

دور وحدات تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول

إعداد

د / نيسي أحمد فؤاد

المدرس بقسم أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

أ.د / محمد النصر حسن محمد

استاذ أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

أ / آمال سليم فهيم سليم

باحثة لدرجة الماجستير - قسم أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

دور وحدات تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول

إعداد

د / ننسي أحمد فؤاد

أ.د / محمد النصر حسن محمد

المدرس بقسم أصول التربية

استاذ أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

أ/آمال سليم فهيم سليم

باحثة لدرجة الماجستير - قسم أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

المستخلص :

تهدف الدراسة لوضع مفهوم لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في المدارس الابتدائية من خلال وحدات التدريب المتاحة بها، وتعرض الدراسة خبرات بعض الدول في مجال تحويل المدارس الى مجتمعات تعلم فاعلة ، و هي (ماليزيا ، الصين ، السعودية ، بريطانيا) ، حيث تتناول الدراسة العوامل المؤثرة على تعليم وتدريب المعلمين بها داخل المدارس للاستفادة منها لتطوير وحدات التدريب بمدارسنا الابتدائية ؛ لتمكن المعلم من استيعاب المتغيرات الراهنة ، بإمداده بمهارات متجددة من خلال تعلم مستمر مدي الحياة ، حيث استطاعت هذه الدول تحويل المدارس لديهم من مجرد مؤسسات تعليمية الي مدارس فعالة ، ثم الي مجتمعات تعلم تتفاعل داخلها جميع مكونات النظام التعليمي كالمبني المدرسي و المنهج الدراسي و المعلم و المتعلم و الادارة و المشاركة المجتمعية ؛ مما يوجد بيئة داعمة لتعلم عناصره البشرية، لذلك اهتموا ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المدارس كأداة هامة لتحديث المدرسة ، و جعلها أكثر فاعلية ، و لرفع الكفاءة المهنية للمعلمين و لتحسين منتجهم التعليمي ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، و توصلت لنتائج مثل قصور وحدات التدريب بتنظيمها الحالي للقيام بدورها في التنمية المهنية للمعلمين ، و حددت بعض الإجراءات لتفعيل دورها في ضوء الاستفادة من خبرات الدول موضوع الدراسة .

الكلمات المفتاحية : تدريب المعلمين أثناء الخدمة - وحدات التدريب - خبرات بعض الدول.

The role of teachers training units in primary schools in light of experiences Of some countries

Abstract :

The study aims to formulate a concept for In-service teacher training in primary schools through the training units which available in it , And the study presents the experiences of some countries in the field of transforming schools into effective learning societies , Such as Malaysia , China , Saudi Arabia and Britain . Where the study deals with factors affecting the education and training of teachers in schools to use advantage of them for developing training unities in our primary schools , And to enable the teacher for absorbing the current changes with renewed skills , As continuous learning for him and his pupils in lifelong . These countries could transforming their schools form just educational institutions to effective schools , Then to effective learning societies , In which all components of the educational system interact like a school building ,curriculum ,the teacher , the learner , the administration and community participation ,To create a supportive environment for developing its human elements , Therefor pay attention to in- service teacher training programs in schools , Which an important tool to modernize the school and mace it more effective ,To raise the professional competence of teachers and improve their educational product .The study used the descriptive analytical method , and reached to results for example , the shortcoming of the training units in their current organization to perform its role in the professional development of teacher , and the study identified some measures to activate its role in light of benefiting from the experiences of the countries under study .

Key words : In- service teacher training _ Training Units _ experiences Of some countries

مقدمة:

أن التغيير الدائم السريع الذي أحدثته الثورة المعرفية و التكنولوجيا؛ فرض ضرورة التغيير والتطور على جميع المؤسسات التربوية بصفة عامة و التعليمية بصفة خاصة لكي تواجه تحديات تداعيات هذه الثورة، فلقد شهد العالم في أواخر القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين تحولات عالمية معاصرة (مصطفى ، ٢٠١٢ : ٥) ، وتشعبت مجالات هذه التحولات، وشكلت تغييرات جذرية وتحديات بالغة؛ مما جعل النظم التعليمية في بلادنا العربية في مواجهة هذه التحديات الضخمة التي تستلزم التصدي لها بفكر تربوي جديد، واستراتيجية متطورة معاصرة حتى يمكن إعداد الأجيال القادمة التي تمتلك مهارات استيعاب و التعامل مع متغيرات القرن الحادي و العشرين (طارق ، ٢٠٠٧ : ١٨) ، كما فرضت هذه التحولات مسنوليات وأدوار على عاتق المعلم ، و اوضحت قصور برامج الاعداد و التأهيل و التنمية المهنية الموجهة له للاضطلاع بأدواره المهنية و التربوية المتزايدة (ملك ، ٢٠٠٢ : ٩) .

وعلى مستوى المؤسسات التربوية التعليمية يتضح أن التدريب و التنمية المهنية ضرورة حيوية لارتباطها بتربية الإنسان و التأثير فيه، وذلك لما تؤديه العملية التعليمية من دور بارز في تنمية الشخصية الإنسانية المتكاملة القادرة على البناء و العطاء و التطور في المجتمع الذي تعيش فيه، فقد زاد الاهتمام بدراسة و تطوير مختلف العوامل المؤثرة في العملية التعليمية، و خاصة المعلم ذلك من حيث مختلف الأسس و العوامل المؤثرة في أدائه (محسن و عزة ، ٢٠١١ : ٢٥٤)، ومن ثم يتضح أنه لم تعد مهمة المعلم قاصرة على نقل المعرفة العلمية إلى عقول المتعلمين فقط، لكنها تنوعت و اتسعت لمواجهة هذه المتغيرات، مما يتطلب ضرورة تدريب المعلم على مواجهة المواقف التعليمية الناتجة من هذه التحديات و المنعكسة على شخصية المتعلم التي يأتي بها إلى المدرسة ، فلكي يكون المعلم قادر على قيامه بمهامه على أكمل وجه يجب عليه تعديل استراتيجيات التدريس التي يستخدمها، و تطوير معرفته العلمية و مهاراته المهنية (أمين ، ٢٠٠٨ : ٢٦٩) .

لذلك حاولت الدراسة بلورة التحدي الذي يواجه المعلم أثناء الخدمة لاستيعاب هذه المتغيرات المؤثرة علي جميع عناصر عمليتي التعليم و التعلم و يحتاج لمهارات متجددة لملاحقتها، و تطوير وحدات التدريب بالمدارس الابتدائية لتنفيذ دورها، فهي نواة التنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة ، حيث قامت الكثير من الدول باستغلالها لتحقيق رؤيتها المستقبلية في إعداد أبنائها المتعلمين، و تتناول الدراسة هذا الموضوع من خلال ثلاثة محاور ، هم :

المحور الاول :الفلسفة القائمة عليها وحدات التدريب في المدارس الابتدائية.

المحور الثاني : خبرات بعض الدول في تدريب المعلمين داخل المدرسة و جوانب الإفادة منها .

المحور لثالث : نتائج الدراسة لتفعيل دور وحدات التدريب بالمدارس الابتدائية .

أ- مشكلة الدراسة

بظهور الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية المستمرة للمعلمين و تدريبهم ؛ لرفع كفاءة ادائهم و فاعليتهم ، و معاونتهم في الوصول الي افكار جديدة تثري العملية التعليمية ، و تمكن المعلم من إيجاد مواقف تعليمية منظمة هادفة نابعة من خبراتهم و مطورة لها في نفس الوقت (عماد ، ٢٠١١ : ٢٦) ، يتضح اتفاق جميع الدراسات التي تناولت أهمية تدريب المعلمين و تنميتهم مهنيا علي احتياجهم المستمر للدعم التدريبي و المهني أثناء مزاولتهم لمهنة التعليم و التعلم ، مما يتفق مع رأي الدراسة الحالية بقصور وحدة التدريب في المدرسة عن أداء دورها في التنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة ، و من خلال الملاحظات اليومية للباحثة كمعلمة علوم تواجه كزملائها مواقف تربوية جديدة تشكل تحديات تحتاج مهارات و معارف و تقنية متطورة للتغلب عليها .

و من الدراسات التي تناولت أهمية دور المعلم في العملية التعليمية والتنمية المهنية له ، نجد دراسة (شبل ، ٢٠١٠ : ٢) تؤكد أن المعلم هو أداة التفاعل الحي الخلاق بين العقول المتعلمة، و العقل المدبر وراء اكتساب المتعلمين طرائق التفكير، وأداة التواصل الإنساني في نقل القيم و الثقافة الوطنية بالديمقراطية و حقوق الإنسان ، لذا فتنميته المهنية تمكنه من القيام بمهامه بجودة و فاعلية.

واكدت أيضا دراسة (بيومي ، ٢٠٠٩ : ٩) علي خطورة تأثير القفزات المعرفية على مدخلات العملية التعليمية و عناصرها بأن ثلاثية سرعة التراكم المعرفي، و النمو الهائل في الاكتشافات العلمية ، و الثورة المتعاضمة في تكنولوجيا الاتصالات و المعلومات كانت لها انعكاسات مؤثرة في السياق التربوي أدت إلى العديد من المراجعات لوظائف المؤسسات التعليمية لتتحمل مسؤوليات واسعة خطيرة أكثر من أي وقت ، لذلك يلزم للمعلم برامج تنمية مهنية تساعده للتغلب على جميع هذه التحديات الراهنة ، مع المحافظة على هوية المتعلم الثقافية و

تأهيله ليكون متميز مستقبلا ، كما يتفقا مع دراسة (سامي ، ٢٠٠٨ : ٢٥) على أهمية التدريب و التنمية المهنية ليستطيع المعلم القيام بأدواره و وظائفه المتنامية حديثا يحتاج بشكل ملح لتنمية مهاراته التدريسية والتواصلية مع طلابه لتنعكس ايجابيا علي تفعيل دوره و دور المدرسة و رفع كفاءة مخرجاتها .

بل و اهتمت بعض الدراسات بفاعلية برامج التدريب المتاحة للمعلمين من حيث الكفاءة و تحقيق أهدافها على جودة نواتج التعلم، حيث أن ما تلقمه من إعداد قبل الخدمة هو مجرد بداية فقط لوضعهم على المسار الوظيفي، ويجب أن يتبعه تدريب متجدد متنامي أثناء الخدمة ، فالمعارف العلوم و التقنيات تتطور بشكل مذهل، وعلى المعلم أن يلاحق ذلك حتى يطور نفسه و يعد طلابه للحياة المستقبلية (أحمد ، ٢٠٠٣ : ٢٥) .

لذا تعد التنمية المهنية هي أقصر طريق مستقيم لإحداث تنمية بشرية على المدى البعيد و تنعكس نتائجه الايجابية بتقدم المجتمع بأكمله (عقيل ، ٢٠١١ : ٨٩)، كما إن النمو المهني للمعلم يحسن كفاءته الثقافية ويرفع مكانته الاجتماعية و شأنه بارتفاع مؤهلاته، و يزداد احترامه لنفسه و تقديره لها ، كما يشعر بالأمان الوظيفي ، و بدوره يؤدي هذا إلى تخفيض نفقات التعليم، ويعمل على زيادة إنتاج المؤسسات التعليمية لمخرجات مؤهلة ذات كفاءة متنامية تساهم في تقدم المجتمع بفاعلية، و هذا ما تؤكد دراسة (جمال ، ١٩٩٤ : ٨٥) فالتنمية المهنية للمعلم تفعل دور المدرسة و ترفع كفاءة مخرجاتها .

وترى الدراسة أن وحدة التدريب المدرسية هي التنظيم الرسمي داخل مؤسسة التعليم الابتدائية الموكل إليها التخطيط للبرامج التدريبية وتحديد أهدافها من الناحية المهنية و التخصصية ، بالإضافة الى تحديد المدربين و المستهدفين من البرامج التدريبية السابق أعدادها و التخطيط لها ، وأي قصور يحدث في أحد المراحل التنفيذية للبرامج التدريبية تعوق تحقيق أهدافها المرجوة لرفع كفاءة مخرجات العملية التعليمية بصفة عامة مما تمخض عن اهمية الدراسة الحالية التي تبحث جوانب القصور في هذا الوحدات ، و التي تتضح في عدم الرضا عن جودة نواتج المنظومة التعليمية .

ب - تساؤلات الدراسة

تتناول الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية :

١ - ما الأسس النظرية لوحدات التدريب وأدوارها في مجال تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية؟

٢ - ما خبرات بعض الدول في مجال تدريب المعلمين ؟

٣ - ما أوجه الاستفادة من خبرات بعض الدول في مجال تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية ؟

ج - أهداف الدراسة

تتبلور أهداف الدراسة الحالية فيما يلي :

١ - تحديد الفلسفة القائمة عليها وحدات التدريب بالمدارس الابتدائية .

٢ - رصد و تحليل خبرات بعض الدول في تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس .

٢ - تحديد أوجه الإفادتمن تجارب بعض الدول لتفعيل دور وحدات التدريب بالمدارس الابتدائية.

د - أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة في :

١ - الأهمية النظرية : تبدأ الدراسة من حيث انتهت الدراسات السابقة في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة ، فتعرض الفلسفة القائمة عليها وحدثت التدريب بالمدرس الابتدائية ، و خبرات بعض الدول في مجال تدريب المعلمين داخل المدرسة .

٢ - الأهمية التطبيقية : ترصد الدراسة الواقع الفعلي لدور وحدات تدريب المعلمين في المدارس الابتدائية ، وتحدد جوانب الاستفادة من خبرات بعض الدول لتفعيل هذا الدور ؛ ليساهم في رفع التنمية المهنية للمعلمين فيها.

ه - منهج الدراسة

تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على التعامل مع الظاهرة موضوع الدراسة دون التدخل في طبيعتها، والذي يصف ويفسر الظاهرة من خلال تقديم معلومات وحقائق عن واقعها الحالي، مع توضيح علاقة أجزائها وأيضاً علاقتها بغيرها و التنبؤ بمستقبلها (سامي ، ٢٠٠٠ : ٣١٠) ، ويضم البحوث و الدراسات التي تعتمد على تحليل الظاهرة أو المشكلة المدروسة إلى أجزاء يمكن تصويرها ، أو الاستفادة من هذا التحليل في التفسير العلمي المنظم و المتقن و الدقيق؛ بغية التوصل إلى تعميمات أو نظريات تربط النتائج بمسبباتها و عللها (عماد ، ٢٠١٢ : ١٣٠)، حيث يقوم الباحث بوصف الظاهرة المراد دراستها وصفا علمي دقيق يسهم في تحديد أبعادها طبقا لوضعها الراهن معتمدا في ذلك على تصورات نظرية تفسر حدوثها بالصورة التي حدثت به .

و - حدود الدراسة

تتضمن حدود الدراسة الموضوعية دور وحدات التدريب بالمدارس الابتدائية و الفلسفة القائمة عليها، و أوجه الإفادة من خبرات بعض الدول و هي (ماليزيا ، الصين ، السعودية ، بريطانيا)، و تتناول الدراسة كل خبرة من حيث (مبررات اختيارها ، العوامل المؤثرة على التعليم فيها، تدريب المعلمين داخل مدارسها، جوانب الإفادة منها

ز - مصطلحات الدراسة

١- وحدات التدريب : Training units

يقصد بالتدريب عموما هو: وسيلة منظمة متدرجة شاملة و مستمرة تساعد الفرد على تنمية قدراته و استعداداته لتمكنه من أداء أعماله بمهارة و ترفع من كفاءته لتحصيل أكبر مردود في ظل الامكانيات المتاحة و الأهداف المراد تحقيقها خلال فترة زمنية محددة (أبراهيم ، ١٩٨٤ : ١٨)، بينما على المستوى التربوي الأكاديمي يعرف تدريب المعلمين أثناء الخدمة إنه هو : تلك العملية النمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطوير الذي يطرأ على المنهج، و طرائق التعليم نتيجة التطور الاجتماعي و التقني المستمر (محمد ، ١٩٩٩ : ٧٦)

و تعرف الدراسة مفهوم تدريب المعلم أثناء الخدمة تعريف إجرائي بأنه : مجموعة الأنشطة المنظمة الموجهة للمعلم أثناء ممارسته لمهام التدريس و التي تهدف لتحسين أدائه التدريسي و اكتسابه مهارات و خبرات جديدة تمكنه من مسايرة التغير المجتمعي)، كما يمكن للدراسة في ضوء ما سبق صياغة مفهوم إجرائي لوحدة التدريب بالمدرسة إنها : (هي منظومة ادارية تتكون من أفراد علي مستوي المدرسة مسنولة عن تحقيق أهداف التدريب المرجوة من الفئة المستهدفة من التدريب، و هم المعلمين في ضوء أهداف رؤية و رسالة المدرسة و في اطار الأهداف القومية للمنظومة التعليمية في المجتمع) .

٢- المدرسة الابتدائية : PRIMARY SCHOOL

صيغت الكثير من المفاهيم للمدرسة الابتدائية ، و منها : " ذلك المرحلة من التعليم الذي يتناول التلميذ من سن السادسة الى الثانية عشرة ، فيتعهد بالرعاية الروحية و الجسمية و الفكرية و الانفعالية و الاجتماعية على نحو يتفق مع طبيعته كطفل و مع أهداف المجتمع الذي يعيش فيه" (ابراهيم ، ١٩٨٩ : ١٣)، كما يعرفها آخر بأنها " مستوى تعليمي أولي يتكون من ٦ سنوات أساسية - ليس بكل الدول - كل سنة مدتها سنة دراسية كاملة ، يتعلم التلميذ في هذه المرحلة التعليمية المبادئ الأساسية و التمهيدية (Wikipedia, 2019)، وضعت الدراسة مفهوم إجرائي للمدرسة الابتدائية هي : (تلك المرحلة التي تعتبر القاعدة الأساسية لتكون شخصية و اتجاهات التلميذ و اكتسابه للمهارات المبدئية في العلوم و المعارف و اللغات والفنون المتنوعة بما يتوافق مع متطلبات مرحلته العمرية وأهداف المجتمع الذي يعيش فيه ، و تبدأ من ٦ سنوات الى ١٢ سنة حسب النظام التعليمي) .

ح - الدراسات السابقة :

تعرض الدراسة الحالية الدراسات السابقة التي تناولت تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس و خارجها لرفع التنمية المهنية للمعلمين ، و تناول بعضها خبرات بعض الدول في هذا المجال .

أولا : الدراسات العربية :

١- دراسة (محمد ، ٢٠١٦) : تهدف الدراسة الى تقويم أداء وحدات التدريب و الجودة بالمدارس الثانوية العامة في ضوء المنظمة المتعلمة ، و الكشف عن واقعها و المعوقات التي تحول دون تطبيق أساليب تقويم المنظمة المتعلمة، و تظهر أهمية الدراسة في إنها تتناول نموذج المنظمة المتعلمة و هو من أحدث المداخل الادارية لتقويم أداء وحدات التدريب و الجودة بالمدارس الثانوية ، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، و توصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج أهمها وجود فروق ذات دلالة احصائية ترجع لمتغيري النوع و الخبرة و المؤهل العلمي في توافر و أهمية أبعاد المنظمة المتعلمة، و انتهت الدراسة بتصميم تصور مقترح لتقويم أداء وحدات التدريب و الجودة في ضوء المنظمة المتعلمة .

٢- دراسة (منال ، ٢٠١٦) :هدفت الدراسة لوضع آليات لتطوير و وحدات التدريب في مدارس التعليم الاساسي لمسايرة المجتمع الشبكي و متطلباته التي اسفرت عنها ثورة المعرفة و الاتصالات الراهنة، والتي أفرزت تلميذ ذو بيئة متعددة المؤثرات ، و يمكن استغلالها لتحقيق تنمية مهنية ذات جودة للمعلم تنتج طالب متطور مواكب لتقدم مجتمعه ، و قد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، و وضعت الباحثة سيناريوهات لتطوير وحدات التدريب بالمدارس.

٣ - دراسة (عبد اللاه ، ٢٠١٦) : هدفت الدراسة الى التعرف على فلسفة و أهداف التنمية المهنية للمعلم ، و رصد و تحليل بعض الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، و توضيح الدور الذي يجب أن تقوم به وحدة التدريب و الجودة بالتعليم الأساسي ، و رصدت الواقع الفعلي لعمل وحدة التدريب و الجودة بمدارس الحلقة الاولى من التعليم الأساسي بمحافظة المنيا ، و قدمت تصور مقترح لتطوير وحدة التدريب و الجودة بالتعليم الأساسي في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة ، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، و توصلت لعدة نتائج من أهمها عدم مسايرة وحدات التدريب و الجودة الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، و كشفت عن قصور في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، و قصور في تطبيق برامج وحدات التدريب ، و عدم وجود نظام متابعة و تقويم مستمر للبرنامج السنوي بوحدة التدريب ، و عدم وجود لجان مشكلة نوعية داخل وحدة التدريب و الجودة لإدارة برامج التدريب .

٤ - دراسة (احمد ، ٢٠١٥) :هدفت الدراسة الى التعرف على الأسس النظرية لإدارة الاحتياجات المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر ، و الوقوف علي الوضع الراهن لبرامج التدريب المقدمة لهم أثناء الخدمة، و التعرف على أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في إدارة هذه الاحتياجات ، و قدمت الدراسة تصور مقترح لإدارة الاحتياجات المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة في بعض الدول المتقدمة مثل (الولايات المتحدة الأمريكية ، اليابان، إنجلترا)، و استخدمت الدراسة منهج جورج بريداي المقارن (G . Bereday) ، و توصلت الدراسة لنتائج أهمها وجود احتياجات (تخصصية و تربوية و ثقافية و ادارية) بدرجة كبيرة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ، وأن البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين لا تلبى احتياجاتهم المهنية لأنها لا تقوم على مسح شامل لهذه الاحتياجات ، و قلة المساهمة من جانب المعلمين في تحديد موضوعات البرامج سواء في التخطيط أو التنفيذ أو التقويم ، و البرامج التي تقدم للمعلمين لا تساعدهم على التكيف مع التغيرات الثقافية و الاجتماعية و الاقتصادية التي تحدث في المجتمع و أثرها علي النظام العالمي ، و انتهت الدراسة بتقديم تصور مقترح لإدارة الاحتياجات المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة .

٥ - دراسة (الهادي ، ٢٠١٥) : هدفت الدراسة لتعرف على طبيعة التدريب للمعلمين من حيث أهدافه و تخطيطه وأساليبه، و تعرف طبيعة التنمية المهنية من حيث مفهومها و فلسفتها و أهميتها و وسائلها و آلياتها و برامجها و معوقاتهما، و تعرف واقع نظام تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي في ليبيا أثناء الخدمة، و الوقوف على دور التدريب في تنميتهم المهنية، و توصلت الدراسة لمقترحات إجرائية تمكنهم من تفعيل دور نظام التدريب المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة ، استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي و أسلوب تحليل النظم في التعرف علي واقع نظام التدريب من حيث أهدافه و تخطيطه و تنظيمه و برامجه و آلياته (المدخلات - العمليات - المخرجات) .

٦ - دراسة (كريمة ، ١٠١٥) : تناولت الدراسة المشكلات و الصعوبات التي تواجه برامج التنمية المهنية التي تقدمها الجامعات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس بها، و هدفت الدراسة الى التعرف علي التنمية المهنية وأهميتها وأهدافها و مجالاتها و

برامجها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة الى نتائج من أهمها ضعف المكافآت التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس نتيجة للإشراف على الأبحاث العلمية و الرسائل، و قلة الاستفادة من نتائج البحوث التطبيقية التي تهدف الى حل مشكلات المجتمع، و ندرة وجود خريطة بحثية توجه عضو التدريس للبحث في نقاط بحثية علمية، و ارتفاع تكاليف نشر الأبحاث في الدوريات و المجلات العالمية .

٧ - دراسة (احمد، ٢٠١٤) : هدفت الدراسة إلى محاولة الوقوف على واقع وحدات التدريب و الجودة بمدارس التعليم الأساسي لتحقيق التنمية للعاملين بهذه المدارس، و شملت المعلمين و الإداريين ممن تستهدفهم برامج التدريب، و الكشف عن المعوقات التي تحد من فاعلية برامج هذه الوحدات في تحقيق أهدافها التنموية المهنية لجميع العاملين بالمدرسة ، و ذلك في ضوء فهم الفلسفة التي تقوم عليها هذه الوحدات، و استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي .

٨ - هيثم (محمد، ٢٠١٣) : هدفت الدراسة الى التعرف على فلسفة و نشأة الاكاديمية المهنية للمعلمين و تحديد أهدافها و وظائفها، و التعرف على طبيعة البرامج التدريبية التي تقدمها للمعلمين و وفقا لاحتياجاتهم التدريبية، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يستند الى الدراسة الميدانية، وتوصلت الدراسة الى أهمية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم للارتقاء المهني و العلمي و الأدبي للمعلم، و كذلك فحصت بعض النماذج التدريبية للأكاديمية، و معرفة أوجه القوة و الضعف لتقييمها من حيث تحقيق أهدافها .

٩ - دراسة (إيمان، ٢٠١٢) : هدفت الدراسة الى وضع مفهوم التدريب أثناء الخدمة وأهميته وأهدافه وأنواعه وأسس و برامج، و رصدت الدراسة واقع البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الثانوي في مصر و معوقاته، و شملت البرامج التي تعقد داخل المدرسة أو التي تتم خارجها ، و وضعت الدراسة تصور مقترح لتخطيط برامج التدريب لمعلمي التعليم الثانوي بجمهورية مصر العربية في ضوء الاحتياجات التدريبية كمحك مرجعي للدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي و أسلوب المسح و التحليل .

١٠ - دراسة (بدر، ٢٠١٢) : هدفت الدراسة لوضع رؤية مستقبلية لتنمية المهارات التدريسية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهم التدريبية، و حددت الكفايات الاساسية لاستعدادات المعلمين لامتلاك مهارات جديدة مواكبة لتطور برامج الاتصالات و الاستفادة منها، و أكدت الدراسة على ضرورة التخطيط لتقييم المعلمين لمدى أتقانهم

على أسس علمية سليمة، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، و أوصت الدراسة بأهمية الانتقال من التعليم التقليدي الى التعليم الالكتروني في أعداد المعلم من خلال الاستعانة بالمتخصصين في البرمجيات، و مصممي البرامج لتنفيذ المادة العلمية و نقلها على شبكة الانترنت، و توفيرها في صورة وسائط سمعية و مرئية.

١١ - دراسة (ماهر، ٢٠١١) : سعت الدراسة لتعرف على آثار و انعكاسات عصر التدفق المعرفي على الاعتماد المهني و التنمية المهنية المستدامة للمعلم، و ألفت الضوء على بعض النماذج العالمية في مجال الاعتماد المهني للمعلم أثناء الخدمة، و وضعت تصور مقترح للربط بين الاعتماد المهني و التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، و وضعت الدراسة خصائص لعصر التدفق المعرفي من أهمها التقدم العلمي و التكنولوجي، الانفجار المعرفي المستمر ، التغيير المعلوماتي المستمر، الاعتماد على اقتصاد المعرفة، زيادة حدة التنافس المعرفي بين الدول، التقدم الهائل في وسائل الاتصال و الأعلام اللذان وسعا دائرة تحكم و اتصال الأفراد و الحكومات .

١٢ - دراسة (شيماء، ٢٠١٠) : هدفت الدراسة الي تعرف أساليب مختلفة لبرامج التنمية المهنية عن بعد و خصائص كل أسلوب و أهدافه المختلفة، و عرضت بعض الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين ، و رصدت الدراسة الواقع الفعلي الحالي لبرامج التنمية المهنية عن بعد لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنيا ، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، و أعدت الباحثة استبانة لبحث محاور فاعلية البرامج التدريبية، و رصدت المعوقات التي تواجه برامج التنمية المهنية عن بعد و تحديد دورها في تحقيق بعض جوانب النمو المهني، و توصلت الدراسة لنتائج عديدة منها أهمية التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة لرفع كفايتهم الإنتاجية من خلال تعديل اتجاهاتهم و تطوير مهارتهم التعليمية ، و تنمية و إثراء معلوماتهم و زيادة قدرتهم على الأبداع و الابتكار في مجال التخصص، و ضرورة تنمية برامج التدريب عن بعد لتحسين قدرات المعلم لمواجهة متطلبات المواقف التعليمية المتغيرة، و قدمت الدراسة تصور مقترح لتفعيل دور التنمية المهنية عن بعد، و توصيات إجرائية للنهوض و الارتقاء بها .

١٣ - دراسة (رسمية، ٢٠٠٩) : أستهدفت الدراسة تحديد الأسس و الركائز التي تقوم عليها وحدة التدريب و التقويم بالمدارس الثانوية العامة بجمهورية مصر العربية،

و التعرف على الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية، و التعرف على أهم الخبرات العالمية في التنمية المهنية المتمركزة على المدرسة، والتعرف على واقع وحدات التدريب و التقويم بالمدارس الثانوية، و وضعت تصور مقترح لتفعيل وحدات التدريب و التقويم في المدرسة الثانوية، وتوصلت لأهمية وجود المعلم الكفاء الموجه الى المهام الوظيفية للمعلم و تحليلها و أعداده للقيام بها، و خاصة لأننا نعيش في عصر الانفجار المعرفي و ثورة المعلومات حيث أصبح الاتقان من أهم سماته، ليستطيع المعلم أن يمارس دوره بدرجة بكفاءة و فاعلية .

١٤ - دراسة (مروة، ٢٠٠٨) : هدفت الدراسة الى لبحث أهمية التدريب أثناء الخدمة بمحافظة دمياط لإكساب المعلمين متطلبات عصر العولمة، كما حددت متطلبات عصر العولمة و علاقتها بتدريب المعلمين أثناء الخدمة، و واقع هذه البرامج في ضوء متطلبات عصر العولمة، و توصلت الدراسة لتوصيات هامة حول الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة بالتحول من المفهوم التقليدي لتدريب المعلمين الى مفهوم التنمية المهنية المستمرة و استخدام أساليب تدريبية حديثة في برامج تدريب المعلمين .

١٥ - دراسة (يارا، ٢٠٠٧) : هدفت الدراسة الى التوصل لألية توظيف التقنيات التربوية بالمدارس في تحقيق الكفاية المهنية للمعلم، ورصدت الدراسة أهم الأساليب الراهنة المستخدمة في تحقيق الكفاية المهنية للمعلم بشكل فعال، والواقع الحالي لتوظيف التقنيات التربوية في تحقيق الكفاية المهنية للمعلمين، و المعوقات التي تحول دون تحقيق ذلك، ورصدت الدراسة الاتجاهات الحديثة التي يمكن الاستفادة منها في توظيف التقنيات التربوية للمدارس في تحقيق الكفاية المهنية للمعلمين، و وضعت الدراسة مقترحات مستقبلية لعلاج المعوقات التي تحول دون ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة لنتائج من أهمها التعرف على الواقع الفعلي للتدريبات المقامة حاليا لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، من خلال دراسة وصفية تحليلية، ودرست آثار قرار إنشاء وحدة التدريب بالمدارس على العملية التعليمية .

ثانيا : الدراسات الأجنبية

بعض الدراسات الأجنبية التي تناولت أهمية برامج التدريب و التنمية المهنية للمعلم

١ - دراسة (Austin , 2009) "Differentiating Professional Development for Teacher Success:Study of Effective Teachers"

هدفت الدراسة الى ملاحظة التميز في أداء المعلمين نتيجة اشتراكهم في برامج التنمية المهنية ، و أدى ذلك بدوره لتحسن أداء الطلاب الملحوظ في إحدى مدارس الولايات المتحدة الأمريكية بمقاطعة نوك ساك ، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي حيث رصدت درجات و مستويات الطلاب قبل التحاق معلمهم بهذا البرامج ثم بعد التحاقهم بها ، و توصلت هذه الدراسة لضرورة الأهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين داخل المدارس لتحسين جودة نواتج العملية التعليمية ، و أهمية وجود الارتباط بين الأهداف و الإجراءات مع واقع الممارسات المعلمين في فصولهم و ضرورة التعاون بين القيادة المدرسية و المعلمين في اتخاذ القرارات بشكل مستمر للنهوض بمستوي الطلاب و بالتالي بالعملية التعليمية ككل .

٢ -دراسة (Bayrakeil ، ٢٠٠٩) In service Teacher Training In Japan And Turkey : A comparative Analysis Of Institutions and Practices:هدفت الدراسة لمقارنة السياسات و الممارسات المتصلة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة في اليابان و تركيا ، و اقتراح الحلول و البدائل المناسبة للحد من المشكلات المتعلقة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة في تركيا ، و استخدمت الدراسة المنهج المقارن و المقابلات الشخصية ، و توصلت الدراسة للنتائج كثيرة من أهمها : أهمية وضوح اهداف البرامج التدريبية للمعلمين قبل انخراطهم فيها و اشراك المعلمين في التخطيط المسبق لها في ضوء هذه الاهداف ، و يجب ان تساعد هذه البرامج المعلمين على التنمية المهنية على المدى البعيد ، و ضرورة زيادة أعداد الدورات التدريبية المقدمة للمعلمين التي تشبع احتياجاتهم التدريبية العملية .

٣ - دراسة (Gordon ، ٢٠٠٤) Professional Development for School Improvement :Empowering Learning Communities هدفت الدراسة لتوضيح العلاقة بين التنمية المهنية و تطور المعلم و المتعلم معا ، و أكدت إنها داعمة لكليهما ، و تناولت ضرورة تحويل المدرسة لمنظمة تربوية يعمل جميع أفرادها كفريق عمل متكامل ، و استخدمت الدراسة المنهج التحليلي ، و توصلت لنتائج عديدة منها ، أهمية الجمع بين تطوير المناهج و أساليب التدريس و نظم تقييم الطلاب معا ، و تطوير تدريب المعلمين لاستيعاب و اتقان مهارات تطبيقها ، و انعكاس الآثار الايجابية للتنمية المهنية للمعلمين بطريقة مباشرة في تحسين تعلم الطلاب ، و أكدت

الدراسة في توصياتها على أن الغاية الاسمى لبرامج التنمية المهنية هي تطور تعلم الطلاب و التمكين المهني للمعلمين .

تعقيب عام على الدراسات السابقة :-

أوجه التشابه :-

أكدت جميع الدراسات السابقة على :

١ - حاجة المعلمين الملحة و الدائمة للتنمية المهنية بكافة صورها لتطوير و تحسين الجودة في النظام التعليمي .

٢ - لا يجدي أي تطوير او تحديث في أحد أركان العملية التعليمية بدون تهيئة و تدريب المعلم الذي هو الركيزة الأساسية لهذه المنظومة .

٣ - تعتبر التنمية المهنية بكافة صورها ومستحدثاتها (التقليدية ، الذاتية ، الرسمية ، المستدامة) هي الوسيلة الوحيدة لمواجهة التغيرات و الاتجاهات المعاصرة العالمية من حولنا

٤ - محدودية الآثار الإيجابية لخطط و برامج التنمية المهنية للمعلمين أو جود بعض المعوقات الاكاديمية و الادارية .

٥ - الاتفاق على عدم قدرة وحدات التدريب داخل المدارس للقيام بوظائفها المحددة من حيث (تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، إعداد برامج تدريبية للمعلمين، تقييم البرامج التدريبية) بسبب عدم تأهيل كوادرها تربويا و اكاميا .

٦ - وجود قصور في استغلال الموارد المادية و البشرية المتاحة ، و بالتالي التخطيط المتقن لعمل وحدات التدريب داخل المدارس .

أوجه الاختلاف :-

تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في إنها :

١ - دراسة الوضع الحالي لوحدات التدريب المدرسية التي انشئت بقرار وزاري في جميع المدارس و بكافة المراحل لتؤتي ثمارها بتحسين جودة النظام التعليمي في جمهورية مصر العربية .

٢ - مازالت المدارس التي طبقت معايير الاعتماد و الجودة قليلة جدا بالنسبة لباقي المدارس الحكومية ، فكيف نحقق أقصى استفادة من هذه الوحدات القائمة لتطوير النظام التعليمي في بلادنا .

- ٣ - سبقنا الكثير من الدول الأخرى في تطبيق أسلوب تدريب المعلمين داخل المدرسة بنظم حديثة مواكبة للمتغيرات والاتجاهات المعاصرة ،لذا نحاول الاستفادة منها لتنمية مهنية مستدامة للمعلم لتحقيق أهداف رؤيتنا القومية في نظامنا التعليمي .
- ٤ - دراسة آليات العمل التي تفعل دور وحدات التدريب في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين .
- ٥ - دراسة أهمية تحويل المدارس لمجتمعات تعلم فاعلة تعليميا و مجتمعا في ضوء أهداف وحدات التدريب بالمدارس .
- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة : -
- ١- تحديد مشكلة الدراسة بدقة.
- ٢- ساهمت في وضع أبعاد الدراسة و أطارها النظري.
- ٣- الاستعانة بنتائجها و توصياتها لتحديد خبرات الدول الأنسب لسياسة التعليم و ثقافة المجتمع في مصر للاستفادة منها .
- ٤- اتفقت بعض الدراسات على تحديات معينة تعوق قيام وحدات التدريب بدورها في التنمية المهنية للمعلمين بالمدارس الابتدائية ؛ مما أكد الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية .

ط - إجراءات الدراسة

للإجابة على تساؤلات الدراسة تتخذ الخطوات التالية :

- ١ - تبدأ بعرض الأطار العام للدراسة الذي يتضمن (المشكلة ، التساؤلات ، الأهداف ، الأهمية ، المنهج ، الحدود ، المصطلحات ، الدراسات السابقة) .
- ٢ - تتناول الدراسة في المحور الأول (الفلسفة القائمة عليها وحدات التدريب في المدارس الابتدائية) ؛ للإجابة عن التساؤل الأول ، و يتضمن عرض (المفهوم ، الأهداف ، المبادئ ، تنظيم وحدات التدريب ، المميزات ، التحديات) .
- ٣ - تتناول الدراسة في المحور الثاني (خبرات بعض الدول في تدريب المعلمين داخل المدرسة) ؛ للإجابة عن التساؤل الثاني ، و اختارت الدراسة خبرات (ماليزيا ، الصين ، السعودية ،

بريطانيا العظمي) ، و أوجه الإفادة من كل منها لتفعيل دور وحدات التدريب في المدارس الابتدائية .

٤ - تعرض الدراسة في المحور الثالث (نتائج الدراسة لتفعيل دور وحدات التدريب بالمدارس الابتدائية) أهم نتائج الدراسة .

المحور الأول : الفلسفة القائمة عليها وحدات التدريب في المدارس الابتدائية

تتناول الدراسة في هذا المحور وحدات التدريب في المدارس من حيث (مفهومها ، أهدافه ، مبادئها ، تشكيلها التنظيمي ، دورها في المدارس الابتدائية) :

أ - مفهوم وحدة التدريب :

يعرف النخبة من التربويين مفهوم وحدة التدريب داخل المدرسة هي ذلك التنظيم المدرسي المسئول عن إعداد وتخطيط البرامج التدريبية و تقويمها في ضوء الاحتياجات التدريبية التي أعدتها مسبقا للمعلمين بهدف تمثيتهم المهنية و تحسين أداءهم لمواجهة التحديات المعاصرة و المستقبلية (عبد الغفار ، ٢٠٠٧ : ٤) ؛ مما يجعلهم قادرين على أداء أدوارهم بفاعلية و كفاءة ، و بما يؤدي إلي تحسين العملية التعليمية بالمدرسة لتصبح فعالة قادرة على الوصول إلى الجودة الشاملة .

ب - أهداف وحدات التدريب :

ويذكر (محمد ، ٢٠٠٦ : ٩) أهداف تدريب المعلمين في عدد من النقاط :

١ - تبادل الخبرات بين المشاركين في البرامج التدريبية بما يؤدي إلى تحقيق كفاية العمل التدريبي مما يؤدي إلى اكتساب :

- المفاهيم الأساسية السليمة لبعض المدخلات النظرية لعمليات التدريب
- اكتساب مجموعة من المهارات الفنية التي تتصل بعملية التدريس بما يؤدي إلى رفع كفاية العمل التدريبي و زيادة فاعليته و خاصة تلك المهارات المتعلقة بعمليات التخطيط و التنفيذ و التقييم و المتابعة

- تعديل الاتجاهات و تعميق الإحساس بأهمية التربية المستمرة كاستراتيجية التغيير التربوي

٢ - توصيف العمل التربوي للمعلم و أهم أساليب التدريس التي ثبت فاعليتها

٣ - ترقية المعلم للوظائف الأعلى لممارسة مهامهم الجديدة بفاعلية

ج - المبادئ و المرتكزات الأساسية لوحدة التدريب المدرسية (دليل التدريب، ٢٠٠٢ : ١٤ - ١٨)

تعتمد وحدة التدريب المدرسية في عملها على مجموعة من المرتكزات والمبادئ الأساسية من أهمها ما يأتي :

١ - الاعتماد على مدخل الكفايات (Competencies)

٢ - تنمية مهارات المعلمين العقلية الخاصة بتفكير العلمي

٣ - إعداد برامج تدريب المعلمين على ضوء الاحتياجات الفعلية Need Assessment

٤ - الاهتمام بأن تكون المدرسة هي المركز الأساسي الذي تتم فيه التنمية المهنية للمعلمين و لجميع العاملين (School based Development)

٥ - تأكيد التعلم (Learning) وليس التعليم في البرنامج التدريبي و الاهتمام بالأداء (Performance) و الجوانب التطبيقية في البرنامج التدريبي .

٦ - تأكيد التعلم مدى الحياة (Life -Long Learning) الذي يعتبر سمة أساسية للتنمية المستدامة في القرن الحادي

٧ - الاستفادة من إمكانيات التدريب من بعد (Distance Training) وتقنياته

٨ - توجيه اهتمام خاص إلى تدريب المعلمين و العاملين الجدد بالمدرسة

٩ - الاهتمام بالإدارة الجيدة للوحدة التدريبية بالمدرسة باعتبارها عنصر أساسي لتقديم برامج تدريبية ناجحة

١٠- ضرورة التنسيق بين وحدة التدريب بالمدرسة وأجهزة التدريب على مستوى الإدارة و المديرية التعليمية

١١ -الاهتمام بوضع خطة شاملة و متكاملة للبرامج والأنشطة التدريبية للوحدة وفق جدول زمني محدد تكون قابلة للتنفيذ

١٢ -الاهتمام بنشر الوعي التدريبي لدى المعلمين والعاملين بالمدرسة و اختيار أفضل الكوادر التدريبية

١٣- توافر معايير محددة تضمن جودة وفعالية عمليات التدريب بكل مداخلها و جوانبها

١٤ - الاهتمام بالاستفادة من الإمكانيات البشرية و المادية و الخامات المتوافرة في البيئة

١٥ - الاهتمام بتنمية الوعي البحثي في المدرسة ، و تعدد مصادر المعرفة .

١٦ - تأكيد مبدأ المشاركة ومفهوم الجودة الشاملة و التفاعل المتبادل بين المدربين و المتدربين

د - تنظيم وحدات التدريب

يتشكل تنظيم وحدات التدريب بالمدارس من أحد النظار أو الوكلاء بالمدرسة مشرف على الوحدة ، و العائدون من البعثات الخارجية بالمدرسة و المشرفون كأعضاء .

هـ - مميزات وحدات التدريب

تتبع أهمية وجود وحدات التدريب بالمدارس لأسباب متعددة منها (محمد ، ٢٠٠٥ :

٢٤١):

١ - احتكاك المعلم بالمشكلات الميدانية الواقعية أثناء ممارسة مهام عمله تحتاج الى وحدة منظمة ملازمة للواقع التعليمي محددة بشكل دقيق لاحتياجاته التدريبية التي تعينه لمواجهة هذه المشكلات الواقعية .

٢ - وجود وحدة التدريب داخل المدرسة تجعلها قادرة على تلبية حاجة العمل الحقيقية و توفر تطبيقا عمليا لما يتلقاه المعلم من حقائق و مفاهيم تربوية .

٣ - توفر وحدة التدريب داخل المدرسة بيئة ملائمة للتدريب ؛ مما يتيح فرص تطبيقية واقعية لكافة البرامج التربوية النظرية لكلا المتدرب و المدرب .

٤ - هناك الكثير من الجوانب الوظيفية ذات العلاقة بتدريس المادة لا يكفي التعرف عليها بل يجب التدريب عليها مع المتابعة و الإشراف المستمرين ، ويمكن تحقيق ذلك بفاعلية أكبر بتوفير التخطيط للبرامج التدريبية من داخل الواقع الميداني (المدرسة) .

٥ - تلبية احتياجات المعلمين التدريبية الفعلية تتيح لهم فرص متنوعة لنموهم المهني

٦ - وحدات التدريب المدرسية تحد من انفصال النظريات التربوية عن الواقع التعليمي بدون انفصالهم عن بيئة العمل داخل المدرسة .

و - التحديات التي تواجه وحدات التدريب :

تبلور الدراسة هذه التحديات في النقاط التالية :

١ - لم يحدد القرار القانوني شروط اختيار المشرف على الوحدة سوي سلطته الادارية داخل المدرسة (أحد النظار أو وكلاء المدرسة) دون النظر لمؤهله الدراسي و التربوي ، و لا يغفل وجود عدد ليس بالقليل من القيادات المدرسية ذوي المؤهلات المتوسطة أو العليا غير التربوية .

٢ - لم يحدد القرار الوزاري مصادر لتمويل الوحدة و ألزم وحدة التدريب المشكلة بالبحث عن مصادر لتمولها ، مع العلم باحتياج تنفيذ البرامج التدريبية لإمكانيات مادية من حيث (المكان المناسب و الأدوات و الخامات التدريبية) لتحقيق أهدافها المرجوة .

٣ - نقص أعداد المعلمين العائدين من البعثات اللازمين لتنفيذ البرامج التدريب ، مما يؤدي لنقص الكفاءات التدريبية بالإضافة الي نقص الدورات التدريبية التي تنمي مهارات مشرفي الوحدات في مجال التدريب .

٤ - نقص التفاعل بين المتدربين ، و إعراض الكثير من المدرسين عن المشاركة في برامج التدريب لأسباب عديدة ، منها (عدم وجود الوقت الكافي خلال اليوم المدرسي - عدم جدية بعض المدربين - عدم وجود حوافز مادية او عينية تحثهم علي الاستمرار في التدريب - اعتماد أغلب البرامج علي الأساليب التقليدية - عدم وضوح الأهداف القريبة و البعيدة المدى عن أذهان المعلمين لوحدة التدريب و برامجها) .

٥ - انفصال وحدة التدريب بكل مدرسة عن المراكز البحثية المتخصصة من أساتذة الجامعات و النقابات المهنية فلا يوجد مشاركة من خارج المدرسة مما يقلل من الخبرات المكتسبة ، مما يشعر المعلمين بعدم جديتها على الرغم من أن أحد أهدافها التفاعل بين المعلمين و البيئة المحيطة بالمدرسة

٦ - عدم تلقي أعضاء وحدة التدريب بالمدرسة أو تأهيلهم تدريبيا و تريبا ليسطيعوا تدريب غيرهم و للاضطلاع بمهام التخطيط و التصميم للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين

المحور الثاني : خبرات بعض الدول في مجال تدريب المعلمين داخل المدرسة و جوانب الإفادة منها

يتضمن هذا المحور أربعة خبرات في مجال تدريب المعلمين داخل المدرسة : -

أولا : خبرة ماليزيا

ثانيا : خبرة جمهورية الصين الشعبية

ثالثا : خبرة المملكة العربية السعودية

رابعا : خبرة المملكة المتحدة (بريطانيا العظمي)

و تتناول الدراسة كل خبرة من حيث العوامل المؤثرة على التعليم و نظم تدريب المعلمين لديها

أولا : خبرة ماليزيا :

دولة ماليزيا أحدي دول النمر الأسيوية التي تعد تجربة تنمية ناجحة نهضت من التخلف و التبعية في الاقتصاد و مصدرة للمواد الأولية البسيطة الى أكبر الدول المصدرة للسلع و التقنية الصناعية في منطقة جنوب شرق آسيا، وذلك بإتباع برنامج اقتصادي وطني متميز (Benjamin ، ٢٠١٧ : ٢٥) .

أ - العوامل المؤثرة على التعليم في ماليزيا (أحمد ، ٢٠١٧ : ١٢١) :

١ - العوامل السياسية : استقلت ماليزيا عن الاستعمار البريطاني ١٩٥٧ ، و لم تعامل كدولة مستقلة إلا في عام ١٩٦٣ حيث انطلقت بعدها و كانت نقطة البداية لتطوير التعليم ، و تأثرت السياسة التعليمية الماليزية بالتجربة البريطانية و اليابانية في التعليم ، و لكن ماليزيا أخذت النافع المفيد لدي الشعوب الأخرى بما لا يتعارض مع هويتها الثقافية الإسلامية

٢ - العوامل السكانية و الاجتماعية : إن كثافة السكان العالية في ماليزيا جعلها تتجه الى تنمية الفرد و الاستثمار في الثروة البشرية ، كما كان للتنوع العرقي في ماليزيا دوره في أترء المناهج التعليمية و تنوع الخبرات و الثقافات .

٣ - العوامل الاقتصادية : بسبب اعتماد الاقتصاد الماليزي على الزراعة قديما جعلها توظف التعليم في عمليات الحراك الاقتصادي تحت شعار (أزرع تعليم قوي تحصد اقتصاد قوي) و ترتب على ذلك التركيز على التعليم الفني و المهني .

٤ - العوامل الايدولوجية : استندت فلسفة التربية في ماليزيا الى الفلسفة الاسلامية مع الاستفادة من الفلسفات الأخرى و خاصة البرجماتية ، و كان لرئيس الوزراء الأسبق دكتور (مهاثير محمد) دوره العظيم في نهضة ماليزيا الحديثة و بالتالي على السياسة التعليمية فيها .

ب - تدريب المعلمين في ماليزيا

لقد احتل المعلم و تنميته المهنية محوا متميز في جميع خطط التطوير التعليمية في دولة ماليزيا ، بل وجعلوه المسئول عن تنفيذ هذه الخطط و ضمان نجاحها ، حيث أقرت ماليزيا مجموعة من الإصلاحات و منها رفع مستوي المؤهلات التي يطلبها العمل بمهنة التدريس لتوفير فرص التنمية المهنية للمعلمين ، و ذلك من خلال تقديم مجموعة من البرامج التدريبية أثناء الخدمة داخل المدرسة و خارجها ، مع التأكيد على نشر مهارات الحاسب و ادخال مفهوم الجودة الشاملة في المدارس بجميع مراحلها ، و تطوير النظام المعلوماتي في الادارات التعليمية ، و إنشاء شبكة المعلومات الداخلية و الخاصة بوزارة التعليم (ليلى ، ٢٠١٦) ، و جميعها آليات فعالة لتطوير المنظومة التعليمية و تحسين جودة مخرجاتها و تم تنفيذها بصرامة مع تحقيق مبدأ الحوافز المادية و المعنوية للمتميزين من المعلمين ، و تهدف برامج التدريب أثناء الخدمة الى رفع مستوي المهارات المهنية و

تحديثها في مجال الإدارة التربوية و الإدارة المدرسية و الصيفية، و التخطيط و البحوث التربوية و التخصصات الأخرى ، و تقوم مختلف الاقسام التابعة للوزارة بتنظيم التدريب ، فقسم التخطيط و البحوث التربوية يضع التخطيط للتدريب بالتنسيق مع برامج المنح ، بالإضافة الى برامج التدريب القصيرة التي تقع ضمن نطاق قروض البنك العالمي، و جميعها تهدف لتعزيز الأثر المهني و الشخصي و الوظيفي للمعلم (مني ، ٢٠١٤ : ١٤٤) ، مما يشير لتعاون و مشاركة الهيئات الاقتصادية لتدعم التطوير التعليمي عامة و تدعم التطور المهني للمعلم بصفة خاصة، و ينصب في محور الاستثمار في العقول البشرية الذي أفرز هذا النمر الآسيوي العملاق.

و ينقسم تدريب المعلمين أثناء الخدمة الى (طارق ، ٢٠٠٩ : ٢١٥) :

- برنامج الدرجة الخاصة .
- برنامج شهادة التدريس الخاصة .
- برنامج التنمية المهنية .

ثم تبنت وزارة التربية و التعليم مدخل التدريب أثناء العمل و التدريب عن بعد ، و التنمية المهنية المتمركزة في المدرسة لتصبح المدارس في جميع أرجاء ماليزيا بيئات عمل أكثر فاعلية للنمو في مهنة التدريس، مما يعد ترجمة واقعية لمجتمعات التعلم بخطوات متدرجة بنائية تنفيذية منذ أواخر التسعينيات ، مما يؤكد على اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في ماليزيا على الاستخدام الأفضل لتكنولوجيا التعليم و الاتصالات و المعلومات علي نحو يثري التدريس و التعليم داخل المدرسة و خارجها

ج - برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة : و تهدف هذه البرامج الى تقديم تدريب عالي الجودة للمعلمين أثناء الخدمة ، و هي تنمية المهارات التربوية و الكفايات المهنية لمعلمي المرحلتين الابتدائية و الثانوية ، بالإضافة الى أن هذه البرامج تسهم في مواكبة المعلمين لأحدث التطورات و أفضل الممارسات في تخصصاتهم المختلفة ، و توعيتهم لمسايرة تحديات عصر العولمة و متطلبات المستقبل ، و من هذه البرامج على سبيل المثال :

- برنامج التنمية قصير المدى لبضعة أيام لمعلمي العلوم و الرياضيات و الحاسب الآلي و اللغة الانجليزية .

- برامج طويلة المدى لمنح الماجستير و الدكتوراه للمعلمين .
 - برامج متوسطة المدى تتراوح من شهر الى ٣ شهور لتنمية مهارات المعلمين في الحاسب الآلي و تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات .
 - برامج المقررات الدراسية المتخصصة لمدة عام لمعلمي المرحلة الابتدائية الذين لم تتجاوز سنوات خبراتهم ثلاث سنوات .
 - برامج تدريبية متوسطة المدى لتنمية مهارات المعلمين العاملين في المناطق النائية .
- كما تقدم الوزارة الخدمات التدريبية للمعلمين من خلال مراكز تشرف عليها ، مثل : (مرضي ، ٢٠١١ : ١٣٥) -

- معهد أمين الدين باقي يقدم برامج تدريبية لرفع مستوي المهارات المهنية للمعلمين بوزارة التربية و التعليم .
- قسم أعداد المعلمين من خلال تدريب المعلمين في الكليات التابعة لها ، حيث تقدم برامج تدريبية أثناء الخدمة لتلبية الحاجات الملحة لرفع المستوي المعرفي و المهارات و الخبرات لدي المعلمين .
- مركز تطوير المناهج و قسم التعليم الفني و المهني و نقابة الاختبارات و قسم المدارس بالوزارة جميعها تساهم في تصميم برامج متنوعة مثل التدريب في مواقع العمل ، حيث تعقد في المدارس حلقات دراسية و ورش عمل حول المناهج الجديدة يحضرها المعلمون ، و تدوير العمل و يقصد به تحويل المعلم من مدرسة الى أخرى لإكسابه خبرات جديدة ، بالإضافة الى الالتحاق بالمؤسسات التدريبية و تبادل الزيارات بين المدارس .

د - جوانب الإفادة من الخبرة الماليزية في التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة:-

تري الدراسة أن من أهم جوانب الإفادة من التجربة الماليزية

- النظر للمعلم كجزء رئيسي فاعل في تقدم المجتمع ، لذا ينبغي انتخابه من أفضل العناصر البشرية والتخطيط لتدريبه أهم جزء من المنظومة القومية التعليمية للدولة ، تهدف لتحقيق التنمية البشرية المستدامة .

- تنوع البرامج التدريبية لتحقيق تنمية شاملة متكاملة للمعلمين في كافة المراحل و التخصصات ، كما تنوعت المؤسسات التي تشرف عليها و تصميمها مع التكامل فيما بينها في ضوء الخطط التنموية القومية للدولة.
- استثمار تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في برامج التنمية المهنية لما لها من مميزات في التغلب علي التحديات الزمانية و المكانية و الكثافة العددية و ترشيد التكلفة المادية.
- التعامل مع المدرسة كمجتمع تعلم متكامل ، كلما زادت جودة نواتج التعليم ، كلما تقدمت في المستوي التنافسي الدولي .، و مشاركتها التعليمية المحلية و الدولية .
- أثارة التنافس بين المدارس في جودة نواتج التعلم ، يثير بدوره التنافس بين المعلمين داخل المدرسة ، مما يثري الأنشطة التدريبية و يزيد من فاعليتها .
- إلزام المعلمين بكافة مستوياتهم بتحسين مهاراتهم بإتاحة البرامج التدريبية داخل المدرسة و خارجها في مراكز و معاهد التدريب و الكليات و مصادر التعلم المختلفة .
- تشجيع المعلمين بتوفير الدعم الفني و الرعاية التربوية و الحوافز المالية و العينية لأجتياز البرامج التدريبية بكفاءة مع قياس نواتج التعلم من خلال العمل الجماعي داخل المدرسة .
- المشاركة في الاختبارات الدولية لمقارنة التحصيل الدراسي و نشر النتائج التي تحدد المستوي التعليمي و نواتجه المقدمة في المدارس .

ثانيا : خبرة جمهورية الصين الشعبية :

اختارت الدراسة التجربة الصينية لأصالتها و عراقة حضارتها ، كما أنها تمتلك أكبر نظام تعليمي عالمي على مستوي العالم (وفاء ، ٢٠١٥ : ٣٨) ، مما يجعلها تجربة ثرية لدراستها و الاستفادة منها في جميع مجالات و نواحي المنظومة التعليمية ، و استغرقت أقل من سبعين عاما لتحول الصين من دولة معزولة الى واحدة من أعظم القوي الاقتصادية في العالم ، كما أعطت الحكومات المتعاقبة فيها الاولوية الكبرى للتعليم أي للاستثمار في العقول البشرية ، و لقد نال المعلم و التلميذ كلاهما النصيب الأكبر من الاهتمام و التطور في المنظومة التعليمية ؛ مما أعطي للمعلم الدور الرائد فيها .

أ - من أهم العوامل المؤثرة على التعليم في الصين (bbc . education .

2016) :

- الاستقرار الاجتماعي و السياسي ادي الى تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص .
- العمل بمبدأ القدرة ، و يعني أن الأطفال من مختلف القدرات يجب تعليمهم بطرق مختلفة في ظل منهج واحد
- المبادئ الاشتراكية للحزب الحاكم التي نتج عنها (التركيز على التربية المهنية ، تطبيق نظام التعليم الإجباري ، تحقيق الادارة اللامركزية للتعليم الابتدائي) .

ب - القواعد العلمية و النظرية للتعليم الجديد في الصين (تشو ، ٢٠١٣

: ٥٩) :

- نظرية التنمية : من أجل كل انسان ، و من أجل كل شيء للإنسان .
- نظرية العمل : العمل يجني الثمار ، و المعجزة تتحقق بالمشاهدة .
- نظرية الطاقة الكامنة : ثقة غير محدودة بالطاقة الكامنة في التلاميذ و المعلمين .
- نظرية الشخصية : التركيز على التنمية الشخصية ، و الاهتمام بالتعليم المتميز .
- نظرية النمو : الحوار مع الروح البشرية السامية .
- نظرية الانسجام : تدريس اشياء تفيد التلاميذ طوال حياتهم .
- نستنتج من استعراض القواعد و النظريات للمنظومة التعليمية في الصين وضوح متغيرات ذات أثر عظيم عليها ، و هذه المتغيرات هي : -
- تغير أسلوب عمل المعلم و حياته .
- تغير حالة حياة التلاميذ .
- تغير نمط تطوير المدرسة .
- تغير أسلوب البحوث العلمية للتعليم .

ج - تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الصين

تعد دولة الصين من أوائل الدول التي طبقت اساليب و برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، ، و وضعت العديد من القوانين الصارمة تحكم هذه البرامج و تحدد مستويات الجودة لاجتيازها ، و الحصول على شهادات معتمدة من الجهات المنظمة لها ، و من أهمها (البرنامج الوطني لتدريب المعلمين) عام ٢٠١٠ على نطاق غير مسبوق حيث

خصصت مليون يوان في الميزانية السنوية ، الذي هدف لسن قواين لتدريب المعلمين أثناء الخدمة لتعليم العلوم في جميع أنحاء الدولة (Zhang ، ٢٠١٦ : ١٦) من أهم أساليب برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الصين (سليم ، ٢٠١٨ : ٢٨٣) :

- البحث المدرسي : و هي دورات من النشاطات يصنف فيها المعلمون وفقا لمقرر دراسي ، و وصف محدد لتصميم و تنفيذ و نقد الدروس معا .
- الدروس المفتوحة : هي عبارة عن دروس توضيحية نموذجية يقوم بها معلمون خبراء من المنطقة التعليمية المحلية أو من مناطق أخرى .
- برامج المراسلة على المستوى المحلي أو من خلال كليات المقاطعة ، و يقدم ذلك فرصا للمعلمين الذين يفتقدون للمؤهلات العلمية و الوظيفية للحصول على تدريب اضافي حتى يحصلوا على شهادات التدريب .
- ارسال بعض خبراء التعليم من العاملين في الدوائر الحكومية الى الاقاليم لتدريب معلمي المدارس تطوعا ، و يشتمل على برامج تدريبية متنوعة لتنمية مهارات المعلمين و رفع مستوي ادائهم .
- البث المباشر عبر الأقمار الصناعية و تخصيص قناة تليفزيونية لبث برامج التدريب المختلفة للقائمين على العملية التعليمية ، و تدور حول النظريات و المفاهيم الحديثة في المناهج و طرق التدريس و التقويم و أساليب التوجيه الحديثة .
- تحديد فصول دراسية تدريبية في الجامعات و الكليات لتدريب معلمي و موجهي المدارس الابتدائية و المتوسطة

و من الأساليب الحديثة المسيرة للمستجدات المتطورة في عالم الاتصالات التي وضعتها النظم التعليمية في الصين لتطوير المعلمين واستخدام التطبيقات على الجوال (الهاتف المحمول) مثال تطبيق : (MOOC) في التطوير المهني للمعلمين الذي اثبت فاعليته في دعم التطوير المهني لدي المعلمين باعتبار أن التطوير المهني للمعلم هو عملية تعزيز التحصيل المهني باستمرار و توسيع المعرفة الاكاديمية و تعزيز المهارات المهنية ، و تحسين القدرة على التدريس ، و لإصلاح علم التعلم و تطوير تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات ، و وجود تحديات تواجه الاسلوب التقليدي للتطوير المهني ، يوفر تطبيق (MOOC) الجديد الناشئ مسار متطور

لتنمية خصائص المعلم المهنية ، و تلبية احتياجاته التدريبية المعاصرة (ZhaoLinJi) ٢٠١٩ :
(٢٠٦١)

٥ - جوانب الإفادة من الخبرة الصينية في تدريب المعلمين و تنميتهم المهنية أثناء
الخدمة :-

١ - الأيمان بأن التعليم من أهم أولويات الدول ، و من ثم تجنيد جميع امكانيات الدولة للنهوض
بمنظومة التعليم ككل ، و تطبيق مركزية النظام الاداري للتعليم لتحقيق أهداف الرؤية القومية
للنظام التعليمي .

٢ - تطوير جميع محاور المنظومة التعليمية في وقت موازي تشمل : (المناهج ، المؤسسة
التعليمية ،تدريب المعلمين) ، مما حقق تنمية مركزية مستدامة و عجل بسرعة التطوير للنظام
التعليمي ، و انعكس بدوره على النواحي الاقتصادية و الاجتماعية في المجتمع الصيني .

٣ - يعد التدريب أثناء الخدمة مكون أساسي لإعداد المعلمين في الصين خلال ممارساتهم
لأدوارهم المهنية، و عنصر تكميلي لبعضهم ممن يفتقدون المؤهلات العلمية و التربوية او
الوظيفية أثناء ممارسة مهنة التعليم .

٤ - وضع قوانين صارمة خاصة لقواعد تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، و تطبيق برامج
التدريب وفقا لمستويات المعلمين و قدراتهم العملية و العلمية ، و المهارات المهنية و الكفايات
التدريبية التي يحتاجونها .

٥ -الثقة الكاملة في الطاقة الكامنة داخل المعلمين و التلاميذ ، و التي تمثل أكبر دافع لهم للتقدم
و بذل الجهد و المثابرة للوصول لنواتج تعلم مميزة .

٦- الاستفادة من التطبيق العملي للبحوث العلمية التربوية و التعليمية الجامعية لتطوير التعليم
بصفة عامة و تدريب المعلمين بصفة خاصة .

٧ - تنوع أساليب و وسائل البرامج التدريبية و تدرجها و ملامتها لتنمية المعرفة الاكاديمية و
تعزيز المهارات المهنية للمعلمين ، و استغلال تطور تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات المعاصرة
و التقنيات العلمية لتفعيل هذه البرامج و تحقيق أهدافها بجودة عالية .

ثالثا :خبرة المملكة العربية السعودية في مجال تدريب المعلمين : -

اختارت الدراسة التجربة السعودية في تدريب المعلمين لتغلبها على المعوقات التي واجهت نظامها التعليمي ، و من أهمها اتساع رقعة الدولة السعودية و صعوبة طبيعتها الجغرافية ، و انتشار سكانها على مساحات واسعة ، و محاربتهم للتعليم الحديث ، و ضعف امكانيات التعليم المادية مثل عدم توفر كتاب مدرسي و عجز عدد المعلمين و المباني المدرسية المناسبة للبعد الجغرافي و السكاني الخاص بها (موقع الكتروني)

أ - العوامل المؤثرة على التعليم في المملكة العربية السعودية

و لقد كان لوضعها الاقتصادي و السياسي المستقر و اقتصادها النفطي ، الذي جعلها من القوي المؤثرة في العالم ، بالإضافة لمكانتها الاسلامية و تحكمها في أسعار النفط العالمية و وجودها الاعلامي، كما تمتلك إرثا ثقافي و حضاري يعود لألاف السنين؛ فلقد كانت مركز تجاريا قديما و مهد للإسلام الذي هو ثاني أكبر ديانة في العالم" و جميع هذه العوامل جعلت السعودية تمر سريعا بنحولات مذهلة في غضون عقود قليلة من أرض صحراوية الى دولة حديثة متقدمة (sa.undp . ٢٠١٦)، و قوة مؤثرة على الساحة الدولية ، و كان لهذا التقدم عظيم الأثر علي نظامها التعليمي و تطوره .

ب - تدريب المعلمين أثناء الخدمة في السعودية

عندما حدثت الطفرات المعرفية العالمية المتلاحقة التي تمخض عنها المستحدثات التكنولوجية و القفزات في وسائل الاتصال و الشبكات المعلوماتية ؛ و ما نتج عنها من تأثيرات تربوية و خبرات حياتية أحدثت مواقف تعليمية غير مألوفة ؛ أوجبت أدوار مختلفة للمعلم و للمؤسسات التربوية بصفة عامة ، مما نتج عنه احتياجات تدريبية للتطوير المهني للمعلمين لتملك مهارات القرن الحادي و العشرين ، لذلك وضعت وزارة التعليم برامج مكثفة للتطوير المهني بحيث تركز بشكل مقصود و متعمد على هذه المهارات مبنية على الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات و الاتصال الحديثة ، في ضوء رؤية متكاملة ذات معايير مخططة من قبل المتخصصين في كليات التربية و تنمية الموارد البشرية لصياغة

مما جعل من أهم المعايير القومية للنمو المهني للمعلمين بها التطوير المهني المستمر ، و التفاعل المهني مع التربويين و المجتمع ، والامام بالمهارات اللغوية و الرقمية و التقنية ، ثم تطورت لتواكب المستجدات المعرفية و التربوية الي :

- تفريد التعلم لتلبية تنوع المتعلمين .
- التركيز على تطبيقات المعرفة و المهارات .
- دعم ثقافة التعاون المهني بين المعلمين داخل المدرسة .
- التأسيس لأداء الأدوار الجديدة للمعلم .
- التدرج في مستوي المعايير .

و لقد استخدمت هذه المعايير المهنية الرئيسية في التخطيط لبرامج التطوير المهني للمعلم و الترخيص المهني التعليمي، بل و وضعت كأهداف لهذه البرامج و محددات لتقويم نتائجها ، و صممت آليات متعددة لتحقيقها ، و من هذه الآليات (Songer ، ٢٠٠٧ : ٦٣) :

- وضع برامج مكثفة للتطوير المهني للمعلم بحيث تركز بشكل مقصود و متعمد على تدريس مهارات القرن الحادي و العشرين .
- إحداث تكامل بين مهارات القرن الحادي و العشرين و عملية إعداد المعلم و منحه رخصة مزاوله المهنة .
- بناء القدرة عن طريق التعاون بين الاداريين و المعلمين في سبيل إيجاد تعلم مهني متميز خال من المخاطرة و قائم علي علاقات تعاونية .
- تشكيل فرق عمل قيادية على مستوي الادارة التعليمية لمتابعة الجهود المبذولة في سبيل غرس القرن الحادي و العشرين في المدارس التابعة لها .
- الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات و الاتصال المثمر .
- تنمية كيانات للتعلم المهني تختص بمهارات القرن الحادي و العشرين .
- تدريب الاداريين و الموظفين في ادارات التعليم علي كيفية قيادة المبادرات التي تستهدف تنمية مهارات المعلمين .
- اشراك كليات التربية في برامج التنمية و تطوير المعلمين .
- دمج و تكامل معايير التعلم مع مهارات الاتصال المعاصرة .
- تيسير الوصول لخدمات شبكة المعلومات و استغلالها في توزيع المراجع و مصادر المعرفة

دور وحدات تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول

أ.د / محمد الناصر حسن محمد د / ننسي أحمد فؤاد أ / آمال سليم فهيم سليم

و بالنسبة لتجربة المملكة العربية السعودية الخاصة في تطبيق هذا الأسلوب فنجدنا نظرت الى المدرسة كمؤسسة متفردة بظروفها و امكاناتها و حاجاتها و مشكلاتها الخاصة ، لذلك فهي الأجدر بوضع خطة تنمية خاصة تناسبها، كوحدة أساسية للتطوير ، و وسيلة للنهوض بالنظام التربوي ، لذا على كل مدرسة أن تحدد فلسفة رؤيتها الخاصة و أهدافها و خطة و آليات تنفيذها ، بل وبتقويم ذاتي لأدائها ، و شكلت في كل مدرسة لجنة تطوير من :

- مدير المدرسة رئيسا لها
 - مساعد المدير للشئون الادارية ؛ ليوفر الامكانيات المادية و الفنية اللازمة .
 - معلم متميز من كل المباحث (العلمية ، اللسانية ، الصفوف الأساسية ، التخصصات المهنية) هذا بالإضافة الى المؤسسات الأخرى المسئولة عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة : -
 - مراكز التطوير التكنولوجي بعمان و بالمحافظات الأخرى .
 - مراكز التدريب الفرعية بكل مديريةية .
 - أحدى المدارس المجاورة كمركز تدريبي لمجموعة من المدارس المتجاورة .
- و تعتمد جميع هذه الجهات في التخطيط لعملها على الاستفادة من (سامي ، ٢٠١٩ : ٢١٥) :

- الخبرات التخصصية لأساتذة التربية في تحديث تدريب المعلمين أثناء الخدمة .
- نتائج المؤتمرات و الندوات و ورش العمل التي تخص برامج تطوير عمليتي التعليم و التعلم .
- توظيف استراتيجيات التعليم و التعلم الحديث القائمة على توظيف التكنولوجيا و التفاعل النشط بين مختلف أركان عملية التدريب .
- الاعتماد على التقنية التكنولوجية و وسائل الاتصال الحديثة في برامج التدريب و خاصة التعليم الالكتروني .

ج - جوانب الاستفادة من خبرة المملكة العربية السعودية في تدريب المعلمين :

خلصت الدراسة لإجمال جوانب الاستفادة من تجربة المملكة العربية السعودية في تدريب المعلمين داخل المدرسة في النقاط التالية : -

١- النظر لكل مدرسة كمركز تربوي تعليمي مستقل ذي رؤية خاصة تنبع من ظروفها الفردية ، و ككيان متكامل للتطور المهني لرفع كفاءتها في عمليات التعليم و التعلم داخلها ، مما جعلها وحدة أساسية للتطوير و ليس للتدريب فقط .

٢- التفاعل الديناميكي بين المعلمين و ادارة المدرسة في تحديد الاحتياجات التدريبية و صياغتها في أطار برامج واضحة الآلية محددة الامكانات المادية و الفنية اللازمة لتنفيذها و متابعة تقييمها .

٣- تطبيق أساليب التقنية الحديثة في تطبيق و تقييم البرامج التدريبية من قبل مؤهلين تربويًا و فنيا داخل لجنة التطوير المدرسي معتمدة علي نماذج تقويم معدة خصيصا لهذه الغاية .

٤- الاتصال الدائم بين المعلمين من جهة و مدير المدرسة و المشرف التربوي والقائمين على الادارة داخل المدرسة من جهة اخرى بوفر مناخ مناسب لتبادل الخبرات و تذليل التحديات خلال اللقاءات و المناقشات المستمرة .

٥- احتفاظ مدير المدرسة بسجل خاص لكل معلم يتضمن حاجاته التدريبية و مدي اجتيازه للبرامج التدريبية السابقة و متابعة تقييمه الذاتي لممارساته المهنية كتغذية راجعة لتطوره المهني في المستقبل .

٦- وضع أسس صارمة للتدريب بجميع مراحل و توظيف التكنولوجيا و اعتماد مبدأ تجريب الأفكار قبل تعميمها ، كما تجهز المواد التدريبية بحيث يكون محتواها ترجمة حقيقية لحاجات المعلمين مع إجازتها من جهة تربوية متخصصة تراعي استخدام تكنولوجيا التعليم .

٧- تنفيذ هذه البرامج بحيث لا تتعارض مع الخطط الدراسية للمدرسة ، و تطوير نظام اتصال قائم بأشكاله المختلفة (أفقي و عمودي و تقاطعي) بين جميع الهيئات الإشرافية المعنية بالتعليم .

- ٨- تقوم كل مدرسة بوضع خططها التطويرية المتعلقة بالتنمية المهنية لمعلميها في وقت مناسب بالتنسيق مع الجهات المعنية في مديرية التربية و التعليم للعام الدراسي القادم في ضوء رؤيتها الخاصة .
- ٩- إيجاد نظام للحوافز المعنوية و المادية للمعلمين المتدربين و المشرفين مع الاستفادة بمراكز متخصصة من خارج وزارة التربية و التعليم لتقويم عملية التدريب بصفة مستمرة .

رابعاً : تجربة المملكة المتحدة في مجال تدريب المعلمين

المملكة المتحدة او بريطانيا هو الاسم السياسي الذي يطلق علي دولة بريطانيا الحديثة ، و هي دولة اتحادية مستقلة ذات سيادة و لها مقعد خاص في الأمم المتحدة ، و تتكون من أربعة أقاليم هي : إنجلترا و أيرلندا الشمالية و اسكتلندا و ويلز(وكيبديا ، ٢٠١٩) ، و لقد اختارت الدراسة هذه التجربة لأسباب عديدة من أهمها:

- ١- قدم التجربة و أصلاتها ؛ فلقد كانت أكبر إمبراطورية في التاريخ من حيث اتساع مساحة مستعمراتها و نفوذها السياسي وتقدمها العسكري .
- ٢- سيادة لغتها الانجليزية على جميع لغات العالم لذا هي اللغة الثانية في معظمها ، مما يعكس سطوتها اللغوية و الثقافية عالمياً .
- ٣- سبقت دول العالم في التحول للمجال الصناعي مما نتج عنه تقدمها في المجالين الصناعي و الاقتصادي .
- ٤- كانت القوة العظمى في العالم خلال القرن التاسع عشر و بداية القرن العشرين ، و لكنها ما زالت قوة عظمى ذات نفوذ اقتصادي و ثقافي و علمي و عسكري و سياسي .
- ٥- استطاعت الجمع بين السياسة المركزية و اللامركزية في نظامها التعليمي على الرغم من اتساع مساحتها و اختلاف النظم الادارية في أقاليمها الأربعة ، فهي مركزية في تمويل التعليم ومبادئ المناهج التعليمية ، و لامركزية في الأشراف الاداري داخل المدارس .
- ٦- من أوائل الدول الاوروبية التي فطنت لأهمية دور المعلم و تدريبه و تطوره لتحسين نواتج المنظومة التعليمية .

٧- على الرغم من سياسة التعليم المركزية في المملكة المتحدة في من أوائل الدول التي جعلت من المدرسة منظمة تعلم شاملة مستقلة، تخضع للإشراف الإداري لوزارة التربية والتعليم و تقوم نتائجها من حيث مستويات المتعلمين و التطور المهني للمعلمين ، إلا إنها تترك لإدارة المدرسة وضع الخطط التنموية السنوية لخريجها ومعلميها و جميع العاملين بها .

٨- يتسم المجتمع الانجليزي بسياسة تعليمية ذات رصانة و صرامة معا ؛ بوصفه مجتمع محافظ على هويته الثقافية العريقة ، و يهدف بصفة أساسية من خلال الأنشطة التعليمية الغنية بالحياة و إعمال العقل و تفجير طاقات المعلم و المتعلم ، و كان لهذا الاستراتيجية أكبر الأثر في نهضته العلمية و تقدمه التكنولوجي .

أ- العوامل المؤثرة على التعليم في بريطانيا

تعد الجذور التاريخية و سياسة النظام الإداري في الدولة لهما الأثر الأكبر على النظام التعليمي في بريطانيا العظمى ، و التي تتجلى في (وكيبديا ، ٢٠١٩) :-

- توجيه التعليم بواسطة الحكومة المركزية و سلطات التعليم المحلية فهما يعملان لترقي التعليم و تطوره .
- تعمل كل السلطات العامة و المنظمات التطوعية لدعم التعليم .
- توفير فرص تعليمية متساوية و متنوعة لكافة الاطفال .
- تقع مسؤولية التنظيم داخل المدرسة بجانب استخدام طرائق التدريس على المعلمين بشكل اساسي .

و تري الدراسة أن التعاون بين المدرسة والكثير من وكالات التعليم الأخرى مثل المكتبات العامة و المتاحف وصالات العرض و هيئات الاتصال التعليمي في الشركات الكبرى، كما تمدها هيئة الإذاعة البريطانية بخدمات إذاعية و تلفازية منتظمة، وتمدها الإذاعة المستقلة بدروس تلفازية ، جميعها مؤثرات داعمة لأي نظام تعليمي و ليس التعليم البريطاني فقط ، ولقد أفرزت هذه الخصائص نظام تعليمي ذو بنية راسخة اسهمت في نهضتها و سيادتها للعالم بلغتها و ثقافتها و علومها و آدابها ، مما جعل جامعاتها و معاهدها أقطاب جاذبة للأكاديميين طلاب الدراسات العليا للدراسة بها ، كما حازت قصب السبق في القفزات التقنية التكنولوجية و العلمية.

ب - تدريب المعلمين أثناء الخدمة في بريطانيا :

كانت كليات التربية و السلطات التعليم المحلية و منظمات المعلمين هي المسنولة عن تدريب المعلمين ، أي التخطيط له في ضوء أهداف سلوكية متطورة حيث تحدد ما يلزم معرفته وآلية تعلمه معتمدة على الكفايات و الكفاءات اللازمة و تهيئة المناخ المناسب لتحقيقها و تضع المؤشرات لقياسها (Phyllis ، ٢٠٠٤ : ١٨) - :

- ١- وزارة التربية و العمل تضع الخطط التدريبية وفقا للأهداف القومية
- ٢- كليات التدريب الملحقة بكليات التربية و في الجامعات المفتوحة .
- ٣- و كالة تدريب المعلمين (Teacher Training Agency) التي أنشئت عام ١٩٩٤ لتوفير تدريب راقى متنوع يساعد المعلمين على التفاعل المثمر مع طلابهم و يوفر لهم المعرفة و الكفاءة .
- ٤- مكتب المعايير القومية للتربية ، الذي يدعم المدارس بالخبرات اللازمة بعمليات نظام التدريب و مخرجاته
- ٥- المدارس تشارك بفاعلية في كل أنواع التدريب لأجراء دراسات التطوير المهني للمعلمين ، و التخطيط لتنفيذها داخل المدارس بعد وضع التفاصيل التي تناسبها .

مما أبرز اهتمام جميع الجهات التعليمية و المجتمعية بالمشاركة في التخطيط لبرامج التنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة و خارجها ، كما إن لها طابع قومي اجباري للاتحاق بها ، مما يرسخ أشراف السلطة المركزية بمنتهى الصرامة في تحديد الخطوط العريضة و التمويل من قبل سلطات التعليم المركزية ، و تضع المدارس الخطط التنفيذية لها بما يناسبها ، مما يؤكد لامركزية التطبيق لبرامج التدريب

ثم تطور تدريب المعلمين داخل المدارس في المملكة المتحدة حتى اصبح حجر الزاوية في منظومة التدريب و التطور المهني للمعلمين ، وبالتالي قلل من الاعتماد على المعاهد و الجامعات في هذا المجال ، " على أن يكون التفرغ للعمل في المدارس جزء من برامج التدريب و عرف باسم (إعداد المعلم المعتمد على المدرسة School-based teacher education) أو (التعليم المتمركز حول المدرسة School-Centered Training) و تقوم فكرته على أن يكون الأعداد المهني النظري معتمد على التمرين الفعلي في المدرسة بما يجعل النظرية منطلقة

من التطبيق (Theory into Practice) (سوسن ، ٢٠١٤ : ٢٠) ، و يمكن تلخيص أهداف تدريب المعلمين داخل المدارس في النقاط التالية (أمل و اخرون ، ٢٠١٩ : ١٦) :-

- تبصير المعلمين بأفضل السبل للقيام بواجباتهم و أدوارهم على الوجه الأكمل .
- تطوير كفايات المعلمين و تنمية مهاراتهم و مساعدتهم على التميز في المهنة .
- علاج نواحي القصور في برامج الأعداد .
- استكمال تأهيل المعلمين أثناء الخدمة .
- تحسين طرق التدريس مع الاستفادة بتكنولوجيا التعليم .
- تجديد معلومات المعلم في مجال تخصصه و في مجال تقنية المعلومات .

و يتضح من خلال هذه الأهداف أهمية تدريب المعلمين داخل المدارس الذي جعلها منظمة تعلم متكاملة و متفردة برؤية و رسالة خاصة منبثقة من مناخ اجتماعي محيط يتفاعل معها باستمرار ، بالإضافة لدورها في التطور المهني لجميع العاملين بها. و لقد فطنت المملكة المتحدة لأهمية هذا الدور لذا أعطت للمدارس الحرية في تخطيط برامجها التدريبية في ضوء احتياجات معلمها بما يحقق أهداف المملكة القومية ، و حددت لتنفيذها مبادئ صارمة ، من أهمها (صلاح ، ٢٠١٨ : ٩٥) :

- التعاون بين الزملاء داخل المدرسة من خلال أساليب التعليم بالمعاشرة Mentoring و دعم الزملاء Peer coaching و شبكات المعلمين Net-work Teacher ، حيث إن التعاون و المشاركة يمثل تفاعل فكري يدعم تبادل الأفكار و الخبرات و التطلعات و المصادر والممارسات بين المعلمين داخل المدرسة .
- الوقوف على المعايير و الكفايات و علاج أوجه القصور من خلال ربط النظرية بالتطبيق ، و تشخيص المشكلات التي تواجه المعلمين أثناء عملهم و حلها مما يساعدهم على تأمل ممارساتهم و الوصول لمرحلة التمكين المهني ، و يجعل المدرسة مجتمع تعلم متفرد .
- لامركزية التنمية المهنية للمعلم ، حيث تبدأ من المدرسة بتحديد المعلمين لاحتياجاتهم التدريبية ثم يصممون البرامج و تتولى الإدارة المحلية التمويل و التنفيذ مع أتاحة بدائل متنوعة الأساليب تراعي الاختلافات بين المعلمين ، و يوفر الوقت المهدر في الإجراءات الإدارية المركزية .

- تفعيل دور المعلم كباحث الذي أفرزه التفاعل الدينامي بين عناصر العملية التعليمية ، الذي يمكنه من بناء قاعدة معرفية خاصة به قابلة للتطبيق ، مما يزيد من دافعيته للتعلم المستمر وتحسين مستوي انجاز طلابه ، و يحتاج المعلم للقيام بالبحث للوقت الكافي و الحوافز و قدر من السلطة و مناخ مشجع .

و بذلك يتضح للدراسة إن برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة المتحدة ذات طابع قومي اجباري، و تخطط الادارة المركزية أهدافها القومية ، و تقوم السلطات المحلية بالمتابعة و الاشراف بينما تترك الحرية للمدارس في وضع الأهداف الإجرائية و تصميم البرامج بحيث تلبي احتياجات المعلمين التدريبية ، و أهمية تعاون الزملاء في تأمل ممارساتهم المهنية من خلال الملاحظة لبعضهم داخل حجرة الدراسة ، و يتم ذلك في ضوء معايير و كفايات محددة كمحكات مرجعية لقياس التطور المهني و تعديل سلوك الطلاب في التعامل مع المجتمع و مؤسساته ، كما إن أتباع اللامركزية على المستوي المحلي و المدارس توفر الوقت اللازم لحل المشكلات التي تواجه المعلمين داخل الفصول ، كما أكد على دور المعلم الباحث في تكوين قاعدة معرفية خاصة به قابلة للتطبيق و التطور لتعينه علي التفاعل مع القفزات العلمية و التقنية المعاصرة و الاستفادة منها .

ج - خطوات آلية التخطيط للتدريب في المملكة المتحدة داخل المدارس (رشيدة ، ٢٠١٠ : ٩٨) :

- تحديد أهداف التدريب في ضوء رؤية تطوير المدرسة و احتياجات المعلمين التدريبية ثم تحليلها .
- ترتيب الأولويات مع مراعاة احتياجات المدرسة من حيث التمويل والوقت المتاح للمعلمين ، ثم وضع الأهداف الاجرائية و اقتراح الأنشطة و الأساليب الملائمة لتحقيقها .
- وضع مواصفات النواتج و أساليب قياسها ، لتقويم محتوى البرنامج
- يتم تقويم معلمي الفصول ذوي الخبرة و المدربين و المشرفين و بعض المراكز المعنية بواسطة تقارير التأمل الذاتي للمعلمين و سجلات ملاحظة الأقران ، ثم تقويم نهائي بمقارنة النتائج بالأهداف الاجرائية و حاجات المعلمين.

- تصمم جماعة التنمية المهنية داخل المدرسة الذي يتكون من عضو من الإدارة المدرسية وعدد من المعلمين ذوي الخبرة ، و أعضاء من أولياء الأمور و المجتمع المحلي و عدد من أساتذة الجامعات المحيطة بالمدرسة و بعض المسؤولين عن التدريب بمستويات الإدارة التعليمية العليا .

و ترى الدراسة إن وجود فريق مسئول عن التنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة مشكل من خبراء متنوعي الجهات يثري البرامج التدريبية بتنوع الخبرات ، حيث توزع عليهم مهام التخطيط الاستراتيجي للتدريب و ادارة الوقت و توفير نظم المعلومات الامكانيات المادية و التقنية و المهارات الادارية اللازمة لمواجهة مشكلات الطلاب و تحديات العملية التعليمية الراهنة ، كما يظهر جليا الحرية الممنوحة للمدارس في تخطيط برامجها التدريبية التي تلبي احتياجات معلمها و تحقق الأهداف القومية للمنهج التعليمي ، و لقد أثمرت منظومة التدريب داخل المدرسة و خارجها في المملكة المتحدة تنمية مهنية مستدامة للمعلمين ، و توافق بين نواتج التعليم و حركة الأنتاج في المجتمع من جهة ، و بين التعليم و التقدم العلمي و التقني من جهة أخرى .

د - جوانب الافادة من تجربة المملكة المتحدة في مجال تدريب المعلمين

يمكن للدراسة إجمال جوانب الاستفادة من تجربة المملكة المتحدة في مجال تدريب المعلمين داخل المدرسة في النقاط التالية : -

١- انعكاس الإرث الثقافي العريق للحضارة البريطانية على الأهداف القومية للنظام التعليمي بحيث تحفظ تاريخه و تحقق تميزه .

٢- الجمع بين الادارة المركزية في تخطيط الأهداف القومية للتعليم و تمويله و الادارة اللامركزية في تنفيذ و متابعة السلطات المحلية لكل اقليم و مقاطعة للقضاء على معوقات الروتين الاداري و تراعي الفروق بين المناطق و الأقاليم .

٣- تكاتف جميع السلطات المحلية العامة و المنظمات التطوعية لدعم التعليم عامة و تدعم المدارس في محيطها لتطوير أدائها التعليمي .

٤- دعم المؤسسات المحلية المحيطة بالمدرسة و وكالات التعليم الأخرى مثل المكتبات العامة و المتاحف و وسائل الأعلام الإذاعية و التلفازية في تحقيق رؤيتها التطويرية ،

٥- المدرسة بمثابة منظمة تعلم و مجتمع ممارسة للأنشطة التعليمية و التدريبية للطلاب و المعلمين على حد سواء .

- ٦- للمدرسة الحق في اختيار معلمها و تصميم برامج تدريبهم في ضوء حاجاتها و امكانياتها وظروف المجتمع المحيط بها .
- ٧- توفير الدعم التدريبي و المهني للمعلمين في ضوء احتياجاتهم التدريبية بما يلائم مؤهلاتهم وقدراتهم ،
- ٨- تشكيل فريق مسئول عن التنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة متنوع الجهات الادارية والتربوية و الخبرة و التمويل يمكنه من تصميم برامج تدريبية على مستوى عالي من الحرفية وآلية التقويم و المتابعة .
- ٩- تطبيق أساليب تدريبية تدعم التعاون بين الزملاء و الملاحظة المشتركة و التعلم بالمعايشة تحت المعلمين على طلب المساعدة من بعضهم لحسين أدائهم عن طريق مشاركة الأفكار والخبرات و المصادر المتاحة و ربط النظرية بالتطبيق تجعل المدرسة مجتمع تعلم و ليس مجرد مؤسسة تعليمية .
- ١٠- ممارسة المعلم لدوره كباحث بتوفير منح بحثية تساعده على حل المشكلات التعليمية التي تواجهه و تمكنه من بناء قاعدة معرفية خاصة به قابلة للتطبيق و التطور مما يزيد من دافعيته للتعلم المستمر و التطور المهني و تحسين أداء طلابه .
- ١١- التغلب على مشكلة توفير الوقت المناسب لتعلم معلمي المدرسة و تدريبهم بآليات متنوعة بإتاحة مساحة زمنية في جدول العمل اليومي للمدرسة ، و تقديم الحوافز الملائمة و الدعم التربوي و التقني من المتخصصين ضمن فريق التنمية المهنية داخل المدرسة .

المحور الثالث : نتائج الدراسة لتفعيل دور وحدات التدريب بالمدارس الابتدائية

تعرض الدراسة في هذا المحور أهم نتائج التي توصلت اليها الدراسة و اجراءات تنفيذها لتفعيل دور وحدات التدريب بالمدارس الابتدائية لتنمية المعلمين مهنيا ، من خلال الاستفادة من خبرات الدول التي تدرّب معلمها و تميمهم مهنيا داخل المدارس ، و إن اختلفت المسميات .

أ - نتائج الدراسة

من أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة :

- ١ - قصور الأداء التدريبي لوحدات التدريب بالمدارس الابتدائية ، على الرغم من احتياج المعلمين بها لبرامج التنمية المهنية .

٢ - ضرورة تقديم حلول مقترحة لحل المشكلات التي تعوق وحدات التدريب عن تحقيق أهدافها و تفعيل أنشطتها التدريبية .

٣ - وجود فجوة واسعة بين مستوي البرامج التدريبية المقدمة داخل وحدة التدريب و الاحتياجات التدريبية المتطورة التي يحتاجها المعلمون في الوقت الراهن .

٤ - عدم وجود كوادر تدريبية في جميع المدارس تقوم بمهمة تنفيذ البرامج التدريبية و حتي بين أعضاء التوجيه الفني .

٥ - يمكن الاستفادة من خبرات بعض الدول التي سبقتنا في تحويل المدارس لمجتمعات تعلم فاعلة لجميع العاملين و المتعلمين بها من خلال تفعيل دور وحدات التدريب داخل مدارسها .

ب - إجراءات تفعيل دور وحدات التدريب بالمدارس الابتدائية

يمكن تعظيم دور وحدات التدريب بالمدارس الابتدائية في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة في هذا المجال من خلال إجراءات محددة كما يلي :

١ - إجراءات تعظيم دور وحدات التدريب في المدارس الابتدائية في تنمية الجوانب التربوية لدي المعلم هي :

- مساندة الأنشطة التدريبية التي تنظمها وحدات التدريب لأحدث النظريات التربوية ، و استراتيجيات التدريس المتمركزة حول نشاط المتعلم .

- أعداد كوادر تدريبية من أحد المعلمين المتميزين في المدرسة ، و الموجهين الفنيين بحيث يكون مسئول عن تنفيذ البرامج التدريبية التي تعدها وحدة التدريب في مدرسة أو عدة مدارس متجاورة .

- تقوم هيئات تربوية متخصصة لتصميم البرامج التدريبية في نماذج مرنة في تنفيذها لتناسب ظروف كل مدرسة و امكاناتها، و تشمل جميع المهارات التربوية التي يحتاجها المعلم .

دور وحدات تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول

أ.د / محمد النصر حسن محمد د / نسي أحمد فؤاد أ / آمال سليم فهيم سليم

- تفعيل حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين لوضع أهداف وحدة التدريب الملائمة لتعالج أوجه القصور المهني لديهم ؛ و الناجمة عن التغيرات المعرفية و التكنولوجية الراهنة ، مثل (قيادة الموقف التعليمي - مواجهة المواقف الطارئة - اكتشاف التلاميذ الموهبين - التقييم الذاتي بموضوعية - استخدام وسائل الاتصال الحديثة)
 - تنوع وحدة التدريب أساليب تنفيذ برامجها التدريبية للمعلمين لتناسب الفروق الفردية بينهم .
 - يشارك المعلمين و جميع العاملين في المدرسة بوضع الخطة الزمنية لأنشطة وحدة التدريب داخل المدرسة ليكونوا جميعا مسئولين عن تنفيذها .
 - تصمم الوحدة سجل لكل معلم ليدون فيه تأملاته و أفكاره حول ممارساته المهنية داخل الفصل مع تلاميذه .
- ٢ - إجراءات تفعيل دور وحدات التدريب في المدارس الابتدائية في تنمية الجوانب الأكاديمية لدي المعلم هي :
- تفعيل مشاركة التوجيه الفني في تنفيذ أنشطة وحدة التدريب التي تساعد المعلم علي استيعاب المستجدات الأكاديمية في مادة تخصصه .
 - تتضمن برامج وحدة التدريب برامج للمعلمين الجدد ينفذها المعلمون ذوي الخبرة في مادة التخصص .
 - أتاحة فترة (حصتين متتاليتين) تدريبية أثناء بوم دراسي واحد في الأسبوع لمعلمين نفس التخصص ؛ لممارسة الأنشطة التدريبية.
 - تشمل وحدة التدريب برامج لتنمية مهارات استخدام التقنيات الحديثة لدي المعلمين ، و يقوم به متخصصون من وحدات التطوير التكنولوجي بالإدارات التعليمية .
 - تنشئ وحدة التدريب مدونة إلكترونية تضم المعلمين لتبادل الخبرات المهنية ، و استعراض التطورات التي تطرأ علي مجالات تخصصهم لتوسيع أفقهم الأكاديمي .

- تشجع وحدة التدريب المعلمين ذوي الاطلاع الواسع أو المهارات التكنولوجية في مساعدة زملائهم لتوفير بيئة تعليمية داعمة لهم و لتلاميذهم .
- ٣ - اجراءات تفعيل دور وحدات التدريب في المدارس الابتدائية في تنمية الجوانب الثقافية لدي المعلم هي :
 - ترشح وحدة التدريب مصادر ثقافية موثقة لتنمية ثقافة المعلم عامة ، و في مجال تخصصه خاصة ، مثل بنك المعرفي المصري .
 - تطبق وحدة التدريب قواعد عمل عامة تدعم ثقافة الحوار و تقبل الرأي الاخر أثناء تنفيذ الأنشطة التدريبية و الاجتماعات الدورية بين أعضاؤها و المعلمون .
 - توفر وحدة التدريب برامج تنمي ثقافة التعلم المستمر مدي الحياة لدي المعلمين من خلال ورش عمل تفاعلية تعطي عناوين و عناصر لموضوعات محددة تتضمن مستجدات معرفية لدراستها و تحليلها .
 - تنظم وحدة التدريب ورش عمل للمعلمين تطرح فيها موضوعات للنقاش ترسخ الهوية الثقافية للمجتمع المحيط بالمدرسة ، مثل (المتغيرات الثقافية المعاصرة و آثارها) مما يوهل المعلم ليكون ناقل ثقافة مجتمعه لتلاميذه .
 - تنشئ وحدة التدريب بالتعاون مع مسئول التطوير التكنولوجي بالمدرسة أو الادارة التعليمية تتيح برامجها التدريبية و أنشطتها عليها .
 - تنوع وحدة التدريب وسائل التواصل بين المعلمين و المتعلمين خارج المدرسة بطرق حديثة مثل التطبيقات علي الهاتف الجوال .
- ٤ - اجراءات تفعيل دور وحدات التدريب في المدارس الابتدائية في تنمية الجوانب الاجتماعية لدي المعلم هي :
 - تتضمن وحدة التدريب أنشطة جماعية بين المعلمين تدعم العمل بروح الفريق .
 - تتيح وحدة التدريب أنشطة حوارية بين المعلمين حول ممارساتهم المهنية لتبادل خبراتهم .

دور وحدات تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول

أ.د / محمد النصر حسن محمد د / ننسي أحمد فؤاد أ / آمال سليم فهيم سليم

- تتيح وحدة التدريب للمعلمين المتميزين المشاركة في تخطيط و تنفيذ أنشطتها .
- تطبق وحدة التدريب قيم ايجابية أثناء تنفيذ أنشطتها مثل المحافظة علي البيئة و حسن استغلال مواردها .
- تفعل وحدة التدريب دور المشاركة المجتمعية لتنفيذ أنشطتها التنموية للمعلمين ، مثل المشاركة في اجتماعات أولياء الأمور الدورية داخل المدرسة .
- تتيح وحدة التدريب صفحة الكترونية خاصة بها (مجموعة تواصل) للتواصل بين المعلمين و المتعلمين و أولياء أمورهم خارج المدرسة لمناقشة المشكلات التي تعوق تقدمهم التعليمي .

المراجع

- ١ - مصطفى ، عزة جلال: (آليات التنمية المهنية لمديري المدارس _ التعليم قبل الجامعي) المجموعة العربية للتدريب و النشر ، القاهرة ، ٢٠١٢ .
- ٢ - عامر ، طارق عبد الرؤف: التعليم و المدارس الالكترونية ، دار السحاب ، جمهورية مصر العربية ، ط ٢ ، ٢٠٠٧ .
- ٣ - زعلوك ، ملك : كفاية اساليب اعداد معلم التعلم متعدد المستويات و تدريبيه ، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ، تونس ، ٢٠٠١ .
- ٤ - محسن مصطفى عبد القادر و عزة عبد الحميد السيد : (خصائص المعلم العصري وفق بعض التحديات الآتية و المستقبلية و مدي امتلاك معلمي العلوم لهذه الخصائص من وجهة نظر المتخصصين) مجلة العلوم التربوية بقنا ، جامعة جنوب الوادي، العدد ١٢ ، يناير ٢٠١١ .
- ٥ - النبوي ، امين محمد : افاق تربوية متجددة مجتمعات التعلم و الاعتماد الاكاديمي للمدارس ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، ٢٠٠٨ .
- ٦ - سيفين ، عماد شوقي : المعلم في عصر العولمة - رؤية عصرية في اعداد المعلم تكنولوجيا من الناحيتين النظرية و التطبيقية ، عالم الكتب ، القاهرة ، ٢٠١١ .
- ٧ - ضرغام ، شبل : (المعلمون بناة الثقافة) دراسة للذين يتجاسرون علي اتخاذ التدريس مهنة - مؤسسات إعداد و تكوين المعلم في مصر - ، دورية كلية التربية جامعة الإسكندرية ، المجلد العشرون ، العدد الأول ، ٢٠١٠ .
- ٨ - بيومي محمد ضحاوي و سلامة عبد العظيم حسين : (التنمية المهنية للمعلمين - مدخل جديد نحو إصلاح التعليم -) ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٤٣٠ / ٢٠٠٩ .
- ٩ - نصر ، سامي محمد : (قضايا تربوية في عصر العولمة و ما بعد الحداثة) ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، ١٤٢٨ / ٢٠٠٨ ،
- ١٠ - حجي ، أحمد أسماعيل : التربية المستمرة و التعليم مدي الحياة - التعليم غير النظامي و تعليم الكبار ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٣ .

دور وحدات تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول

أ.د / محمد النصر حسن محمد د / ننسي أحمد فؤاد أ / آمال سليم فهيم سليم

١١ - رفاعي ، عقيل محمود : معايير الجودة و الاعتماد بالمدارس ، دار السحاب للنشر و التوزيع ، القاهرة ، ٢٠١١ .

(١) جمال علي خليل الدهشان : بعض مشكلات اعداد و تدريب معلمي التعليم الاساسي اثناء الخدمة (مقترحات للتغلب عليها) ، المجلة المصرية للتقويم التربوي ، القاهرة ، العدد الاول ، المجلد الاول ، ١٩٩٤

١٢ - سامي ملحم : (مناهج البحث في التربية و علم النفس) ، دار المسيرة للنشر العربي و التوزيع ، عمان (الأردن) ٢٠٠٠

١٣ - قصر اوي ، عماد شوقي سيفين : البحث التربوي الإجرائي كأحد فروع البحث العلمي - رؤية عصرية من الناحيتين النظرية و التطبيقية ، عالم الكتب ، القاهرة ، ٢٠١٢ .

١٤ - فلاتة ، ابراهيم محمد : (العملية التربوية في المدرسة الابتدائية - اهدافها و وسائلها و تقويمها -) ، مطابع الصفا ، مكة ، ١٩٨٤ .

١٥ - غنيم ، حمد متولي : سياسات و برامج اعداد المعلم العربي و بنية العملية التعليمية ، دار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، ١٩٩٦ .

١٦ - المجالس القومية المتخصصة (العولمة و اثرها علي سيادة و استغلال الدولة) ، تقرير المجالس القومية للخدمات و التنمية الاجتماعية ، الدورة السابعة و العشرين ، القاهرة ، ٢٠٠٠

١٧ - محمد ، ماهر احمد حسن : (الاعتماد المهني و علاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي) ، مجلة كلية التربية ، جامعة اسيوط ، المجلد ٢٧ ، العدد الثاني ، الجزء الثاني ، اكتوبر ٢٠١١

١٨ - ابراهيم ، محمد عبد المطلب : اداء وحدات التدريب و الجودة بالمدارس الثانوية العامة بمصر في ضوء المنظمة المتعلمة - دراسة تقويمية - رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة مدينة السادات ، القاهرة ، ٢٠١٦

١٩ - علام ، منال محمد السيد: (تطوير وحدات التدريب و الجودة المدرسية في التعليم الاساسي علي ضوء متطلبات المجتمع الشبكي) ، رسالة دكتوراه ، كلية الدراسات العليا للتربية قسم تعليم الكبار ، جامعة القاهرة ، ٢٠١٦ .

دور وحدات تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول

أ.د / محمد الناصر حسن محمد د / ننسي أحمد فؤاد أ / آمال سليم فهيم سليم

٢٠ - عبد العاطي ، عبد اللاه حمادة رشدي: (تطوير وحدة التدريب والجودة بالتعليم الاساسي في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة - دراسة ميدانية -) ،رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة المنيا ، ٢٠١٦ .

٢١ - مهني ، احمد محمد صديق (اساليب إدارة الاحتياجات المهنية لمعلمي الحلقة الاولى من التعليم الاساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة) ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، قسم التربية المقارنة و الإدارة التربوية ، جامعة قناة السويس ، ٢٠١٥ .

٢٢ - المرهق ، الهادي مسعود ابو القاسم : (نظام تدريب معلمي مرحلة التعليم الاساسي بليبيا و دوره في التنمية المهنية) ، رسالة دكتوراه ، قسم التربية المقارنة ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، ٢٠١٥ .

٢٣ - حسن ، كريمة عبد الظاهر: (بعض مشكلات التنمية المهنية لدي اعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي - دراسة ميدانية -) ، جامعة جنوب الوادي ، كلية التربية ، قسم اصول التربية ، ٢٠١٥ .

٢٤ - عبد المحسن ، احمد علي محمد : (فلسفة وحدات التدريب و الجودة و انعكاسها علي التنمية المهنية للعاملين في مدارس التعليم الابتدائي) ، رسالة ماجستير ، قسم إدارة مدرسية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج . ٢٠١٤ .

٢٥ - قشظة : هيثم محمد احمد : دراسة تحليلية للبرامج التدريبية للأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة طنطا ، ٢٠١٣ .

٢٦ - زهران : ايمان حمدي رجب: (التخطيط لبرامج التدريب لمعلمي التعليم الثانوي العام علي ضوء الاحتياجات التربوية بجمهورية مصر العربية) ، رسالة دكتوراه ، قسم الادارة التربوية و سياسات التعليم ، كلية التربية ، جامعة الفيوم ، ٢٠١٢ .

٢٧ - بدر ناصر فالح و محمد جمعان حمد : رؤية مستقبلية لتنمية المهارات التدريسية الخاصة بالمعلمين اثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهم التدريبية بدولة الكويت ، مجلة العلوم التربوية ، كلية التربية ، جامعة جنوب الوادي ، العدد ١٧ ، اغسطس ٢٠١٢ .

دور وحدات تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول

أ.د / محمد الناصر حسن محمد د / ننسي أحمد فؤاد أ / آمال سليم فهيم سليم

٢٨ - محمد : ماهر احمد حسن : (الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي) ، مجلة كلية التربية ، جامعة اسيوط ، المجلد ٢٧ ، العدد الثاني ، الجزء الثاني ، اكتوبر ٢٠١١ .

٢٩ - خليل ، شيماء محمد ربيع حافظ : (واقع التنمية المهنية عن بعد لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الاساسي بمحافظة المنيا) ، رسالة ماجستير ، قسم اصول التربية ، كلية التربية ، جامعة المنيا ، ٢٠١٠ .

٣٠ - يونس ، رسمية محمد : تقويم وحدة التدريب و التقويم بالمدارس الثانوية في ضوء اهدافها ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، ٢٠٠٩ .

٣١ - خالد ، مروة ماهر : (تدريب المعلمين اثناء الخدمة بمحافظة دمياط في ضوء متطلبات عصر العولمة - دراسة تقويمية -) ، رسالة ماجستير ، قسم اصول التربية ، كلية التربية بدمياط ، جامعة المنصورة ، ٢٠٠٨ .

٣٢ - ابازة ، يارا جمعة عبد العظيم : (توظيف التقنيات التربوية بالمدارس في تحقيق الكفايات المهنية للمعلم - دراسة مستقبلية -) ، رسالة ماجستير ، جامعة المنصورة ، كلية التربية بدمياط ، قسم اصول التربية ، ٢٠٠٧ .

٣٣ - مذكور ، علي احمد : التعليم في الوطن العربي الطريق الي المستقبل ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٠ .

٣٤ - نصر ، نجم الدين نصر : التنمية المهنية المستدامة للمعلمين اثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة ، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، العدد ٤٦ ، ٢٠٠٤ ، ص ٢٣١ .

٣٥ - بدرية المفرج و اخرون : الاتجاهات المعصرة في اعداد المعلم و تنميته مهنيًا ، وزارة التربية ، وحدة بحوث التجديد التربوي ، الكويت ، ٢٠٠٧ ، ص ٦٩ .

٣٦ - توفيق ، فيفي احمد : سيناريو مستقبلي لتفعيل مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج ، المحلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، العدد ٤٧ ، يناير ، ٢٠١٤ .

٣٧ - ابرهام يوجيف : تدريب المعلمين داخل المدرسة ، مجلة مستقبلات ، العدد ١٠٣ ، المجلد ٣٧ ، مركز مطبوعات اليونسكو ، القاهرة ، ١٩٩٧ ،

دور وحدات تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول

أ.د / محمد الناصر حسن محمد / د / ننسي أحمد فؤاد / أ / آمال سليم فهيم سليم

٣٨ - أمين النبوي: مجتمعات التعلم، مدخل للاعتماد الأكاديمي للمدارس، دراسة مقارنة في الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وهونج كونج وكوريا، ومدى إمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة التربية والتنمية، العدد ٤١ ، ٢٠٠٢ ،

٣٩ - الصغير ، أحمد حسين : مجتمعات التعلم _ نموذج لتحسين الممارسات المهنية في المدارس - إثراء للنشر والتوزيع ، الاردن ، ٢٠٠٩ ،

٤٠ - الطاهر ، رشيدة السيد احمد: التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العلمية تحديات و طموحات، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، ٢٠١٠ ، ص ٩٢

٤١ - حسب النبي ، احمد محمد نبوي: التعليم و التنافسية في ماليزيا و امكانية الافادة منها في مصر ، مجلة العلوم التربوية ، جامعة الزقازيق ، العدد الاول ، الجزء الاول ، يناير ٢٠١٧ ، ص ١٢١ .

٤٢ - الزبياني ، مني سليمان : تجارب بعض الدول في اعداد المعلم و تنميته مهنيا و كيفية الافادة منها في المملكة العربية السعودية ، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، الجزء الثاني ، العدد ٨٥ ، اكتوبر ٢٠١٤

٤٣ - نور ، طارق محمد محمود سيد : التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة ، مجلة كلية التربية ، جامعة بور سعيد ، كلية التربية ، مجلد ٣ ، العدد ٥ ، يناير ٢٠٠٩

٤٤ - مرضي الزهراني : التعليم في ماليزيا ، جامعة ام القري ، دار الفكر العربي ، الرياض ، ٢٠١١،

٤٥ - وفاء عون : مدي توافر معايير الجودة في التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية مقارنة ببعض دول العالم ، مجلة كلية التربية ، عدد ١٠٢ ، ، مجلد ٢٦ ، جامعة بنها ، مصر ، ٢٠١٥،

٤٦ - تشو يونغ شين : التعليم الجديد في الصين ، ترجمة وانج فو ، بيروت ، مؤسسة الفكر العربي ، لبنان ، ٢٠١٣

٤٧ - الهزاع ، سليم هزاع : تطوير اعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة جمهورية الصين الشعبية ، مجلة كلية التربية ، جامعة الازهر ، العدد ١٧٩ ، الجزء الاول ، يوليو ٢٠١٨

دور وحدات تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول

أ.د / محمد الناصر حسن محمد د / ننسي أحمد فؤاد أ / آمال سليم فهيم سليم

٤٨ - موسى ، هاني محمد يونس : مشكلات التنمية المهنية المستدامة لمعلم المرحلة المتوسطة في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية دراسة ميدانية ، كلية التربية ، جامعة بنها ، قسم اصول التربية ، ٢٠١٤ ، ص ص ٢٤-٢٦

٤٩ - الانصاري ، سامر محمد: اعداد المعلم و تطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية ، مجلة AISP (المجلة العربية للنشر العلمي) ، العدد ١٤ ، اصدار ١٢٠٢ ، ٢٠١٩

٥٠ - حمادة ، سوسن سامي: الاتجاهات الحديثة للتدريس و التطوير المهني للمعلم ، دار المجد ، عمان ، ٢٠١٤ ، ص ص ١٩ ٢٠ .

٥١ - حسين ، صلاح الدين محمد: التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية-رؤية الواقع و افاق المستقبل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بنها ، ٢٠١٨ ، متاحة علي الموقع <http://www.bu.edu.eg> :

٥٢ - علي ، عبد الغفار محمد : استخدام استراتيجيات أدماج التقنيات التربوية في نظام تدريب في التعليم العام ، ورشة عمل إقليمية عن برنامج تدريب المعلمين في مجال المعلومات التربوية ، طرابلس ، ٢٠٠٧ .

٥٣ - رزق ، محمد عبد السميع : مدي فاعلية برنامج للتدريبات التربوية علي تعزيز الكفايات المهنية لمعلم التعليم الاهلي بالمملكة العربية السعودية ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، الجزء ٢ ، العدد ٦٢ ، الشهر سبتمبر ، السنة ٢٠٠٦

٥٤ - دليل التدريب داخل المدرسة : وزارة التربية و التعليم ، القاهرة ، ٢٠٠٢ .

٥٥ - طه ، محمد ابراهيم : رؤية تطويرية لتطوير برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في ضوء مفهومي الجودة في التدريب و التدريس عن بعد ، مجلة التربية المعاصرة ، العدد ٧٠ . المجلد الثاني ، يونيو ٢٠٠٥

الدراسات الأجنبية

1- Austin, Sandra Lynn, "Differentiating Professional Development for Teacher Success: A Study of Effective Teachers", EdD, University of Washington, 2009 .

2 - Bayrakei Mustafa ,In service Teacher Training In Japan And Turkey : A comparative Analysis Of Institutions and Practices , Australian Journal Of Teacher Education , Vol.34,No.1.

3 - Gordon .Stephen P,(2004),Professional Development for School Improvement :Empowering Learning Communities . Bosten : Pear Son Education Inc.

4 - Morrissey, Melanie S.: Professional learning communities: An ongoing exploration, Southwest educational development laboratory, 2000, P 34

5) Thompson , S &Niska M , " Professional Learning Communities Leadership and Student Learning " Research in Middle Level Education On Line Issue 28 , No 1 , 2019 , pp35 .

6 - Peter Mosenge , The Fifth Discipline : The Art of Practice Of The Learning Organization , New York , Doubleday currency , 1990

7 - Zhang,H,Shamsi,I,Batool,I,Wan,D.,&Yu,B :Ten -Year Change in the Scientific Literacy of Primary Science Teachers in China : Reflections of Training Programs and Personnel Policies ,Forum For International , 2016

8 - ZhoalinJi',YanhuaCao'A Prospective Study on the Application of MOOC in Teacher Professional Development in China', Universal Journal of Educational Research 4(9);2019 .

9 - Songer,N.B.(2007)Digital Resources Versus Cognitive Tool : A Discussion of Learning Science with Technology. In S . Abell and N . Lederman(Eds)Handbook of Research on Science Education . Mahwah ,NJ:ErIbaum

10 - Phyllis Lindstorm and Marsha Speck: The principal as professional development leaders , Crowen Press ,Thousand Oaks , 2004 , p 18

المواقع الإلكترونية

1 - المرحلة الابتدائية - [http://www.ar.wikipedia.org/wiki/Available at 5/9/2019](http://www.ar.wikipedia.org/wiki/Available_at_5/9/2019)
تاريخ الاطلاع ٢٠٢٢/٥/١

وحدات التدريب 2 - <http://eduhelwan.ibda3.org/t27-topic> ، تاريخ الاطلاع
٢٠٢٢/٥/٣

دور وحدات تدريب المعلمين بالمدارس الابتدائية في ضوء خبرات بعض الدول

- أ.د / محمد النصر حسن محمد د / ننسي أحمد فؤاد أ/ آمال سليم فهيم سليم
-
- 3 - القاصم ، ليلي حمد : العلاقة بين السياسة التعليمية و الاصلاح التربوي ماليزيا نموذجا ، 3 تاريخ الاطلاع <http://www.almarefan.net.com> متاح علي الموقع ٢٠٢٢/٥/١٠
- 4 - <http://www.bbc.com> التعليم في الصين ، متاح علي الموقع : 4 تاريخ الاطلاع ٢٠٢١/٣/٥
- 5 - <http://www.Allapout.school.com> عن المدارس ، متاح علي الموقع : 5
- 6 - التعليم في بريطانيا ، متاح على الموقع 6 <https://www.arm.wikipedia.org> تاريخ الاطلاع ٢٠٢١/٣/٢٢
- 7 - <https://www.sa.undp.org> اصلاح التعليم في السعودية ، متاح علي الموقع : 7 تاريخ <https://www.crmang.com> - تدريب المعلم في السعودية ، متاح علي الموقع : 8 الاطلاع ٢٠٢١/٤/٦
- 8 - نماذج لتدريب المعلمين ، متاح علي الموقع : <https://www.roval.gov.uk> تاريخ الاطلاع ٢٠٢١/٦/٢
- 9 - روي مستقبلية لتدريب المعلم ، متاح علي المواقع 9 [:https://www.inf.org./external/datamapper](https://www.inf.org./external/datamapper) تاريخ الاطلاع ٢٠٢١/٥/٦ <https://www.gov.uk/vat.rateshttps://www.youstudy.com/ar/study-abrc>
- 11 - امل خان و مها الحسيني و اخرون : اعداد المعلمين حول العالم ، متاح علي الموقع : 11 <http://www.t.p.uqu.blogspot.com>. ٢٠٢١/٥/٣٠ تاريخ الاطلاع
- Benjamin Elisha Sawe (25-4-2017) , The Economy of Malaysia . www . worldatas , com , Relrieved-12 ٢٠٢١/٦/٥ تاريخ