

تطوير نظام التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية للتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت

د/ بدر فراج دخيل العوام الشمري(*)

مقدمة:

من أكثر القضايا أهمية في مجال التربية الخاصة النظام الذي به يتم إعداد المعلم، فإذا كانت التربية الخاصة هدفها إعداد الشخص للحياة، فيجب إعداد المعلم وباقي الأخصائيين الذين يقدمون هذه الخدمات في ضوء نظام يختلف عن نظام إعداد معلم التربية العامة.

ورغم اهتمام دولة الكويت بمعلم التربية البدنية، ورغم الجهود العلمية التي تبذل والإمكانات المادية التي تُخصص من أجل رفع الكفاية والتحسين للمعلمين، ورغم عقد المؤتمرات والندوات وبعثات المعلمين، رغم كل ذلك فلا يزال هناك قصور في إعداد معلم التربية الخاصة، فلا يوجد داخل كليات التربية على سبيل المثال أقسام خاصة لإعداد معلم التربية الخاصة، وكل ما يتم عمله هو تنظيم دورات لخريجي مختلف الكليات للانتظام في دورات تدريبية بعدها يؤهل للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

إن الاهتمام بالمعلم المتخصص وتطوير مستوى أدائه هو محور رئيسي لعمل الكثير من أنظمة التعليم في مختلف دول العالم. وذلك لأن المعلم هو العنصر الأساسي الذي تقوم عليه العملية التعليمية، التي لا يمكن نجاحها إلا بوجود المعلم المؤهل تربوياً وتخصصياً.

يحظى موضوع إعداد وتدريب المعلمين في أدبيات التربية بعناية فائقة، ويتزايد الاهتمام بهذه الفئة مع التوسع الكمي في التعليم والعناية بنوعية مادة التعليم، وذلك في ضوء التغيرات الواسعة في الفكر التربوي والممارسات التربوية. وقد اشتمل أدب تدريب المعلمين على ما يشبه الثورة في المفاهيم والأفكار، وبرزت ميادين واتجاهات ومبادئ جديدة لإعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة وربط كل ذلك بالعمل التعليمي وتكوين القيادات التربوية.

ويذكر عثمان فراج (1998م) إلى أن هناك نقصاً كبيراً في إعداد الكوادر المتخصصة القادرة على تلبية احتياجات العمل، بجانب ضعف مستوى الأداء للكثير من تلك الكوادر المترتب على قصور برامج الإعداد والتدريب، لا تزال معظم البرامج الحالية تعتمد على عزل المعاق في مؤسسة أو فصول خاصة ولا يتوافر إلا قلة نادرة من هذه البرامج، هي التي تعتمد في المجتمع

(*) دكتورة الفلسفة في التربية الرياضية مناهج وطرق تدريس - معلم تربية بدنية بوزارة التربية - بدولة الكويت.

أو تمهد له، رغم تعدد الهيئات الحكومية والأهلية المسؤولة عن رعاية وتأهيل المعاقين بفئاتهم المتعددة فإن هناك شبه غياب للتنسيق والتكامل والتعاون في مواجهة المشكلة. (13 : 10)

ويشير **طلعت منصور (1994م)** عندما نخطط لإعداد معلم التربية الخاصة يكون لدينا ثلاثة أنظمة لهذا الإعداد، إعداد معلم متخصص لفئة إعاقة واحدة، إعداد معلم لكل فئات الإعاقة (شامل)، إعداد معلم بالتدرج من الشمول إلى التخصص. (10 : 59)

ويرى **عاصم الاعرجي (1995م)** أن التنمية المهنية هي مقتضيات العمل وما تتطلبه من قدرات و مهارات، بحيث لا يستطيع أي شخص أن يقوم بها ما لم يستوف هذه المقتضيات والمتطلبات، وقد عبر علماء الإدارة عن المتطلبات الوظيفية بالوصف الوظيفي. (11 : 211)

ويضيف **فارس بن عشيان (2005م)** هي تشمل المهام و المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف. (14 : 50)

ويذكر **بروكس جل (2001م)** تأتي الحاجة الملحة للتدريب التربوي عند ظهور الحاجات التدريبية إذ يتوقع من التدريب التربوي أن يلبي هذه الحاجات بالبرامج التدريبية المكثفة أو الموزعة والمتصلة بعمل المعلمين، ونتيجة لاشتراك المعلمين في هذه البرامج والدورات التدريبية ينمو المعلم مهنيًا في الكفايات العامة والكفايات والمهارات المتعلقة بتخصصه لا سيما إذا جاءت هذه البرامج ملبية لحاجات المعلم الفعلية. (3 : 57)

مشكلة البحث وأهميتها:

لقد غدت قضية إعداد المعلم تهم العالم أجمع، فأصبحت هذه القضية الشغل الشاغل لكثير من المسؤولين عن التربية في جميع المستويات وكذلك لكثير من الباحثين، وانطلاقاً من أهمية الدور الذي يقوم به المعلم في المؤسسات التعليمية من حيث التكوين العلمي والثقافي للمتعلمين، والتشكيل الاخلاقي والسلوكي لشخصياتهم، احتلت قضية اعداد المعلمين في الوقت الحاضر اولوية خاصة لانها قضية التربية نفسها واستنادا لما سبق.

أن نجاح عملية التعليم يتوقف على كثير من العوامل المختلفة والمتنوعة، إلا أن وجود معلم كفاء يعتبر حجر الزاوية لهذا النجاح. فأفضل الكتب والمقررات الدراسية والوسائل التعليمية والأنشطة والمباني المدرسية لا تحقق الأهداف التربوية المنشودة ما لم يكن هناك معلم ذو كفايات تعليمية وسمات شخصية متميزة، يستطيع بها إكساب الطلاب الخبرات المتنوعة ويعمل على تهذيبهم وتوسيع مفاهيمهم ومداركهم، ينمي أساليب تفكيرهم وقدراتهم العقلية. ولقد أكدت جميع الدراسات التربوية على أهمية التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة بحيث تصبح برامج

إعداد المعلمين وتدريبهم هي الهدف المنشود دائماً للقائمين على العملية التربوية وداخل المؤسسات.

ويشير **مصطفى محسن (2005م)** أن إعداد معلم كل مرحلة من مراحل التعليم (رياض الأطفال، الأساسي، الثانوي العام والتقني) إعداداً متسقاً مع المرحلة التي يعمل بها، جعل التدريب والتعليم المستمر وإعادة التدريب للمعلمين أمراً إلزامياً، إدخال الموضوعات الجديدة في المعلوماتية وطرائق استخدام التقنيات الحديثة في التعليم وفي مناهج إعداد المعلمين، تحديد معايير علمية وتربوية وصحية وثقافية ملائمة لانتقاء المعلمين، تمكن من ترغيبهم بعملهم وتحفيزهم لتطوير ذواتهم وخبراتهم، توفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلم، تكريماً لرسالته التربوية والقومية وحرصاً على توفير العناصر الكيفية في مهنة التعليم التي تتوافر لديها الرغبة في التعليم أولاً، والكفاية العلمية والتربوية. (20: 196)

يرى **الثابت Althabet (2002م)** ويعد تأهيل المعلم وتدريبه أثناء الخدمة على كل جديد في مادته والأمور الإدارية والفنية إسهاماً كبيراً في رفع أدائه ويمكن القول: إن مقدار العناية بنوعية تأهيل المعلم وتدريبه إنما يعكس الإحساس بالمسؤولية تجاه مستقبل الأجيال ومدى الحرص على توفير الخدمات التعليمية لها. (25: 124)

ويضيف كل من **زيونتس وشلدي وزيونت Zionts;Shellady&Zionts (2006م)** إن نمو المعلمين مهنيًا وعلميًا وثقافيًا سيؤدي حتماً إلى تحسين وتطوير العملية التعليمية، ونتيجة لهذا كان من الضروري الاهتمام بنوع المعلم والتركيز على تجديد وتطوير برامج التأهيل والتدريب أثناء العمل كذلك لا بد من تنظيم برامج التأهيل والتدريب بطريقة تساعد على تلافي جوانب القصور في مؤسسات الإعداد القبلي وتحقيق أغراض العملية التعليمية بصورة أفضل وهذا يتطلب بالضرورة اعتبار مسألة تأهيل وتدريب المعلمين عملية مستمرة. (40 : 12)

وذكرت **جونز Jones (1990م)** إن الاقتراب من تحديد فلسفة تربوية لإعداد المعلم وتوضيح أهداف هذا الإعداد، ووضعها في صورة أنواع محددة من السلوك بالنسبة للمعلم، وأنواع محددة أيضاً من النتائج بالنسبة للمتعلم، تتضح في حركة إعداد المعلم على أساس مبدأ الأداء **Performance Based Teacher Education**، ومبدأ الكفايات **Competence Based Teacher Education**، وذلك لأن أي تغيير يحتاج لتحقيق النجاح على مجموعة من القوى منها ما هو عادي، وما هو فني، ومنها ما هو بشري، وتعتبر القوى البشرية هي أساس العمل ومنطلق النجاح، فلا الأبنية الحديثة ولا الإمكانيات التكنولوجية تحقق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية ما لم يتوافر لها المعلم الكفاء الذي يستطيع توظيفها. (32 : 46)

وتذكر دينا على (2007م) إن مهنة التعليم لها دستورها الأخلاقي الذي ينبع من الإطار الاخلاقي العام في المجتمع، ويتضمن المسؤوليات الأخلاقية التي تقوم عليها ممارسة المهنة والمفروض أن يترابط بها جميع المعلمين لأنها تتطلب من المعلم عملاً متواصلًا، ومهارات خاصة، لذلك لا بد من أن يكون المعلم ذا أفق واسع، وعلماً ومهارة وشعوراً بالامانة والالتزام بالمسئولية تجاه الفرد المتعلم، ذلك لتحقيق أهداف المجتمع وطموحاته. (4 : 87)

ويضيف كلا من محمود شوق ومحمد السعيد (2001م) لما كان الهدف الأسمى للتعليم هو زيادة الفاعلية العقلية للطلبة، ورفع مستوى كفايتهم الاجتماعية فإن المعلم يجب أن يكون لديه قدرة عقلية تمكنه من معاونه طلبته على النمو العقلي، والسييل الى ذلك هو أن يتمتع المعلم بغزارة المادة العلمية، وأن يكون شديد الرغبة في توسيع معارفه وتجديدها، مرن التفكير يداوم على الدراسة والبحث في فروع المعرفة التي يقوم بتدريسها معارفه وتجديدها، ولما بالطرق الحديثة في التربية. (18 : 90)

ويشير مصطفى عبد السلام (2000م) الى ان تطوير التعليم يعتمد على مستوى النمو المهني للمعلمين، وان ما يتحقق من نمو وتطوير لمعلومات المعلم ومهاراته ينعكس بالتطور والنمو على التعليم الطلبة. (19 : 43)

ويضيف نجم الدين نصر (2004م) تعد التنمية المهنية من الاستراتيجيات المطلوبة لخروج النظم التعليمية من ازمته والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات، فمن خلالها يتم تحديث معارف المعلمين وصقل خبراتهم ومهاراتهم المهنية. (23 : 15)

كما ينظر للتنمية المهنية بأنها ضرور لرفع كفايات بعض المعلمين الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد كاف ولمواجهة أوجه القصور في برامج الإعدادات بكليات التربية وبالتالي رفع مستوى الداء بما يساهم في تطوير العملية التربوية. وقد اتسع مفهوم التنمية المهنية للمعلمين بعد ان كان ينظر اليه كمرادف للتدريب اثناء الخدمة، ليصبح التدريب جانبا واحدا منه، حيث يعرف النمو المهني بأنه " كل الطرق والإجراءات التي تعمل على الارتقاء وتحسين أداء المعلمين.

وتعد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق "مجتمع التعلم". والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لاكساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي.

لذا كانت الحاجة إلى الإنماء المهني حاجة قائمة باستمرار، نظراً لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته، بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، ونظراً للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم، على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته.

وبذلك يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة ونظراً لصعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات أصبح الإنماء المهني أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم، وتدريبه عليها وإجراء البحوث الإجرائية، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي "الأدائي".

وتتطلب عملية النمو المهني جهداً كبيراً ووقتاً كافياً، ومساعدة مستمرة في تعلم أي سلوك تعليمي جديد، يعدل أو يضيف أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت، الموجود عند المعلم، وهذا بدوره يتطلب إدارة مدرسية واعية وموجهين فنيين مقتدرين، يعملون لتغيير سلوك المعلم.

ويعرف نجم الدين نصر (2004م) التنمية المهنية بأنها هي عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين لقيامهم الفعال بالمسئوليات اليومية، أو ترميم ما يتوفر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها، أو سد العجز لتحقيق غرض أسمى وهو تحسين فعالية المعلمين وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين. (23: 83)

ويعرف برامج تنمية المعلم ديورم Duirareem (1998م) بأنها هي أي خبرة منظمة يتعرض لها المعلم تزيد من معلوماته أو تنمي مهاراته أو تؤثر إيجاباً أو تصحح فهمة لعمله، فيدخل ضمنها أي نشاط منظم يقوم به المعلم لتحديث مهاراته. (28: 76)

ويضيف السيد سلامة (2000م) كذلك يحتاج المعلم الى معرفة طرق ووسائل التعليم وتشمل هذه المعرفة المعلومات النظرية بتخطيط التعليم، وتحفيز الطلبة وتشويقهم للتعليم وكيفية توصيل المحتوى الدراسي باستعمال طرق فعالة ووسائل معنية تيسر تعلم الطلبة، وكذلك إلمامة بالمعرفة الخاصة بإدارة الصف، وتقويم تعلم طلبته، وتوجيههم لمزيد من التعلم. (7: 35)

ويضيف احمد رشدي (2004م) كذلك أن يتميز بالموضوعية في تعامله مع موجهه الفنى وأن يتقبل توجيهاته وارشاداته بصدر رحب، وعقل مفتوح ولا ينظر إليها على انها اهانة

موجهة لشخصية او فيها انتقاص من قدره، لان هذه النظرية تحول بينه وبين نموه المهني وتحد من درجه تقدمه وفاعليته فى مهنته. (2: 48)

كما يعرف فيليب Philip (1990م) بان نظام التنمية المهنية هو محاولة لتحقيق تنمية متكاملة فى شخصية المعلم من الناحية العلمية والثقافية والاجتماعية، الامر الذى يجعله قادر على متابعة التغيرات التى تطرأ على محتويات المنهج نتيجة للتقدم العلمى والتكنولوجى فى العصر الحديث، وأن الجانب العلمى التطبيقى لا يحظى بالقدر الكافى من الاهتمام حيث التركيز على الجانب النظرى فقط بسبب كثرة الطلاب الامر الذى ينعكس على المعلم اثناء تأدية أدواره فى عملية التعليم. (37: 58).

وهذا الاهتمام لابد وان ينصب أولاً على المعلم وإعداده وتدريبه باعتباره حجر الزاوية فى العملية التعليمية وان المناهج والامكانات- على اهميتها- تقل جدواها بدون المعلم الناجح فى عمله فالعملية تصبح أكثر ثراء بالمعلم الكفاء الملم إماما كافيا بمادته وبحاجاته وخصائص تلاميذه، ويبدل جهده فى التعليم مهنة اختارها عن رغبة ذاتية يشبع من خلالها حاجات إنسانية واجتماعية لديه ويحقق من خلاله ذاته الاجتماعية والمهنية فيسعى للتعاون والابتكار لصالح المهنة، كذلك أن يحرص على حضور الدورات التدريبية والاستفادة منها فى مجال علمه وبذلك ينمو مهنياً ويتقدم علمياً.

ويذكر نبيه إبراهيم إسماعيل (2006م) الى أن المعلم الذى نعينه هنا ليس أى معلم، فهو معلم يعد ليتعامل مع تلاميذ ذوى خصائص وحاجات نفسية وقدرات بدنية وعقلية خاصة. فهو مطالب بفهم تام لخصائص تلاميذه النفسية وسلوكهم وحاجاتهم وميولهم واهتماماتهم والتى تختلف عن العاديين وبينهما فروق فردية شاسعة، كما أنه مطالب بتقديم ما يناسبهم بالاساليب والطرق التى تتمشى مع مستوياتهم المتباينة، أى انه يحتاج الى كفاءة خاصة وقدرات عالية ومهارات متنوعه لأنه يواجه بتحديات عديدة. لذلك يجب ان يولى إعداد هذا المعلم اهتماماً خاصاً وان يخطط له البرامج اتلى تكفل له القدر اللازم من الاعداد العلمى والمهني لقيامه بعمله بكفاءة وفعالية. (2: 22)

وحدد كلاً من بيتنكورت، هاورد Bittencourt, Howard (2009م) انه لكي تتم بنجاح التنمية المهنية للمعلم لابد من مراعاة عدة نقاط:

- إن قضية إعداد المعلم والنهوض بمستواه العلمى والمهني هى الاساس للنهوض بالمهنة الاخرى كافة لان المعلم هو المنوط بذلك.

- بالقدر الذى سوف نتصدى لقضية اعداد ومناقشاتها مناقشة علمية صريحة فإننا نضمن البداية الصحيحة الضرورية لتطوير التعليم.
- مهما تصورنا من إصلاح النظام التعليمى من حيث مناهج العليم والكتاب المدرسى، ثم ابقينا المعلم بعد ذلك يؤرقه مركز اجتماعى سئ او يضعف من شأنه اعداد ضعيف وتقلقه ضغوط اقتصادية فهل يمكن ان تستمر وجوه الاصلاح بغير صلاح المعلم ومهنة التعليم؟ الاجابة بالنفى طبعا لان المعلم كما قيل بحق هو حجر الزاوية فى البنيان التعليمى كله. (35: 16، 17)
- يرى كمال عبد الحميد زيتون (2003م) ان التنمية المهنية للجانب التخصصى تشتمل على المعارف والمهارات والقيم وحاجات الدراس واهتماماته وبطبيعته العمل الذى يمارسه لذا يحتل الاعداد الاكاديمية التخصصى مكانه هامة فى برنامج اعداد المعلمين. (15: 57)
- ويوضح كلا من سيسيل د . ميرسر، آن ر . ميرسير (2008م) ان الاعداد المهني للمعلم هو اكتساب المعرفة الصحيحة والمهارة العالية التى يحتاجها المعلم فى اصول مهنة التدريس وأوضاعها وأساليبها حتى يتمكن من التعامل الفعال والناجح مع تلاميذه او طلابه ويشمل هذا الاعداد جانبا نظريا متعلقا بالدراسات النظرية فى علوم التربية وعلم النفس وايضا جانبا متعلقا بالتدريب العلمى الميدانى" التربية العملية. (9 : 79)
- ويضيف مجدي عزيز إبراهيم (2008م) ضرورة دراسة المعلم للمواد التالية حتى يتم اعداده مهنيًا بصورة جيدة نظريات التعلم، علم النفس التربوي، الارشاد النفسى، فلسفة وتاريخ واجتماعيات التربية، النظريات التربوية ومناهجها وطرق تدريسها، الادارة التعليمية والادارة المدرسية، اعداد بحث متعمق فى فرع أو اكثر فى تلك المقررات. (16: 258)
- وتذكر سوزان واينبرنر (2002م) المعايير الحديثة لاعداد المعلم فيما يلى:
- ينبغى على المعلم ان يكون اول العارفين بأهم التحولات التى بدأت تحدث فى العملية التعليمية التى هى صلب عمل هذا المعلم ليرى من خلالها كيفي يؤدي دوره.
- التحول من التعليم للجميع والتدريس الجماعى الى التعليم الفردى.
- التحول من التقنيات الحرفية التقليدية الى التكنولوجيا الجديدة فى التعليم المباشر عن طريق الوسائل التعليمية.
- التحول من التعليم النمطى المغلق إلى التعليم المرن المفتوح مثال ذلك المدارس بدون جدران والفصول المفتوحة. (6: 52)

ويعرفها هاريس وموجيس **Harris & Muijs (2005م)** بأنها عملية من التعليم المستمر والتي تتمثل في مجموعة من المبادرات التعليمية والتدريبية الرسمية وغير الرسمية التي يتم توفيرها للمعلم نتيجة لبعض الظروف والتحديات التي تواجهه في العمل. (29: 58) ويتفق معه كريستوفر **Christopher (2006م)** حيث يرى أنها تعبير يستعمل لوصف أنشطة التعلم، الرسمية وغير الرسمية، التي يتلقاها شخص مهني (متخصص) والتي تسهم في التطوير المستمر لقدرة ذلك الشخص على الوفاء بمتطلبات دوره المهني. (26: 4)

كما أكد هيبب و آخرون **Hibert J and others (2002م)** أن تحسين أداء المعلم داخل حجرة الصف يتطلب بناء برامج أثناء الخدمة منظمة ومحددة الأهداف، تمنح المعلم قاعدة ومتطلباً تجريبياً، يتعلم من خلالها مهارات مهنية تسهم في نموه المعرفي والمهني باستمرار، وذلك عن طريق التعاون المخطط له مع زملائه في المدرسة، على اعتبار أن المعرفة التطبيقية هي معرفة شخصية يجب أن يسهم المعلم في إنتاجها والتحقق منها باستمرار، لأنه عن طريق التقاء المعرفة مع الممارسة أو التطبيق يتعلم المعلم ويحصل على المعرفة المهنية التي هي في الواقع معرفة شخصية ناتجة عن الخبرة. (30: 3-15)

وتذكر كوستا **Costa C (2009م)** أن التنمية المهنية ليست مرادفاً للحصول على تقنيات جديدة في التربية، بل أنها عملية تهيئ المعلم للتعامل مع أشكال جديدة من التعلم وهذا بدوره لا بد وأن ينعكس على ممارسته ويوفر فرصاً لمزيد من التطوير في أدائه. (27: 25)

وترى كينت **Kent A (2002م)** أن برامج التنمية المهنية تلعب دوراً كبيراً في الارتقاء بمستوى المعلم، مبررة ذلك بأن التنمية المهنية الفعالة إذا توافرت لها العوامل والمحددات التي تؤدي إلى النجاح، مثل الموارد والدعم الفني والمجتمعي والمشاركة المجتمعية في تمويلها وإدارتها، كانت من أكثر العوامل إسهاماً في بلوغ المعلم مستوى جيداً من الفعالية، مما يساعده على امتلاك المهارات التي تزوده بالقدرة على تحقيق الأهداف القومية للتعليم والالتزام بالمعايير المحددة للعمل الأكاديمي والتربوي في العملية التعليمية. (33: 427-435)

ويوضح الباحث أهمية واهداف تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم التربية البدنية لذوي الاحتياجات الخاصة:

من خلال العرض السابق للأطار النظري وعرض الدراسات السابقة تتضح أهمية البحث والحاجة اليه حيث أن معلمى التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة تختلف طبيعته علمهم عن معلمى الأسوياء والتلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة لهم نظام تعليم مختلف لذا يجب تطوير نظام التنمية المهنية لمعلمى التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة وذلك لان:

- التنمية المهنية تعتبر وسيلة هامة لمساعدة معلمي التربية البدنية المهتمين بتعلم استخدام الطرق الحديثة في التربية.
 - متابعة الأحداث الجارية، والاستكشافات العلمية في مجال التخصص الأكاديمي وبخاصة في مجال التربية وعلم النفس.
 - تعديل المنهاج في معناه الواسع، وتحسينه، وتطويره.
 - تطوير الإدارة التربوية في كل مستوياتها لتصبح إدارة ديمقراطية وإنسانية.
 - استغلال كل مصادر التعلم في بيئة التعلم والتعليم.
- ويمكن تحديد مشكلة البحث وأهميته بالتساؤلات الآتية:

- ما هو أثر التنمية المهنية على معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة؟
- ما هي احتياجات معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة ليتم اعدادهم مهنيا لذوى الاحتياجات الخاصة؟
- ماهي أهمية التصور المقترح لتطوير نظم التنمية المهنية معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة.

أهمية البحث:

- تأتى أهمية البحث من أهمية عمل معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة وكذلك من أهمية التنمية المهنية للمعلم لما لها من مميزات وتنبثق من تلك الأهمية كل من:
- دراسة نظام التنمية المهنية معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة.
 - محاولة التعرف على ايجابيات وسلبيات نظام التنمية المهنية معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة.
 - محاولة تطوير نظام التنمية المهنية معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة.
 - كيفية الاستفادة من التنمية المهنية معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة.
 - محاولة التعرف على ايجابيات وسلبيات نظام التنمية المهنية معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة.
 - محاولة تطوير نظام التنمية المهنية معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة.

أهداف البحث:

- يهدف البحث الى التعرف على جوانب اعداد المعلم وكيفية تنمية مهنيا وتطوير نظم التنمية وذلك من خلال:
- التعرف على أثر التنمية المهنية على معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة.

- التعرف على احتياجات معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة ليتم اعدادهم مهنيا لذوى الاحتياجات الخاصة.
- وضع تصور مقترح لتطوير نظم التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة.

فروض البحث:

- ما هو أثر التنمية المهنية على معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة؟
- هل معلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة لهم احتياجات خاصة ليتم اعدادهم مهنيا لذوى الاحتياجات الخاصة؟
- هل التصور المقترح لتطوير نظم التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية لذوى الاحتياجات الخاصة يراعي احتياجاتهم؟

مصطلحات البحث:

إعداد المعلم:

يعرفه نجم الدين (2004م) بأنه هو محاولة لتحقيق تنمية متكاملة في شخصية المعلم من الناحية العلمية والثقافية والاجتماعية المرتبطة بحياته المدرسية بالإضافة إلى البرامج والأنشطة التي تستهدف رفع كفاءته وزيادة تأهيله للقيام بواجبه على الوجه الأكمل. (23: 122) **التنمية المهنية:**

تعرفها منى مصطفى (2009م) بأنها هي تلك العملية التي تستهدف إضافة معارف ومهارات مهنية جديدة للمعلم، تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكه فضلاً عن تمكينه من تحقيق تربية فعالة لطلابه. (21: 78)

ذوى الاحتياجات الخاصة:

تعرف زينب شقير (2004م) ذوى الاحتياجات الخاصة بأنهم هم الأفراد الذين يعانون عجزاً أو ضعفاً حاداً في الكلام أو التحدث، أو الحركة أو السمع، أو البصر، أو التفكير، أو التحصيل، أو التكيف، أو التعامل مع الآخرين أو الذي ليست لديه القدرة على التعلم بشكل طبيعي، أو هو الذي يعاني من اضطرابات عقلية أو انفعالية بحيث تميزه عن العاديين من الناس بشكل واضح وملحوس. (5: 13)

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

- 1- دراسة محمد بن حسن الصائغ (2004م) (17) بعنوان "المعلم كيف يتم إعداده؟"، تهدف الدراسة إلى: محاولة الكشف عن جوانب الضعف والقصور في إعداد المعلم في كليات التربية وكليات المعلمين سواء في الأهداف أو محتوى البرنامج أو الأنشطة المصاحبة أو التقويم أو تدريبه أثناء الخدمة. وكان من أهم النتائج تسعى برامج إعداد المعلمين وبرامج تدريبهم أثناء الخدمة، إلى تعريف المعلمين بالتطورات الحديثة في علومهم وإمدادهم بآخر المستجدات، وتسعى إلى تحسين أساليب التدريس، وتنمية كفاءاتهم ومهاراتهم التعليمية، وتبني طرائق وأساليب تربوية، والاستعانة بتقنيات جديدة لم يعهدها من قبل. ويسعى التدريب أيضا إلى تنمية مهارات المعلمين في مواجهة الأزمات، وإدارة الوقت، وإدارة الصف وغيرها.
- 2- دراسة السيد عبدالعزيز البهواشي (2004م) (8) بعنوان "تصور مقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول" بهدف: الوقوف على الأسباب والعوامل التي تستدعي تطوير النمو المهني للمعلم. وضع تصور مقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم. وكان من أهم النتائج فيما يتعلق بالتصور المقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية توصل الباحث إلى إعادة تعريف التنمية المهنية لتعكس التحولات من الأسلوب القائم على العجز والقصور الذاتي إلى الأسلوب القائم على الكفاية من الاستنساخ إلى التعلم التأملي والتحليلي من التعليم المنفرد إلى التعلم الجمعي. تحديد دور المدرسة في التنمية المهنية.
- 3- دراسة احمد رشدى طعيمة ومحمد بن سليمان البندري (2004م) (1) بعنوان "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي" وهي تدور حول التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتطوير كفاياتهم سواء أكانوا أعضاء أو رؤساء للأقسام بالمعاهد العليا والجامعات العربية، وذلك إدراكا لموقع الأستاذ الجامعي ودوره الكبير في منظومة هذا النوع من التعليم حرصا على تزويده بالمعلومات والمعارف والقيم والاتجاهات. وكان من أهم النتائج تحديد خطوات هذا التطوير، فهي بهذا تدعم الجانب النظري للدراسة وتساعد أيضا في إعطاء فكرة حول أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في أي مستوى كان.

4- دراسة عبير فاروق حنا سعد (1996م) (12) بعنوان: "إعداد معلم التربية الخاصة في مصر (رؤية مستقبلية)" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الوضع الحالي لإعداد معلم التربية الخاصة وتقويمه، ووضع رؤية مستقبلية لإعداد معلم التربية الخاصة بمختلف عناصره. وكان من أهم النتائج وضع ملامح للرؤية المستقبلية لاحتياجات التربية الخاصة في جميع مراحلها من المعلمين كما وكيفاً وذلك لأن الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة ضرورة حضارية لمواكبة التطورات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، أكدت على أهمية إعادة النظر في مؤسسات وبرامج إعداد المعلم وتدريبه حتى يستطيع أن يقوم بدوره على أكمل وجه.

الدراسات الأجنبية:

1- دراسة الغامدي Al Ghamdi, J (2006م) (24) بعنوان: "التقويم الشامل للمدرسة (كمقياس للجودة) وأثره على التطوير المدرسي بمحافظة العقيقي بمنطقة الباحة في المملكة العربية السعودية". وتهدف الدراسة إلى معرفة أثر التقويم الشامل على التطوير المدرسي وسبل تطوير التقويم الشامل ليكون أكثر فعالية في تحقيق التطوير المدرسي. ومن أبرز النتائج: أن التقويم على العموم أدى إلى توفير تغذية راجعة جيدة للعاملين في المدارس والإدارة التعليمية، وأن المعلومات التي وفرها التقويم الشامل كمقياس للجودة كانت مفيدة في بناء خطة تطوير المدرسة والوضوح في الرؤية والالتزام بالتقويم بصفة عامة إضافة إلى تعزيز الحوار والتواصل مع المجتمع.

2- دراسة ميلفن وجوزيف Melvin & Joseph (2003م) (36) بعنوان: "السلوك المزعج لمدراس التربية الخاصة، كما يراه معلمو التربية الخاصة"، وهدفت الدراسة إلى تحديد السلوك الأكثر إزعاجاً للفرد، وقد أشارت النتائج إلى عدة سلوكيات سيئة لمدير المدرسة منها تأثره بالمحسوبية - يعاني من تناقض في اتخاذ القرارات - لا يضع ما يحدث داخل حجرة الفصل في اعتباره - يهتم بظهور البرنامج بشكل واضح أكثر من نوعية هذا البرنامج - يعالج مشاكل الانضباط بشكل سيئ.

3- دراسة ياماجاتا L.C Yamagata - Lynch (2003م) (34) بعنوان "مدى استجابة برنامج تكنولوجي للتطوير المهني للحياة المهنية للمعلمين" وهدفت الدراسة إلى معرفة ما مدى تأثير إدماج البعد التكنولوجي في برامج تكوين المعلمين في استجابة هذا البرنامج للحياة العملية. ومن أهم نتائج الدراسة لقد تمكن المعلمون من إدارة وقتهم لكسب مهارات جديدة والثقة أيضاً، كما أنهم حصلوا على الاحترام من طرف زملائهم لأنهم امتلكوا منهجاً

تكنولوجيا ناجعا، رغم أنهم عانوا الإجهاد جراء تراكم المسؤوليات أثناء وبعد البرنامج، حيث شمل هذا البرنامج استعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة.

4- دراسة تامبو Tambo (2002) (39) بعنوان "مفهوم وتوجيه برامج إعداد المعلمين" وهدفت إلى تقويم معايير إعداد المعلم، وكان من أهم النتائج أن معنى المعلم الأفضل يختلف تبعاً للزمان والمكان؛ لأن نوعية ممارسات المعلم وتدريبه تختلف تبعاً لهذه المتغيرات، فالمعلم الأفضل ليس مجرد معلم جيد فحسب، بل الذي تتحقق فيه المعايير التالية النمو المهني للمعلم. الممارسة المهنية الجيدة - انتقاء المرشحين - تصميم البرنامج - الشهادة. فانتقاء المرشحين يجب أن يكون مبنياً على معايير واضحة، حيث تعتمد نوعية التدريب على جودة المرشحين. ولتدعيم جودة البرنامج يجب تكامل الخبرات التعليمية غير الرسمية مع الخبرات التعليمية الرسمية. كما أن عملية التأهيل يجب أن تُبنى على نظام مهني متدرج؛ لكي تؤدي إلى تنمية مهنية وتعلم مستمر بعد انتهاء فترة الإعداد في الكلية.

5- دراسة جويل وديفيد Joel & David (1993م) (31) بعنوان: "مدراء التربية الخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية: رؤى حول قضايا السياسات والمستخدمين"، هدفت الدراسة إلى وصف وتحليل رؤية مدراء التربية الخاصة حول عدة قضايا هي: احتياجات المستخدمين، نوع وجودة الإعداد، احتياجات التدريب، وسياسات الإدارة والممارسات المقدمة للتلاميذ. وكان من أهم النتائج وجود عجز في موظفي إدارة التربية الخاصة بنسبة 10%، كما أن هناك عجزاً شديداً في مدراء التربية الخاصة، وبسبب هذا العجز تم إغلاق العديد من مدارس التربية الخاصة في المناطق موضوع الدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة أيضاً إلى جودة إعداد مدراء التربية الخاصة، فمعظمهم لديهم تدريب وخبرة كافية في هذا المجال.

6- دراسة استانلي وآخرون Stanly and others (1991م) (38) بعنوان: "إعداد معلم التربية الخاصة كخطوة أولى من أجل المشاركة في التعليم العام الرسمي"، وهدفت الدراسة إلى مسح شامل لمستويات الإعداد بالنسبة لكل المعلمين سواء معلمي الأطفال العاديين أو معلمي الأطفال المعاقين وكان من أهم النتائج أن حوالي (24) ولاية تطلب أن يتم إدماج التربية الخاصة داخل برامج الإعداد لكل المعلمين حتى يكون المعلمين للأطفال العاديين على دراية بطرق التعامل مع الأطفال المعاقين أما (15) ولاية تطلب برامج متخصصة بالنسبة للإعداد معلمي التربية الخاصة، وقد أكدت الدراسة على أهمية التواصل بين معلمي الأطفال العاديين ومعلمي الأطفال المعاقين.

مجتمع وعينه البحث:

يتكون مجتمع البحث من معلمي التربية البدنية بمدارس ذوى الاحتياجات الخاصة بدولة الكويت حيث بلغ عددهم (1157) معلم وتم اختيار عينة البحث الكلية بالطريقة العشوائية حيث بلغت عينه البحث الكلية عدد (300) معلم بنسبة (25.9%) من المجتمع الكلى للبحث وبلغت العينة الاساسية عدد (250) معلم بنسبه (83%) من عينة البحث الكلية وبلغت عينة الاستطلاعية عدد (50) معلم بنسبة (17%) من عينة البحث الكلية وتم الحصول على اعداد معلمي التربية البدنية من المجموعة الاحصائية للتعليم الصادره عن ادارة التخطيط بقطاع التخطيط والمعلومات بوزاره التربية عن عام (2011م/2012م) بدوله الكويت كما هو موضح بجدول (1).

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية لملائمته لطبيعة البحث وأهدافه وذلك للتعرف على كيفية إعداد معلم التربية البدنية وتنميته مهنيًا في ضوء إدارة الجودة الشاملة. مجتمع وعينة البحث:

جدول (1)

توصيف مجتمع وعينة البحث

م	المرحلة التعليمية	مجتمع البحث الكلى		عينة البحث الكلية		العينة الاساسية		العينة الاستطلاعية	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
1	المرحلة المتوسطة	1157	100	300	25.9	250	83	50	17

ادوات ووسائل جميع البيانات:

قام الباحث بتصميم استبيان قياس التنميته المهنية لمعلم ذوى الاحتياجات الخاصة بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت. متبعاً في ذلك خطوات بناء المقياس وفقاً لقواعد البحث العلمي، حيث قام الباحث بالإطلاع على العديد من المراجع العلمية والبحوث والدراسات السابقة التي تناولت إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وكذلك تطوير نظم التنمية المهنية للمعلمين.

مقياس التنمية المهنية لمعلم ذوي الاحتياجات الخاصة بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت: (إعداد الباحث)

قام الباحث بوضع المحاور التي توصل اليها في استمارة استبيان مرفق (2) وتم عرضها على السادة الخبراء في المجال التربوي وعلم النفس وعددهم (5) مرفق (1) وبعد استطلاع رأى الخبراء توصل الباحث الى عدد (3) محاور وهي:

* المحور الاول: أثر التنمية المهنية على المعلمين لذوى الاحتياجات الخاصة.

* المحور الثانى: دور التنمية المهنية في تطوير اداء المعلمين لذوى الاحتياجات الخاصة.

* المحور الثالث: احتياجات المعلمين لذوى الاحتياجات الخاصة من البرامج التدريبية.

قام الباحث بتحديد مجموعة من العبارات الخاصة بكل محور بما يتناسب مع محاور المقياس وقد راعى الباحث عند تحديد العبارات تناسب العبارات مع محاورها، وضوح العبارات تناسب العبارات مع الهدف الذى وضع من اجله وقد بلغ العدد النهائى للعبارات عدد (57) عبارة مرفق (3).

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث باجراء الدراسة الاستطلاعية فى الفترة من يوم الاحد الموافق 2013/2/3م حتى يوم الخميس الموافق 2013/3/14م على عينة قوامها عدد (50) عضو من عينة البحث الكلية وذلك لحساب صدق المقياس.

الصدق:

قام الباحث بحساب صدق المقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والمحور الخاص بها كما هو موضح بجدول (2).

جدول (2)

معامل الارتباط بين كل عبارة ومجموع المحور المنتمية إليه

ن = 50

المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الاول	
العلاقة مع المحور	رقم العبارة	العلاقة مع المحور	رقم العبارة	العلاقة مع المحور	رقم العبارة
*0.846	1	*0.567	1	*0.767	1
*0.809	2	*0.651	2	*0.806	2
*0.793	3	*0.703	3	*0.616	3
*0.719	4	*0.672	4	*0.708	4
*0.725	5	*0.607	5	*0.745	5
*0.764	6	*0.730	6	*0.748	6
*0.789	7	*0.713	7	*0.748	7
*0.648	8	*0.687	8	*0.914	8
*0.728	9	*0.655	9	*0.776	9
*0.749	10	*0.760	10	*0.760	10
*0.663	11	*0.703	11	*0.785	11
*0.707	12	*0.764	12	*0.674	12
*0.785	13	*0.772	13	*0.634	13
*0.787	14	*0.813	14	*0.755	14
*0.761	15	*0.791	15	*0.702	15
*0.843	16	*0.680	16	*0.457	16
*0.620	17	*0.830	17	*0.713	17
*0.830	18	*0.733	18	*0.672	18
*0.752	19			*0.782	19
*0.916	20				

قيمة ر الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.321$

* داله عند مستوى 0.05

الثبات:

قام الباحث بحساب نيات المقياس عن طريق حساب معامل الفاكر ونباخ للمحاور والمجموع الكلي المحاور كما هو موضح بجدول (3)

جدول (3)

حساب معامل الثبات ألفا لمحاور استمارة الاستبيان

المحاور	قيمة معامل ألفا
* المحور الاول: أثر التنمية المهنية على المعلمين لذوى الاحتياجات الخاصة.	0.978
* المحور الثانى: دور التنمية المهنية في تطوير اداء المعلمين لذوى الاحتياجات الخاصة.	0.918
* المحور الثالث: احتياجات المعلمين لذوى الاحتياجات الخاصة من البرامج التدريبية.	0.977
المجموع الكلي للمحاور	0.949

الدراسة الاساسية:

قام الباحث بتطبيق المقياس فى صورته النهائية على عينة البحث الاساسية وقوامها عدد (250) عضو من عينة البحث الكلية وذلك فى الفترة من يوم الاحد الموافق 2013/3/28م حتى يوم الخميس الموافق 2013/4/25م.

المعالجات الاحصائية:

قام الباحث باستخدام الحاسب الآلى فى المعالجات الاحصائية عن طريق برنامج الحزم الاحصائية (SPSS) مستخدما المعاملات الاتية:

- المتوسط الحسابى.
- الانحراف المعيارى.
- معامل الارتباط بيرسون.
- معامل الفاكر ومناخ.
- اختبار كا².

مناقشة وعرض النتائج

مناقشة وعرض نتائج المحور الأول: أثر التنمية المهنية على المعلمين لذوى الاحتياجات الخاصة.

جدول (4)

التكرارات والنسبة المئوية ومعامل كا2 لعبارات المحور الأول

ن = 250

م	العبارات	نعم		لا		كا2
		التكرار	%	التكرار	%	
1	التنمية المهنية تنمى فهمك بطبيعة عملك .	145	58	105	42	*6.400
2	التنمية المهنية تزيد معرفتك بالمفاهيم والمبادئ في مجال عملك .	45	18	141	56.4	*62.024
3	التنمية المهنية غيرت في اتجاهاتك إيجابياً نحو تقديرك لعملك .	58	23.2	141	46.4	*21.152
4	التنمية المهنية متوافقة مع احتياجاتك التدريبية .	92	36.8	116	46.8	*36.08
5	التنمية المهنية تساعدك في إيجاد مناخ تعليمي مناسب أثناء لقاء الدرس .	55	22	117	46.4	*22.664
6	التنمية المهنية تساهم في استجابة وتفاعل المتدربين مع الواقع الفعلي .	115	46	116	37.2	*33.656
7	التنمية المهنية تطور النشاطات التدريبية الجماعية للمعلمين.	52	20.8	103	46	*23.816
8	التنمية المهنية تطور النشاطات التدريبية الفردية للمعلم.	93	37.2	115	45.6	*31.928
9	التنمية المهنية تساهم في تقبل المعلم للنشاطات التدريبية.	73	29.2	114	42.8	*10.136
10	التنمية المهنية تساهم في تسلسل النشاطات التدريبية وتناغمها في تحقيق الأهداف .	69	27.6	107	42.8	*10.232
11	ما مدى تناسب التنمية المهنية مع متطلبات عملك .	31	12.4	107	46.8	*50.648

12	36	14.4	117	44	104	41.6	*40.544	التنمية المهنية تنمي وتطور استجابة المعلمين وتفاعلهم مع أساليب التدريس المستخدمة.
13	145	7.6	110	50.4	105	42	*77.144	التنمية المهنية ما مدى التكرار في محتوى البرنامج التعليمي لما تعرفه وتتقنه سابقاً .
14	45	24	126	45.6	76	30.4	*18.464	التنمية المهنية تنمي وتطور فعالية استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة في العملية التدريسية لدى المعلم.
15	58	3.2	114	42.4	136	54.4	*107.552	التنمية المهنية تنمي وتطور أسلوبك داخل الفصل .
16	92	147.2	106	38.8	35	14	*44.696	ما مدى موافقتك على إعادة البرنامج نفسه لزملائك من نفس الفئة المستهدفة .
17	55	37.2	97	47.2	39	15.6	*3.128	تقبل الاشتراك في برامج للتنمية المهنية .
18	115	24.4	118	54	54	21.6	*48.344	التنمية المهنية تساعدك في التعامل مع التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.
19	1	0.4	135	48	121	51.6	*122.504	التنمية المهنية تساعدك في تطوير ادائك في درس التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.

* داله عند مستوى 0.05 قيمة كا2 الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 5.99

يتضح من الجدول رقم (4) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا2 المحسوبة ما بين (6.400، 122.50).

حصلت العبارة رقم (19) وهي (التنمية المهنية تساعدك في تطوير ادائك في درس التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.) على أعلى قيمة كا2 بقيمة (122.504) والعبارة رقم (17) وهي (تقبل الاشتراك في برامج للتنمية المهنية.) على أقل قيمة كا2 بقيمة (3.128) الاستجابة نعم: حصلت العبارة رقم (1) وهي (التنمية المهنية تنمي فهمك بطبيعة عملك) على أعلى قيمة تكرار بقيمة (145) و بنسبة (58%) والعبارة رقم (19) وهي (التنمية المهنية

تساعدك في تطوير ادائك في درس التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.) على اقل قيمة تكرر بقيمة (1) وبنسبة (0.04%).

الاستجابة إلى حد ما: حصلت العبارتان أرقام (3،2) حيث العبارة رقم (2) وهي (التممية المهنية تزايد معرفتك بالمفاهيم والمبادئ في مجال عملك) والعبارة رقم (3) وهي (التممية المهنية غيرت في اتجاهاتك إيجابياً نحو تفديرك لعملك.) على أعلى قيمة تكرر بقيمة (141) وبنسبة (56.4%، 46.4%) والعبارة رقم (17) وهي (ما مدى قبولك للبرنامج بشكل عام) على اقل قيمة تكرر بقيمة (97) وبنسبة (47.2%).

الاستجابة لا: حصلت العبارة رقم (16) وهي (ما مدى موافقتك على إعادة البرنامج نفسه لزملائك من نفس الفئة المستهدفة.) على أعلى قيمة تكرر بقيمة (16) وبنسبة (14%) والعبارة رقم (1) وهي (التممية المهنية تمي فهمك بطبيعة عملك) على اقل قيمة تكرر بقيمة (0) وبنسبة (0%).

ويعزي الباحث ذلك للإمام التام بأهداف التربية الخاصة، ومبادئها التعليمية، الإمام بطرق بناء شخصية المعاق بطريقة سوية، الاهتمام بالعمل في ميدان الإعاقة التمكن من طرق التواصل التربوي بين المدرسة، والأسرة لمساعدة المعاق ورعايته التميز بالقدر الوافي من القيم العاطفية، والوجدانية التي تساعد المعلم على إكساب المعاق المهارات المرغوبة، التمكن من مهارات التعامل مع برامج إعداد المعاقين لفظياً وحركياً، امتلاك القدر الكاف من الصبر والمثابرة والتحمل في نقل الخبرة للمعاقين دون إرهاق أو تعب، استطاعته تعويد المعاق على تحمل المسؤولية وفق مستوى الإعاقة تجاه نفسه والمحيطين به، استيعاب الأنشطة المختلفة المتصلة ببرامج إعداد المعاق للحياة المجتمعية والمهنية.

وهذا يتفق مع دراسة كلاً من محمد بن حسن الصائغ (2004م) (17)، عيبر فاروق حنا (1996م) (12) حيث اشارات الدراسات الى الكشف عن جوانب الضعف و القصور في إعداد المعلم في سواء في الأهداف أو محتوى البرنامج أو الأنشطة المصاحبة أو التقويم أو تدريبه أثناء الخدمة. تسعى برامج إعداد المعلمين وبرامج تدريبهم أثناء الخدمة، إلى تعريف المعلمين بالتطورات الحديثة في علومهم و إمدادهم بأخر المستجدات، وتسعى إلى تحسين أساليب التدريس.

ودراسة كلاً من تامبو Tambo (2002) (39)، أستانلي وآخرون STANLY and others (1991م) (38) حيث ذكرت الدراسات أن إعداد المعلم الأفضل هو الهدف الذي ينبغي أن تسعى كليات المعلمين في أنحاء العالم إلى تحقيقه، إلا أن معنى المعلم الأفضل يختلف

تبعاً للزمان والمكان؛ لأن نوعية ممارسات المعلم وتدريبه تختلف تبعاً لهذه المتغيرات، فالمعلم الأفضل ليس مجرد معلم جيد فحسب، بل الذي تتحقق فيه المعايير التالية النمو المهني للمعلم. الممارسة المهنية الجيدة - انتقاء المرشحين - تصميم البرنامج - الشهادة. فانتقاء المرشحين يجب أن يكون مبنياً على معايير واضحة.

مناقشة وعرض نتائج المحور الثاني:

دور التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين لذوى الاحتياجات الخاصة.

جدول (5)

التكرارات والنسبة المئوية ومعامل كا2 لعبارات المحور الثاني

ن = 250

م	العبارات	نعم		الى حد ما		لا		كا2
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
1	أشترك المعلمين في اعداد اللوائح والأنظمة الإدارية والإشراف على متابعة تطويرها وتنفيذها.	193	77.2	57	22.8	صفر	صفر	*73.984
2	أشترك المعلمين في الإشراف على إعداد الهياكل التنظيمية بهدف تطوير فعاليتها والرقابة الإدارية.	172	68.8	67	29.48	11	4.4	*160.328
3	أشترك المعلمين في دراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية في كافة المجالات وذلك بالتعاون والتنسيق مع الجهات والإدارات المختلفة.	135	54	112	44.8	3	1.2	*119.331
4	أشترك المعلمين في تطوير الآليات المناسبة لقياس الاداء وطرق تقييمها.	137	54.8	93	37.2	20	8	*83.816
5	أشترك المعلمين في متابعة الاداء والتفويق اللازم لسير العمل في المدرسة والوزارة.	146	58.4	88	35.2	16	6.4	*101.792

*145.736	12.8	32	69.2	173	18	45	تقديم الدعم والمساعدة لكافة المعلمين في التنمية الإدارية والقيادة من خلال تنظيم الدورات الإدارية المتخصصة بالتنسيق مع مركز التدريب والتأهيل.	6
142.328	2.8	7	32.8	82	64.4	116	إنشاء نظام معلومات يتم من خلاله تجميع وتبويب وحفظ كافة المعلومات التي تساعد المعلمين في أدائهم لمهامهم.	7
*155.528	1.2	3	33.2	83	65.6	164	أشترك المعلمين في تطوير وتبسيط عمليات التدريس.	8
*72.344	10	25	36.4	91	53.6	134	أشترك المعلمين في اختيار محتوى التنمية المهنية، واحتياجات المعلمين من الخدمات الاستشارية.	9
*12.544	صفر	صفر	38.8	97	61.2	153	قيام الموجهين والمشرفين بالإرشاد والتوعية اللازم لسير العمل .	10
*50.176	صفر	صفر	27.6	69	72.4	181	قيام الموجهين والمشرفين بدراسة الإجراءات والنظم لتبسيطها وتسهيل العمل .	11
*49.400	20	50	54	135	26	65	متابعة المعدات والأجهزة والأدوات المكتبية المستعملة في الجامعة وإعداد الدراسات لترشيدها استعمالها.	12
*110.048	8.8	22	62.4	156	28.8	72	أشترك المعلمين في تقديم الاستشارات التعليمية والتربوية لمعالجة المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها.	13
*87.776	24	60	60.8	152	15.2	38	أشترك المعلمين في إعداد التقارير الشهرية و السنوية والدورية عن سير العمل	14

							والانجازات و التوصيات اللازمة لرفعها لوكيل الوزارة للبحث والتطوير.
38.936	14.8	37	41.2	103	44	110	15 أشارك المعلمين في اتخاذ السياسات والقرارات الخاصة ببرامج التنمية المهنية.
*34.088	19.2	48	49.2	123	31.6	79	16 تساهم التنمية المهنية في تطوير عمليات التعلم/ التعليم لدى المعلمين .
*56.112	18.4	46	55.2	138	26.4	66	17 تساهم التنمية المهنية في تشجيع التعاون بين المعلمين.
*44.216	14	35	46.8	117	39.2	98	18 تساهم التنمية المهنية في اشترك المعلمين في برامج الإعداد العام لتلاميذ الصفوف الأولية.

* داله عند مستوى 0.05 قيمة كا2 الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 5.99

يتضح من الجدول رقم (5) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا2 المحسوبة ما بين: (12.544، 160.328).

حصلت العبارة رقم (2) وهي (أشارك المعلمين في الإشراف على إعداد الهياكل التنظيمية بهدف تطوير فعاليتها والرقابة الإدارية) على أعلى قيمة كا2 بقيمة (160.238) والعبارة رقم (10) وهي (قيام الموجهين والمشرفين بالإرشاد والتوعية اللازم لسير العمل) على أقل قيمة كا2 بقيمة (12.544).

الاستجابة نعم: حصلت العبارة رقم (1) وهي (أشارك المعلمين في إعداد اللوائح والأنظمة الإدارية والإشراف على متابعة تطويرها وتنفيذها) على أعلى قيمة تكرار بقيمة (193) وبنسبة (77.2%) والعبارة رقم (14) وهي (أشارك المعلمين في إعداد التقارير الشهرية والسنوية والدورية عن سير العمل و الانجازات و التوصيات اللازمة لرفعها لوكيل الوزارة للبحث والتطوير) على أقل قيمة تكرار بقيمة (38) وبنسبة (15.2%).

الاستجابة إلى حد ما: حصلت العبارة رقم (6) وهي (تقديم الدعم والمساعدة لكافة المعلمين في التنمية الإدارية والقيادة من خلال تنظيم الدورات الإدارية المتخصصة بالتنسيق مع

مركز التدريب والتأهيل) على أعلى قيمة تكرار بقيمة (173) وبنسبة (69.2%) والعبارة رقم (1) وهي (أشترك المعلمين في اعداد اللوائح والأنظمة الإدارية والإشراف على متابعة تطويرها وتنفيذها) على اقل قيمة تكرار بقيمة (57) وبنسبة (22.8%).

الاستجابة لا: حصلت العبارة رقم (14) وهي (أشترك المعلمين في إعداد التقارير الشهرية والسنوية والدورية عن سير العمل و الانجازات و التوصيات اللازمة لرفعها لوكيل الوزارة للبحث والتطوير) على أعلى قيمة تكرار بقيمة (60) وبنسبة (24%) وحصلت العبارات أرقام (1، 10، 11) حيث العبارة رقم (1) وهي (أشترك المعلمين في اعداد اللوائح والأنظمة الإدارية والإشراف على متابعة تطويرها وتنفيذها) و العبارة رقم (10) وهي (قيام الموجهين والمشرفين بالإرشاد والتوعية اللازم لسير العمل) والعبارة رقم (11) وهي (قيام الموجهين والمشرفين بدراسة الإجراءات والنظم لتبسيطها وتسهيل العمل) على اقل قيمة تكرار بقيمة (0) وبنسبة (0%).

ويعزي الباحث ذلك الى ان المتطلبات التربوية لإعداد معلم ذوي الاحتياجات الخاصة تنبثق من فلسفة التربية الخاصة، والهدف التي يسعى المعلم إلى تحقيقها، وما ينبغي أن يقوم به من أنشطة، ومن الأدوار التي يقوم بها من أجل تحقيق هذه الأهداف، تكامل المعلومات حيث يعتمد تحقيق أهداف التربية الخاصة على تقديم مناهج تتسم بالتكامل، والبعد عن التخصص الضيق، حيث يكمن في تكاملها ضمان نجاح المعلم في تنفيذها بالدرجة المنشودة. إعداد معلم يتفهم أبعاد التربية الخاصة ويستطيع أداء أدواره بكفاءة، ويتم ذلك بالمزج بين العملي والنظري، ويشكل محورا رئيساً يستند إليه تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يتلقى المعلمين التدريب اللازم على استخدام الأجهزة والوسائل التعليمية لرفع مستوى أدائهم وكفاءتهم.

وهذا يتفق مع دراسة كلاً من **ياماجاتا** L.C Yamagata – Lynch (2003م) (34)، **جويل وديفيد** Joel & David (1993) (31) حيث اوضحت الدراسة لقد تمكن المعلمون من إدارة وقتهم لكسب مهارات جديدة والثقة أيضاً، كما أنهم حصلوا على الاحترام من طرف زملائهم لأنهم امتلكوا منهجا تكنولوجيا ناجعا، رغم أنهم عانوا الإجهاد جراء تراكم المسؤوليات أثناء وبعد البرنامج، حيث شمل هذا البرنامج استعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة.

وهذا يتفق مع دراسة كلا من **احمد رشدي طعيمة** ومحمد بن سليمان البندري (2004م) (1) حيث اشاروا التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتطوير كفاياتهم سواء أكانوا أعضاء أو رؤساء للأقسام بالمعاهد العليا والجامعات العربية، وذلك إدراكا على تزويده بالمعلومات والمعارف والقيم والاتجاهات.

مناقشة وعرض نتائج المحور الثالث:

احتياجات المعلمين لذوى الاحتياجات الخاصة من البرامج التدريبية.

جدول (6)

التكرارات والنسبة المئوية ومعامل كا2 لعبارات المحور الثالث

ن = 250

م	العبارات	نعم		الى حدما		لا		كا2
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
1	ان تكون المادة التدريبية منظمة بشكل منطقي ومتسلسل	104	41.6	146	58.4	صفر	صفر	*7.056
2	ان تكون المادة التدريبية تحتوى على عدد كافي من الأنشطة والتدريبات العملية	127	50.8	102	40.8	21	8.4	*73.688
3	ان تكون درجة صعوبة الأنشطة والتدريبات مناسبة للمعلم.	54	21.6	140	56	56	22.4	*57.824
4	ان تكون مدة البرنامج التدريبي مناسبة للمحتوى التدريبي.	157	62.8	72	28.8	21	8.4	*113.288
5	احتواء البرنامج التدريبي علي موضوعات جديدة تزيد من خبرتك.	160	64	90	36	صفر	صفر	*19.600
6	توجد بعض المواضيع الواجب التوسع في تغطيتها.	123	49.2	119	47.6	8	3.2	*102.248
7	ملاءمة أعداد المشاركين مع سعة قاعة التدريب	106	42.4	111	44.4	33	13.2	*45.752
8	شرح المدرب المحتوي التدريبي بوضوح	94	37.6	153	61.2	3	1.2	*137.048
9	يمنح المدرب وقتا كافياً لعمل الأنشطة و التدريبات العملية	67	26.8	121	48.4	62	24.8	*25.688
10	يمنح المدرب الفرصة للمناقشة و طرح الأسئلة	68	27.2	116	46.4	66	26.4	*19.232

11	ان ينمي مهارات المعلم التي يتطلبها عمله .	92	36.8	113	45.2	45	18	*29.096
12	كان المدرب يعيد الشرح في حالة عدم فهم المتدربين	127	50.8	86	38.4	27	10.8	*62.88
13	على المدرب ان يتأكد من فهم المتدربين قبل الانتقال من جزء لآخر في البرنامج	167	66.8	54	21.6	29	11.6	*129.752
14	توفير المدرب جو من الثقة والإيجابية لدى المتدربين	117	46.8	108	43.2	25	10	*61.736
15	تمكن المدرب من استخدام الوسائل التدريبية المتاحة	140	56	76	30.4	34	13.6	*68.384
16	انضباط المحاضر من حيث مواعيد التدريب	173	69.2	13	12.2	4	1.6	173.288
17	ان يكون جدول البرنامج التدريبي معلن للمتدربين	96	38.4	117	46.8	37	14.8	*41.288
18	ان يتم تنفيذ البرنامج التدريبي حسب جدول البرنامج المعلن	99	39.6	118	47.2	33	13.2	*47.768
19	ان يحتوي مقر التدريب احتوى علي الوسائل المطلوبة لتنفيذ البرنامج التدريبي	37	14.8	137	54.8	76	30.4	*6.968
20	ان تكون محتويات البرنامج متوافقة لاحتياجاتك التدريبية.	109	43.60	114	17.2	27	10.8	*57.272

* داله عند مستوى 0.05 قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 5.99

يتضح من الجدول رقم (6) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا المحسوبة ما بين (6.968، 173.288).

حصلت العبارة رقم (16) وهي (انضباط المحاضر من حيث مواعيد التدريب) على أعلى قيمة كا بقيمة (173.288) والعبارة رقم (19) وهي (ان يحتوي مقر التدريب احتوى علي الوسائل المطلوبة لتنفيذ البرنامج التدريبي) على اقل قيمة كا بقيمة (6.968).

الاستجابة نعم: حصلت العبارة رقم (16) وهي (انضباط المحاضر من حيث مواعيد التدريب) على أعلى قيمة تكرار بقيمة (173) و بنسبة (69.2%) والعبارة رقم (19) وهي (ان يحتوي مقر التدريب احتوى علي الوسائل المطلوبة لتنفيذ البرنامج التدريبي) على اقل قيمة تكرار بقيمة (37) وبنسبة (14.8%).

الاستجابة إلى حد ما: حصلت العبارة رقم (8) وهي (شرح المدرب المحتوي التدريبي بوضوح) على أعلى قيمة تكرار بقيمة (153) وبنسبة (61.2%) والعبارة رقم (16) وهي (انضباط المحاضر من حيث مواعيد التدريب) على اقل قيمة تكرار بقيمة (13) وبنسبة (12.12%).

الاستجابة لا: حصلت العبارة رقم (19) وهي (ان يحتوي مقر التدريب احتوى علي الوسائل المطلوبة لتنفيذ البرنامج التدريبي) على أعلى قيمة تكرار بقيمة (76) وبنسبة (30.4%) وحصلت العبارات أرقام (1، 5) حيث العبارة رقم (1) وهي (ان تكون المادة التدريبية منظمة بشكل منطقي ومتسلسل) و العبارة رقم (5) وهي (احتواء البرنامج التدريبي علي موضوعات جديدة تزيد من خبرتك) على اقل قيمة تكرار بقيمة (0) وبنسبة (0%).

ويعزي الباحث ذلك إلى إعداد معلم يتفهم البيئة وتنمية المجتمع، ويكون قادراً على المشاركة الفعالة في الأنشطة الاجتماعية، مما يتطلب ألا تقف المناهج عند حد تقديم المقررات بشكل نظري، بل تتيح لطلابها الفرص للتدريب عليها عملياً كجانب أساسي من جوانب إعدادهم لمهنة التدريس في مدارس ومعاهد التربية الخاصة. إعداد معلم يتفهم جيداً مدخلات نظام تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، ومخرجاته، وذلك بأن يكون متفهماً لفلسفة هذا التعليم، وأهدافه، وأبعاده الاجتماعية، من أجل تهيئته لما سيقوم به من أدوار، وهذا يتطلب فهم فلسفة وأهداف التربية الخاصة وكيفية تطبيقها عملياً. فهم فلسفة تربية الطفل المعوق، وخصائص نموه، وكيفية التعامل معه بما يمكن المعلم من تقييم الصفات الشخصية للتلاميذ. توافر الشخصية القيادية القادرة على التأثير في الأطفال المعاقين وكسب حبهم، وتقديرهم، حتى يتمكن من بناء شخصياتهم بناءً سليماً متكاملاً، الإقلال من دور المعلم لمقدم وناقل للمعرفة، وزيادة دوره كمشرف، وموجه، ومرشد، ومخطط للعملية التعليمي.

وهذا يتفق مع دراسة كلا من الغامدي Al Ghamdi, J (2006م) (24)، السيد عبدالعزيز البهواشي (2004م) (8)، ميلفن وجوزيف Melvin & Joseph (2003م) (36) حيث اشاروا الى دراسة حاجات ذوي الاحتياجات الخاصة، تساعد المعلم على معرفة نقاط الضعف في العناصر الرئيسية في حياتهم، ومن ثم تساعده في معرفة الظروف اللازمة لنمو

شخصياتهم نمواً متكاملًا، في مناخ اجتماعي سليم يحقق لهم الإحساس بالأمن في بيئتهم. الإعداد التكاملي: لمدة 4 سنوات، للحاصلين على الثانوية العامة. الثاني: الإعداد التتابعي: (دبلوم في التربية الخاصة) لمدة عام للحاصلين على درجة البكالوريوس. وذلك بعد عقد اختبار قبول للكشف عن ميولهم واتجاهاتهم نحو العمل في هذا الميدان من ناحية، ونحو أنواع الإعاقات والمعوقين من ناحية أخرى المقررات الدراسية المقترحة مواد تخصصية ترتبط بطبيعة التخصص العلمي. أساليب التواصل مع المعاقين وهي الصم (لغة الإشارة الوصفية وغير الوصفية، الهجاء الإصبعي، لغة الشفافة، الاتصال الشامل. (المكفوفين) طريقة برايل المطورة، وطريقة تيلر. المعاقين ذهنياً) أسلوب إيتارد، وأسلوب دنكان، وأسلوب منتسوري، وأسلوب ديكروللي، أسلوب ديسكودر مواد تربوية مرتبطة بالتربية الخاصة مناهج وطرق تدريس التخصصات المختلفة. وسائل تعليمية وتكنولوجيا التربية الخاصة. أصول التربية الخاصة. إدارة مؤسسات تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة - نظم تعليم وتربية ذوي الاحتياجات الخاصة.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

- انطلاقاً من نتائج هذا البحث وفي ضوء المنهج المستخدم وفي حدود العينة وأدوات جمع البيانات؛ يستنتج الباحث ما يلي:
- التنمية المهنية تنمى فهم المعلم بطبيعة عمله مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - التنمية المهنية تزيد من معرفة المعلم بالمفاهيم والمبادئ في مجال عمله مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - التنمية المهنية تنمي لدى المعلم اتجاهات ايجابية نحو تقديره لعمله مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - التنمية المهنية تتبع من الاحتياجات التدريبية للمعلم ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - التنمية المهنية تساعد معلم ذوي الاحتياجات الخاصة في إيجاد مناخ تعليمي مناسب أثناء اللقاء الدرس.
 - التنمية المهنية تساهم في استجابة وتفاعل المعلمين مع الواقع الفعلي.
 - تساهم التنمية المهنية في تطوير عمليات التعلم/ التعليم لدى المعلمين.
 - تساهم التنمية المهنية في اشتراك المعلمين في برامج الإعداد العام لتلاميذ الصفوف الأولية.
- ### التوصيات:

انطلاقاً من نتائج هذا البحث وفي ضوء يوصي الباحث ما يلي:

- ان تكون المادة التدريبية منظمة بشكل منطقي ومتسلسل.
- ان تكون المادة التدريبية تحتوي على عدد كاف من الأنشطة والتدريبات العملية.
- ان تكون درجة صعوبة الأنشطة والتدريبات مناسبة للمعلم.
- ان تكون مدة البرنامج التدريب ي مناسبة للمحتوى التدريبي.
- احتواء البرنامج التدريب يعلي موضوعات جديدة تزيد من خبرتك.
- ان تكون محتويات البرنامج متوافقة لاحتياجات كالتدريبية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. أحمد رشدي طعيمة ومحمد بن سليمان البندري: التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى المستقبل، ط1، دار الفكر العربي، 2004.
2. أحمد رشدي طعيمة: الدليل المرجعي لتدريب المعلمين بالمدارس ذات الفصل الواحد، المنظمة العربية للتربية، تونس، 2004م.
3. بروكس جل: قدرات التدريب و التطوير، ترجمة عبد الإله إسماعيل الكتبي، ط1، الرياض، 2001.
4. دينا على احمد: الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2007م.
5. زينب شقير: نداء من الابن المعاق، المجلد الأول الطبعة الثانية، القاهرة، 2004م.
6. سوزان واينبرنر: تدريس الأطفال ذوي صعوبات التعلم فى الصفوف العادية، ترجمة عبدالعزيز السرطاوي، وآخران، دبي، دارالقلم، 2002م.
7. السيد سلامة الخميس: دراسات وبحوث عن المعلم العربي وبعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية، الاسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2002م.
8. السيد عبد العزيز البهواشى: تطوير نظام تدريس معلم التعليم الابتدائي في أثناء الخدمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، 2004م.
9. سيسيل د. ميرسر، آن ر. ميرسير: تدريس الطلبة ذوي مشكلات التعلم، ترجمة ابراهيم الزريقات، رضا الجمال، الأردن دار الفكر، 2008م.
10. طلعت منصور: استراتيجيات التربية الخاصة والكفايات اللازمة لمعلم التربية الخاصة، القاهرة: مجلة الإرشاد النفسي، العدد (2)، 1994م.
11. عاصم الأعرجي: دراسات معاصرة في التطوير الإداري، دط، عمان: دار الفكر العربية، 1995م.
12. عبير فاروق حنا سعد: إعداد معلم التربية الخاصة في مصر (رؤية مستقبلية)، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 1996م.

13. عثمان لبيب فراج : إعداد وتدريب الكوادر العاملة في مجال الإعاقة في الوطن العربي للقرن الواحد والعشرين، المؤتمر القومي السابع لاتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعاقين، المجلد الأول، القاهرة : 8 - 10 ديسمبر 1998م.
14. فارس بن عشيان العتيبي: مدى توافق برامج التدريب للعاملين في أمن السفارات مع متطلبات أدائهم الوظيفية - دراسة تطبيقية على منسوبي إدارة الأمن السعوديين العاملين في سفارات خادم الحرمين الشريفين، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005م.
15. كمال عبدالحميد زيتون: التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة، القاهرة، عالم الكتب، 2003م.
16. مجدي عزيز إبراهيم: تدريس الرياضيات لذوي صعوبات التعلم. المتأخر يندراسيا وبطنى التعلم، القاهرة، عالم الكتب، 2008م
17. محمد بن حسن الصائغ: اختيار المعلم وإعداده في المملكة رؤية مستقبلية، ورقة عمل مقدمة للقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي المنعقد بجازان خلال الفترة 1-3 محرم 1424هـ بعنوان المعلم في عصر متجدد، وزارة التربية والتعليم، جازان، 2004م.
18. محمود شوق، محمد مالك سعيد: معلم القرن الحادى والعشرين (اختياره- اعداده- تدميته) فى ضوء التوجيهات الاسلامية القاهرة، دار الفكر العربى، 2001م.
19. مصطفى عبد السلام: اساسيات التدريس والطوير المهنى للمعلم، دار الفكر العربى، القاهرة، 2000م.
20. مصطفى محسن: التربية و تحولات عصر العولمة مداخل للنقد والاستشراف، ط1، المغرب: المركز الثقافى العربى، 2005م.
21. منى محمد مصطفى: التنمية المهنية المستدامة، المجلة الإلكترونية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، 2009م.
22. نبيه إبراهيم إسماعيل: سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 2006م.
23. نجم الدين نصر نصر: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر، العدد، 2004م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

24. **Alghamdi I:** Comprehensive School Evaluation and Its Impact on School Improvement in Alaqeeq Distirct, Albaha Province, Saudi Arabia. Dissertation for the MA in School Effectiveness and School Improvement at the Institute of Education, University of London, 2006.
25. **Althabet, I:** Perceptions of Teachers of Mental Retardation Regarding Their Preparation Program At King Saud University In Saudi Arabia. Ph.D., University of South Florida, 142p, AAT 307129.2002
26. **Christopher R:** National standard for judicial professional. Development for Australian judicial officers 28 April. **Error! Hyperlink reference not valid..** 2006.
27. **Costa C:** Teachers professional development through web 2.0 Environments, communications in computer and information science, Vol. (49), 2009.
28. **Dulrareem:** the characteristics of the effective staf. Development programs, 1998.
29. **Harris A & Muijs D:** Improving schools through teacher 92 Leadership, Open University press, Mc Graw Hill Berkshire, England, 2005.
30. **Hiebert J and Others:** Acknowledge base for the teaching profession: What would it look like and How can we get one? Educational research, Vol. 3, No. 5, pp 3-15, 2002.
31. **Joel R. Arick& David A. Krug:** Special education administrators in the united states; perceptions on policy and personnel Issues, the journal of special education, vol. 27, no 3, 1993.
32. **Jones, L:** The Preparation of Teachers for the Education of Multi handicapped (Hearing Impairment Mental Retardation) Children. Ph.D. University of Tennessee, 136p.AAT9019543. 1990.
33. **Kent A:** Improving teacher quality through professional development, journal of education, vol (124), No 3, 2002.
34. **L, C, Yamagata Lynch:** how a technology professional development program fits into teacher s work life teaching and teacher education number 6, 2003.
35. **Lori de Bittencourt, Lori Howard:** Effective teacher in special education translation, Mohamed Hassan Younes, Oman, Dar thought, 2009.
36. **Melvin E. Kaufman & Joseph J. Walker:** Irritating behaviors of school building administrators as perceived by special education teachers, 1993, Eric database, ED 366121. (22/07/2003).
37. **Phillip, Shlechy:** Shcods for the 21st century. Jossey Bass san francica, 1990.
38. **Stanly, Swartz and others:** Training teachers T, participate in: the regular education initiative "paper at the annual conference of association for teacher education New Orleans, California, U.S.A., 1991.
39. **Tambo, L:** "Preparing Teachers: Concept and Program Orientation", JISTE, Vol. 6, No.1, Australia, PP 45-53, 2002.
40. **Zionts, T; Shellady, S & Zionts, P:** Teachers Perceptions of Professional Standards: Their Importance and ease of Implementation. Preventing School Failure, 50 (3) 5-12 .2006.

تطوير نظام التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية للتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت

د/ بدر فراج دخيل العوام الشمري(*)

ملخص البحث:

من أكثر القضايا أهمية في مجال التربية الخاصة النظام الذي به يتم إعداد المعلم، فإذا كانت التربية الخاصة هدفها إعداد الشخص للحياة، فيجب إعداد المعلم وباقي الأخصائيين الذين يقدمون هذه الخدمات في ضوء نظام يختلف عن نظام إعداد معلم التربية العامة.

ورغم اهتمام دولة الكويت بمعلم التربية البدنية، ورغم الجهود العلمية التي تبذل والإمكانات المادية التي تُخصص من أجل رفع الكفاية والتحسين للمعلمين، ورغم عقد المؤتمرات والندوات وبعثات المعلمين، رغم كل ذلك فلا يزال هناك قصور في إعداد معلم التربية الخاصة، فلا يوجد داخل كليات التربية على سبيل المثال أقسام خاصة لإعداد معلم التربية الخاصة، وكل ما يتم عمله هو تنظيم دورات لخريجي مختلف الكليات للانتظام في دورات تدريبية بعدها يؤهل للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

أهمية البحث: تأتي أهمية البحث من أهمية عمل معلمي التربية البدنية لذوي الاحتياجات الخاصة وكذلك من أهمية التنمية المهنية للمعلم لما لها من مميزات.

أهداف البحث: يهدف البحث الى التعرف على جوانب إعداد المعلم وكيفية تنمية مهنيها وتطوير نظم التنمية.

وكان من أهم استنتاجات البحث:

- التنمية المهنية تنمى فهم المعلم بطبيعة عمله مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
- لتنمية المهنية تزيد من معرفة المعلم بالمفاهيم والمبادئ في مجال عمله مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

وكان من أهم توصيات البحث:

- ان تكون المادة التدريبية منظمة بشكل منطقي ومتسلسل.
- ان تكون المادة التدريبية تحتوي على عدد كاف من الأنشطة والتدريبات العملية.

(*) دكتورة الفلسفة في التربية الرياضية مناهج وطرق تدريس - معلم تربية بدنية بوزارة التربية - بدولة الكويت.

Develop a system of professional development for physical education teachers for students with special needs for the intermediate phase in Kuwait

Dr. / Badr Farrag Eldkhel Elawamm Shammari

Summary:

One of the most important issues in the field of special education system in which the teacher is prepared, if the special education aimed at preparing the person for life, the preparation of the teacher and the rest of the professionals who provide these services in light differs from the system, general education teacher preparation.

Despite the attention of the State of Kuwait teacher of physical education, and despite scientific efforts that are being made and material resources to be allocated in order to raise the efficiency and improvement of teachers, despite holding conferences, seminars and missions teachers, despite all this, there are still shortcomings in the preparation of teachers of special education, there is within the colleges of education on For example special departments to prepare a special education teacher, and all what is being done is to organize courses for graduates of various colleges to attend training sessions then qualifies to work with people with special needs.

The importance of research: the importance of research comes from the importance of physical education teachers work for Special Needs, as well as the importance of professional development for teachers because of their features.

Research objectives: The research aims to identify the aspects of teacher preparation and how to grow professionally and develop systems development.

One of the main conclusions of the research:

- Develop the professional development of teacher understanding of the nature of his work with people with special needs.
- To professional development Tzedmn the teacher's knowledge of concepts and principles in the field of work with people with special needs.

One of the main recommendations:

- Be well organized training material logical and sequential.
- Be training material containing on a number Kafimn activities and practical exercises

المرفقات
مرفق (1)
اسماء السادة الخبراء*

م	اسم الخبير	الوظيفة
1	الشناوى عبدالمنعم الشناوى	رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية بكلية التربية جامعة الزقازيق
2	السيد عبد الرحمن الجندي	أستاذ العلوم التربوية والنفسية المتفرغ
3	تحية محمد عبد العال	أستاذ الصحة النفسية - كلية التربية جامعة بنها
4	محمد إبراهيم غنيم	أستاذ علم النفس التربوي ووكيل كلية التربية لشئون البيئة - جامعة بنها
5	عبد العزيز عبد المجيد محمد	أستاذ علم النفس الرياضي كلية التربية الرياضية بنين - جامعة الزقازيق

(*) تم ترتيب اسماء السادة الخبراء ابداعياً.

مرفق (2)
تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم التربية البدنية لذوي الاحتياجات الخاصة
بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت

السيد الأستاذ- الأستاذة/.....
معلم التربية البدنية بمدرسة/..... بالمرحلة المتوسطة
منطقة/..... التعليمية

تحية طيبة وبعد

يقوم دكتور/ بدر فراج دخيل العوام الشمري بانتاج بحث علمى فى طرق التدريس وذلك
بعمل بحث انتاج علمى عن

تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم التربية البدنية لذوي الاحتياجات الخاصة بالمرحلة
المتوسطة بدولة الكويت

* الرجاء من سيادتكم قراءة كل عبارة جيداً أو أجب عليها بما يتناسب مع اتجاهك الحقيقى
نحوها وذلك بوضع علامة () أمام (نعم).

* اذا كانت العبارة تنطبق عليك بدرجة متوسطة ضع علامة (√) امام (الى حد ما).

* اذا كانت العبارة لا تنطبق عليك فضع علامة (√) امام (لا).

-رجاء مراعاة انه لا توجد اجابات صحيحة واخرى خاطئه وانما المهم هو صدق اجابتك مع
نفسك.

واشكركم على حسن تعاونكم الصادق

الباحث

د/ بدر فراج دخيل العوام الشمري

المحور الأول: أثر التنمية المهنية على المعلمين.

م	العبارة	نعم	الى حد ما	لا
1	التنمية المهنية تنمى فهمك بطبيعة عملك.			
2	التنمية المهنية تزايد معرفتك بالمفاهيم والمبادئ في مجال عملك.			
3	التنمية المهنية غيرت في اتجاهاتك إيجابياً نحو تقديرك لعملك.			
4	التنمية المهنية متوافقة مع احتياجاتك التدريبية.			
5	التنمية المهنية تساعدك في إيجاد مناخ تعليمي مناسب أثناء ورش العمل.			
6	التنمية المهنية تساهم في استجابة وتفاعل المتدربين مع الواقع الفعلي.			
7	التنمية المهنية تطور النشاطات التدريبية الجماعية للمعلمين.			
8	التنمية المهنية تطور النشاطات التدريبية الفردية للمعلم.			
9	التنمية المهنية تساهم في تقبل المعلم للنشاطات التدريبية.			
10	التنمية المهنية تساهم في تسلسل النشاطات التدريبية وتناغمهما في تحقيق الأهداف.			
11	ما مدى تناسب محتويات البرنامج التدريبي مع متطلبات عملك.			
12	التنمية المهنية تنمي وتطور استجابة المعلمين وتفاعلهم مع أساليب التدريس المستخدمة.			
13	التنمية المهنية ما مدى التكرار في محتوى البرنامج التعليمي لما تعرفه وتتنقنه سابقاً.			
14	التنمية المهنية تنمي وتطور فعالية استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة في العملية التدريبية لدى المعلم.			
15	تنمي وتطور ما مدى جاهزية الوسائل والتقنيات التي استخدمها المدرب في النشاطات والفعاليات التدريبية.			
16	ما مدى موافقتك على إعادة البرنامج نفسه لزملائك من نفس الفئة المستهدفة.			
17	تقبل الاشتراك في برامج للتنمية المهنية عام.			
18	التنمية المهنية تساعدك في التعامل مع التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.			
19	التنمية المهنية تساعدك في تطوير ادائك في درس التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.			

المحور الثاني: دور التنمية المهنية في تطوير اداء المعلمين.

م	العبارة	نعم	الى حد ما	لا
1	أشترك المعلمين في اعداد اللوائح والأنظمة الإدارية والإشراف على متابعة تطويرها وتنفيذها.			
2	أشترك المعلمين في الإشراف على إعداد الهياكل التنظيمية بهدف تطوير فعاليتها والرقابة الإدارية.			
3	أشترك المعلمين في دراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية في كافة المجالات وذلك بالتعاون والتنسيق مع الجهات والإدارات المختلفة.			
4	أشترك المعلمين في تطوير الآليات المناسبة لقياس الاداء وطرق تقييمها.			
5	أشترك المعلمين في متابعة الاداء والتوفيق اللازم لسير العمل فى المدرسة والوزارة.			
6	تقديم الدعم والمساعدة لكافة المعلمين في التنمية الإدارية والقيادة من خلال تنظيم الدورات الإدارية المتخصصة بالتنسيق مع مركز التدريب والتأهيل.			
7	إنشاء نظام معلومات يتم من خلاله تجميع وتبويب وحفظ كافة المعلومات التي تساعد المعلمين في أدائهم لمهامهم.			
8	أشترك المعلمين في تطوير وتبسيط عمليات التدريس.			
9	أشترك المعلمين في اختيار محتوى التنمية المهنية، واحتياجات المعلمين من الخدمات الاستشارية.			
10	قيام الموجبين والمشرفين بالإرشاد والتوعية اللازم لسير العمل.			
11	قيام الموجبين والمشرفين بدراسة الإجراءات والنظم لتبسيطها وتسهيل العمل.			
12	متابعة المعدات والأجهزة والأدوات المكتبية المستعملة في الجامعة وإعداد الدراسات لترشيدها استعمالها.			
13	أشترك المعلمين في تقديم الاستشارات التعليمية والتربوية لمعالجة المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها.			
14	أشترك المعلمين في إعداد التقارير الشهرية والسنوية والدورية عن سير العمل والانجازات والتوصيات اللازمة لرفعها لوكيل الوزارة للبحث والتطوير.			
15	أشترك المعلمين في اتخاذ السياسات والقرارات الخاصة ببرامج التنمية المهنية.			
16	تساهم التنمية المهنية في تطوير عمليات التعلم/ التعليم لدى المعلمين .			
17	تساهم التنمية المهنية في تشجيع التعاون بين المعلمين.			
18	تساهم التنمية المهنية في اشترك المعلمين في برامج الإعداد العام لتلاميذ الصفوف الأولية.			

المحور الثالث: احتياجات المعلمين من البرامج التدريبية.

م	العبارة	نعم	الى حد ما	لا
1	ان تكون المادة التدريبية منظمة بشكل منطقي ومتسلسل.			
2	ان تكون المادة التدريبية تحتوى على عدد كافي من الأنشطة والتدريبات العملية.			
3	ان تكون درجة صعوبة الأنشطة و التدريبات مناسبة للمعلم.			
4	ان تكون مدة البرنامج التدريبي مناسبة للمحتوى التدريبي.			
5	احتواء البرنامج التدريبي علي موضوعات جديدة تزيد من خبرتك.			
6	توجد بعض المواضيع الواجب التوسع في تغطيتها.			
7	ملاءمة أعداد المشاركين مع سعة قاعة التدريب.			
8	شرح المدرب المحتوي التدريبي بوضوح.			
9	يمنح المدرب وقتاً كافياً لعمل الأنشطة والتدريبات العملية.			
10	يمنح المدرب الفرصة للمناقشة وطرح الأسئلة.			
11	ان ينمى مهارات المعلم التي يتطلبها عمله.			
12	كان المدرب يعيد الشرح في حالة عدم فهم المتدربين.			
13	على المدرب ان يتأكد من فهم المتدربين قبل الانتقال من جزء لآخر في البرنامج.			
14	توفير المدرب جو من الثقة والإيجابية لدى المتدربين.			
15	تمكن المدرب من استخدام الوسائل التدريبية المتاحة.			
16	انضباط المحاضر من حيث مواعيد التدريب.			
17	ان يكون جدول البرنامج التدريبي معلن للمتدربين.			
18	ان يتم تنفيذ البرنامج التدريبي حسب جدول البرنامج المعلن.			
19	ان يحتوي مقر التدريب احتوى علي الوسائل المطلوبة لتنفيذ البرنامج التدريبي.			
20	ان تكون محتويات البرنامج متوافقة لاحتياجاتك التدريبية.			

مرفق (3)

رؤية مقترحة لتطوير نظام التنمية المهنية لمعلم التربية البدنية لذوي الاحتياجات الخاصة بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت

السيد الأستاذ- الأستاذة/.....

معلم التربية البدنية بمدرسة/..... بالمرحلة المتوسطة

منطقة/..... التعليمية

تحية طيبة وبعد

يقوم دكتور/ بدر فراج دخيل العوام الشمري بانتاج بحث علمى فى طرق التدريس وذلك بعمل بحث انتاج علمى عن: تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم التربية البدنية لذوي الاحتياجات الخاصة بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

* وقام بوضع تصور مقترح لتطوير نظام التنمية المهنية لمعلم التربية البدنية لذوي الاحتياجات الخاصة بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

واشكركم على حسن تعاونكم الصادق

الباحث

د/ بدر فراج دخيل العوام الشمري

رؤية مقترحة لبرامج تدريب معلم نوى الاحتياجات الخاصة:

إن كفاءة البرامج التدريبية تتحدد بالتخطيط الجيد والهادف والتنظيم المتميز بقصد إحداث التغييرات المطلوبة والتأكد من حدوثها في أداء المعلمين لتحقيق أهداف النظام التعليمي المتمثل بتزويد جميع شرائح المجتمع بالموارد البشرية الفاعلة لرفي المجتمع في جميع مجالاته. والبرامج التدريبية الجيدة تهدف إلى إعداد معلم يكون:

- 1- معلماً خبيراً في طرق البحث عن المعلومة، وليس الخبير في المعلومة نفسها، فقد تحول المعلم من خبير يعلم كل شئ إلى ما يشبه المرشد في عالم يعج بالمعلومات، ويحتاج الطلاب إلى من يرشدهم.
- 2- معلماً يستطيع إنجاز مهامه الاجتماعية والتربوية، ويسهم في تطوير جانب الكيف وينظم العمليات التربوية باتجاهاتها الحديثة، ويحسن استثمار التقنيات التربوية ويستخدم مستحدثاتها في تمكن ومهارة كالتعليم المبرمج، والتعليم المصغر، والتعليم الذاتي.
- 3- معلماً يتفهم بعمق مهامه تجاه مجتمعه وأمته عن طريق المواقف التعليمية وما ينشأ عن علاقات متبادلة بين المعلم والمتعلم وهي علاقات يجب أن تتميز بالحوار والتفاعل وتبادل الخبرة بحيث تتعدى نقل المعرفة من طرف إلى آخر لتؤدي إلى تنمية القدرات وممارسة قوى التعبير والتفكير وإطلاق قوى الإبداع، وتهذيب الأخلاق وتطوير الشخصية بجملتها.
- 4- معلماً يملك روح المبادرة والنزعة إلى التجريب والتجديد، يثق بنفسه في تنظيم النشاط التربوي بحرية واختيار، ويمتلك من المهارات والقدرات والمعلومات ما يجعل منه باحثاً تربوياً يسهم في حل المشكلات التربوية عن دراية ووعي.
- 5- معلماً ممارساً مفكراً متأملاً يقوم على نحو مستمر تأثير اختياراته وأفعاله على الآخرين والتلاميذ، ويعمل على نحو نشط وبيحث عن الفرص لنموه مهنيًا.
- 6- معلماً يمتلك استراتيجيات التقييم النظامية وغير النظامية، ويستخدمها لتقويم نمو المتعلم العقلي والاجتماعي والجسمي ليضمن استمراره.

برنامج مقترح لإعداد لمعلم ذوي الاحتياجات الخاصة

يتكون هذا البرنامج من ثلاثة أبعاد:

البعد الأول: أهداف البرنامج

يهدف البرنامج إلى إعداد المعلم ثقافياً، ومهنياً وتخصصياً وذلك وفق الأبعاد التالية:

أولاً: الإعداد الثقافي العام: يهدف هذا الإعداد بصفة عامة إلى:

1- تنمية مدركات المعلم حول وظيفة التربية في تنمية المجتمع، وأهمية دوره في النظام الاجتماعي وتطويره.

2- تنمية إحساس المعلم بالانتماء والمواطنة، وتعميق خلفيته الثقافية حول طبيعة المجتمع العربي الإسلامي بعامة، والمجتمع العماني بخاصة ومشكلاته ومتطلباته التنموية.

3- تنمية وعي المعلم بالظروف المجتمعية المختلفة، مما يساعده على تبني أطر فكرية منظمة تمكنه من فهم مستجدات الأحداث في العالم، وتطويرها، وانعكاسها على تربية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

4- المعرفة المتنوعة لفهم الإنسان وعالمه، وإثراء معلوماته الأساسية لتكوين المواطن والمربي.

5- إكساب المعلم الاتجاهات العلمية والاجتماعية، وتنمية مهارات الاطلاع على التطور الفكري للمواد العلمية والمهنية في مجالات التخصص المختلفة لتربية ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة.

6- تنمية مهارات التعلم الذاتي، والقدرة على مواكبة التطورات والتدريب على الأسلوب العلمي في التفكير، وفي مواجهة المشكلات الاجتماعية في مجالات الإعاقات المختلفة.

7- مساعدة المعلم على إدراك العلاقة التكاملية الشمولية بين المواد الدراسية والموقف التعليمي، وغايات التربية الخاصة.

ولكي تتحقق هذه الأهداف يجب أن يكون مفهوم الإعداد الثقافي جامعاً شاملاً في كل متكامل بين الجانب المعرفي، والسلوكي، والاهتمام بتقديم مقررات ثقافية خاصة توزع على سنوات الدراسة، وترجم لساعات معتمدة، تسهم في مجموعها في إعداد الطلاب/المعلمين ثقافياً بفعالية كبيرة، هذا مع زيادة الاهتمام بالأنشطة المصاحبة لتدريس المقررات الثقافية وذلك من خلال تنظيم الندوات الفكرية، بحيث تتكامل في أهدافها مع أهداف المقررات الثقافية والتي تبرز أهداف التربية الخاصة وفلسفتها، بالإضافة إلى توجيه الطلاب /المعلمين نحو المشاركة في معسكرات تعليم ورعاية المعاقين، والخدمة العامة، وأن يؤخذ بها كجزء في تقويمهم.

ثانياً: الإعداد المهني (التربوي):

يهدف هذا الإعداد إلى ما يلي:

- 1- الإلمام التام بأهداف التربية الخاصة، ومبادئها التعليمية المقدمة إليه.
- 2- الإلمام بطرق بناء شخصية المعاق بطريقة سوية.
- 3- لاهتمام بالعمل في ميدان الإعاقة.
- 4- التمكن من طرق التواصل التربوي بين المدرسة، والأسرة لمساعدة المعاق ورعايته.
- 5- التميز بالقدر الوافي من القيم العاطفية، والوجدانية التي تساعد الطالب/ المعلم على إكساب المعاق المهارات المرغوبة.
- 6- التمكن من مهارات التعامل مع برامج إعداد المعاقين لفظياً وحركياً.
- 7- امتلاك القدر الكاف من الصبر والمثابرة والتحمل في نقل الخبرة للمعاقين دون إرهاق أو تعب.
- 8- استطاعته تعويد المعاق على تحمل المسؤولية وفق مستوى الإعاقة تجاه نفسه والمحيطين به.
- 9- استيعاب الأنشطة المختلفة المتصلة ببرامج إعداد المعاق للحياة المجتمعية والمهنية.
- 10- التمكن من تعويد المعاق على إدراك العلاقات بين الجزئيات والكلية.
- 11- القدرة على تصميم وسائل تعليمية تتناسب مع نوع ودرجة الإعاقة.
- 12- لقدرة على ربط الكلمات التي يتعلمها المعوق بمدلولاتها الحسية لإثراء حصيلته اللغوية.
- 13- حسن استغلال المهارات اليدوية لدى المعاق.
- 14- القدرة على التقويم الموضوعي بما يناسب نوع الإعاقة وشدتها.
- 15- القدرة على فهم الطفل المعاق، وتقييم مدى اكتسابه للمهارات التعليمية المقدمة إليه.

ولكي تتحقق هذه الأهداف يجب أن يلم الطالب/المعلم بالأصول العلمية والأسس التربوية، والمهارات التعليمية اللازمة للمعلم في المواقف التعليمية التي تواجهه، فيعرف كيف يقوم بالتدريس، وكيف يطوع المواد الدراسية لخدمة حاجات التلاميذ المعاقين، ومواجهة ميولهم واستعداداتهم، وبخاصة أنه سيتعامل مع تلاميذ غير عاديين ذو صفات وخصائص تختلف عن العاديين، مما يستلزم منه ألا يتعلم العلم وحده، وغنما يتعلم طريقة تعليمه لهؤلاء التلاميذ.

ثالثاً: الإعداد التخصصي:

وينقسم إلى نوعين من التخصص:

الأول: تخصص علمي:

يهدف هذا البرنامج إلى إكساب الطالب/المعلم محتوى المقررات العلمية التي سوف يتخصص في تدريسها، (اللغة العربية، اللغة الإنجليزية، الرياضيات، التربية الإسلامية، العلوم، الدراسات الاجتماعية) وذلك وفقاً لاختيارات الطلاب في التخصص العلمي مع ملاحظة ضرورة

التكامل مع وزارة التربية والتعليم وكليات التربية لمراعاة المحتوى العلمي ومستواه وعمقه بما يتناسب مع نوع الإعاقة وشدتها.

الثاني: تخصص في مجال الإعاقة:

حيث يتخصص الطالب/المعلم في التدريس لنوع معين من المعاقين طبقاً لنوع وشدّة الإعاقة، (مكفوفين، وضعاف بصر- صم وضعاف سمع- معاقين ذهنياً) وذلك وفقاً لاختيار الطالب مجال تخصصه، مع ملاحظة أن يكون أعضاء هيئة التدريس من التخصصين الحاصلين على درجة الدكتوراة في أحد مجالات التربية الخاصة، في التخصصات المختلفة (أصول التربية الخاصة، نظم تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، غدارة مؤسسات التربية الخاصة، علم نفس الفئات الخاصة، مناهج وطرق التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة، تكنولوجيا تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة).

البعد الثاني: المتطلبات التربوية لإعداد معلم ذوي الاحتياجات الخاصة:

تنبثق هذه المتطلبات من فلسفة التربية الخاصة، والهدف التي يسعى المعلم إلى تحقيقها، وما ينبغي أن يقوم به من أنشطة، ومن الأدوار التي يقوم بها من أجل تحقيق هذه الأهداف، وهذه المتطلبات هي:

1- تكامل المعلومات حيث يعتمد تحقيق أهداف التربية الخاصة على تقديم مناهج تتسم بالتكامل، والبعد عن التخصص الضيق، حيث يكمن في تكاملها ضمان نجاح المعلم في تنفيذها بالدرجة المنشودة.

2- إعداد معلم يفهم أبعاد التربية الخاصة ويستطيع أداء أدواره بكفاءة، ويتم ذلك بالمزج بين العملي والنظري، ويشكل محوراً رئيساً يستند إليه تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يتلقى الطلاب/المعلمين التدريب اللازم على استخدام الأجهزة والوسائل التعليمية لرفع مستوى أدائهم وكفاءتهم.

3- إعداد معلم يفهم البيئة وتنمية المجتمع، ويكون قادراً على المشاركة الفعالة في الأنشطة الاجتماعية، مما يتطلب ألا تقف المناهج عند حد تقديم المقررات بشكل نظري، بل تتيح لطلابها الفرص للتدريب عليها عملياً كجانب أساسي من جوانب إعدادهم لمهنة التدريس في مدارس ومعاهد التربية الخاصة.

4- إعداد معلم يفهم جيداً مدخلات نظام تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، ومخرجاته، وذلك بأن يكون متفهماً لفلسفة هذا التعليم، وأهدافه، وأبعاده الاجتماعية، من أجل تهيئته لما سيقوم به من أدوار، وهذا يتطلب ما يلي:

أ- فهم فلسفة وأهداف التربية الخاصة وكيفية تطبيقها عملياً.

ب- فهم فلسفة تربية الطفل المعوق، وخصائص نموه، وكيفية التعامل معه بما يمكن المعلم من تقييم الصفات الشخصية للتلاميذ .

ج- توافر الشخصية القيادية القادرة على التأثير في الأطفال المعاقين وكسب حبهم، وتقديرهم، حتى يتمكن من بناء شخصياتهم بناءً سليماً متكاملًا.

د- الإقلال من دور المعلم لمقدم وناقل للمعرفة، وزيادة دوره كمشرف، وموجه، ومرشد، ومخطط للعملية التعليمية والقدرة على تقويم الطفل المعاق سلوكياً، ووجدانياً، وتشخيص أسباب القصور لديه .

هـ- القدرة على الإرشاد النفسي للأطفال المعاقين .

و- القدرة على التعلم الذاتي، وبناء الاتجاهات الإيجابية لدى هؤلاء الأطفال في نمو اكتساب القدرة على التعلم الذاتي.

ي- القدرة على ممارسة بعض المهارات اليدوية والعملية التي يمكن ان يستخدمها أن يستخدمها في تعليم هؤلاء الأطفال.

5- دراسة حاجات ذوي الاحتياجات الخاصة، تساعد المعلم على معرفة نقاط الضعف في العناصر الرئيسية في حياتهم، ومن ثم تساعده في معرفة الظروف اللازمة لنمو شخصياتهم نمواً متكاملًا، في مناخ اجتماعي سليم يحقق لهم الإحساس بالأمن في بيئتهم.

البعد الثالث: نظام الإعداد:

أولاً: يمكن استخدام أحد الأسلوبين التاليين أو كلاهما معاً:

الأول: الإعداد التكاملي: لمدة 4 سنوات، للحاصلين على الثانوية العامة.

الثاني: الإعداد التتابعي: (دبلوم في التربية الخاصة) لمدة عام للحاصلين على درجة البكالوريوس.

وذلك بعد عقد اختبار قبول للكشف عن ميولهم واتجاهاتهم نحو العمل في هذا الميدان من

ناحية، ونحو أنواع الإعاقات والمعوقين من ناحية أخرى.

ثانياً: المقررات الدراسية المقترحة:

1- مواد تخصصية: ترتبط بطبيعة التخصص العلمي الذي يختاره الطالب من بين التخصصات المختلفة مثل: اللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والدراسات الإسلامية، والرياضيات، والعلوم، الحاسوب.

2- مواد تخصصية وفق نوع الإعاقة (السمعية، والبصرية، والذهنية) التي يريد الطالب التخصص فيها مثل :

- أ- أساليب التواصل مع المعاقين وهي :
- الصم (لغة الإشارة الوصفية وغير الوصفية، الهجاء الإصبعي، لغة الشفافة، الاتصال الشامل).
- المكفوفين (طريقة برايل المطورة، وطريقة تيلر).
- المعاقين ذهنياً (أسلوب إيتارد، وأسلوب دنكان، وأسلوب منتسوري، وأسلوب ديكروللي، وأسلوب ديسكودر).
- ب- أساليب الاكتشاف المبكر لأنواع الإعاقات المختلفة.
- ج- الأسباب الطبي للإعاقات المختلفة. (يسند تدريبها لأطباء متخصصين).
- 3- مواد تربوية مرتبطة بالتربية الخاصة:
- أ- مناهج وطرق تدريس التخصصات المختلفة.
- ب- وسائل تعليمية وتكنولوجيا التربية الخاصة.
- ج- أصول التربية الخاصة.
- د- إدارة مؤسسات تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة.
- هـ- نظم تعليم وتربية ذوي الاحتياجات الخاصة.
- و- اقتصاديات التربية الخاصة.
- ي- تاريخ تربية وتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة (تطور الفكر التربوي في تربية ذوي الاحتياجات الخاصة).
- ط- التعليم العلاجي.
- ك- علم نفس الفئات الخاصة.
- ل- صعوبات التعلم.
- م- الإرشاد النفسي للفئات الخاصة.
- ن- فنون الأطفال.
- ج- أساليب الاكتشاف المبكر للإعاقات المختلفة.
- د- الصحة النفسية لذوي الاحتياجات الخاصة.
- هـ- صعوبات الكلام والنطق.
- 4- مواد ثقافية عامة مثل:
- أ- تاريخ عمان المعاصر.
- ب- عمان عبر العصور.
- ج- لغة إنجليزية.