



## الاتجاهات المعاصرة في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة (المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عمان أنموذج)

أ/ فاطمة بنت مسلم بن أحمد العمري

المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين – سلطنة عمان

الايمل: [fatimaalamri110@gmail.com](mailto:fatimaalamri110@gmail.com)

### الملخص

إن التغييرات المستمرة التي تطرأ على العالم المعاصر، تتطلب تغيير أدوار المعلم، وبالتالي إعداد برامج تدريبية على ضوء هذه التغييرات، تواكب التحديات المعاصرة، وتكون فاعلة ومساهمة في إعداد المعلم وتنميته، فجاح العملية التعليمية يعتمد بشكل كبير على كفاءة المعلم، وامتلاكه للمهارات اللازمة لأداء دوره على أكمل وجه؛ ويجب عليه العناية بتطوير ذاته، والاهتمام بنموه المهني والأكاديمي، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال برامج إعداد المعلم قبل الخدمة وفي أثناءها.

لذا تبرز أهمية هذا البحث، في عرض أهمية التدريب أثناء الخدمة، وذلك لحاجة المعلم لمعرفة الجديد في الاتجاهات الحديثة، ولمسايرة التطور السريع في المفاهيم التربوية وفي النظام التعليمي.

وسيتم في هذا البحث استعراض مواضيع عن أهمية التدريب أثناء الخدمة، واستراتيجية التدريب أثناء الخدمة في سلطنة عمان، وواقع البرامج التدريبية في سلطنة عمان، وإبداء الباحثة لوجهة نظرها في بعضها من واقع خبرتها العملية، كما سيتم استعراض لبعض التوجهات الحديثة للتدريب أثناء الخدمة، والمركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عمان كأنموذج.



## **Contemporary trends of in-Service teachers' training programmes in Sultanate of Oman (The Specialised Centre for professional training of teachers as a model)**

**Fatima bint Muslim bin Ahmed AL-Amri**

**Trainer at The Specialised Centre for Professional Training Teachers-Sultanate of Oman**

### **Abstract**

The constant changes in the contemporary world require changing roles of teacher, thus preparing training programmes in the light of these changes, keeping pace with contemporary challenges and being active and contributing to the teacher's preparation and development. The success of the educational process depends heavily on teacher's efficiency and acquisition of necessary skills to perform his role to the fullest, he must take care to develop himself, and pay attention to his professional and academic development, this can only be achieved through pre- and in-service teacher preparation programmes.

Therefore, the importance of this research is highlighted in the presentation of the importance of in-service training, in order to meet the teacher's need to learn new trends and to keep pace with the rapid development of educational concepts and the educational system.

In this research, topics will be reviewed on the importance of in-service training, strategy of in-service training in Oman, the reality of training programmes in Oman, and the researcher's views on some of them from the reality of her experience and will be reviewed for some of the recent training trends in- Service, The Specialised Centre for Professional Training of Teachers in Oman as a model.

### تمهيد:

في ضوء التغيرات التي يشهدها العالم، كان لحقل التربوي جانب من هذه التغيرات، إذ ظهرت أنماط وطرق جديدة تستخدم في التدريس، وبالتالي الحاجة إلى تَغْيُر في أدوار المعلم المستقبلية، وهذا يتطلب إعادة النظر في برامج إعداده وتدريبه قبل الخدمة وأثناءها على ضوء هذه الأدوار والتحديات المعاصرة، ويرجع ذلك لما للمعلم من دور في تنمية المجتمع وتطوره.

إذ يعتبر المعلم الكفاء الركيزة الأساسية للعملية التعليمية، والقائد الذي يسير بها إلى تحقيق الأهداف المنشودة، فهو الشخص المنوط بتصميم المواقف التعليمية التي تدفع الطالب إلى المشاركة في العملية التعليمية، وهو الذي يصنع بيئة التعلم الفعال، ويضفي على العملية التعليمية روحا نابضة، ويصبغها بصبغة الحيوية والنشاط (مرسي، ١٩٩٧، ١٥).

ف نجاح العملية التعليمية يعتمد بشكل كبير على كفاءة المعلم، وامتلاكه للمهارات اللازمة لأداء دوره على أكمل وجه؛ ويجب عليه العناية بتطوير ذاته، والاهتمام بنموه المهني والأكاديمي، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال برامج إعداد المعلم قبل الخدمة وفي أثناءها، لذلك نلاحظ اهتمام المؤسسات التربوية ببرامج إعداد المعلم، وتزويده بالمهارات والكفاءات التي تنهض بمستواه المهني والأكاديمي (بركات، ٢٠٠٥، ٢١٤-٢١٥).

وقد أشار منصور (٢٠٠٧) إلى: "أن عملية الإصلاح التعليمي تبدأ من المعلم"، إذ كان من أهم التحديات الداخلية في النظام التربوي هو غياب المعلم الجيد الفاعل القدوة، ويرجع ذلك إلى أن إعداده لا يتم بشكل متكامل مع الإعداد الأكاديمي والتأهيل التربوي. وهذا ما أشارت إليه أيضا العلي (٢٠٠٧)، وذكره المهري (٢٠٠٧، ٢٧-٣٠) من أن هناك ضعف في برامج إعداد المعلم في كليات التربية بتركيزها على المواد النظرية على حساب التربية العملية، وكذلك تركيز الدورات والمشاغل بعد الخدمة على الجانب النظري دون التطبيقي. مما استدعى الاهتمام بالبرامج التدريبية العملية في المهارات التدريسية بعد الخدمة وتطويرها.

لذا تبرز أهمية هذا البحث في الكشف عن تجربة سلطنة عمان في تبني بعض الاتجاهات المعاصرة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، وذلك باستعراض أهمية التدريب أثناء الخدمة عامة، واستراتيجية التدريب أثناء الخدمة في سلطنة عمان، وواقع البرامج التدريبية في سلطنة عمان، وإبداء الباحثة لوجهة نظرها في بعضها من واقع خبرتها العملية، كما سيتم استعراض لبعض التوجهات الحديثة للتدريب بالسلطنة، والمركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عمان كأنموذج.

### أولاً: أهمية التدريب في أثناء الخدمة:

ظهرت فكرة تدريب المعلمين أثناء الخدمة مع ازدهار المفاهيم الجديدة لاستمرارية التعليم والتدريب طوال فترة العمل لزيادة التأهيل ومواكبة المستجدات (عييد، ٢٠٠٦، ١٠٥)، وخاصة كما يذكر عيسى (٢٠١٢، ٣٦٦)، أنّ تطور أي نظام تعليمي والارتقاء به نحو تحقيق أهدافه، يتوقف بالدرجة الأولى على كفاءة المعلم وجودة أدائه، وإدراكه لمهامه وأدواره في ظل التغيرات التي يشهدها عالم اليوم في مختلف مجالات الحياة، لذا تزداد أهمية التدريب بعد الخدمة وفي أثنائها.

كذلك ما تعانيه برامج إعداد المعلمين في الكليات والجامعات، من القصور في الجانب التطبيقي . بتركيز معظمها على الجوانب النظرية، ظهر هذا التقصير عند البعض في أدائهم لعملهم بالمدارس، خاصة في المهارات التدريسية، وضعف اتقانهم لبعضها، وفي توظيفهم للتقانات والوسائل. وبالإمكان القول هنا أن إعداد المعلم قبل الخدمة لا يمكن أن ينتج معلماً كاملاً، محيطة بكل المهارات المطلوبة، قادراً على القيام بكل الأدوار، والتدريب المستمر يستطيع أن يساهم في التحسين من أداء المعلم وتطويره، لذا تأتي أهمية التدريب في أثناء الخدمة.

ونذكر هنا ما خلصت إليه دراسة بركات (٢٠٠٥، ٢٣٥)؛ إلى أن التدريب في أثناء الخدمة يؤدي إلى تزويد المعلمين باستراتيجيات ومهارات تدريسية تساعدهم على التخطيط والتنفيذ والتقييم الجيد والفعال عند ممارسة التدريس في غرفة الصف، وتزيد من رغبتهم في العمل، وتعمل على تغيير سلوكهم المهني نحو الأفضل، إضافة إلى أن التدريب في أثناء الخدمة يمكن المعلمين من الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال أداء المهنة، وزيادة نموهم المهني وتنمية كفاءاتهم.

ومما سبق بيان لنا أن التدريب في أثناء الخدمة يسد الفجوة بين الإعداد قبل الخدمة في الكليات والجامعات من جهة، ومتطلبات العملية التربوية اليومية من جهة أخرى.

### ثانياً: استراتيجية التدريب أثناء الخدمة في سلطنة عمان:

إن السلطنة كغيرها من الدول، تشهد حركة تطويرية تربوية شاملة لتطوير النظام التعليمي، ورفع مستوى مخرجاته، وذلك من أجل إعداد جيل قادر على تلبية مستجدات القرن الحادي والعشرين، وتتضمن عملية الإصلاح التربوي بالسلطنة، إصلاح المعلم، باعتباره من أبرز وأهم العناصر الفعالة في العملية التربوية، إذ تقع على عاتقه مسؤولية تربية جيل بأكمله، وصلاحه يعني صلاح هذا الجيل.

ومن أجل ذلك عقدت المؤتمرات الدولية العالمية والندوات التي تركز على التدريب وتنمية الموارد البشرية، ومنها على سبيل المثال: ندوة التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان ٢٠٠٢م (الشكيلي، ٢٠١٠، ٣)، ومنها ورقة عمل عن التدريب والتأهيل (الواقع والرؤية) لسيف الحضرمي (٢٠٠٢)، فقد ورد لديه:



أن الكثير من الدراسات أكدت أن هناك علاقة بين جودة المخرج التربوي وكفاءة المعلم، وأن السبيل إلى جودة هذه المخرجات لا يكون إلا بتدريب المعلم.

كما عقد المؤتمر الدولي نحو إعداد أفضل معلم المستقبل في سلطنة عمان ٢٠٠٤م، والتي كانت من أهم توصياته كما أوردها الشكلي (٢٠١٠، ٣-٤): وضع نظام مؤسسي لتطوير المعلم وتدريبه ومراعاة احتياجاته التدريبية من خلال البرامج التدريبية، وضرورة التعرف على الكفايات والمهارات والاحتياجات التدريبية التي يكون المعلم في حاجة إلى إتقانها أو التدريب عليها. وفي ذلك ذكر المهري (٢٠٠٧، ٢٨-٢٩) أن الأنظمة التربوية تعاني مشكلات كثيرة، وأهمها تطوير المعلم والارتقاء بأدائه إلى مستوى أفضل.

وبالبحث في برامج التدريب بالسلطنة وجدنا أنها تتبنى استراتيجية معينة في التدريب:

#### ١- مركزية التخطيط والتصميم:

وهو النوع الشائع والمنتشر في البرامج التدريبية بالسلطنة، ويعتمد بشكل كلي على المدرب وأخصائي التدريب في مراكز التدريب بالمناطق التعليمية في الإعداد والتنفيذ والتقييم، ولا يكون المتدرب طرفاً فيها. وذكر الحضرمي (٢٠٠٢): أن عملية التخطيط لبرامج التدريب في التعليم الأساسي في هذا النوع من الاستراتيجيات التدريبية، تطبق المفهوم الحلقي للتدريب، وهي مراحل التدريب الأربعة: مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية-تصميم البرامج التدريبية-تنفيذ البرامج-تقييم البرامج.

ويمكن تدارك هذا الجوانب السلبية لدى هذا النموذج بحسب وجهة نظر الباحثة:

أن يتم إرسال استبانات للفتات المستهدفة أو استطلاع للرأي أو عمل مقابلات لمعرفة أهم جوانب القصور لديهم، ومدى رغبتهم في برامج تدريبية إنمائية، وبالإمكان سؤال المستهدفين عن الأساليب المجدية للتدريب، واختيار الأوقات المناسبة لتنفيذ هذه البرامج، وكذلك اعتماد على نماذج معتمدة عالمياً لتقييم تلك البرامج التدريبية.

#### ٢- لا مركزية في التنفيذ:

في الأونة الأخير تحول التدريب من المركزية في مراكز التدريب بالمناطق التعليمية إلى التدريب في المدارس من قبل المشرفين أو المعلمين الأوائل أو استقدام المدربين من مناطق أخرى، وكل ذلك بفكر الإنماء المهني، ويرى إبراهيم (٢٠٠٧، ٦٥-٦٦) أن التدريب داخل المدرسة يعتبر من أحدث اتجاهات التدريب في أثناء الخدمة، مما يؤدي إلى رفع كفاءة المعلم فيما يتعلق بالممارسات التربوية داخل الصف المدرسي، وتطوير أداء المدرسة ككل في عمليات التعليم والتعلم. ومن مميزات هذا النوع أنه بالإمكان تدريب فئة أكبر من المتدربين، واختيار الأوقات المناسبة لتدريبهم وفقاً لظروف المدارس.

### ثالثا: الصعوبات والمشاكل التي تواجه البرامج التدريبية بسلطنة عمان (من وجهة نظر الباحثة):

لا يزال التدريب في السلطنة يعاني من جوانب قصور، على الرغم من محاولة الوزارة تدرك بعضها خاصة بالوظائف والمسميات الجديدة كإحصائي التدريب وإحصائي تقييم برامج إنماء مهني، وإنشاء المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في عام ٢٠١٤م، بناء على توجيهات جلالة السلطان بمراجعة النظام التعليمي، ليكون هذا المركز مرجعية تدريبية مهنية متخصصة تهدف إلى النهوض بالتنمية المهنية في المجال التعليمي، ولكنها لا تزال هذه المحاولات تسعى لتحقيق المتطلبات العالمية لتنمية الموارد البشرية، فمن خلال تجارب الباحثة كمدربة واحتكاكها بمراكز التدريب، وبالمدرسين فإنه كانت هناك بعض الصعوبات والمشاكل التي تعترض البرامج التدريبية:

- قلة الفاعات التدريبية التي تستوعب أعدادا كبيرة من المتدربين، وعدم تأهلها لاستقطاب الأعداد الكبيرة للتدريب، وضعف توافر المواد والوسائل التدريبية.
- ضعف خبرة بعض المدربين بأعداد البرامج التدريبية، أو أوراق العمل للتدريب، والاكتفاء بالعروض الحاسوبية الجاهزة، أو بأسلوب تدريبي واحد وهو المحاضرة، مما أدى هذا لعزوف الكثير من المعلمين وخاصة الذكور عن حضور البرامج التدريبية.
- الاعتماد في بعض البرامج على الجانب النظري دون التطبيقي، وغالبا ما يتم أخذ المادة التدريبية جاهزة من الزملاء السابقين، لذا فلا حاجة لدراسة الاحتياجات التدريبية الجديدة وإضافتها للبرنامج التدريبي.
- ومما يجدر الإشارة إليه، أن معظم من استعين بهم لتقديم أوراق العمل خاصة في المجال التقني، في بعض مراكز التدريب بالسلطنة، كانوا من موظفي ديوان البلاط السلطاني (محاضر ديني)، ومن مراكز التنمية البشرية الخاصة، مما يدل على عدم تأهيل المدربين بالقسم للتعامل مع مثل هذه المواضيع.
- قلة الحوافز التدريبية للمدربين والمعلمين على حد سواء، إذ يبلغ العائد المادي الذي يقدم للمدرب نتيجة تقديمه لليوم التدريبي ٢٥ ريال فقط، علما أنه من يتم استقدامهم للتدريب من خارج موظفي المديرية يعطون مبالغ أكثر، بالإضافة إلى قلة شهادات التدريب أو إفادة الحضور التي بالإمكان أن تقدم للمعلمين، وتفيدهم في السلم والتدرج الوظيفي، بالكاد بعض الأقسام التي يحرص مشرفوها على تقديم شهادات تشجيعية لحضور الورش وبرامج التدريب وهذا ما تفاداه المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين وسيرد لاحقا جوانب التطور في مجال التدريب بالمركز .

### رابعاً: المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عمان: نموذج

نظراً لاهتمام كثير من دول العالم بجودة التعليم ومخرجاته، سعت سلطنة عمان إلى إصلاح العملية التعليمية والرقي بمستواها ومعالجة عيوبها، بداية من تطوير المباني ومستلزماتها المادية إلى الاهتمام بالكوادر البشرية.

وتتمثل هذه الإصلاحات في المناهج الدراسية، وطرق التدريس، والوسائل التعليمية، والبيئة الدراسية، ولما كان المعلم أحد الأركان القوية في أي نظام تعليمي فقد استوجب التوجه مباشرة إليه، عن طريق استحداث وتطوير برامج إعداده لتمكينه من مواجهة التحديات المعاصرة، ومواكبة التغيير السريع في العلوم والمعارف (الشرعي، ٢٠٠٩، ٣).

والمركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين يسعى جاهداً لتحقيق ذلك منذ تدشينه يونيو ٢٠١٤م، فقد أقر مجلس الوزراء إنشاء مركز تخصصي للتدريب المهني للمعلمين، الذي يعنى بإقامة الدورات المهنية المكثفة وإخضاعها للإشراف الدقيق، والذي يأتي تماشياً مع الاهتمام السامي لجلالة السلطان المعظم -حفظه الله ورعاه- وتوجيهاته المستمرة بتطوير المنظومة التعليمية إلى جانب اهتمامه السامي بتأهيل الكادر التدريسي تأهيلاً يجعله قادراً على القيام بالمهام الموكلة إليه على أكمل وجه بما يسهم في تحقيق العملية التعليمية لأهدافها الساعية إلى إيجاد جيل قادر على تحمل متطلبات التطوير والتحديث في المجتمع على أسس من العلم والمعرفة .

ويسعى المركز لتحقيق ذلك، والعمل على رفع كفاءة معلميه المهنية، وذلك بتنظيم وتنفيذ برامج تدريبية في شتى المجالات ولمختلف التخصصات. وسيتم التطرق لأهم جوانب التطور بالمركز التخصصي في الآتي:

#### ١-رسالة المركز:

يعمل المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين على تحقيق رسالته التربوية المتمثلة في:

- تدريب معلمين وتربويين يعترفون بانتمائهم لمهنة التدريس ويتصفون بالمهارات العالية والثقة بالنفس والدافعية وتأهيلهم من خلال توفير برامج للتنمية المهنية معتمدة وتتصف بالاستدامة والشمولية .
- دعم عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بصياغة الاستراتيجية التربوية الوطنية والسياسات ذات الصلة بها .

•تعزيز مكانة المعلم في المجتمع من خلال تعريف أفراد بالرسالة التي يؤديها، وأهمية الدور الذي

يسهم به في تقدم المجتمع ورقيه في مختلف مجالات الحضارة.



## ٢- أهداف المركز :

للمركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين العديد من الأهداف التي سيسعى إلى تحقيقها، وهي ترتبط بعناصر العملية التعليمية من معلم، وطالب، وكوادر الإدارة المدرسية والإشراف التربوي وأعضاء المنهاج والتقويم، إلى جانب الخدمات الأخرى.

\*ففيما يخص المعلم فأهداف المركز في هذه الجزئية تتمثل في :

١- إيجاد مرجعية واحدة للمعلمين تعنى بتدريبهم وتقديم أوجه الدعم والمساندة لهم، والوصول إلى معايير الجودة.

٢- وتأهيل معلمي التخصصات المختلفة علمياً وتربوياً للقيام بواجبات مهنة التدريس ومسؤولياتها بحيث يتمتعون بالدافعية العالية تجاه مهنة التدريس، ويسعون للتطوير الذاتي المستمر لأدائهم، ويلتزمون بتنفيذ مشروعات التطوير.

٣- تطوير أساليب وطرائق التدريس داخل الغرف الصفية وتحديثها وتنويعها، والارتكاز على أساليب وطرق التدريس النشطة والفعالة التي تحقق الأهداف العامة للتعليم الخاصة بالمواد الدراسية، والتي تنمي تفكير الطالب ومهاراته وقدراته وتجعله محوراً للتعليم والتعلم وتوجهه وتدريبه على التعلم الذاتي والتوصل إلى المعرفة وإنتاجها بنفسه.

٤- تأهيل المعلم ليكون معلماً تتوافر فيه معايير الجودة، ويمتلك القدرة على التطوير والإبداع المهني وقراءة الواقع، ورصد إيجابياته لتعزيزها وسلبياته لتلافيها، والإسهام الفاعل في إيجاد الحلول العلمية والتربوية الموضوعية العاجلة لكل ما يطرأ له من مشكلات تخص التدريس ومستويات تحصيل الطلاب، ومواكبة العصر والحرص على الإلمام بمستجدات مهنته ومادته.

٥- وتأهيل فئة المعلمين الذين يحققون مستويات دون المقبول وتطويرهم، وتنفيذ دورات وبرامج خاصة لهم.

٦- تأهيل المرشحين الجدد للشواغر الفعلية التي يعلن عنها لوظائف التدريس وتنميتهم، وبناء شبكات مهنية للمعلمين ومراكز تميز للتخصصات المختلفة تحت مظلة المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، مما سيؤطر جهود المعلمين، ويعزز الثقافة المهنية لديهم ويمكنهم من الاستفادة من شبكات التواصل الاجتماعي في عملهم التربوي .





\*وفيما يخص الطالب فنتلخص أهداف المركز في:

١- النهوض والارتقاء بالمستويات العلمية والتحصيلية والمهارية للطلاب عمومًا وفي المواد الأساسية التي أكدت النتائج والمؤشرات أهمية رفع مستويات الطلبة والطالبات فيها على وجه الخصوص، والعمل على تجسير الفجوة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل .

٢- تجويد المخرجات التعليمية وإعدادها إعدادًا يؤهلها لاستكمال مسارها التعليمي الجامعي أو لسوق العمل.

٣- بناء الطالب بناء متكاملًا علميًا وتربويًا ودينيًا وأخلاقيًا ووطنيًا ونفسيًا وعقليًا وجسميًا، وترسيخ قيم الانتماء والمواطنة الصالحة في نفسه وعقله، والنهوض بالمستويات الأكاديمية وتطويرها بصورة عامة على المدى المتوسط ووضع الدراسات المحلية والدولية التي تُعنى بتقويم أداء الطلاب بعين الاعتبار.

\*وفيما يخص كوادرات الإدارة المدرسية والإشراف التربوي وأعضاء المنهاج والتقويم فنتلخص أهداف المركز في:

١- التنمية المهنية المستدامة لجميع هذه الفئات في تخصصاتها وفقًا لما تمليه الحاجات الميدانية الفعلية ومتغيراتها ومستجدات التطوير، لينتقي الجميع على مسار متسق وأهداف موحدة بما يتحقق لهم من تكافؤ فرص التدريب والإنماء المهني، وضمان وجود مستوى ثابت من المشاركة في مشروعات التطوير في جميع المدارس.

٢- العمل على تطوير دقة المعلومات الخاصة بالتقويم التربوي واتساقها واستخدامها، وبناء مجتمعات تعلم نشطة وحيوية تتصف بالمهنية في جميع المدارس وجميع المراحل التعليمية لتطوير المناقشات والأفكار حول مشروعات التطوير.

٣- بناء ثقافة موحدة للجودة، وتعزيز الانتماء للمهنة، وتطوير جودة المعلومات حول نقاط القوة ومواطن الضعف في جميع جوانب النظام التعليمي، وإنشاء وحدة للبحث العلمي تعنى بالتعليم، وتقوم بإجراء بحوث تطبيقية حول النظام التعليمي لضمان أن كافة مشروعات التطوير في المستقبل تنسجم مع السياق العماني وتلبي متطلباته، وأن تحصل هذه المشروعات على الدعم المناسب من البرامج التدريبية .

\*وفيما يخص الخدمات الأخرى المزمع أن يقدمها المركز التخصصي على صعيد الإنماء المهني والتدريب فمن أهم الأدوار التي حُطت لتنفيذها في المركز التخصصي:

إعداد مكتبة رقمية وورقية شاملة لكل ما يخص الإنماء المهني، والتدريب مع فهرسة وحفظ البحوث التي يعدها المشاركون في برامجها التدريبية كجزء من عملية تدريبهم، وستوفر هذه البحوث عبر شبكة إلكترونية سواء كان ذلك بطريقة مباشرة من المركز أو من خلال البوابة التعليمية لوزارة التربية والتعليم،



وسيفوّض المركز التخصصي من يقوم بإجراء بحوث كلما تطلب الأمر ذلك، من خلال تكليف أكاديميين من الجامعات العمانية أو خبراء من داخل النظام التعليمي، كما سيعمل المركز التخصصي أيضًا على تلخيص ومراجعة المعلومات الخاصة بالبحوث من الدول الأخرى للاستفادة منها في إعداد البرامج التدريبية. وبما أن المركز سيضم عددًا من الخبراء والأكاديميين المتخصصين في مختلف المجالات التربوية والعلمية فإنه يمكن للمعنيين فيها التنسيق مع مجلس البحث العلمي للحصول على تمويل للمشاريع البحثية التي تخدم الأهداف التربوية والتعليمية وتتماشى مع خطط المركز البحثية عن طريق المنح التي يقدمها المجلس .

### ٣-قيم المركز:

\*العقيدة الإسلامية والحضارة العمانية ومقومات المجتمع العماني. \*القدوة الحسنة. \*الالتزام بالجودة.  
\*المواطنة الصالحة. \*الحماس والدافعية الذاتية. \*المسؤولية الجماعية.

### ٤-مبادئ لتصميم برامج المركز :

- لضمان تحقيق تأثير مباشر على مستويات تحصيل الطلاب، ستوجه المبادئ التالية عملية تصميم البرنامج الاستراتيجي للمركز التخصصي وهي :
- الشمولية: حيث إن البرامج المطروحة في المركز تستهدف نسبة كبيرة من المعلمين والمشرفين من مواد دراسية وتخصصات مختارة، وبمشاركة من جميع المدارس .
- الاستمرارية: يستمر البرنامج التدريبي لفترة طويلة نسبيًا، يضمن من خلالها قدرة المتدرب على الاستفادة من المعارف والاتجاهات التي تلقاها، وتطبيق المهارات التي اكتسبها بشكل تلقائي .
- التكاملية: يعمل البرنامج على تحقيق التكامل بين التدريب المباشر، والتدريب عبر الشبكة الإلكترونية، والتدريب في مكان العمل لضمان مشاركة جميع المتدربين .
- الترابط المنطقي لمحتوى البرنامج: يستخدم البرنامج التدريبي المطور أفضل الممارسات والبحوث الدولية، وجميع أولويات وزارة التربية والتعليم ومبادراتها .
- برامج تدريب معتمدة: يتم اعتماد البرامج بواسطة هيئة لاعتماد برامج المركز، وتدعم بواسطة جامعة معترف بها دوليًا .
- المساندة والدعم للمتدربين: توفير دعم مستمر للمتدربين من خلال التواصل مع المدربين للقيام بالإشراف والتقويم على أداء المتدربين .



#### ٥- مدربو المركز:

يعمل بالمركز حالياً ما يقارب من (٥٧) مدرباً عمانياً يقدمون البرامج التدريبية الاستراتيجية بدعم مستمر من خبرات دولية في التدريب وتصميم البرامج التدريبية، ومن المخطط أن يتضاعف عدد المدربين العمانيين مستقبلاً بما يتناسب مع التوسع في البرامج التدريبية والقدرة الاستيعابية للمركز التخصصي .

ومن المعلوم ان المركز التخصصي كان الهدف من انشائه؛ تحسين جودة مخرجات التعلم من خلال التطور المهني للعاملين في قطاع التربية والتعليم.

#### ٦- البرامج التدريبية في المركز :

يسعى المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين لرفع المستويات التحصيلية للطلبة، من خلال طرح برامج تدريبية استراتيجية مهنية بالتعاون مع بيوت خبرة دولية في تصميم البرامج التدريبية المطروحة، ومتابعة تنفيذها ثم تقييم الأثر التدريبي منها، وقد صممت هذه البرامج لتتماشى مع السياسات التربوية للوزارة وخططها الخمسية، ومع المستجدات الدولية، حيث نفذ المركز منذ تدهينه في يوم الاثنين الموافق ٢ يونيو ٢٠١٤م، ٩ برامج تدريبية استراتيجية، للوظائف التدريسية والإشرافية، يحصل المشاركون المجتازون لمتطلبات البرنامج بنجاح على شهادة دبلوم معتمدة.

ومن هذه البرامج التدريبية الاستراتيجية ، فيما يلي:

١- برنامج القيادة المدرسية: برنامج مدته عامان دراسيان ويستهدف مديري المدارس ومساعديهم من مختلف المدارس بالسلطنة، ويتكون من (٦) فترات تدريبية تهدف إلى تزويد المتدربين بالمهارات القيادية اللازمة والاستراتيجيات الفاعلة لإدارة البيانات التحصيلية بطرق عملية من أجل تجويد أساليب وطرائق تدريس المعلمين لرفع المستويات التحصيلية للطلبة.

وتوضح الفترات التدريبية الستة التطبيق العملي للقيادة التربوية الفاعلة في مدارسهم، وهي فلسفة تدعو للتأمل واتخاذ الإجراءات المتعلقة بتطوير المدرسة، ويتم تبادل خبرات التعلم النشط للقيادات المدرسية حتى يتمكنوا من تقديم تغذية راجعة مبنية على المعرفة بالممارسات الصفية، وسوف يعمل قادة المدارس مع زملائهم في المحافظة لضمان استمرار التركيز على ما اكتسبوه من مهارات.

٢- برنامج خبراء الإشراف: برنامج مدته عامان ويتكون من (٤) فترات تدريبية حيث يستهدف البرنامج مشرفي المواد العمانيين الذين يشرفون على المدارس الحكومية، والهدف العام من البرنامج في السنة الأولى تطوير معارف المشرفين وتعميق فهمهم لأفضل الممارسات العالمية في مجال التعليم، والتعلم،



ويهدف البرنامج في السنة الثانية إلى تطوير مهارات دعم المدارس لتغيير ممارساتها التربوية وتحسين مخرجات التعلم، كما أن البرنامج يسعى لتكوين مجتمعات تعلم مهنية مستقلة قادرة على تطوير الممارسات التربوية واستمراريتها في المستقبل.

٣- برنامج شركاء المركز: برنامج مدته عامان ويتكون من (٤) فترات تدريبية حيث يستهدف البرنامج التدريبي المعلمين الأوائل في المدارس الحكومية، والهدف العام منه هو تطوير قدرات المعلمين الأوائل ليصبحوا قادة للتعلم ودعاة للتغيير في مدارسهم، يركز البرنامج في سنته الأولى على تعلم واكتساب أفضل الممارسات العالمية، أما في السنة الثانية فيركز على العمل الذي يجب على المعلمين الأوائل القيام به مع زملائهم لتحسين التدريس ومخرجات التعلم، ويمثل المشارك بالتدريب مرجعا في مدرسته لدعم تطوير المادة الدراسية كل حسب تخصصه.

٤- برنامج خبراء اللغة العربية: برنامج مدته عامان ويتكون من (٤) فترات تدريبية حيث يستهدف هذا البرنامج معلمي اللغة العربية في مدارس الحلقة الأولى (١-٤) .

٥- برنامج خبراء اللغة الإنجليزية: برنامج مدته عامان ونصف يستهدف معلمي اللغة الإنجليزية الذين يقومون بتدريس جميع الصفوف ١-١٢ .

٦- برنامج خبراء الرياضيات: برنامج مدته عامان ويتكون من (٤) فترات تدريبية حيث يستهدف البرنامج معلمي مادة الرياضيات في مدارس الحلقة الثانية ممن يدرسون الصفوف ٥-١٠ .

٧- برنامج خبراء العلوم: برنامج مدته عامان يستهدف معلمي العلوم الذين يدرسون الصفوف ٥-١٠ .

٨- برنامج خبراء المجال الثاني ( العلوم والرياضيات): برنامج مدته عامان ونصف يستهدف معلمات المجال الثاني في مدارس الحلقة الأولى ١-٤ .

وتهدف البرامج السابقة بشكل عام إلى تطوير كفايات المعلم في التعليم والتعلم ليصبحوا قادة للتغيير في مجال عملهم. وتُركّز السنة الأولى على تطوير المعرفة وفهم النظريات وأفضل الممارسات حسب المعايير العالمية في التعليم والتعلم. بينما تركز السنة الثانية على تطوير مهارات المعلمين القيادية التي ستمكّنهم من أن يصبحوا معلمين قادة.

٩- برنامج المعلمين العمانيين الجدد : برنامج مدته عام واحد فقط ويتكون من (٤) فترات تدريبية حيث يستهدف البرنامج المعلمين العمانيين الجدد في المدارس الحكومية، والهدف العام منه هو تطوير أدائهم ليصبحوا معلمين فاعلين ومبدعين يُقدّمون على اكتشاف طرائق تدريس جديدة لتحسين فرص التعلم لجميع الطلبة في صفوفهم.



يركز النصف الأول من البرنامج على التعليم والتعلم عالي التأثير وكيفية استخدام استراتيجيات التعلم النشط بفاعلية داخل الغرفة الصفية لإشراك المتعلمين وتحفيزهم، بينما يركز النصف الثاني من البرنامج عن كُتب على تطبيق استراتيجيات التعلم النشط واستراتيجيات استقصائية جديدة في الممارسات الصفية لتحسين التدريس ومخرجات التعلم.

وهناك برامج استراتيجية قصيرة المدى مثل برنامج رفع وعي معلمي العلوم والرياضيات تجاه الدراسة الدولية (TIMSS)، وبرنامج رفع وعي معلمي المجال الأول (اللغة العربية) تجاه الدراسة الدولية (PIRLS)، برنامج المعلمين غير العمانيين الجدد، والذي يستهدف جميع المعلمين غير العمانيين الجدد، حيث يتم تدريبهم بمراكز التدريب بالمحافظات التعليمية باستخدام طريقة التدريب المباشرة وجها لوجه في جلسيتين منفصلتين (كل مرحلة مكونة من خمسة أيام تدريبية).

٧- الأساليب المتبعة في التدريب بالمركز:

ويقوم المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بتوفير عدد من البرامج التدريبية المتمثلة في:

١- التدريب المباشر: سيتلقى المتدربون تدريباً مباشراً لفترة معينة وفق الخطط الموضوعية مع التركيز على تطوير مهارات المتدربين واتجاهاتهم باستخدام طرق التعلم الفاعلة .

٢- التعلم الإلكتروني: سيتلقى المتدربون تدريباً مباشراً عبر الشبكة الإلكترونية يُركّز من خلاله على المعارف والمفاهيم، وسيقوم المركز بإعداد وتنفيذ منتدى تعليمي لتقنية المعلومات على هذه الشبكة.

٣- التعلم في بيئة العمل: سيُركّز البرنامج التدريبي على التطبيق العملي حيث سيطبق ما تم تعلمه من مكونات برنامج التدريب الأخرى، وسيشمل ذلك استخدام طرق التدريس الجديدة، وتكييفها لتناسب والظروف المحلية، وتبادل الخبرات والممارسات مع الزملاء .

٨- التدريب والدعم:

يشارك مدربي المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في برامج مستمرة للتنمية المهنية، ويتلقون دعماً مستمراً، ويتم توفير ذلك بواسطة خبراء دوليين يعملون بدوام كامل في المركز التخصصي. ويشمل الدعم المقدم: التدريب على طرق تدريس الكبار، والتدريب المتخصص في تنفيذ البرامج التدريبية، وتحديث معارف المتدربين في المواد الدراسية حسب تخصصاتهم، وتقديم فرص لاكتساب خبرات دولية، والتدريب على تدريب الآخرين ومتابعتهم والإشراف عليهم، وتقويم المديرين مع الحصول على تغذية راجعة . وهناك دعم خاص بتقنية المعلومات ودعم مختص في الجانب التشغيلي والإداري للمركز التخصصي من خلال التعاقد مع بيوت خبرة متخصصة.

٩- التوجهات الحديثة للمركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين: (وجهة نظر):

وسعى المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين إلى غرس توجهات حديثة في مجال تدريب المعلمين منها: ١- الترخيص لممارسة مهنة التدريس (رخصة التدريس) . ٢- التنمية المهنية المستدامة . ٣- التدريب الذاتي للمعلم.

وفيما يلي عرض لكل من التوجهات السابقة:

١- الترخيص لممارسة مهنة التدريس (رخصة التدريس) :

أكدت جميع الدعوات المطالبة بالاهتمام بإعداد معلم المستقبل إلى ضرورة وحثمية الترخيص لممارسة مهنة التدريس، وقد تبنت عدد من الدول المتقدمة هذا الاتجاه، واشترطت الحصول على رخصة صلاحية التدريس قبل الموافقة على تعيين المعلم في وظيفة دائمة وبمقتضاها يسمح له بممارسة التعليم والاستمرار فيه، كما أصبح التدريب أثناء الخدمة إلزامياً، وشرطاً لتجديد الترخيص لممارسة المهنة. (يحيى والخطابي، ٢٠٠٣) ومن الشروط الواجب توافرها في المعلم قبل حصوله على الرخصة، هي ضرورة امتلاك المعلم للمعارف والمهارات في ست جوانب رئيسية هي: (الكندري وفرج، ٢٠٠١): ١- مادة التخصص. ٢. - طرق التدريس واستراتيجياته. ٣- طبيعة المتعلم ونموه. ٤- تكنولوجيا التعليم. ٥. - القياس والتقويم. ٦- الإدارة التربوية وإدارة الفصل.

وهذا ما سعى إليه المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، إذا أن من أهم أهدافه هي حصول المتدرب بعد نهاية البرنامج على شهادة دبلوم معتمده، تبين اجتيازه لمتطلبات التربية والتعليم.

٢- التنمية المهنية المستدامة:

ينظر إلى عملية النمو المهني للمعلم في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة على أنها عملية مستمرة طوال الحياة المهنية للمعلم لا تتوقف إلا بانتهاء مدة خدمته، هذا الاتجاه جاء استجابة للتطورات التكنولوجية والعلمية، وما تفرضه من تغيرات على دور المعلم مما يحتم استمرارية النمو المهني للمعلم لتزويده بما يستجد من معارف ومهارات تساعده على أداء دوره بفعالية. (الأمير، ٢٠٠٢)، و(يحيى، ٢٠٠٣) . فنجد أن المركز التخصصي حرص على متابعة أثر التدريب من خلال زيارات الدعم من قبل المدربين للمدربين سواء الدفعات التدريبية القديمة أم الجديدة، فكان الهدف معرفة مدى تطور هذه الدفعات واستمرارها في المواكبة والتطور.

٣- التدريب الذاتي للمعلم:

يجب أن تكون دافعية المعلم داخلية لكي يطور ذاته مهنيًا، وهذا يتطلب إثارة هذه الدافعية للنمو المهني بشتى الطرق كربطها بالترقية الوظيفية أو زيادة الرواتب أو منح العلاوات أو من خلال شهادات تقديرية



إلى غير ذلك من الحوافز المادية والمعنوية. وتذكر المفرج والمطيري وحماة (٢٠٠٧) أن من وسائل التنمية المهنية الذاتية التي يمكن أن يلجأ إليها المعلم ليطور نفسه مهنيًا: الزيارات الصفية للمعلمين المتميزين، المطالعة والقراءة في مجال التخصص سواء من الكتب أو الانترنت، والبحث الإجرائي، والاشتراك في المنتديات التربوية المتخصصة للاستفادة من خبرات الآخرين، المشاركة في الندوات والمؤتمرات وورش العمل بمبادرة ذاتية للتعرف على ما يستجد من معلومات تفيده في تطوير الأداء، ومتابعة كل ما هو جديد بمجاله من خلال الشبكة العنكبوتية والبريد الإلكتروني.

وقد حرص المركز التخصصي على ذلك من خلال التكاليف العملية للمتدربين، متمثلة في مهام بيئة العمل التي تطلب منهم البحث والاستقصاء، وعقد ورش العمل، وتبادل الخبرات مع الزملاء، وتحليل أعمالهم وأعمال طلابهم، وتصوير حصص نموذجية، كل ذلك لتقييم من قبل المركز ومدربي المحافظات، بهدف تزويد المعلم بخبرات التقييم والتدريب الذاتي.

#### ختامًا:

مما لا شك فيه أن التدريب اليوم أصبح من أهم المحاور التي تركز عليها إدارة الموارد البشرية، حيث أن التدريب ينمي معارف ومهارات الموظفين ويعدل من سلوكهم الوظيفي، مما يزيد من قدرتهم وكفاءتهم على أداء وظائفهم، ويحسن أداء المؤسسات التي يعملون بها، ويزيد من إنتاجيتها على المستوى البعيد والقريب، ومن أهم المؤسسات التي يجب الحرص على تنمية مهارات موظفيها، وتحسين أدائها، مؤسسات التربية والتعليم، لأن صلاح هذه المؤسسات يعتمد على صلاح معلميهما. وبسعي وزارة التربية والتعليم لإنشاء المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، انعكس هذا على مستويات الأداء للمعلمين، إذ تغيرت طبيعة برامج التنمية المهنية، وبالتالي تبعه تحسن جودة التعليم والتعلم في السلطنة.

كما تم تلبية معظم احتياجات التنمية المهنية، من خلال مجتمعات التعلم المهني المستمرة التي تضع الحلول وتقدم الدعم لأفرادها. والمركز الآن يمكننا القول أنه أصبح يركز على الأنشطة البحثية، ودعم الخطط التطويرية، مع حرصه على التعاون مع بيوت الخبرة العالمية ليصل في المستقبل القريب إلى أن يكون هو بيت خبرة بذاته.



## المراجع والمصادر:

- إبراهيم، محمد عبدالرزاق (٢٠٠٧). منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، الطبعة الثانية، عمان: دار الفكر.
- الأمير، محمد (٢٠٠٢). الدور المستقبلي لكلية التربية في تدريب معلمي التعليم الابتدائي والإعدادي في دولة قطر في ضوء المتغيرات الجديدة، مجلة التربية: قطر، السنة (٣١)، العدد (١٤).
- بركات، زياد (٢٠٠٥). الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس. مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأردن، العدد ٤٥، ص ٢١١- ص ٢٥٦.
- الحضرمي، سيف بن سعود (٢٠٠٢). التدريب والتأهيل - الواقع والرؤية نظرة تحليلية، ورقة عمل مقدمة للندوة الوطنية حول تطوير التعليم ما بعد الأساسي للصفين ١١ و١٢، مسقط.
- الشرعي، بلقيس غالب (٢٠٠٩). دراسة تقييمية لبرنامج إعداد المعلم كلية التربية جامعة السلطان قابوس وفق متطلبات معايير الاعتماد الأكاديمي. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي، اليمن، مجلد ٢ العدد ٤، ص ١-٥٠.
- الشكيلي، أحمد بن محمد (٢٠١٠). تطوير برامج تدريب المعلمين بسلطنة عمان في ضوء التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عين شمس، مصر.
- عبيد، جمانة محمد (٢٠٠٦). المعلم (إعداده، تدريبه، كفاياته)، عمان: دار الصفاء.
- العلي، ريم عبدالعزيز (٢٠٠٧). تقويم معلمات العلوم الشرعية في المرحلة المتوسطة في ضوء المعايير المقترحة لجودة الأداء التدريسي (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- عيسى، محمد أحمد (٢٠١٢). برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية لجودة الأداء، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد ١٣ العدد ٤، ص ٣٦٣ - ص ٤٠٤.
- الكندري، جاسم و فرج، هاني (٢٠٠١). الترخيص لممارسة مهنة التعليم " رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي"، المجلة التربوية، جامعة الكويت، المجلد (١٥)، العدد (٥٨).
- مرسي، فؤاد محمد (١٩٩٧). فاعلية برنامج مقترح لتنمية مهارات صياغة الأسئلة الشفوية وتوجيهها والتصرف بشأن إجابات التلاميذ عليها لدى الطلاب المعلمين. رسالة الخليج العربي، السعودية، ع ٦٣، ص ١٥-٦٤.





- المفرج، بدرية؛ المطيري، عفاف؛ حمادة، محمد(٢٠٠٧). الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا. بحث مقدم إلى وحدة بحوث التجديد التربوي، وزارة التربية، الكويت .
- منصور، مصطفى يوسف .(٢٠٠٧). تحديات العولمة التربوية المتعلقة بالمدرسة وسبل مواجهتها، بحوث مؤتمر الإسلام والتحديات المعاصرة ، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. ٥٩٤-٦٤٤.
- المهري، سعيد بخيت (٢٠٠٧). التغيرات العالمية المعاصرة وانعكاساتها على إعداد المعلم. دمياط: دار المهندس للطباعة والنشر.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٨/٢٠١٩)، الدليل السنوي لمركز التدريب التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
- يحيى، حسين والخطابي، عبد الحميد (٢٠٠٣). الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم في مراحل التعليم العام في ضوء التحولات العالمية، مجلة البحوث النفسية والتربوية (جامعة المنوفية-مصر)، السنة (١٨)، العدد(٢).
- يحيى، حسن (٢٠٠٣). إعداد المعلم بين العولمة ومتطلبات الخطة التنموية في دول الخليج العربي، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر: إعداد المعلم بين العولمة ومتطلبات الخطة التنموية في دولة الكويت، جامعة الكويت، كلية التربية، ١٢-١٤ أكتوبر.