدراسة الحالية اهتمت بإعداد المعلم وتنميته مهنيًا على ضوء تجارب بعض الدول للاستفادة منها في المملكة العربية السعودية.

3- ماذا استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

- التعرف على أهمية وأهداف إعداد المعلم وتنميته مهنيًا.
- استفادت من المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي.
- التعرف على أهم مشكلات ومعوقات التنمية المهنية للمعلم.
- وضع التوصيات والمقترحات الإجرائية للدراسة الحالية.

خطوات الدراسة :تسير الدراسة وفق الخطوات التالية:

الخطوة الأولى : إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وتوضيحها الدراسة كما يلي :

أولاً : الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين :

تعد التنمية المهنية من الاستراتيجيات المطلوبة لخروج النظم التعليمية من أزمتها والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات ومتابعة الجديد في مجال التكنولوجيا والمعرفة، فمن خلالها يتم تحديث معارف المعلمين وصقل خبراتهم ومهاراتهم المهنية، كما ينظر للتنمية المهنية بأنها ضرورة لرفع

كفايات المعلمين الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد كاف ولمواجهة أوجه القصور في برامج الإعداد بكليات التربية وبالتالي رفع مستوى الأداء بما يساهم في تطوير العملية التربوية (بدرية المفرج وآخرون، 2007 : ص 17).

[1] مفهوم التنمية المهنية :

أن مصطلح "التنمية المهنية" شاع استعماله في الآونة الأخيرة في الدول المتقدمة والنامية، ففي الوقت الذي يتناوله بعض المفكرين من زاوية تغلب عليه النظرية بأنه التغيير الاجتماعي بهدف تطوير وتحسين أحوال المعلمين، ومن زاوية أخرى يتناوله الآخرون بأنه تلك العمليات التي تبذل بقصد ووفق سياسة عامة لإحداث تطور اجتماعي وثقافي وسياسي واقتصادي للمعلمين في بيئتهم، وذلك بالاعتماد على الجهود الأهلية والحكومية المنسقة والمتكاملة على أن تكتسب كل منها قدرًا أكبر في مواجهة مشكلات المعلم (ابراهيم عصمت مطاوع، 2002 : ص 1).

وقد اتسع مفهوم التنمية المهنية للمعلمين بعد أن كان ينظر إليه كمرادف للتدريب أثناء الخدمة ليصبح التدريب جانباً واحداً منه، فالتنمية المهنية ذات مفهوم أوسع وأشمل من التدريب أثناء الخدمة حيث تمتاز بخصائص لا يحظى بها التدريب أثناء الخدمة كالاستمرارية والشمول، وهي تبدأ من التخرج حتى نهاية الخدمة.

وعرفها (نبيل سعد خليل، 2007 : 496) بأنها نظام لتحسين وتطوير وتوسيع المعرفة والمهارات وتتضمن تنمية القدرات الفردية الضرورية للإنجاز الأمثل للواجبات الوظيفية والمهنية أثناء الحياة الوظيفية، أو هي مجموعة من الأنشطة تزيد من النمو في الوظيفة، وهذه الأنشطة تتضمن عدة أوجه مثل : التنمية الفردية، والتربية المستمرة، والتدريب أثناء الخدمة.

كما يعرفها (ين شانج Yin cheng) بأنها "تتضمن أنشطة متنوعة من شأنها مساعدة العاملين (معلمين وإداريين وغيرهم) على التعلم والنمو، ليصبحوا أكثر فاعلية كأفراد ومجموعات سواء في مجال التدريس للتلاميذ، أم في مجال إدارة الممارسات المدرسية، من أجل مواجهة التغيير المستمر في البيئة التعليمية والإدارية" (Yin cheng, 1996 : 13).

كما تعرف بأنها "نشاط مستمر يركز على المعلم من أجل تحقيق تغيير هادف في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات عمل المعلم الحالية والمستقبلية" (طارق حسن عبد العليم، 2008 : 27)، مما سبق يتضح أن التنمية المهنية للمعلمين تؤدي إلى زيادة قدراتهم وكفاياتهم، وتحسين جودة العملية التعليمية، فهي تعتبر

أحد أهم المقومات الرئيسة للمؤسسات الفعالة، بما تمثله من تحسين مستمر للمعلمين لتلبية احتياجات محددة ومتجددة.

[2] إعداد المعلم :

يعتبر المعلم الركيزة الأساسية في تطوير العملية التربوية، كونه يسهم بفعالية كبيرة في تطوير أداء الطلاب وتوجيههم الوجهة السليمة، كما أنه يتعامل مع العقول والأفكار وصقلها وبناءها وتدريبها في جميع نواحي المعرفة والتقدم التقني.

وإنطلاقاً من الدور الفعال الذي يضطلع به المعلم في أي نظام تربوي، وإيماناً بفاعلية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل في نوعية التعليم ومستواه، فإن الدول على اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية تولي مهنة التعليم والارتقاء بالمعلم كل اهتمام وعناية، حتى توفر المعلم الكفاء ، والارتقاء بمستوى مهنة التعليم، سوف يزيد من فاعلية النظام التربوي (نور الدين ومصطفى محمد، 1413هـ : 18)، فالمعلم هو العنصر الأساسي في أي تجديد تربوي لأنه أكبر مدخلات العملية التربوية وأخطرها بعد التلاميذ، ومكانة المعلم في النظام التعليمي تتحدد أهميته من حيث أنه مشارك رئيس في تحديد نوعية التعليم واتجاهاته ، وبالتالي نوعية مستقبل الأجيال وحياة الأمة. (محمد عبدالهادي ، 1972 : 16).

[3] أهمية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا :

ترجع أهمية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا إلى ما يلي :

أ- سرعة التغيرات الحادثة في العالم، والتي أصبحت جزءاً من الواقع الذي نعيشه ، ولعل أهم هذه التغيرات هي: (حسن جعفر أخليفة، 2004 : 396-397).

- النمو الهائل والمتسارع في المعرفة والفكر الذي أدى إلى تجدد البنى المعرفية ، وظهور فروع وأنظمة معرفية جديدة، وقد ساعد على ذلك وجود ما يسمى بظاهرة تقادم المعرفة، أي عدم جدواها لفترة طويلة نسبياً من الزمن.
- التقدم المذهل في الأساليب التقنية ونظم المعلومات الذي ساعد على حدوث الثورة الصناعية الثالثة، والتحول من الصراع الأيديولوجي بين الدول إلى التسابق التقني.
- التحول في فلسفة العلم وأهدافه، حيث غدت قيمة العلم فيما يقدمه من نفع وخير للإنسان ، بعد ما كانت قيمة العلم في ذاته فحسب.

● إدراك أهمية الثروة البشرية في التنمية، وبالتالي اتجاه الدول إلى التسابق في تطوير التعليم لإعداد النشء ، وهذا يضع مسؤولية كبيرة على عاتق المعلمين.

● الاتساع في النظرة إلى بيئة الإنسان من المحلية إلى العالمية، وهذا يؤدي إلى ضرورة إعداد النشء للعالمية، مع الحفاظ على الهوية الوطنية في الوقت نفسه.

ب - يندرج التعليم في إطار العمل المهني المنظم، فلا بد من إعداد العاملين في مهنة التعليم في مختلف التخصصات والمستويات لما لهذه المهنة من أهمية كبيرة، وما دامت مهنة التعليم بهذه الأهمية فلا بد من إعداد القائمين بها حتى يؤدي دورهم المنوط بهم كما ينبغي.

ج- لقد أصبحت مهنة التعليم – كغيرها من المهن – معقدة ومتداخلة تنطوي عليها كثير من الحقائق والمبادئ التربوية والنفسية، هذا إلى جانب من أنشطة التدريس ذات طبيعة العلمية والعملية، لذلك فإن مهنة التعليم لا يمكن اكتسابها بالخبرة الميدانية وحدها، وإنما تتطلب إعداداً مسبقاً.

د - التطور المعرفي وسرعة تغير العصر ومتطلباته جعل حجم المعرفة خارج المدرسة أكبر من المعرفة داخلها، ومن ثم أصبحت المناهج الدراسية تحتاج إلى تطوير دائم وتحديث مستمر وكل هذا يقتضي نوعية جديدة من المعلمين.

هـ - تزايد الاهتمام المجتمعي بالتربية كأداة من أدوات التنمية من خلال دورها في إعداد القوى البشرية اللازمة لتحقيق أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية والنظر إلى التعليم بوصفه استثماراً ذا عائداً اقتصادياً مباشراً، كل هذا جعل إعداد المعلم من وجهة نظر المخطط التربوي أمراً مهماً، لإيمانه بأن التعليم لن يؤدي دوره إلا بواسطة المعلم الكفاء (محمد متولي غنيمه، 1996 : 28).

ولما كان للمعلم الأهمية الكبيرة في العملية التربوية، فمن الضروري أن ينال من الاهتمام القدر الذي يناسب هذا الدور الذي يقوم به في إعداد النشء وتكوينهم، وكل ذلك يفرض على المعلم المعاصر أدواراً جديدة تتطلب توافر قدرات ومهارات خاصة لتشكيل المواطن الصالح للمجتمع، ومن هنا كان لابد من الاهتمام الشديد بإعداد المعلمين وتنميتهم مهنيًا.

الخطوة الثانية : لمحة عن إعداد المعلم وتدريبه مهنيًا في المملكة العربية السعودية

مرت عملية إعداد المعلم بالمملكة بعدة مراحل، فظهر الاهتمام بتوفير معاهد لإعداد المعلم للمرحلة الابتدائية، وتلا ذلك افتتاح مؤسسات إعداد المعلم للمرحلتين المتوسطة والثانوية.

وكانت البداية في إنشاء المعهد العلمي السعودي عام 1345هـ في مكة المكرمة، والذي أسهم في وضع البدايات للتعليم الجامعي المنظم حيث كان الهدف من إنشائه هو إعداد المعلمين للمرحلة الابتدائية، ويلتحق به من حصل على شهادة إتمام الدراسة الابتدائية، ومدة الدراسة فيه أربع سنوات ثم زيدت إلى خمس سنوات، ثم أنشئت مدرسة دار التوحيد في عام 1364هـ، ومدة الدراسة فيها ست سنوات ويحق لخريجها العمل في مجال تدريس العلوم الدينية. (محمد معجب الحامد وآخرون، 1423هـ: 289)

وفي عام (1372هـ) بدأت مديرية المعارف في إنشاء معاهد المعلمين المتوسطة ومدة الدراسة فيها ثلاث سنوات، واشترطت الحصول على الشهادة الابتدائية لمن يلتحق بها، وفي عام (1386هـ) تم استبدالها بمعاهد إعداد المعلمين الثانوية والتي اشترطت الدراسة بها أن يكون المتقدم حاصلاً على شهادة الدراسة المتوسطة ومدة الدراسة بها ثلاث سنوات، وقد تزامن إنشاء هذه المعاهد على إنشاء المراكز التكميلية، وبعض المعاهد المتخصصة، حيث أنشئت مراكز الدراسات التكميلية في بعض مناطق المملكة بغرض تطوير قدرات المعلمين الذين هم على رأس العمل من حملة شهادة معاهد المعلمين الابتدائية، ومدة الدراسة بها سنتين، كما أنشئ معهد التربية الفنية ومدة الدراسة فيه ثلاث سنوات بعد مرحلة الكفاءة المتوسطة، يمنح بعدها المتخرج شهادة معهد التربية الفنية التي تؤهله لتدريس مادة التربية الفنية في المرحلة الابتدائية والمتوسطة، وهذا بالإضافة إلى معهد التربية الرياضية، وكان الهدف من هذا التطوير تحقيق أهداف هامة تتمثل في التالي: (حمد السلوم، 1408هـ: 269، 270).

- رفع المستوى الثقافي لمعلمي المرحلة الابتدائية وذلك بتزويد المعلمين بالثقافات الأكاديمية.
- تزويده بالقدر الكافي من الدراسات المهنية والتربوية والاجتماعية.
- رفع سن الطالب الملتحق بهذه المعاهد مما يجعله في سن يؤهله لتقبل المعلومات والثقافة اللازمة.

وفي عام 1396هـ شرعت الوزارة في إنشاء كليات المعلمين المتوسطة للمرحلة الابتدائية، وبدأ الاستغناء تدريجياً منذ عام 1405هـ، عن تلك المعاهد في المدن التي تنشأ بها كليات متوسطة، ومع بداية عام 1409هـ

ثم تعديل برامج الدراسة بالكليات ، حيث أصبحت مدة الدراسة تمتد بها إلى أربع سنوات، يمنح بعدها المتخرج درجة البكالوريوس في التعليم الابتدائي في مختلف التخصصات، وقد بلغ عدد كليات المعلمين للمرحلة الابتدائية (18) كلية تنتشر في جميع مناطق المملكة، موزعة توزيعاً جغرافياً يتوافق مع احتياجات البلاد.

وتلا ذلك إنشاء كليات التربية التي تعد معلمي المرحلتين المتوسطة والثانوية في نطاق الجامعات السعودية، وكذلك تلك التي كانت تتبع وكالة كليات البنات، وإن البداية الفعلية للتعليم العالي بالمملكة ترجع إلى إنشاء كلية الشريعة التي أنشئت بمكة المكرمة 1396هـ، في عهد مديرية المعارف لتخريج معلمي العلوم الشرعية، وكلية التربية بمكة المكرمة عام 1382هـ لتخريج معلمي اللغة العربية والعلوم الاجتماعية (محمد معجب الحامد وآخرون، 1426هـ : 290 - 291).

أولاً : نظم إعداد المعلم :

يوجد نظامان لإعداد المعلم في معظم الكليات الجامعية في العالم، وهما : النظام التكاملي والنظام التتابعي.

1 - النظام التكاملي :

وفيه يدرس الطالب المواد الأكاديمية التخصصية والمقررات الثقافية ومواد الإعداد التربوي في مكان واحد يسمى كلية التربية أو كلية المعلمين لمدة أربع سنوات يحصل بعدها على درجة البكالوريوس (حسن يحيي، 2003 : 42)، ومن مميزات هذا النظام أنه يساعد في تخريج عدد كبير من المعلمين يسهم في سد الحاجة المتزايدة من المعلمين، ويقلل إلى حد كبير من نسبة التسرب للطلاب، لأنه يستقطب الراغبين في مهنة التدريس ، ولديه القدرة في تكوين اتجاهات موجبة نحو مهنة التدريس أكبر من قدرة النظام التتابعي، كما إنه يساعد على تمهين مادة التخصص في أثناء تدريسها للطلاب مما يسهم في إعدادهم لمهنة التدريس، ولكن من عيوب هذا النظام قصر مدة الإعداد التخصصي، واستمرار الصراع بين المهنيين (التربويين) والمتخصصين في المجالات الأخرى حول الأوزان النسبية لمقرراتهم والتساهل في مستوى تأهيل أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتدريس مواد التخصص في الكليات (نور الدين محمد ومصطفى محمد، 1413 : 99-100).

2 - النظام التتابعي :

وفيه يدرس الطالب المواد الأكاديمية التخصصية في كليات الآداب وكليات العلوم، وبعد الانتهاء من الدراسة والحصول على درجة البكالوريوس، يتم إعداد من يرغب في التدريس من خلال الإلتحاق ببرامج الدبلوم التربوي لمدة عام أو عامين (عنتر لطفي محمد، 1996 : 32)، ويحقق هذا النظام زيادة فترة الإعداد التخصصي والقضاء على الصراع القائم داخل كليات التربية التي تضم أقساماً أخرى غير تربوية، ولكن يؤخذ على هذا النظام أنه لا يلبي حاجات المدارس المتزايدة من المعلمين المؤهلين لعدم توجه هذا النظام للتدريس، وأنه يركز على التخصص الدقيق في تقديم المقررات دون الاهتمام بالأساسيات، كما لا يشعر الطالب بالنظام التتابعي بالانتماء إلى مهنة التدريس، وذلك نظراً لقصر المدة خلال عام دراسي واحد حيث يصعب عليه تكوين اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم. (نور الدين محمد ومصطفى محمد، 1413هـ : 99).

ثانياً : برامج إعداد المعلم :

نظراً لأهمية دور المعلم وأنه صاحب مهنة متميزة، ولمكانة المعلم الذي يقوم بتوجيه العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها فإن هذا يقود إلى السعي العلمي الجاد لتعميق مهنة التعليم وتطويرها لصالح المعلم، ولصالح المهنة ذاتها، ومن ثم لصالح الطالب والمجتمع عموماً، ومن هنا تبرز أهمية إعداد المعلم إعداداً ثقافياً وتربوياً وأكاديمياً إعداداً مركزاً لينجز أهداف العملية التعليمية، ويكتسب المهارات الإيجابية التي تساعده في إعداد المواطن الصالح الذي يسهم في بناء المجتمع وتقدمه، ولذلك يركز إعداد المعلم على جوانب ثلاثة هي : الثقافة العامة والإعداد التخصصي والإعداد المهني، وسيتم تناولها على النحو التالي :

1- الإعداد الثقافي :

وهذا النوع من الإعداد ينبع من ثقافة مجتمعه وللثقافة العالمية التي نعيش فيها، والإعداد الثقافي يقوم بتزويد المعلم بثقافة عصرية تمكنه من فهم للحضارة الإنسانية من حوله والقدرة على الاتصال مع الآخرين، وقيام العلاقات الإنسانية، وتنمية اتجاهات ثقافية تتمثل في : حب المطالعة والقراءة، التتبع للتطورات العلمية والتقنية، والأحداث الفنية والأدبية، وتكوين الحس المرهف والتذوق الجمالي. (محمد معجب الحامد وآخرون، 1426هـ : 300-301).

2 – الإعداد الأكاديمي (التخصصي) :

يعتبر الإعداد الأكاديمي التخصصي محور عملية الإعداد للمعلم وأن أي خلل في هذا الجانب سيؤثر على قدرات المعلم المهنية، حيث إن من أهم السمات الأساسية للمعلم الكفاء الناجح هو أن يكون ملماً بمادته التي هي مجال

تخصصه، ومسئولاً عن الإسهام في نقل الخبرة والمعرفة، وتطور أساليب النقل المعرفي، مما يؤدي إلى إيجاد أفراد قادرين على التكيف بنجاح مع بيئتهم ومجتمعهم وملاحقه كل جديد (أنور عبود، 1999 : 62) ، ويهدف إلى تزويد الطالب بالمعرفة بمجال تخصصه، ومن ثم فإن الإعداد الأكاديمي يعينه على فهم تخصصه من حيث نظرياته ومفاهيمه وتطوره وتقنياته.

3- الإعداد المهني (التربوي) :

وهو الإعداد الذي يرتقي بمستوى المعلم ويدفع به في طريق التمهين، إلى إتباع الأصول والقواعد التي تقبلها مهنة التعليم، وفهم لأهم واجبات وأدوار المعلم المنوطه به في العملية التعليمية، ويتضمن هذا المجال دراسات تربوية ونفسية "نظرية وعملية" تمكن المعلم من تنظيم المواقف والخبرات التعليمية التعليمية، وتسهل عملية تعليم العلوم وتعلمها.

ويتكون "الإعداد المهني" في كليات التربية والمعلمين في المملكة من أربعة جوانب على النحو التالي: (محمد معجب الحامد وآخرون، 1426هـ : 301).

الأول : الجانب التربوي : وهو الذي يتناول الأصول الاجتماعية والفلسفية للعملية التربوية كأسس التربية وأصولها الإسلامية والاجتماعية والتاريخية.

الثاني : الجانب النفسي : ويشمل موضوعات في مجال علم النفس العام وعلم النفس التعليمي وعلم نفس النمو.

الثالث : المواد التي تخدم العملية التدريسية : كالتقويم التربوي والوسائل التعليمية وطرق التدريس وتخطيط وتطوير المناهج.

الرابع : التربية العملية (الميدانية) : ويقصد بها تحويل الخبرات التي تعلمها نظرياً لمهارات تعليمية يستخدمها في المواقف التعليمية التي تواجهه.

ويلاحظ إن الإعداد المهني لا تقل نسبته عن 25% من البرنامج العام متضمناً في داخله التربية العملية (الميدانية)، ويقصد بالتربية العملية هو الإعداد الذي يتيح للطالب / المعلم فرصة ممارسة واقع مهنة التدريس خلال مرحلة إعداده بكليات التربية.

ثالثاً : الأهداف والسياسات الخاصة بإعداد المعلم في المملكة العربية السعودية :

المعلم يقع على عاتقه المسؤولية في تربية الأجيال حيث يقوم بتعليمهم مختلف العلوم والفنون وكشف المواهب وتنمية المهارات وصقل وبناء الشخصية، ولإيجاد هذا المعلم اهتمت المملكة بإعداد المعلمين، كما حرصت على تأهيلهم

وتدريبهم حتى يكونوا قادرين على حمل الرسالة والقيام بواجبهم نحو أمتهم ووطنهم. (حمد إبراهيم السلوم، 1408 : 245).

ولقد اتبعت المملكة منهجاً علمياً في إعداد المعلم من خلال سياسات رشيدة استهدفت توفير المعلمين للمراحل التعليمية بالكم والكيف، وضرورة تحديث وتطوير دوره لمواكبة التحديات التربوية المعاصرة واستخدام تقنيات التعليم الحديثة، ولقد تضمنت سياسة التعليم في المملكة عدد من المبادئ والأسس التي يركز على أساسها المعلم حيث حددت البنود أرقام 163-172 من "وثيقة سياسية التعليم في المملكة العربية السعودية" الأحكام العامة لبرامج إعداد المعلم على النحو التالي: (فهد آل عمرو، 1423هـ: 53).

- 1- تكون مناهج إعداد المعلمين في مختلف الجهات التعليمية وفي جميع المراحل وأقيه بالأهداف الأساسية التي تنشدها الأمة في تربية جيل مسلم يفهم الإسلام فهماً صحيحاً ، عقيدة وشريعة ويبذل جهده في النهوض بأتمته.
- 2- يُعنى بالتربية الإسلامية واللغة العربية في معاهد وكليات إعداد المعلمين حتى يتمكنوا من التدريس بروح إسلامية عالية ولغة عربية صحيحة .
- 3- تولي الجهات التعليمية المختصة عنايتها بإعداد المعلم المؤهل علمياً ومسلِكياً لكافة مراحل التعليم حتى يتحقق الاكتفاء الذاتي وفق خطة زمنية محددة.
- 4- تتوسع الجهات التعليمية في معاهد المعلمين والمعلمات وفي كليات التربية لكافة المواد بما يتكافأ مع سد حاجة البلاد في الخطة الزمنية المحددة.
- 5- يكون اختيار الجهازين التعليمي والإداري منسجماً مع ما يحقق أهداف التعليم التي نُص عليها في المواد السابقة في الخلق الإسلامي والمستوى العلمي ، والتأهيل التربوي.
- 6- يشجع الطلاب الذين ينخرطون في سلك المعاهد والكليات التي تعد المعلم بتخصيص امتيازات لهم مادية واجتماعية أعلى من غيرهم.
- 7- يوضع للمعلمين ملاك خاص (كادر) يرفع من شأنهم ، ويشجع على الاضطلاع بهذه المهمة التربوية في أداء رسالة التعليم بأمانة ويضمن استمرارهم في سلك التعليم.

- 8- تدريب المعلمين عملية مستمرة، وتوضع لغير المؤهلين مسلكياً خطة لتدريبهم وتأهيلهم، كما توضع خطة للمؤهلين لرفع مستواهم وتجديد معلوماتهم وخبراتهم.
- 9- يفسح المجال أمام المعلم لمتابعة الدراسة التي تؤهله لمراتب أرقى في مجال تخصصه وتضع الجهات التعليمية الأنظمة المحققة لهذا الغرض.
- 10- لا تقل مدة إعداد معلمي المرحلة الابتدائية عن المدة اللازمة للحصول على شهادة الدراسة الثانوية ويجري تطوير مرحلة إعداد المعلمات تدريجياً لتحقيق ذلك، ولا تقل المدة لإعداد معلمي المرحلتين المتوسطة والثانوية عن المدة اللازمة للحصول على شهادة التعليم العالي.

رابعاً : إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية :

يتم إعداد المعلم وتدريبه من خلال ما يلي :

- 1- **الإعداد الثقافي العام :** حيث تستهدف السياسة إعداد معلم قادر على تربية جيل مسلم يفهم الإسلام فهماً صحيحاً عقيدةً وشريعةً (المادة 163) ، ويتضح من هذه المادة أن هناك هدف ديني ، يمثل أولى الجوانب المستهدفة من إعداد المعلم ، وأن جانب الإعداد الإسلامي الذي يحظى بالأولوية على ما عداه يتم من خلال مواد الثقافة الإسلامية، على أن تكون الثقافة استكمالاً لما سبق دراسته بلا فجوات معرفية وبدون تكرار، وهذا الجانب من الجوانب المستهدفة في إعداد المعلم بالمملكة، ولم يختلف باختلاف الزمان أو الجنس، وعلى ذلك يعتبر الإعداد الثقافي العام من خلال مواد الثقافة الإسلامية أهم جوانب إعداد المعلم بالمملكة العربية السعودية – من المنظور البحثي – نظراً لأن هذا الجانب تنفرد به عملية إعداد المعلمين بالمملكة، فالمستهدف من التعليم العالي في مختلف دول العالم هو : إعداد القوى البشرية المؤهلة ، ونشر المعرفة وتطويرها عن طريق البحث العلمي ، وخدمة المجتمع بقطاعاته العامة والخاصة.
- 2- **الإعداد التخصصي العلمي والتربوي :** تؤكد عليه أحكام إعداد المعلم، حيث تنص على ضرورة إعداد المعلم المؤهل علمياً ومسلكياً لكافة مراحل التعليم (المادة-165) وبرغم أن هذا الجانب من جوانب الإعداد يأتي تالياً لجانب الإعداد الثقافي العام، إلا أنه يمثل لب عملية إعداد المعلم، لأن التعليم العالي مرحلة تخصص بالدرجة الأساسية.

وبالنظر إلى وثيقة سياسة التعليم نجد ما يلي :

(أ) شروط القبول، تضع شروطاً لمن يقبل بالتعليم العالي (الجامعي، وهم من حملة الثانوية العامة وما يعادلها) (المادة- 130).

(ب) بين القبول والتخرج تكمن عملية الإعداد بدءاً من اختبار القسم أم التخصص تشير عملية التخطيط إلى ضرورة خضوعها - في المقام الأول - لاحتياجات المجتمع (المادة - 132، 134، 135).

(ج) القائمون على التعليم من حيث الكفاية العلمية، والخلق الإسلامي (المادة - 195).

(د) المبنى بما فيه من مسجد وتجهيزات (المادة - 199 ، 203) ، وبما يتضمنه من قاعات دراسية ومعامل ومكتبة وغير ذلك.

(هـ) الرعاية الصحية (المادة - 204).

(و) المناهج وارتباطها بالأهداف (المادة - 206 ، 211) بما تعنيه من إعداد تربوي وإعداد علمي، وغنيت سياسة إعداد المعلم في جانب الإعداد التربوي - بوجه خاص بمادة التربية الإسلامية حتى يتمكن المعلمون من التدريس بروح إسلامية عالية (المادة - 164).

3- **الإعداد للبحث العلمي :** وحول هذا من جوانب الإعداد تنص أحكام إعداد المعلمين على أن "يفسح المجال أمام المعلم لمتابعة الدراسة التي تؤهله لمراتب أرقى في مجال تخصصه ، وتضع الجهات التعليمية الأنظمة المحققة لهذا الغرض" (المادة - 171) ، ويأتي هذا الجانب من جوانب الإعداد أكثر تفصيلاً في الأهداف المعلنة لكليات البنات، حيث ينص الهدف السادس على "تنمية روح البحث العلمي وحب القراءة والإطلاع والمناقشة الهادفة، لتكون الفتاة عالمة متخصصة تسهم في تقدم المجتمع بما يناسب فطرتها، كما ينص الهدف السابع على إتاحة الفرصة أمام المتفوقات للدراسات العليا في التخصصات المختلفة، كما تناولت الأحكام الخاصة بإعداد المعلم مرحلة ما بعد الإعداد، وأثناء ممارسة المهنة، فأشارت لضرورة تأهيل المعلم غير المؤهل، وضرورة رفع مستوى المعلم المؤهل، وتجديد معلوماته، وذلك لتمكين المعلمين الراغبين في مواصلة دراستهم من تحقيق أهدافهم (المواد - 170، 171).

تلك هي سياسة إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية، والأحكام التي تنظمها ، وجاء تحليل البحث لتلك السياسة في ما قبل الإعداد، وأثناء

عملية الإعداد، وما بعد الإعداد ، وقد اتضح من هذا التحليل أن المستهدف من الإعداد هو : إعداد ثقافي عام، وإعداد تخصصي علمي وتربوي، تم إعداد للبحث العلمي، أما فيما يتعلق بتدريب المعلمين، فقد نصت المادة (196) على أن تعطي الجهات المختصة عناية كافية للدورات التدريبية والتجديدية ودورات التوعية لترسيخ الخبرات وكسب المعلومات والمهارات الجديدة.

كما نصت المادة (197) وهذه المادة تناولت التدريب في كافة جوانب العملية التعليمية والأجهزة العامة فيها، وتوضح البرامج والدورات التدريبية، ويحدد فيها غرض الدورة ومناهجها وطرق تنفيذها وتقويمها، والشروط التي ينبغي أن تتوفر في القائمين عليها.

ونصت المادة (198) أنه بعد إقرار أي منهج ، دورة توعية، وتوضح معالمه وأسسها وتبرز أهدافه ، وتبين طرق تنفيذه، ويشترك فيها واضعوه مع المفتشين والمدرسين الأوائل ومن يشارك في تأليف الكتاب المدرسي وكتاب المعلم. (محمد بن فهد الهديان، 1999 : 378-379)

خامساً : التنمية المهنية للمعلمين:

التنمية المهنية جاءت نتيجة التغيرات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها العصر الحالي والمتمثلة في الثورة التكنولوجية التي أدت إلى تغيير جذري في شكل الحياة، والاتفاقيات الدولية والمنافسة العالمية التي جعلت من التنمية المهنية أهمية مع ازدياد الانفتاح على العالم، والعالمية حيث يعيش العالم اليوم في قرية كونية صغيرة تحت ظل ثورة الاتصالات والمعلومات، وتغيير دور المعلم نتيجة للتقدم التكنولوجي والعلمي والمعرفي الهائل.

1-أهمية التنمية المهنية للمعلمين :

إن هذه التطورات جعلت الدول تهتم بالتنمية المهنية لمعلميها الذين هم عصب العملية التعليمية وحجر الزاوية فيها، والذي عليه يتوقف نجاح التربية في بلوغ غايتها وتحقيق دورها في إنتاج العنصر البشري القادر على العمل حتى يستطيع مواكبة متغيرات العصر، ومن هنا أكد العديد من المربين والمفكرين على أن : (Man waring, T, 2005 : 75)

- الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين يشكل أحد الركائز التي تؤثر على جودة التعليم المدرسي، ويتضح ذلك من خلال تركيز التنمية المهنية على غرس الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم.
- التنمية المهنية لا تتم بصورتها المشرفة دون الاهتمام بتطوير المعلم، كما أن ثروة الأمم لن تلبث أن تكون عبارة عن القدرات المكتسبة لدى

المعلمين بصورة بارزة تتمثل في تعليمهم وخبراتهم ومهاراتهم وصحتهم.

ولأهمية التنمية المهنية للمعلمين قامت كثير من الدول المتقدمة بإنشاء مؤسسات متخصصة في التنمية المهنية أثناء الخدمة تقوم على تتبع خريجي كليات المعلمين وكليات التربية وتطوير أدائهم وتحسين نموهم المهني، كما قامت بعض الكليات بدعوة خريجها على فترات متفاوتة لمناقشة مشكلاتهم التدريسية وتحليلها وتقديم العون والمشورة لكافة المعلمين أثناء الخدمة (عزة ياقوت العزب، 2003 : 308).

2- أهداف التنمية المهنية للمعلمين:

إن أهداف التنمية المهنية للمعلمين ليست إلا تطلعات تسعى برامج التنمية المهنية إلى تحقيقها من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم وزيادة كفاءته المهنية وهي تدور حول عدة نقاط منها: (محمد أحمد سعفان وسعيد طه محمود ، 2002، 82)، (محمد الدريج ومحمد جهاد، 2005، 73).

(أ) تحديث المعرفة والوقوف على كل ما هو جديد.

(ب) تحسين الأداء الوظيفي وتطويره وتحديثه.

(ج) مواجهة التغيرات المهنية والقدرة على التكيف معها.

(د) زيادة خبرات المعلمين بالأساليب الحديثة في التدريب.

(هـ) إبداء الرأي بصورة يتوخى فيها العقلانية والتفكير السليم.

(و) العمل على توثيق الصلة بين المعلم والبيئة.

(ز) القدرة على الابتكار والإبداع.

(ح) معالجة أوجه النقص أو القصور في برامج إعداد المعلمين قبل الالتحاق بالخدمة.

(ط) إطلاع المعلمين على المستجدات الحديثة في مجال طرق التدريس وتقنيات التدريس ومحتوى المنهج للطلاب والاستفادة من تكنولوجيا التعليم والتدريب الحديث وتوظيفهما في عملية التدريس.

(ي) مساعدة المعلمين الجدد على التأقلم مع العمل المدرسي وفهم متطلبات العمل.

(ك) إتاحة الفرصة للمعلمين للحصول على مهارات جديدة وتوسيع وتعميق معرفة المعلمين لأموهم التربوية.

(ل) تزويد المعلمين بالنشاطات والخبرات ذات العلاقة بعملية التعليم في غرفة الصف.

(م) تنمية روح الثقة بالنفس والارتقاء بالروح المعنوية للمعلمين وتحسين الممارسات والجودة والأهداف المطلوبة في بيئة العمل، ومنح شهادات تأهيل للمعلم في مجال التدريس.

3- خصائص التنمية المهنية للمعلمين :

يمكن إبراز أهم خصائص التنمية المهنية للمعلمين على النحو التالي :
(رشيدة السيد، 2010 : ص ص 19-20-37) و (عقيل رفاعي، 2009، ص ص 8-9)

(أ) إنها عملية مخطط لها من قبل المدرسة أو المؤسسة التعليمية المعنية.

(ب) أنها تستهدف تحسين أداء المعلمين في كافة الجوانب.

(ج) أنها تبدأ منذ تخرج المعلم والتحاقه بالمهنة وتستمر أثناء الخدمة.

(د) أنها تمد المعلم بكل ما هو جديد في مجال تخصصه لتنمية مهاراته المهنية.

(هـ) أنها لا بد وأن تنعكس على الطلاب.

(و) أن دورها لا يقتصر على تحسين أداء المعلمين وتنميتهم ، بل يشمل المدرسة ككل .

(ز) أنها تعد عمل من أعمال الإدارة المدرسية وأحد وظائفها المهمة لتحقيق جودة الأداء.

(ح) أنها يتم تحديثها من خلال عدة مصادر وأساليب مختلفة منها :
التدريب أثناء الخدمة، التعلم الذاتي، التعلم المستمر، تمثيل الأدوار، المؤتمرات والندوات، التعلم والتدريب عن بعد، وغير ذلك.

4- أساليب التنمية المهنية للمعلمين:

تتعدد الطرق والأساليب التي تحقق التنمية المهنية للمعلمين في عدة أشكال وأساليب ومن أهمها: التدريب وله أساليبه المختلفة، ويعد التدريب دعامة قوية من دعائم تنمية المعلمين، حيث أصبح يمثل حقيقة واقعة لجميع العاملين في المهن المختلفة بما فيهم العاملون بمهنة التعليم، وأكدت على ذلك المؤسسات التعليمية التي أخذت تتبنى فكرة التدريب أثناء الخدمة، وتنشئ لها الأجهزة والمراكز والهيئات المتخصصة التي تقوم بتخطيط التدريب وتنفيذه ومتابعته وتعمل على تدريب المعلمين وفق أحدث الأساليب التربوية (جودت عزت عبد الهادي، 2006: 184)، والتدريب بشكل عام له أهمية كبيرة، فقد أصبح يحتل مكان الصدارة في قضايا التنمية البشرية وهو في طريقه ليصبح علماً اجتماعياً جديداً له أبنيته الفكرية، وله هدفه المتمثل في تنمية قدرات الأفراد والمنظمات والمجتمع واستثمارها وفق معايير الكفاية والفاعلية (صلاح الدين إبراهيم معوض وحنان عبد الحليم رزق، 2001: 208).

ويلاحظ أن هناك تعريفات متنوعة يقدمها الباحثون لمفهوم التدريب نذكر منها على سبيل المثال بأنه عبارة عن "أي برنامج مخطط من الفرص التعليمية يمنح لأعضاء الهيئة التدريسية في المدارس بغية تحسين أداء كل منهم"، كما يعرف بأنه "عملية التأثير في السلوكيات الإنسانية الفردية المطبقة للحصول على مهارات محددة ومرتبطة بالعمل". (Harris, M, 2001: 19)

ويهدف التدريب بدورة إلى مزايا عديدة من أهمها: (حسن شحاته وزينب النجار ، 2003: 94)

- تنمية وصقل مهارات ومعارف المعلمين بما يتناسب مع احتياجاتهم التدريسية.
- تذكير المعلمين بأساليب الأداء، وتعريفهم أولاً بأول بالتغيرات والتعديلات التي تدخل عليها، وبأسلوب استخدام ما يستحدث من أدوات أو أجهزة أو آلات أو تقنيات تكنولوجية.
- تكوين صف ثان مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة وتطبيق اللامركزية والقيادة.
- تطوير سلوكيات الأفراد والعاملين على اختلاف مستوياتهم التنظيمية.

هناك عدة أساليب ووسائل لتدريب المعلمين أثناء الخدمة بعضها نظرية والأخرى عملية، ولكل أسلوب له قيمته وأهميته، ومن أبرز الأساليب والوسائل في التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة ما يلي:

أ- أسلوب المحاضرة: **Lecture**

وهي من أكثر وسائل التدريب استخداماً، وتعد المحاضرة من أقدم أساليب التدريب، حيث أنها منخفضة التكاليف، وسهلة الإعداد، ويمكن عن طريقها تدريب أكبر عدد ممكن من المتدربين في وقت واحد، كما أنها وسيلة لنقل المعلومات والبيانات بطريقة منظمة، وتعتمد بشكل أساسي على الجانب النظري من المعلومات الخاص بالبرنامج التدريبي. (Principals Center at Harvard university, , 2002., 2)

ب - المناقشة Discussion

وهي عبارة عن مشاركة المعلمين بالأسئلة والنقاش في المقرر، والاستفسار عن الأسئلة، والمشاركة في طرح الحلول والبدائل.

ج - العصف الذهني Brain Storming

يعمل هذا الأسلوب على تشجيع المعلمين المتدربين على إنتاج عدد كبير من الأفكار، والعمل على توليدها، بغرض تنمية قدراتهم العقلية وتوليد الأفكار حول مشكلة ما تطرح على المتدربين خلال الجلسة حيث يمتاز هذا الأسلوب بجمع المعلومات بطريقة سريعة، والتشجيع على المشاركة وتوليد الإجابات التلقائية الحرة والقيام بمناقشتها وتقييمها. (مصطفى عبد السميع محمد وسهير محمد حواله، 2005: 182)

د - دراسة الحالة: Case Study

ويتضمن هذا الأسلوب تمركز المتدرب في العملية التدريبية على دراسة حالة، والحالة عبارة عن مشكلة (واقعية أو افتراضية)، ثم يقوم المتدربين بدراسة هذه الحالة تحت توجيه المشرف القائم بالتدريب والهدف هو التوصل إلى الحلول والبدائل المقترحة لتنمية القدرات على التحليل والدراسة والموضوعية ومن ثم التوصل إلى القرارات الصحيحة (نبيل سعد خليل، 2009: 425).

هـ - تمثيل الأدوار: Role - Playing

يعتبر أسلوب تمثيل الأدوار أسلوباً فعالاً من أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة، حيث يهدف إلى تدريب المعلمين على استخدام ما تعلموه، وتوضيح الأسس والمبادئ المستفادة من محتوى المادة أو الموضوع، بالإضافة إلى تنمية المهارات في التعرف على مشاكل العلاقات الإنسانية وتقديم أساس قوي للبحث والمناقشة، فهو أسلوب من أساليب التدريب الجماعي، ويعني تمثيل الأدوار، وضع حالات يكون فيها سلوك المتدربين ملائماً للأدوار التي تم تعيينها لهم للقيام بها، ويحدد لكل مشترك الدور الذي يلعبه، ويفيد هذا

الأسلوب في ربط الناحية النظرية بالنواحي العملية والتعمق في فهم المواقف المختلفة، وتنمية مهارات التعامل مع الآخرين. (أحمد سيد مصطفى، 2002: 296)

و - ورش العمل (Work Shop) :

وهذا الأسلوب من الأساليب الفعالة في تدريب المعلمين، حيث يساعد على خلق التعاون والعمل كفريق، والمشاركة في حل المشكلات، ويقوم الفريق بتوزيع موضوعات الدراسة بطرق المجموعات وذلك بهدف دراسة المشكلة ويقوم كل فرد بدراسة جانب من جوانبها بطرق موضوعية، وتعد ورش العمل أحد الطرق التي تساعد على تنمية المعلمين مهنيًا وتستخدم عادة في برامج تدريب المعلمين وترتبط أهداف ورش العمل بصورة مباشرة بالمشكلات والاحتياجات المرتبطة بالواقع. (نبيل سعد خليل، 2009 : ص 426)

ز - الأساليب الذاتية:

وهي عبارة عن تلك الأساليب التي يتم بموجبها تزويد المعلمين بالمعارف التي تساعد على تطوير كفاءته المهنية والعلمية وثقافته العامة ومنها: (تحية محمد التوبي، 2010: 69).

● التعليم بالمراسلة (Correspondence Learning)

وهو أسلوب تدريس يعتمد على إيصال مواد التدريب والتعليم إلى المعلمين في مقارهم، وذلك عن طريق المراسلة.

● التعليم المبرمج (Programmed Learning) :

وهو عبارة عن استخدام للمواد والإجراءات التي تكون برنامجاً في التعلم الذاتي، والبرنامج عبارة عن سلسلة من العمليات المعدة سابقاً لتشكل عملية تقدم للمتعلم تؤدي إلى توصيلة إلى أغراض سلوكية محددة في التعليم.

● القراءة الموجهة والذاتية:

والمقصود بها التثقيف الذاتي، بحيث يقرأ الفرد كل ما يقع تحت عيناه سواء في مجال تخصصه أم أي مجال آخر، فهو بذلك أسلوب تعليمي يهدف إلى تبصير المعلمين بكتب ودراسات تربوية يرى المدرب أنه سوف يقدم جانباً معرفياً للمعلمين.

ح - التدريب الإلكتروني:

ويتضمن هذا الأسلوب استخدام التقنية الحديثة كالحاسب وشبكات الوسائط المتعددة من صوت وصور ورسومات وآليات للبحث والمكتبات الإلكترونية، حيث تقوم مراكز ومؤسسات التدريب بتصميم مواقع خاصة للتدريب على شبكة الانترنت، يتعلم فيها المعلمين عن طريق الحاسب الآلي، حيث يتميز التدريب الإلكتروني بالمرونة لأنه يساعد المتعلمين على التدريب والتعلم دون التقييد بالمكان والزمان. (هيفاء فهد المبيرك، 2002: 13-14)

ط - أسلوب القوافل التدريبية:

وهو نقل الخدمات التدريبية، والمتدربين إلى المناطق النائية، حيث يعد هذا الأسلوب من الأساليب الحديثة، الذي يتميز عن غيره من الأساليب في الدور المهم والبارز الذي يقوم به في التغلب على مشكلة نقص عدد المدربين، كما أن له فائدة وهي تدريب معلمي المناطق النائية. (يحيى محمد البوسعيدي، 2007 : 144)

ي - التلفزيون التعليمي: Instructional Television

تسهم البرامج التعليمية التلفزيونية إسهاماً فعالاً في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، لما لها من إمكانيات تسمح باستخدام أساليب ومواد وأدوات تعليمية متعددة، ولما لها من معلمين أكفاء يقدمون برامج تدريبية نموذجية. (محمد عطية خميس، 2003: 13)

5 - خطوات التنمية المهنية للمعلمين:

تمر عملية التنمية المهنية للمعلمين بأربع خطوات رئيسة وتوضحها الدراسة على النحو التالي: (عفاف صلاح حمدي الياور، 2005: 120-150) و (جمال وهبة نصر، 1997: ص ص 312-319).

(أ) تحديد الاحتياجات التدريبية:

تحدد هذه الخطوة الكفايات المطلوب تحسينها أو زيادتها لدى المتدربين، ثم يتم وضعها في صورة مجموعة من الأهداف وذلك بغرض تحقيقها ومنها إلى التدريب، وهي عبارة عن تغيير في الاتجاهات وزيادة المعارف وتطوير المهارات الوظيفية والتي تم عن طريقها تحليل التنظيم وذلك بتشخيص جوانب القوة ومواطن الضعف وتحليلها، ومن ثم يتم تصميم البرنامج التدريبي.

(ب) تصميم برنامج التدريب:

يتم تصميم البرنامج التدريبي للمتدربين، والذي يعد من أهم المراحل في العملية التدريبية، من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها المتدربين في عملهم داخل المؤسسات التعليمية، ثم توضع الأهداف، ثم يتم تصميم البرنامج التدريبي على شكل موضوعات تلبي الاحتياجات التدريبية وهي عبارة عن مزيج من الجوانب النظرية والعملية، ويفضل أن تراعي الحرص والدقة في تحديد الموضوعات بحيث تؤدي إلى الوصول إلى أهداف التدريب، ومن ثم لابد من تحديد الأسلوب التدريبي المناسب في توصيل الموضوعات للمتدربين، بالإضافة إلى تحديد عدد المدربين وتكلفة التدريب.

(ج) تنفيذ برنامج التدريب:

وهي عبارة عن مرحلة إخراج البرنامج التدريبي إلى حيز الوجود، وفيها يتبين سلامة تخطيط البرامج التدريبية وتشمل هذه المرحلة الجدول الزمني للبرنامج وتوزيع العمل التدريبي ثم التنسيق الزمني في طرح الموضوعات وتحديد مواعيد الجلسات كما تشمل أيضاً مكان التدريب وإعداده وتجهيزه والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة، ولكي يتحقق بنجاح البرنامج التدريبي يتوقف على قدرة المنسق ونوعية المتدربين والظروف والإمكانيات المادية ونوع البرنامج التدريبي.

(د) تقويم كفاءة التدريب:

ويتم في هذه المرحلة تقويم البرنامج التدريبي ككل وذلك من خلال تقويم أداء المتدربين، وتقويم رأيهم في إجراءات البرنامج، وأخيراً تجميع نتائج التقويم من كل المتدربين وصولاً إلى تقييم النشاط ككل.

ومما سبق يتضح أن هذه الخطوات من الخطوات الأساسية لبناء أي برنامج تدريبي لتنمية المهنية للمعلمين، ولكن أي خطوة تختلف في أسلوبها ومحتواها من برنامج إلى آخر بما يتناسب مع عينة التدريب وظروفها وإمكاناتها.

6- أنواع برامج التنمية المهنية للمعلم :

يختلف برنامج التنمية المهنية للمعلمين باختلاف الهدف منه، ومع تعدد الأهداف تتعدد الأنواع وبرامج التنمية المهنية ، والتي منها :
(elearn.shams.edu/eg/edu/eec-c/d)

أ - برامج التأهيل : ويمثل الهدف الرئيس لمثل هذه البرامج في المساعدة على تأهيل المعلم المستجد والمعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية على القيام بمهامهم بشكل صحيح، إذ تعقد لهم برامج، أو دورات تساعد على الإطلاع على أساليب الأداء وطرق التدريس، والإبداع في استخدام الوسائل، وفن توصيل المعلومة، وطرق التواصل مع الطلاب، والتعامل مع الزملاء والهيكل المدرسي وغير ذلك.

ب - برامج العلاج : وتكون لوجود أي قصور في المعلمين سواء من الناحية الشخصية أم الفنية أم الإدارية أم التربوية ، ومن ثم فهي تناقش جوانب محددة في أداء المعلم وتعمل على علاج ما بها من قصور، وهي برامج شديدة الحساسية خاصة وأنها إن لم تخاطب القناعات الشخصية للمعلمين المتدربين فلن تكون ذات جدوى.

ج - برامج التجديد : وهي برامج تعقد عادة بشكل دوري لتعريف المعلمين بالنظريات التربوية الحديثة، والمعارف الجديدة في مجال تخصصهم في التربية والتعليم، وهي برامج شديدة الأهمية لأسباب عديدة منها: أن التطور حقيقة لا مفر منها، وأن ما يصلح اليوم من وسائل تعليمية واستراتيجيات تدريسية قد لا يصلح للغد، أو على الأقل قد يتطلب التعديل فيه ليواكب متطلبات الغد ، كما أن التميز في الأداء يتطلب دائماً البحث عن كل ما هو جديد ونافع.

د - برامج الترقى : تعقد هذه البرامج للمتوقع ترقيتهم إلى مناصب إدارية بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد، لذا يكون محتواها متعلقاً بطبيعة الوظيفة التي سيرقي إليهم المعلم/ المتدرب، وبالتالي فهي جوانب معرفية ومهارية ووجدانية تتعلق بطبيعة العمل الجديد.

الخطوة الثالثة : تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا :

وتعرض الدراسة لتجارب الدول التالية :

أولاً : إعداد المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية:

وتوضحها الدراسة من خلال ما يلي :

(Darling-Hammond, L., & Bransford, J, 2005), (Dan Goldhaber & Stephanie Liddle, 2011), (Preparing Teachers Around the World, 2006), (Edward Crowe, 2008)

1- مؤسسات إعداد المعلمين :

توجد عدة أنماط من المعاهد لإعداد المعلمين في أمريكا من أهمها ما يلي:

أ- **مدارس النورمال:** وهي أقدم معاهد إعداد المعلمين ، ولها أهمية تاريخية في تطور إعداد المعلمين في أمريكا. وقد أنشئت أول مدرسة من هذا النوع في فرمونت سنة 1823م ، أما أول مدرسة نورمال عامة فقد أنشئت بعد ذلك سنة 1839م. وكان يقبل بمدارس النورمال التلاميذ من المدارس الأولية ويعدون فيها للتدريس مدة تتراوح بين سنتين وعدة أسابيع قليلة.

ب- **كليات المعلمين:** وتقوم بإعداد معلمي التعليم الابتدائي والثانوي ، وبعضها يعد المعلمين للكليات والجامعات. وتمنح درجة الماجستير والدكتوراه. وكانت أول كلية أنشئت بهذا الاسم هي كلية المعلمين بولاية ميتشجان في سنة 1903م ومدة الدراسة بها أربع سنوات بعد المرحلة الثانوية.

ج- **أقسام التربية بالكليات الجامعية:** وتوجد بكليات الآداب في بعض الجامعات أقساماً للتربية أو في كليات العلوم الاجتماعية. وكانت جامعة أيوا أول جامعة أنشأت كرسياً للتربية بها سنة 1873م، وتبعها جامعة ميتشجان سنة 1879م ثم هارفارد.

د- **كليات التربية:** وتكون هذه الكليات تابعة للجامعات الحكومية أو الخاصة ، وتختلف عن كليات المعلمين وأقسام التربية بالكليات الخاصة في أنها تقبل طلابها عادة بعد حصولهم على الدرجة الجامعية الأولى في إحدى التخصصات ليدرسوا المواد التربوية وحدها لمدة عام.

2- نظام وسياسة القبول:

يتم قبول الطلاب في كليات الإعداد وفقاً للمتطلبات التالية:

أ) يجب على الطلاب الذين أكملوا عامين دراسيين بالكلية ويرغبون في التقدم لبرامج التدريس والعمل في المهنة أن يحرروا استمارة للالتحاق قي برامج إعداد المعلم قبل بداية الدراسة بأربعة أسابيع.

ب) تقديم شهادة طبية تفيد خلوه من الأمراض المعدية والنفسية.

ج) التوقيع علي عقد مبرم مع عميد الكلية بالتزامه باستكمال المناهج المقررة.

د) استيفاء متطلبات دراسة مقررات التوجيه المهني والتربوي.

هـ) يشترط حصول الطالب علي تقدير لا يقل عن 2.5 من 4 وفقاً لعدد ساعات المواد التخصصية والثانوية.

و) يشترط حصول الطالب علي تقدير مقبول أو أكثر في المقررات التي تم دراستها مثل طرق التدريس - التربية الخاصة - المواد التخصصية.

3- مدة ونظم الإعداد:

مدة الدراسة العادية لإعداد المعلم هي أربع سنوات وقد تصل إلى خمس سنوات أحياناً. ويقوم أساس إعداد المعلم على تدريبيه في ثلاثة جوانب ومجالات رئيسة هي:

أ) مجال الثقافة العامة التي تساعد على توسيع أفقه ومداركه في تربية التلاميذ وتعامله معهم.

ب) مجال الثقافة الخاصة التي تتعلق بتخصصه في مادة دراسية أو في ميدان من الميادين.

ج) مجال الثقافة المهنية التي تتعلق بدوره كمعلم وإكسابه المهارات المهنية.

وتطلب كل ولاية من الولايات شهادة أو تصريح من المجلس القومي للمعلم للعمل بالتدريس في المدارس الأولية والثانوية قبل أن يسمح له بالتدريس.

4- التدريب أثناء الخدمة:

يعتبر التدريب أثناء الخدمة في كثير من الولايات إجبارياً وأحياناً تتوقف زيادة الراتب على النجاح في البرامج التدريبية المقدمة. وتوجد برامج متنوعة بعضها قصير الأجل والبعض طويل الأجل ، كما يمنح المعلمون إجازات دراسية بمرتب لمدة عام يلتحقون فيها بالدراسات التي تعدها الجامعات للمعلمين.

وقد أجريت دراسة حالة (2010) لأربع ولايات للحصول على نظرة أعمق في السياسات التي تدعم التنمية المهنية وقد حققت هذه السياسات بهذه الولايات مكاسب كبيرة في أداء الطلاب في التقييم الوطني للتقدم التعليمي وأظهرت أدلة على مستويات مرتفعة من مشاركتها في النمو المهني وهذه الولايات هي كولارادو و ميسوري ونيوجرسي وفيرمونت عام 2008 ولقد وجد الباحثون طرق متنوعة لسياسة التطوير المهني وتنفيذها بما في ذلك مستويات مختلفة من الدعم والرقابة على مستوى الولايات والاستراتيجيات المختلفة لرصد وتعزيز نشاط التنمية المهنية على الصعيد المحلي ولكن بعض استراتيجيات رفع مستوى التنمية المهنية مشتركة بين هدف الولايات والجودة بما في ذلك الآتي :

- 1- وضع معايير لتوجيه المساءلة
- 2- جودة الرصد
- 3- إلزام التعريف وبرامج التوجيه
- 4- زيادة فعالية الاستراتيجيات الجماعية للتعلم المهني
- 5- الشراكة مع المنظمات الوسيطة
- 6- معالجة فيدرالية وطرق بناء متطلبات المساءلة
- 7- تهيأت الموارد بشكل ماهر

هذا وقد أنشئت إدارة أوباما (RTT) في سبق إلى القمة لتشجيع ومكافأة الولايات التي تهيء الظروف من أجل الابتكار والتعليم والإصلاح وقدمت 435 مليون دولار من خلال إنعاش الاقتصاد وقانون إعادة الاستثمار لتحقيق هذه الأهداف وكان التركيز على إعداد المعلم والهدف الحاسم لمبادرة RTT دعم الولايات الممولة لتطبيق وتنفيذ خطط لتوظيف وتطوير ومكافأة والاحتفاظ بفاعلية المعلمين ومديري المدارس وتهدف التوصيات المتعلقة بالسياسات العامة إلى تحقيق أقصى قدر من إمكانات التغيير من خلال تطوير ولاية ذات جودة عالية وبيانات تضم التقارير وتجريب أقوى لتدابير إعداد برنامج المساءلة.

ثانياً : إعداد المعلم في استراليا:

وتوضحها الدراسة من خلال الآتي :

(Aubrey H. Wang others, 2003), (Cheryl Sim, 2010),
(Cheryl Sim, 2006)

1- مؤسسات إعداد المعلمين :

أ) المعلمون الجامعيون في جميع المراحل.

ب) تعيين المعلم الجديد بعقد لمدة عامين.

ج) نصاب المعلم من (22- 28) حصة في الأسبوع.

د) يقدم للمعلم التدريب من مدير المدرسة وإذا لم يثبت جدارته يستبعد من التعليم بقرار من صلاحية الولاية بمشاركة من مدير المدرسة.

هـ) يطالب كل معلم بالحصول على رخصة معلم بناء على اختبارات إضافة إلى أيام محددته للتدريب لا تقل عن 100 يوم تدريب.

و) يوجد اختلاف في رواتب المعلمين وفق الشهادات والمؤهلات والخبرات ، ويقرر ذلك من مجلس التعليم في المدرسة ويحصل على علاوة كل سنتين في حالة تطور وتحسن مستواه إيجاباً.

ز) يشارك المعلم في وضع الخطط الأسبوعية للمدرسة ، وفي المجالس المدرسية، وفي وضع المناهج

2- التدريب أثناء الخدمة:

تقوم فلسفه التطوير المهني والتدريب في استراليا على أن المدرسة والفصل هما المركز الأساس للتدريب وذلك من أجل الربط المباشر بين برامج التدريب والتنفيذ.

والتطوير المهني والتدريب في أستراليا يسعى بالتحديد إلى تحقيق
الأهداف التالية:

- أ) تطوير مستوى التعليم والتعلم وتحسين مخرجاته .
 - ب) ربط برامج التدريب التربوي بالتغيرات الجديدة في المناهج ومتطلبات
التعليم الحديثة.
 - ج) تلبية حاجات المعلمين الشخصية في التعليم والتطوير المهني.
- 3- أنواع التطوير المهني والتدريب:

- أ) تدريب للحصول على الشهادات (دبلوم – ماجستير) . وهذا داخل
الجامعات .
- ب) دريب على مستوى المدرسة شامل لجميع العاملين ويقام داخل
المدرسة.
- ج) إقامة مدارس نموذجية تكون بمثابة مراكز التدريب والخبرات
للمدارس الأخرى . وهذه المدارس تحظى بدعم مالي من الحكومة
مقابل تطوير البرامج التدريبية ونقل الخبرات للمدارس الأخرى.

4- أبرز برامج التدريب :

ومن هذه البرامج ما يلي :

- أ- برامج التدريب التربوي ومن أشهرها في ولاية فكتوريا : برنامج التدريب
الذي يعرف التطوير المهني ، وهذا البرنامج شارك في إعداده شبكة
فكتوريا للتطوير المهني ، وهي عبارة عن هيئة تمثل الأكاديميين
والمعلمين واتحادات التخصص والقطاع الخاص حيث تعمل على إعداد
البرامج التدريبية المبنية على الحاجة الفعلية للميدان ، وتتسم هذه البرامج
بالتطبيقات العملية والتجارب الميدانية والبحوث التطبيقية وهي عبارة عن
أربع حلقات كل حلقة تتألف من (15 – 18) ساعة إذا أتمها المتدرب
حصل على الشهادة , وتحسب جزءاً من دراسة الماجستير حيث تمثل (25 %)
منها . وهذه تركز على : إدارة الصف ، وتطوير المهارات
القيادية والتنشيطية ، وطرق التدريس وتحسين عملية التعليم والتعلم ،

وتعلم التقنية ودمجها في عملية التعليم ، وتقدم في الجامعات ومركز
متعددة مثل اتحادات التخصص.

5- برامج المعلمين المستجدين:

ويعني يتمكنهم من بلوغ الحد المطلوب من الكفاءة ومساعدتهم على:

- تجاوز الشعور بقله الكفاءة.
 - مساعدتهم على التمكن من التدريس وما يتطلبه من مهارات .
 - مساعدتهم على تفهم الاحتياجات الاجتماعية والعاطفية للمتعلمين
 - مساعدتهم على مواجهة المشكلات المتعلقة بالانضباط وإدارة الفصل.
- ويقوم بهذا البرنامج : مركز تطوير المعلمين والقيادة من خلال:
- وضع إطار سياسة عامة للنمو المهني للمعلمين.
 - العمل مع الجامعات لاحتساب هذه البرامج في الحصول على مؤهل أعلى.
 - مراقبة تنفيذ برامج النمو المهني التي تتبناها وزارة التربية.
 - تقديم المشورة والعون في قضايا التطوير المهني والتربوي.

6- أبرز جهات التدريب التطويري :

يمكن تقسيمها إلى الجهات التالية :

- أ) الجهات التي تهتم بالتدريب التربوي عامة .
 - ب) الجهات التي تهتم بالتدريب للمادة التعليمية معينه.
- وتوضح الدراسة الجهات السابقة بشيء من التفصيل على النحو التالي:

الأولى : الجهات التي تهتم بالتدريب التربوي عامه، ومنها :

1- جامعة سيدني / كلية التربية:

تسهم في مسانده المدارس والمعلمين على إعداد البحوث والدراسات التربوية مع النظرة المستمرة في تقديم مدخلات تربوية تركز على التجديد والتحسين لمهارات المعلمين أي أنها تسعى لتقدم نموذج تربوي متميز وذلك من خلال:

أ) المساهمة في تجديد المعايير للمعلم الجديد.

ب) تطوير برامج التدريب وربطها بالمعلم والصف وما يترك من أثر في الطالب.

ج) تحسين برامج إعداد المعلمين في الكلية بصفة مستمرة.

د) يتم دعم برامج إعداد المعلمين في الكلية 16% من الحكومة المركزية و 74% من الحكومة المحلية.

2- كلية التربية – جامعة لاترب :

- تركز الكلية على جانبي التدريب والبحث العلمي.
- في الجانب التدريبي : تقوم بتدريب مديري المدارس والمعلمين بما يتواءم مع التسارع المتطور في العالم ومن بينها مهارات التدريب على استخدام التقنية بصورة علمية مع التركيز على جوانب التفكير والإبداع وتجاوز النظرة المحلية حتى يكون الطالب في المدرسة قادراً على المنافسة العالمية.
- تركز الجامعة على استخدام تقنية المعلومات والتواصل مع المعلمين والطلاب كأفراد ومجموعات ومع أولياء الأمور.
- تقدم الجامعة برامج تأهيلية للمعلمين والمهنيين من منطلق النظرة العامة في استراليا (التعلم مدى الحياة) وكل ما يتعلمه الفرد يعادل في مجالات أخرى متعددة.

وأبرز هذه البرامج:

- تأهيل معلم فصل للمرحلة الابتدائية ويركز على إعداد التربوي والعلمي.
- إعداد معلم المرحلة الثانوية إعداداً متخصصاً في مادتين بجانب الإعداد التربوي.
- تقديم برامج الدبلوم التربوي للمتقدمين من تخصصات علمية ويمثل هذا الدبلوم 20 ساعة في الأسبوع لمدة سنة إضافة إلى 45 ساعة تدريبية بدنية بمعدل 30 ساعة في الأسبوع.

مكونات البرامج : تتضمن مدخلات أساسية وأخرى اختيارية:

- موضوعات تربوية ، نظريات التعلم ، لماذا التعلم.
- مدخلات في استراتيجيات التعلم وطرق التدريس والمنهج.
- الجانب التطبيقي الأدائي في المدرسة المتمركز على المهارات للمتعلم.
- تقوم الكلية بمتابعة الخريجين مع جهات العمل وتطالب الجهات بتقديم تقارير انجاز من خريجها.

الثانية : الجهات التي تهتم بالتدريب للمادة تعليمية معينه ، ومنها :

1- المعهد الاسترالي للرياضيات:

(أ) يهدف المركز إلى تقديم دعم لمعلمي الرياضيات والطلاب من خلال إنتاج مواد تعليمية وتصميم دروس للتعلم والاختبار تساهم في زيادة قابلية الطالب لتعلم الرياضيات.

(ب) عدد فروع المعهد (26) منها 4 خارج استراليا : (سنغافورة – جنوب أفريقيا – بريطانيا – نيوزيلاند)

2- هيئة الدراسات في كوينزلاند:

يقوم هذا المشروع على أساس تحسين القراءة والكتابة كمفتاح للتعلم ، ومع أن استراليا حققت المستوى الثالث ضمن اختبار لتقويم هاتين المهارتين

على مستوى 40 دولة إلا أنه يوجد طلاب ضعاف وهذا الضعف يؤثر على مستوى التعليم إجمالاً. لذا قررت وزارة التربية عملياً أن تسعى لتحقيق النمو المهني للمعلمين مما يساعدهم في رفع مستوى القراءة والكتابة.

ثالثاً : تجربة ماليزياً في إعداد المعلم وتنميته مهنياً :

يعد نظام التعليم في ماليزيا من الأنظمة التعليمية حديثة النشأة، حيث ظهرت بعد الحرب العالمية الثانية، ومرت بالعديد من المراحل بدأ بدخول الإسلام إلى ماليزيا مروراً بفترة الاستعمار ثم مرحلة الاستقلال ثم مرحلة ما بعد الاستقلال ، فالنظام التعليمي في ماليزيا مجاني ولكنه إلزامي بجميع مراحل التعليم العام، ويبدأ التعليم في المرحلة ما قبل الابتدائية (التمهيدية)، إلى المراحل العليا، حيث يتكون التعليم النظامي في ماليزيا من أربع مراحل يبدأ من المرحلة الابتدائية ومدة الدراسة بها ست سنوات، والمرحلة الثانوية الدنيا ومدة الدراسة بها ثلاث سنوات، ويليهما سنتان للمرحلة الثانوية العليا وستان لمرحلة ما بعد الثانوية (يطلق عليها الصف السادس)، أي أن المرحلة العليا الثانية تتكون من مرحلتين في كلا القطاعين الأكاديمي والأختصاصي. (عبدالعال عنتر محمد، 2008 : 350)

أما فيما يتعلق بالتعليم العالي حيث يوجد في ماليزيا سبع جامعات وكليتان وست معاهد تقنية تقدم برامج مختلفة من برامج التعليم العالي.

1- نظام إعداد المعلم بماليزيا :

تعتبر ماليزيا من الدول ذات النمو المتسارع في قلب جنوب شرق آسيا، فقد أولت حكومتها عناية خاصة بتأسيس معاهد لتدريب المعلمين وتأهيلهم على المستوى الوطني، وتخريج معلم فصل عالمي، قادر على إنجاز طموحات الدولة الماليزية، حيث يستطيع أن يقوم بالتدريس في أي فصل في أي مكان في العالم، ويستطيع أن يثبت كفاءته وتميزه كمعلم، بغض النظر عن ما يقوم بالتدريس له، وبغض النظر عن المادة التي يقوم بتدريسها. (عرفات عبدالعزيز سليمان، 2000: 391).

وسوف تعرض الدراسة أهم ملامح الوضع الراهن لنظام إعداد المعلم بماليزيا من حيث مؤسسات الإعداد ونظم القبول ونظم الإعداد والدراسة، وبرامج الإعداد والتدريب، على النحو التالي :

أ - مؤسسات إعداد المعلم بماليزيا :

يتم إعداد المعلمين قبل الخدمة في كليات إعداد وتدريب المعلمين التي تقع تحت إشراف قسم إعداد المعلمين في وزارة التربية ، ويوجد في ماليزيا (31) كلية لتدريب المعلمين منتشرة في جميع أنحاء البلاد، وهذه الكليات تعد المعلمين للتدريس في المدارس الابتدائية والثانوية، ومن ضمن هذه الكليات واحدة لإعداد معلم التربية الإسلامية وأخرى لإعداد معلمي التعليم المهني والفني. (خالد محمد الخزيم، 2008)، كما يوجد في ماليزيا (27) معهد لتدريب المعلم أثناء الخدمة حيث تخطط بعض الجامعات لتنظيم دورات قصيرة الأجل وعقد المؤتمرات والندوات من أجل تدعيم قدراتهم والعمل على تطوير إمكانياتهم وتطويرهم الشخصي بالإضافة إلى زيادة مهاراتهم ومعارفهم. (Embassy of Malaysia, 1995)

ب - نظام القبول :

يشترط في نظام القبول ما يلي : (Embassy of Malaysia, 1995)

- حسن السير والسلوك خلال فترة الدراسة.
- الحصول على أكثر من 50% في كل من :
 - الاختبارات النهائية.
 - الواجبات التي يكلف بها في كل فصل دراسي.
 - الأنشطة المصاحبة للمنهج والتدريبات المصاحبة للمنهج، بالإضافة إلى التدريبات العملية.
- الحصول على شهادة التخرج يشترط أن يحصل الطالب على متوسط (2 فأكثر) من درجات الاختبارات السابقة.
- يقوم مجلس الاختبارات المركزي بتقويم ووضع الاختبارات في المتطلبات السابقة واعتماد نتائج الاختبارات النهائية واستخدام نسب الحضور والغياب كشرط في دخول أو عدم دخول الطالب للاختبار النهائي والحكم في حالات شكاوى الطلاب من نسب النجاح والنتيجة العامة، ويضاف للشروط السابقة شرط الالتحاق بدبلوم الدراسات العليا (ما بعد التخرج) وهي دورات دراسية تمتد لفترة سنة واحدة للخريجين الحاصلين على الدرجة من جامعة محلية أو أجنبية معترفا بها، ومن ثم تتولى وحدة اختبار الطالب الاتصال بالمرشحين لإجراء

المقابلات وبناء على المقابلات سوف يحجزون مقاعد لهم في أي معهد من معاهد تعليم المعلم، كذلك يضاف إلى ما سبق "البكالوريوس في التدريس" حيث يقدم المرشحون الذين يتمتعون بالقدرات الضرورية بطلباتهم من خلال الموقع على شبكة الإنترنت، ومن ثم دعوتهم لإجراء المقابلة، وبالنسبة لمعلمي المدارس الابتدائية يتم اختيار المرشحين الذين سوف يقومون باستكمال أحد الدورات الأساسية للشباب، وفي نهاية الدورة يقوم الطلاب بإجراء الاختبار وبعد إكمال الدورة يتم معالجة الدرجة بالنظم المعينة والتي تشمل أربع سنوات وفي نهاية البرنامج فإن المعلمين يحصلون على درجة البكالوريوس في التدريس، أما فيما يتعلق بمعلم المرحلة الثانوية فإنه يسعى المرشحون لاستكمال البرنامج إعداد المعلم الذي تحددت مدته إلى أربع سنوات في جامعة محلية ويشترك به النجاح في اختبار (STPM).

ج- نظام الإعداد والدراسة :

تسير عملية إعداد المعلم بماليزيا من خلال كليات تدريب المعلمين من خلال نمطين هما : النمط التكاملي والنمط التتابعي، وتختلف مدة الدراسة في عمليات إعداد وتدريب المعلمين حسب نوع البرامج والتي تقدمها، وتعتمد استراتيجيات التدريس في عمليات تدريب المعلمين على العديد من الأساليب مثل أسلوب حل المشكلات والتعلم الذاتي والاعتماد على أسلوب المناقشة والعصف الذهني والتعلم بالاكشاف واستخدام تكنولوجيا التعليم وخاصة السمعية والبصرية.

أما عن برنامج الإعداد فيما يتعلق بمعلم المرحلة الابتدائية فيتم تكوينه من خلال برنامج مكون من خمسة فصول دراسية تشمل العديد من المقررات كالمقررات الدينامية مثل : مهارات الدراسة والتفكير وتكنولوجيا المعلومات ومهارات الاتصال، والمهارات الاجتماعية، بالإضافة إلى مواد اختيارية كالتربية الفنية والتربية الموسيقية ومهارات الحياة واللغة الماليزية، بالإضافة إلى أنشطة مصاحبة للمنهج وتدريبات عملية، أما فيما يتعلق بإعداد معلم المرحلة الثانوية فيتكون البرنامج من شقين موزعين على فصلين دراسيين يشمل العديد من المقررات الدراسية المتنوعة. (Embassy of Malaysia, 1995)

د- التدريب أثناء الخدمة :

يعد المعلم حجز الزاوية وينبغي النهوض بمستوى إعداده، كون إعداده من أبرز القضايا التي أثارت اهتمام الميدان التربوي، لذلك أقرت ماليزيا مجموعة من الإصلاحات ومنها رفع مستوى المؤهلات التي يتطلبها العمل بمهنة التدريس، وتوفير فرص التنمية المهنية للمعلمين، وذلك من خلال تقديم مجموعة من البرامج التدريبية أثناء الخدمة محلياً وفي الخارج، مع التأكيد على محو الأمية ونشر مهارات الحاسب وإدخال مفهوم الجودة الشاملة في المدارس المختلفة، وتطوير النظام المعلوماتي في الإدارة التعليمية، وإنشاء شبكة المعلومات الداخلية والخاصة بوزارة التعليم. (ليلي حمد القاسم، من الموقع الإلكتروني)

وتهدف برامج التدريب أثناء الخدمة إلى رفع مستوى المهارات المهنية وتحديثها في مجال الإدارة التربوية والإدارة المدرسية والتخطيط والبحوث التربوية والتخصصات الأخرى، وتقوم مختلف الأقسام التابعة للوزارة بتنظيم التدريب على النحو التالي :

- يقوم قسم التخطيط والبحوث التربوية بمسئولية التخطيط لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، وذلك بالتنسيق مع برامج المنح، بالإضافة إلى البرامج التدريبية القصيرة التي تقع ضمن نطاق قروض البنك العالمي، ويهدف ذلك إلى تعزيز الإثراء المهني والشخصي لموظفي الوزارة.
 - يلعب معهد أمين الدين باقي دوراً مهماً في رفع مستوى المهارات المهنية بوزارة التربية والتعليم حيث يقدم برامج تدريبية في الإدارة للمتدربين بالوزارة.
 - يقوم قسم إعداد المعلمين من خلال كليات تدريب المعلمين التابعة له بتقديم برامج تدريبية في أثناء الخدمة للمعلمين والإداريين والموظفين بالوزارة وذلك لتلبية الاحتياجات الملحة لرفع المستوى المعرفي والمهارات والقدرات والخبرات لدى المعلمين.
 - يقوم مركز تطوير المناهج وقسم التعليم الفني والمهني ونقابة الاختبارات وقسم المدارس بالوزارة بعقد برامج تدريبية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة كل حسب اختصاصه، وتشتمل البرامج التي تقدمها الوزارة ما يلي :
- التدريب في مواقع العمل، حيث يعقد في المدارس حلقات دراسية وورش عمل حول المناهج الجديدة يحضرها المعلمون.

- تدوير العمل، ويقصد به تحويل المعلم من مدرسة لأخرى من أجل إكسابه خبرات جديدة.
- الالتحاق بالمؤسسات التعليمية.
- الزيارات القصيرة.
- الدورات التدريبية القصيرة.
- الدراسة بعد التخرج الجامعي.

وتطبق وزارة التربية الماليزية نظام التدريب في أثناء الخدمة كل خمس سنوات، إذ يتم تدريب المعلمين بعد قضائهم خمس سنوات في التدريس لتلبية المتطلبات الجديدة والحديثة من أساليب التدريس والمعارف الجديدة. (مرضي الزهراني، من الموقع الإلكتروني).

الخطوة الرابعة : التوصيات والمقترحات الإجرائية :

بعد أن عرضت الباحثة لتجارب بعض الدول المتقدمة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا فإنها قد استفادت من هذه التجارب ليتمكن تطبيقها في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال الآتي :

- 1- إعادة النظر في برامج إعداد المعلم وتدريبه، باعتباره القوة الدافعة للعملية التعليمية بما يتوافق مع متطلبات العصر.
- 2- دعوة القطاع الخاص للمساهمة في تمويل البرامج التعليمية والأنشطة المدرسية المختلفة.
- 3- تطوير المناهج التعليمية بما يتوافق مع متطلبات الألفية الجديدة.
- 4- إنشاء مراكز لتدريب المعلمين تابع لكليات التربية لتحديد أهدافه في التخطيط للبرامج وتصميمها وتنفيذها ومتابعتها وتقويمها بالتنسيق والتعاون مع وزارة التربية والتعليم لتنفيذ البرامج التدريبية حسب الاحتياجات التدريبية أو المستجدات التربوية.
- 5- إنشاء مكتب لمتابعة الخريجين وتنميتهم مهنيًا من خلال إرسال مطبوعات للخريجين لتعريفهم بالمستجدات في مجال المهنة وتزويدهم بالبرامج والدورات وورش العمل الجديدة للالتحاق بها.

- 6- الوقوف بكل السبل على الاتجاهات العالمية المعاصرة في البلاد المتقدمة في مجال إعداد وتدريب المعلم والاستفادة منها بما يتناسب مع ظروف إمكانيات نظام التعليم في المملكة العربية السعودية.
- 7- الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني في إعداد المعلم وتطبيق التقنية الحديثة من خلال الاستعانة بالمختصين والبرمجيات ومصممي البرامج لتنفيذ المادة العلمية ونقلها على شبكة الإنترنت وتوفيرها في صورة وسائط سمعية ومرئية وأن تتوفر مهارات استخدام التكنولوجيا والتعامل مع هذه البرمجيات لكل من الطالب/ المعلم ومعلم المعلم على حد سواء.
- 8- تطوير البحث العلمي في مجال إعداد وتدريب المعلم وتشجيعه وزيادة تمويله، وأن تعتمد مؤسسات تدريب المعلم على نتائج البحوث والدراسات التربوية كأساس لتطوير وتحسين ممارساتها، ونشاطاتها، وأن تكون هذه البحوث والدراسات إحدى المكونات الأساسية لبرامج إعداد وتدريب المعلمين.
- 9- إعداد دليل شامل لإعداد المعلمين وتدريبهم يتضمن أهم الأساليب الحديثة في إعداد المعلم وتدريبه.
- 10- إنشاء مركز تدريب المعلمين يتبع كلية التربية، وأن يتم التنسيق والتعاون في تنفيذ البرامج مع إدارة التطوير والتنمية التابع لوزارة التربية والتعليم.
- 11- العناية والاهتمام بالندوات والحلقات النقاشية من قبل أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المتخصصة، وتخصيص بعضها لمناقشة الاتجاهات الحديثة ومستجدات العصر وإبراز الدور الذي ينبغي أن يلعبه عضو هيئة التدريس في تنمية تلك الاتجاهات من خلال تدريسهم مواد تخصصهم.
- 12- أهمية استطلاع آراء المعلمين فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية لهم، وإعداد قائمة الاحتياجات وتطبيقها تبعاً لأولوياتها.
- 13- الاستفادة من الخبرات التخصصية المتميزة لأساتذة كليات التربية في تحديث برامج إعداد المعلم قبل وأثناء الخدمة.
- 14- متابعة المتدربين وتقويم مدى استفادتهم من الدورات التدريبية ومدى التحسن في أدائهم وذلك عن طريق ملاحظة الأداء والمقابلات الشخصية.

- 15- توفير الوعي بأهمية التنمية المهنية للمعلم، وإصدار التشريعات المناسبة لإلزام المعلمين بمتابعة التدريب المستمر، لتمكينهم من مواجهة الظروف التعليمية المتغيرة، والتكيف مع المستجدات المعاصرة.
- 16- العمل على توفير كافة الظروف والإمكانيات المادية والمعنوية الكفيلة بنجاح البرامج التدريبية للمعلمين، وتوفير مناخ مفعم بالثقة والتعاون بين جميع الفئات المعنية.
- 17- إعداد المعلمين قبل الخدمة إعداداً يتناسب مع مستجدات العصر من خلال تحديث وتنويع طرائق التدريس، بالإضافة إلى التركيز على استخدام التكنولوجيا الحديثة في برامج الإعداد ، والتنويع في أساليب التقويم.
- 18- تشجيع المعلمين المتميزين لاستكمال الدراسات العليا.
- 19- إرسال المعلمين لبعثات في الدول المتقدمة للاستفادة من الخبرات العالمية.
- 20- أن تقدم كل جهة مسؤولة عن التعليم بوضع برامج إعداد وتأهيل خاصة بطرق التدريس وأساليبه للمعلمين المستجدين ممن لم يتلقوا ذلك في السابق.
- 21- التنسيق بين مراكز البحوث التربوية والجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية لبذل المزيد من الاهتمام بإعداد المعلم وتدريبه مهنيًا.
- 22- أن يكون بعض مواد الإعداد العام مركزة على ما هو العلم وخصائصه وأهدافه وعملياته لتمكين المعلمين من ممارسة التدريس بشكل كامل.
- 23- الاهتمام بالجانب التطبيقي في مواد الإعداد التربوي مع الجانب النظري ليستفيد منها معلم المستقبل.
- 24- ضرورة قيام مؤسسات إعداد المعلم بإجراء دراسات تقييمية شاملة لواقع برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية وتطوير هذه البرامج وفقاً لنتائج التقويم واحتياجات المجتمع السعودي، على أن يتم التنسيق بين كليات التربية ووزارة التعليم العالي.
- 25- ألا تقل فترة إعداد المعلم عن خمس سنوات لجميع مراحل التعليم وفقاً للنظام التكاملي للحصول على درجة البكالوريوس لممارسة مهنة

- التدريس، على أن تخصص السنة الخامسة للتدريب العملي على مواقف التدريس والتفاعل مع المدرسة.
- 26- زيادة اهتمام مؤسسات إعداد المعلم بضرورة إتقان الطالب / المعلم مهارات اللغة العربية.
- 27- أن تتضمن برامج إعداد المعلم مقررات تهتم وتركز على ما يلي :
- إنتاج واستخدام الوسائل التعليمية بجميع أنواعها.
 - استخدام الحاسب الآلي في مجال التدريس.
 - التدريب على التعلم والتقويم الذاتي أثناء الإعداد والخدمة.
 - التدريب على مواقف الإرشاد والتوجيه الطلابي داخل الفصل الدراسي وخارجه.
- 28- إعادة صياغة بطاقة تقويم الأداء الوظيفي للمعلم من قبل المؤسسات التعليمية وديوان الخدمة المدنية لجعلها أكثر دقة وموضوعية.
- 29- دعوة الجهات المعنية لإعادة النظر في الكادر الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وكليات إعداد المعلمين لكونها المسؤولة عن إعداد معلم التعليم العام، تحقيقاً لاستقرارهم وحفزهم لمزيد من العطاء النوعي.
- 30- إصدار دوريات تربوية تثقيفية تُعنى بإثراء خبرات المعلم ورفع مستوى أدائه النوعي.
- 31- الاستفادة من النموذج العربي الإسلامي، وتجارب الأمم المتقدمة في وضع معايير لتربية المعلم، وبناء برامج تدريبية لتأهيله.
- 32- إعادة النظر في معايير قبول الطلاب في مؤسسات إعداد المعلم، وفي محتوى برامج تأهيل المعلمين.
- 33- نشر الوعي بأهمية إعداد المعلمين وتشجيعهم على الانخراط في البرامج التدريبية لتنميتهم مهنيًا، وربط الاستمرار في المهنة بالدورات التدريبية.
- 34- العمل على إكساب المعلمين مهارات التعلم الذاتي، ومهارات التفكير، واستخدام الحاسوب والشبكة العنكبوتية عبر برامج تربية المعلم وتأهيله، ليواصل تعلمه ويتابع المستجدات الحديثة في مجال تخصصه وعمله.

35- أنتقاء افضل المتقدمين من الراغبين في العمل بمهنة التدريس، حيث سيتم الاختيار بناء على الاحتياجات الفعلية لوزارة التربية والتعليم، وبمواصفات تضمن نجاح المعلم وفاعليته في عملية التدريس.

المراجع

- 1- عبدالجواد نور الدين محمد ومتولي مصطفى محمد (1413 هـ): مهنة التعليم في دول الخليج العربية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ص 19-
- 2- المنظمة العربية للتنمية والثقافة والعلوم(1998): التقرير الختامي لاجتماع عمداء كليات التربية ومسئولي تدريب المعلمين في أثناء الخدمة حول تطوير برامج إعداد المعلمين وتدريبهم للوفاء بمتطلبات الدور المتغير للمعلم في البلاد العربية، الدوحة ، قطر.
- 3- حامد محمد أبو الفتوح(1998): "مدى ملائمة برامج إعداد المعلم الأحياء في كليات التربية لمتطلبات مناهج الأحياء بالمرحلة الثانوية"، المؤتمر العلمي الثاني، إعداد معلم العلوم للقرن الحادي والعشرون، المجلد الأول، الجمعية المصرية للتربية العلمية، القاهرة، 2- 5 أغسطس، ص ص 175-230.
- 4- الأحمد خالد طه (2005): تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، دار الكتاب، العين، الامارات العربية المتحدة ، ص 17.
- 5- حسين سلامة عبد العظيم (2006): الإدارة المدرسية والصفية المتميزة: الطريق إلى المدرسة الفعالة، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 228.
- 6- باحزر خالد صالح محمد (1431 هـ): النمو المهني للمعلم لرفع كفاءته التدريبيية في مرحلة التعليم العالم بالمملكة العربية السعودية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، كلية التربية، جامعة الملك سعود، اللقاء السنوي الخامس عشر، 19- 20/1431 هـ، الرياض، ص 627.
- 7- الزايدى أحمد بن محمد (2012) : تصور مقترح لمعلم التعليم العام في القرن الواحد والعشرون في ظل تحديات العولمة والتنافسية الاقتصادية والثقافية، المؤتمر الرابع لإعداد المعلم (المؤتمر الدولي للوزارة عن المعلم في مدينة الرياض)، بعنوان: واقع برامج إعداد المعلم في المملكة ومقومات نجاحها في الفترة من 11- 12 فبراير، ص 181.
- 8- محمد بن حسين الصائغ (2002م): اختيار المعلم وإعداده بالمملكة العربية السعودية (رؤية مستقبلية)، المؤتمر الحادي عشر للقاء قادم العمل التربوي بالرياض في الفترة من 1- 3 محرم ، ص 22.

- 9- الأنصاري عيسى حسن (2004م): "تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المملكة العربية السعودية الواقع والمستقبل"، مجلة البحوث النفسية والتربوية، العدد الثالث، السنة التاسعة عشر، كلية التربية بالمنوفية، جامعة المنوفية، ص 27.
- 10- أبو عرّاد صالح بن علي (1425هـ): النظام التعليمي في المملكة العربية السعودية وتحديات العولمة، بحث مقدم لندوة العولمة وأولويات التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ص 23.
- 11- علي على حمود (1425هـ): رؤية حديثه لأدوار المعلم المتغيرة في ضوء تحديات العولمة، ورقة عمل مقدمة لندوة العولمة وأولويات التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ص 24.
- 12- ذوقان عبيدات (2012): كايد عبد الحق، عبد الرحمن عدس: البحث العلمي مفهوم وأدواته وأساليبه، دار الفكر، عمان، ص 180-181.
- 13- الفولى عبدالفتاح (2000): موسوعة البحث التربوي، المجلد الأول، دار الخبرة والتدريب، القاهرة، ص 498.
- 14- إبراهيم محمد عبدالرازق (1428هـ) : منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، الطبعة الثانية، دار الفكر، عمان، ص 211.
- 15- مطاوع ابراهيم عصمت (2002): التنمية المهنية البشرية للتعليم والتعلم، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 1.
- 16- الدريج محمد وجهاد محمد (2005): التدريس المصغر التكوين والتنمية المهنية للمعلمين، دار الكتاب الجامعي، العين، ص 71.
- 17- Guskey Thomas, R. (2000): Evaluating Professional Development, California, : Crown Press, Inc.,.
- 18- A. Battle (May 2008) :The Perceived Efficacy Of Teacher Preparation Programs And Beginning Teachers Perceived Level Of Preparedness, Tennessees State University In Partal Ful Fillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Education.

- 19- السهلي أمة الله دحان(2008): تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي في اليمن، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.
- 20- Ozen Rasit(January 2008): In Service Training (Inset) Programs Via Distance Education: Primary School Teacher's Opinions, Turkishonline Journal Of Distance Education, Vol. 9, No1.
- 21- حسيني صلاح الدين محمد(2008): التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد الرابع عشر، العدد (50)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 22- Baugh Richard Over And Rvilinglue(2008): The Impact Of Federally Funded Grantona Professional Development Program: Teachers, Stages Of Concern Toward Technology Integration, Journal Of Computing In Teacher Education, Vol. 25, No. 2.
- 23- Bayrakci Mustafa (February 2009), In service Teacher Training In Japan And Turkey: A Comparative Analysis Of Institutions And Practices, Australian Journal Of Teacher Education, Vol. 34, No. 1.
- 24- عيدروس أسماء علي محمد (2009): التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي بسلطنة عمان، دراسة تفويمية، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.
- 25- العلوني سالم محمد(2010): التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية في ضوء خبرات بعض الدول "تصور مقترح"، رسالة دكتوراه، كلية البنات للآداب والعلوم التربوية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- 26- حسين إسراء السيد وصفي(2012م): "تصور مقترح لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء الخدمة بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل إدارة الأزمات "دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة قناة السويس.

- 27- المفرج بدرية (2007)، عفاف المطيري، محمد حمادة: "الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا"، وزارة التربية، قطاع البحوث التربوية والمناهج، إدارة البحوث والتطوير التربوي، وحدة بحوث التجديد التربوي، الكويت، ص 17
- 28- مطاوع ابراهيم عصمت (2002): مرجع سابق ، ص 1.
- 29- خليل نبيل سعد(2007): التنمية المهنية للقيادات التربوية ، ورقة عمل قدمت للمؤتمر السنوي الخامس عشر بعنوان : تأهيل القيادات التربوية في مصر والعالم العربي، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالاشتراك مع مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس في الفترة من 27-28 يناير 2007، ج2، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 496.
- 30- Cheng Yin(1996): School Effectiveness And School-Based Management, A Mechanism For Development" London, Falmer Press,p.13.
- 31- عبد العليم طارق حسن(2008): التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية، دار العلوم، القاهرة، ص 27.
- 32- عبدالجواد نور الدين محمد ومتولي مصطفى محمد (1413 هـ):مرجع سابق ، ص 18.
- 33- عفيفي محمد الهادي(1972) ، فلسفة إعداد المعلم في مجتمع عربي جديد، مؤتمر إعداد وتدريب المعلم في الوطن العربي، القاهرة، ص 16.
- 34- الخليفة حسن جعفر (2004): فصول في تدريس اللغة العربية (ابتدائي – متوسط – ثانوي)، الطبعة الرابعة، مكتبة الرشد، الرياض، ص ص 396-397.
- 35- غنيمة محمد متولي (1996): سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي وبنية العملية التعليمية التعلمية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ص 28.
- 36- الحامد محمد بن معجب ومصطفى عبدالقادر زيادة وبدر جويعد العتيبي ونبيل عبدالخالق متولي(1423هـ): "التعليم في العربية

- السعودية رؤية الحاضر واستشراف المستقبل"، مكتبة الرشد، الرياض، ص 289.
- 37- السلوم حمد إبراهيم (1408 هـ): تاريخ الحركة التعليمية في المملكة العربية السعودية تطور التعليم، الطبعة الثانية، ب. ن، ص ص 269-270.
- 38- الحامد محمد بن معجب ومصطفى عبدالقادر زيادة وبدر جويعد العتيبي ونبيل عبدالخالق متولي(1423هـ): "مرجع سابق ، ص ص 291-290.
- 39- يحيى حسن (2003): إعداد المعلم بين العولمة ومتطلبات الخطة التنموية في دول الخليج العربي، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر إعداد المعلم بين العولمة ومتطلبات الخطة التنموية في الكويت، كلية التربية، جامعة الكويت، الفترة من 12-14 أكتوبر، الكويت ، ص 42.
- 40- عبدالجواد نور الدين محمد ومتولي مصطفى محمد (1413هـ): مهنة التعليم في دول الخليج العربية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ص ص 99-100.
- 41- محمد عنتر لطفي (1996): ملامح التغيير في منظومة إعداد المعلم في ضوء التحديات المستقبلية، لكلية التربية، العدد (56)، جامعة الأزهر، القاهرة، ص 32.
- 42- عبدالجواد نور الدين محمد ومتولي مصطفى محمد (1413هـ): مرجع سابق ، ص 99.
- 43- الحامد محمد بن معجب ومصطفى عبدالقادر زيادة وبدر جويعد العتيبي ونبيل عبدالخالق متولي(1423هـ): "مرجع سابق ، ص ص 301-300.
- 44- أنور عبود حميدوش (1999): دراسة تقييمية ببرنامج إعداد معلم التعليم الابتدائي في كليات التربية في جمهورية مصر العربية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، القاهرة، ص 62.
- 45- الحامد محمد بن معجب ومصطفى عبدالقادر زيادة وبدر جويعد العتيبي ونبيل عبدالخالق متولي(1423هـ): "مرجع سابق ، ص 301.
- 46- السلوم حمد إبراهيم (1408 هـ): مرجع السابق، ص 245.

- 47- آل عمرو فهد بن عبدالله (1423هـ): إنجازات وزارة المعارف في عهد خادم الحرمين الشريفين، وزارة التعليم العالي، جامعة الملك فيصل، الإحساء، ص 53.
- 48- T. Man Waring(2005) : The Extended Internal Labor Market, London: Cambridge Journal Of Economics, no.8,p.75.
- 49- العزب عزة ياقوت (2003): "تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مراحل التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، القاهرة، ص 308.
- 50- سعفان محمد أحمد ومحمود سعيد طه (2002): المعلم وإعداده ومكانته وأدواره في التربية العامة والتربية الخاصة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ص 82.
- 51- طاهر رشيدة السيد أحمد (2010م): التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية – تحديات وطموحات ، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص ص 19-20-37 .
- 52- الدريج محمد وجهاد محمد (2005): مرجع سابق ، ص 73.
- 53- رفاعي عقيل محمود (2009): إدارة التنمية المهنية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص ص 8-9.
- 54- عبد الهادي جودت عزت (2006): الإشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص 184.
- 55- معوض صلاح الدين إبراهيم ورزق حنان عبد الحليم (2001): الإدارة التعليمية بين النظرية والتطبيق، المكتبة العلمية الحديثة، المنصورة، ص 208.
- 56- حسن شحاته وزينب النجار (2003): معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ص 94.
- 57- Principals Center At Harvard University(2002) :Professional Development, Massachusetts Principals Center At Harvard University,p.2.

- 58- محمد مصطفى عبد السميع وحواله سهير محمد(2005): إعداد المعلم
تنميته وتدريبه، دار الفكر، عمان، ص 182.
- 59- خليل نبيل سعد(2009): الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر
الإداري المعاصر، دار الفجر، القاهرة، ص 425.
- 60- أحمد سيد مصطفى(2002): إدارة الموارد البشرية: الأصول
والمهارات، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 296.
- 61- خليل نبيل سعد(2009): الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر
الإداري المعاصر، المرجع السابق، ص 426.
- 62- التوبي تحية محمد (2010): ضغوط العمل وعلاقتها بالنمو المهني
لمعلمي الصفوف من (11-12) بالمنطقة الداخلية بسلطنة عمان، رسالة
ماجستير، جامعة الدول العربية، معهد البحوث والدراسات العربية،
القاهرة، ص 69.
- 63- المبيرك هيفاء فهد(2002): التعليم الالكتروني: مؤتمر مدرسة
المستقبل، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ص ص 13-14.
- 64- البوسعيدي يحيى محمد (2007): فعالية برنامج تدريبي في تنمية
بعض الكفايات المهنية لدى معلمي التربية الإسلامية بالتعليم الأساسي
في سلطنة عمان، رسالة دكتوراه، معهد البحوث والدراسات العربية،
جامعة الدول العربية، القاهرة، ص 144.
- 65- خميس محمد عطية (2003): منتجات تكنولوجيا التعليم، مكتبة دار
الحكمة، القاهرة، ص 13.
- 66- الياور عفاف صلاح حمدي (2005): التدريب التربوي في ضوء
التحولات المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، ص ص 120-150.
- 67- نصر جمال وهبه(1997): العملية التدريسية ودورها في تنمية العصر
في ظل التحولات المعاصرة: ندوة آفاق جديدة في التنمية المهنية
البشرية وإدارة العملية التدريسية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2-4
مارس، ص ص 312-319.
- 68- Eleam.Shams.Edu.Eg/Edu/Eies-C/D-
Chapter1.Htm/Visitedin(28-6-2013)
- 69- L. Darling – Hammond & J.Bransford, (Eds)(
2005):Preparing Teachers For A Changing World:

- What Teachers Should Learn And Be Able To Do.
San Francisco: Jossey – Bass.
- 70- Goldhaber Dan & Liddle Stephanie (2011): The Gateway To The Profession: Assessing Teachers Prepration Programs Based On Student Achievement, , Www. Cedr.Us.
- 71- Preparing Teachers Around The World(2006): Policy Information Report Research And World, www.ets.org/research/pic.
- 72- Crowe Edward(2008:) Teacher Quality Initiative, Tqi. Uwsa. Edu/ Events / Crowe_Bio.Doc.
- 73- Wang Aubrey H. Others, Preparing Teachers Around The World , Policy Information Center, 2003, www. Ets. Org / Research/Pic.
- 74- Sim Cheryl(2010): Sustaining Productive Collaboration Between Faculties And Schools , Austrolian Journal Of Teacher Education, Vol. 35 , Issue. 5, Article. 2.
- 75- Sim Cheryl(2006): A National Overview Of Teacher Education In Australia , Faculty Of Education, Griffith University, , www.griffith.edu.au/dspace/.../1/ace_paper.pdf.
- 76- محمد عبدالعال عنتر (2008) :إدارة التعليم في كل من الصين وكوريا الجنوبية وماليزيا وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية، العدد (24) ، جامعة سوهاج،ص 350.
- 77- سليمان عرفات عبدالعزيز (2000):الاتجاهات التربوية المعاصرة، رؤية في شؤون التربية وأوضاع التعليم، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة،ص 391.
- 78- خالد محمد الخزيم (2008): العوامل والقوى الثقافية وتأثيرها على التعليم في ماليزيا، سلسلة أنظمة التعليم، ماليزيا، العدد الرابع، <http://www.tegweer.com> 10/6/2013

- 79- Embassy Of Malaysia : Types Of Teacher Education Courses, Embassy Of Malaysia, Cairo, 1995.
- 80- Embassy Of Malaysia (1995): op.cit.
- 81- Embassy Of Malaysia (1995): op.cit.
- 82- القاسم ليلي حمد ، العلاقة بين السياسة التعليمية والإصلاح التربوي، (ماليزيا نموذجاً) [http://www.almarefan.net\(7/6/2013\)](http://www.almarefan.net(7/6/2013))
- 83- الزهراني مرضي ، التعليم في ماليزيا، جامعة أم القرى [http://www.uqu.edu.sa/page/ar/112902\(7/6/2013\)](http://www.uqu.edu.sa/page/ar/112902(7/6/2013))