

تدريب المعلمين داخل مدارس التعليم الأساسي بمصر على ضوء خبرة إنجلترا

إعداد

أحمد عبد الحميد أحمد جاد

د / هدي معوض عبد الفتاح

مدرس بقسم التربية المقارنة

كلية التربية جامعة الفيوم

أ.د / مراد صالح مراد

أستاذ أصول التربية ووكيل الكلية لشئون

التعليم والطلاب سابقا كلية التربية جامعة الفيوم

ملخص

يشهد العالم اليوم سلسلة من المتغيرات والتطورات العالمية والتكنولوجية التي اثرت على جميع العاملين في حقل التعليم بشكل عام، حيث إنها أضافت مسؤوليات وواجبات جديدة على الدور الذي يقوم به المعلم، من هنا جاءت أهمية تدريب المعلمين داخل المدرسة التي يعمل بها في العديد من الدول العربية والتي منها مصر. ويتناول البحث الحالي العديد من النقاط البحثية الهامة في هذا الموضوع، حيث يتناول في الخطوة الأولى مقدمة البحث، ومشكلته، وأهميته، وأهدافه، وحدوده، ومصطلحاته، وخطوات السير في البحث، ويتناول في الخطوة الثانية ملامح تدريب المعلمين داخل المدرسة، ويعرض في الخطوة الثالثة خبرة إنجلترا في مجال تدريب المعلمين داخل المدرسة، ويرصد في الخطوة الرابعة واقع تدريب المعلمين داخل المدارس المصرية، وفي الخطوة الخامسة يوضح بيان أوجه التشابه والاختلاف في مجال التدريب داخل المدرسة بين إنجلترا ومصر، ويضع في الخطوة السادسة والأخيرة تصورا مقترحا لتطوير تدريب المعلمين داخل المدارس المصرية.

Summary

The world today is witnessing a series of global and technological changes and developments that have affected all workers in the field of education in general as they have added new responsibilities and duties to the role that the teacher plays. From here came the importance of teacher training inside school in many Arab countries, of which Egypt deals with research many important research point in this topic where in the first step it deals with the introduction of the research its problem, its importance, its

objectives, terminology, limits and steps in the research process, and in the second step the research deals with the features of training inside school and in the third step it presents the experience of England in the field of teacher training inside the school and in the fourth step monitoring the reality of teacher training inside Egyptian school and in the fifth step, explaining the similarities and differences in the field of training within schools in England and Egypt . In the sixth step, a proposed concept for training teacher within Egyptian schools is presented

تمهيد

يشهد العالم اليوم سلسلة من المتغيرات والتطورات العالمية والتكنولوجية التي اثرت على جميع العاملين في حقل التعليم بشكل عام ، حيث إنها أضافت مسؤوليات وواجبات جديدة على الدور الذي يقوم به المعلم ، من هنا جاءت أهمية تدريب المعلمين داخل المدرسة التي يعمل بها في العديد من الدول العربية والتي منها مصر .

وتعد التنمية المهنية للمعلمين والعاملين في الحقل التربوي مدخلاً مهماً وأساسياً من مدخلات العملية التعليمية ، حيث إنها تعني تحسين أداء المعلمين وهيئات التوجيه والإشراف والإدارة والقيادات التعليمية ، بما يجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم التعليمية ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية، وانطلاقاً من أهمية تنمية الموارد البشرية في مجال التعليم ، فإن التنمية المهنية أثناء الخدمة تعمل على إحداث تكامل بين عمليات الإعداد قبل الخدمة ، وتوافر فرص التزود بالمستجدات التربوية بما يؤدي إلى تحقيق تعليم أفضل وتحسين نوعيته ، والوفاء بالاحتياجات المتطلبة للمعلمين (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٢)

ولقد كشفت الاتجاهات العالمية المعاصرة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة عن مفاهيم وأنماط تدريبية جديدة وغير تقليدية ، ولعل من أهمها تدريب المعلمين داخل المدرسة *School Based Training Teacher* والذي يعتبر المدرسة وحدة أساسية للتدريب يتم تدريب المعلمين داخلها دون الحاجة إلى انتقال المعلمين إلى المراكز التدريبية خارجها) محمد عيد عتريس (٢٠١١)

مشكلة البحث:

على الرغم من الإهتمام العالمي بالمدرسة كوحدة أساسية للتدريب إلا أن هذا التوجه ما زال يسير ببطء في مدارسنا وتتقصه الرؤية الواضحة رغم تأكيد العديد من الدراسات على ضرورة استمرار التدريب أثناء الخدمة كعامل هام من عوامل التنمية المهنية للمعلم ، وخاصة في العصر الذي نعيشه الملئ بالتحديات والتغيرات المستمرة على كافة الأصعدة السياسية والإجتماعية والإقتصادية والثقافية والتربوية. (محمد عبد الرازق ابراهيم، ٢٠٠٤) وعلي الرغم من أهمية التدريب داخل المدرسة في جعل عملية التدريب تتم وفق الاحتياجات الفعلية للمعلمين وخاصة الجدد منهم ، كما أن التدريب داخل المدرسة يوفر الوقت والجهد والمال ، ويساعد في الاكتفاء الذاتي في التنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة ، ويواجه مشكلات عديدة وهذا ما أظهرته العديد من الدراسات المهمة بهذا المجال ، منها ما أشارت إليه نتائج دراسة (صفاء علام ٢٠١٧) ، قلة الموارد المالية المخصصة للإيفاق علي التدريب داخل المدرسة ، والافتقار إلي التنسيق بين تدريب المعلمين والاحتياجات الفعلية لهم بسبب غياب آليات التدريب الذاتي لكل مدرسة ، كما أشارت نتائج دراسة (محمد عيد عتريس ٢٠١١) إلي وجود سلبيات تتعلق بنظام التدريب داخل المدرسة منها نقص الكوادر المدربة ، افتقاد عملية اختيار المدربين للأسلوب العلمي للقيام بالتدريب داخل المدرسة ، وتتمثل مشكلة البحث في وجود قصور من حيث إعداد البرامج التي من خلالها يتم تدريب المعلمين داخل المدرسة وقصور في التقنيات المتواجدة ، وقلة الأماكن المجهزة للتدريب بالمدرسة مما يستدعي البحث والدراسة ، ووضع مقترحات لتطوير التدريب داخل المدرسة من خلال الاستفادة من خبرة إنجلترا .

وبالتالي يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

"كيف يمكن تطوير تدريب المعلمين داخل مدارس التعليم الاساسي بمصر على ضوء إنجلترا؟"

ومن هذا التساؤل الرئيس يمكن اشتقاق الأسئلة الفرعية التالية :

- ١- ما مفهوم التدريب داخل المدرسة ؟
- ٢- ما خبرة إنجلترا في تدريب المعلمين داخل المدرسة؟

- ٣- ما واقع تدريب المعلمين في مدارس التعليم الأساسي بمصر؟
- ٤- ما أوجه التشابه والاختلاف بين كل من إنجلترا ومصر في مجال تدريب المعلمين داخل المدرسة؟
- ٥- ما التصور المقترح لتدريب المعلمين داخل مدارس التعليم الأساسي بمصر؟
- أهمية البحث:** يستمد البحث الحالي أهميته من أهمية الموضوع الذي يعالجه وهو تدريب المعلمين داخل المدرسة , وتتمثل جوانب الإفادة من هذا البحث في :
- ١- مواكبة البحث للتطورات والتوجهات المحلية والعالمية التي تنادي بالتمتية المهنية للمعلمين وتدريبهم داخل المدرسة.
 - ٢- قد يفيد البحث واضعي السياسات التعليمية ومتخذي القرار في النهوض بالعملية التعليمية
 - ٣- يلقي هذا البحث الضوء على أهم المعوقات التي تواجه تدريب المعلمين داخل المدرسة.
 - ٤- التوصل إلى مجموعة من المقترحات الإجرائية لتطوير تدريب المعلمين بمصر.
- أهداف البحث:** يهدف هذا البحث إلى وضع تصوراً مقترحاً لتدريب المعلمين داخل المدرسة في مصر على ضوء خبرة إنجلترا وذلك من خلال
- تحديد ماهية التدريب داخل المدرسة .
 - عرض خبرة إنجلترا في تدريب المعلمين داخل المدرسة.
 - الوقوف على واقع تدريب المعلمين داخل المدرسة بمرحلة التعليم الأساسي بمصر .
 - تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين إنجلترا ومصر في مجال تدريب المعلمين داخل المدرسة .
 - وضع تصور مقترح لتدريب المعلمين بمصر على ضوء الاستفادة من خبرة إنجلترا.

حدود البحث:

حدود موضوعية: يقتصر البحث الحالي علي تدريب المعلمين داخل المدرسة بمصر علي ضوء خبرة إنجلترا من حيث النشأة والأهداف والأهمية والدواعي والمبادئ وأساليب التدريب داخل المدرسة .

حدود جغرافية: يقتصر البحث الحالي علي خبرة إنجلترا التي تمثل خبرة عالمية معاصرة في مجال تدريب المعلمين داخل المدرسة ، وهي خبرة يمكن الإستفادة منها وتطبيقها في الواقع المصري .

وتم اختيار دولة إنجلترا على ضوء مجموعة من المبررات حيث تتميز بالتقدم التكنولوجي الهائل إلى جانب تميز المعلمين بإمتلاكهم أكبر عدد من الكفايات التكنولوجية، وأصبح تدريب المعلمين أمراً مهماً واهتماماً حكومياً ينادي به الجميع ، وخاصة بعد اصدار الحكومة الورقة البيضاء أو مايسمى (بمدارس أفضل Betten School) والتي دعت بالحاجة إلى إعادة تنظيم إدارة المدارس وأجهزتها بكل فاعلية، وزيادة مساهمة أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وكذلك اصدار الحكومة الورقة الخضراء Green Paper وكانت بعنوان المعلمون : يواجهون تحدي الغد فأصبح تدريب المعلمين بإنجلترا أمراً ضرورياً للتمتية المهنية داخل المدرسة.

منهج البحث: في ضوء طبيعة البحث وتساؤلاته وأهدافه استخدمت الدراسة المنهج المقارن لأنه يعد من أنسب المناهج وأكثرها شمولاً لدراسة المشكلة (عبد الغني عبود وآخرون ١٩٩٧، ص ٨٧) ، وذلك من خلال مدخلين:

١- **المدخل الوصفي:** لوصف التدريب داخل المدرسة من حيث المفهوم ، ونشأته ، وأهميته، وأهدافه ، وأساليب التدريب وكذلك وصف التدريب داخل المدرسة في إنجلترا ووصف التدريب في مدارس التعليم الأساسي بمصر.

٢- **المدخل التحليلي المقارن:** بهدف تحليل خبرة إنجلترا في مجال تدريب المعلمين داخل المدرسة، ورصد أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين مصر، وصولاً إلى وضع تصور مقترح لتدريب المعلمين داخل المدرسة بمرحلة التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية.

مصطلحات البحث

School Based Training Teacher: المدرسة

عرف المدرس الأول (master teacher ٢٠١٦) التدريب داخل المدرسة " بأنه ورشة عمل تتناول احتياجات المعلمين لتحسين طرق التدريس وإدارة الحجرة الصفية ، والنمو المهني الذي يثري المعرفة والمهارات ، من خلال الارتقاء بالتعليم المتمركز حول المتعلم"

الدراسات السابقة:

تتاول البحث عدداً من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي ترتبط بموضوع البحث ، وتؤكد مشكلته ، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات وأهم أهدافها والمنهج المستخدم ، وأهم نتائجها

١- دراسة (صفاء علام ٢٠١٧) وعنوانها اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة

هدفت الدراسة إلى تقديم رؤية مقترحة لتوظيف الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة من خلال تقديم الاطار المفاهيمي لتدريب المعلمين والتعرف على البنية النظرية للاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة في أدبيات الفكر الإداري والتربوي المعاصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمعالجة الإطار النظري ، وتوصلت الدراسة إلى تحديد بعض الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة

٢- دراسة (حمادة رشدي عبد العاطي ٢٠١٦) وعنوانها : تطوير وحدات التدريب والجودة بالتعليم الأساسي في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة .

وتناولت الدراسة طبيعة الدور الذي تقوم به وحدة التدريب والجودة بالتعليم الأساسي، ورصد وتحليل لأهم الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها :- مكان ووقت التدريب لا يتناسبان مع أعباء المعلمين الوظيفية ، قصور في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين .

٣- دراسة (محمد عيد عتريس ٢٠١٢) وعنوانها: بعض الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة وإمكانية الاستفادة منها في مصر .

هدفت الدراسة إلى كيفية الاستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة في تطوير وتفعيل تدريب المعلمين داخل المدرسة بمصر ، والتوصل إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تفعيل تدريب المعلمين داخل المدرسة . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وكان من أهم نتائج الدراسة تفعيل المشاركة بين الجامعات وكليات التربية والمدارس في تدريب المعلمين ، والاستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة وتجارب الدول المختلفة في تنوع البرامج التدريبية المختلفة في تدريب المعلمين .
ثانياً : الدراسات الأجنبية:

٤- دراسة (Erawan,p, 2015) وعنوانها: التدريب القائم على المدرسة لتنمية التعليم هدفت هذه الدراسة إلى توضيح شروط تنمية المعلم في برامج التدريب داخل المدرسة وعوامل نجاحها واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وكان من نتائج الدراسة وجود عوامل داخلية وخارجية تؤثر في نجاح التدريب ، وضمت العوامل الداخلية للمدرسة حماسة المديرين والمعلمين ومدى الاستعداد المدرسي لهذه البرامج من خلال المناخ الجيد للتعليم واحترام وتعاون المعلمين ، بينما تناولت العوامل الخارجية إدراك المجتمع لأهمية ما يتم التدريب عليه داخل المدرسة .

٥ - دراسة (puntumasen,2010) وعنوانها التدريب داخل المدرسة لتنمية المعلم أثناء الخدمة: استراتيجية لإصلاح ونجاح التعليم في تايلاند .

تناولت الدراسة أهمية التدريب داخل المدرسة وساليب التدريب خارج المدرسة والخطط والمشروعات التي قدمها مجلس التعليم التايلاندي لدعم التدريب داخل المدرسة ، وجعلت التدريب داخل المدرسة استراتيجية في إصلاح التعليم داخل المدارس ، وأوصت الدراسة بأن يكون الأولوية في برامج تدريب المعلمين التي تكون داخل المدرسة لكافة العاملين وتحديد أهم الاحتياجات التدريبية والتخطيط والتنفيذ والتقييم الجيد للبرامج التدريبية .
تعقيب علي الدراسات السابقة : من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح أن هناك أوجه اختلاف بينها وبين البحث الحالي ، وأوجه تشابه أحيانا أخرى إضافة إلي

الاستفادة من هذه الدراسات بصفة عامة ، وينفرد البحث الحالي عن الدراسات الأخرى بتناوله لكافة عناصر التدريب داخل المدرسة من عمليات ومدخلات ومخرجات إلي جانب توضيح العوامل الثقافية المؤثرة في هذا النظام ، والتحليل المقارن لنظام التدريب بين إنجلترا ومصر ، ويتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة من حيث تكاد معظم هذه الدراسات تتفق علي أهمية التدريب داخل المدرسة في تحقيق التنمية المهنية والتوصل لمجموعة من المقترحات التي يمكن أ تسهم في تفعيل تدريب المعلمين داخل المدرسة.

ثانياً: الإطار النظري

التدريب داخل المدرسة (النشأة والمفهوم والدواعي والمبادئ والأهمية والأساليب)

تمهيد

يشكل التدريب ضرورة أكثر إلحاحًا وأشد خطورة ولا سيما بالنسبة للمعلم ، الذي هو محور العملية التعليمية الذي يتوقف عليه نجاح التعليم في تحقيق أهدافه ، ومن ثم تلوح أهمية تدريب المعلم وتنمية قدراته ورفع كفاءته خاصة في ظل الأدوار والمسئوليات الجديدة المطلوبة منه في ضوء المتغيرات والتحديات المعاصرة التي طالت العملية التعليمية فالمداخل التقليدية المتعارف عليها في التربية لم تعد تصلح مع طالب سيتعامل مع عصر مختلف وتقنيات جديدة لها مشكلاتها، وقضاياها وتحدياتها الخاصة.(كامل حامد جاد، ٢٠٠٠) وأخذت التنمية المهنية للمعلمين مكانة عالية في جهود الإصلاح التعليمي لكثير من الدول بحيث أصبحت جزءاً أساسياً من تلك الجهود ، كما أصبحت أحد الأهداف القومية للتعليم في تلك الدول، وفي هذا البحث يتم تناول التدريب داخل المدرسة من حيث النشأة والمفهوم والدواعي والأهمية وأساليب التدريب داخل المدرسة .

أولاً: نشأة التدريب داخل المدارس :

بدأ هذا الاتجاه في منتصف السبعينيات في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا، وإنجلترا، وأستراليا، ونيوزيلندا كمفهوم جديد ، واستراتيجية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، ويوجد اتجاهان للتدريب داخل المدرسة (ابراهيم يوجيف ١٩٩٧)

الاتجاه الأول : تأخذ به الولايات المتحدة الأمريكية واليابان ، ويتم فيه التدريب داخل المدارس من قبل اتحادات المعلمين أو منظمات أخرى ويأخذ نزعة محلية ، وبذلك فهو يعتمد علي التطوعية من المدارس .

الاتجاه الثاني : وتعمل به المملكة المتحدة وإسرائيل ، ويتم بشكل مركزي حيث تصدر الدولة قرارات تجعل برامج التدريب داخل المدرسة سياسة قومية إجبارية داخل المدارس .

وقد بدأ الأهتمام الحكومي في إنجلترا بتدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس، حيث قامت وزارة التربية والعلوم DEPARTMENT OF EDUCATION AND SCIENCE بدعوة الخبراء البارزين في هذا التوجه الجديد من أجل العمل لنشره علي مستوى المدارس ، فتم في الصدد إصدار ورقة مناقشة للمعلمين بعنوان "تفعيل تدريب المعلمين داخل المدرسة " ذلك عام ١٩٧٨ ، تضمنت مجموعة من الخطوات الإرشادية للمعلمين وباقي أعضاء هيئة المدارس يمكن أن تساعدهم عند التخطيط للتدريب، إضافة لذلك فقد طرحت تلك الورقة عدة أشكال للتدريب داخل المدارس تركز جميعها علي المعلمين ومدارسهم التي ينتمون إليها كمنطلق لهذا التدريب (سمية حيدر منصور ٢٠٠٣) وقد طور هذا الاتجاه علي نطاق واسع منذ منتصف الثمانينات، ويعد تقرير " أمة في خطر " عام ١٩٨٣ بالولايات المتحدة الأمريكية الانطلاقة الحقيقية لتدريب المعلمين داخل المدرسة ،فقد احتلت عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة في إطار إعادة هيكلة المؤسسات التعليمية الأولوية على أجندة السياسة العامة.

ثانيا : تعريف التدريب داخل المدرسة :

أوضحت الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة مفاهيم واتجاهات تدريبية جديدة غير تقليدية لعل من أهمها تدريب المعلمين داخل المدرسة الذي يعتبر المدرسة وحدة أساسية للتدريب، وبأسنقراء الأدبيات التربوية حول تعريف التدريب داخل المدرسة تم ملاحظة أنه بالرغم مع وجود بعض الاختلافات إلا أنها لا تخرج عن كونها نشاط انساني فترى (رشيدة السيد ٢٠١٠) أن التدريب داخل المدرسة اتجاه تربوي مهم لأنه يهتم بالتنمية المتكاملة لجميع العاملين في المدرسة من معلمين وإداريين . فعرفه (مجدي صلاح، ٢٠٠٧) التدريب داخل المدرسة بأنه ما هو إلا النشاط المنظم والمخطط الذي

يقدم للمعلمين في شكل خبرات تستهدف تحسين أدائهم ورفع كفاءتهم المهنية والوظيفية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم وزيادة طاقة المعلمين الإنتاجية .

ثالثاً: دواعي ومبررات التدريب داخل المدرسة :

في ظل التحولات العالمية سواء علي المستوى السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي وكذلك ثورة المعلومات والتكنولوجيا وثورة الاتصالات أدت إلي وجود مجموعة من الدواعي والمبررات والتحديات التي استدعت من المدرسة ضرورة توافر الامكانيات والمتطلبات اللازمة والبيئة المناسبة من أجل تدريب المعلمين داخلها، ولعل من أبرز تلك الدواعي ما يلي:

١ - الانفجار المعرفي وثورة المعلومات :

يرتبط وجود التدريب داخل المدرسة بالمؤثرات العالمية والظروف المتغيرة والتمايز المحلي والانفجار المعرفي، وزيادة المنافسة العالمية والتجديد العالمي، وزيادة الطلب علي القوى العاملة، وكثرة التقنيات، وزيادة معدل التطور، والحاجة المتزايدة إلي استثمار التعليم لمواكبة هذه التغيرات وهي التحديات الأساسية التي تدعو إلي الاهتمام بالتعليم مدى الحياة (Goljia Tanja & Schaverien Lynetele 2007)

٢ - الثورة التكنولوجية:

فرضت الثورة التكنولوجية والانفجار المعرفي والتطور التقني علي النظم التعليمية سرعة التغيير لمواكبة التقدم التكنولوجي المذهل، الأمر الذي أثر على ظهور مستحدثات وفرت للمتعلم فرصاً للتعلم الذاتي، والتعليم المستمر، والتعليم عن بعد، والتعليم عبر الشبكات، والتعليم الإلكتروني واستحداث تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تدريب المعلمين وتغيير فلسفة ومحتوى وأساليب التعليم (شعبان حامد علي ابراهيم ٢٠٠٦)

٣ - الدواعي الاقتصادية :

ترتبط التنمية الاقتصادية باصلاح التعليم القائم على التكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدرج كفاءة المعلمين ضمن سياسات اصلاح التعليم ، حيث تهدف التنمية المستدامة إلى تعزيز القدرات المهنية للمعلمين ، وكذلك تطبيق المعارف واقتراح الحلول وتصميمها وتنفيذها والذي غالباً ما يقوم علي عمل الفريق (ديفيد ولسون ٢٠٠١)

٤ - التحول نحو الإدارة الذاتية للمدرسة :

إن الإدارة الذاتية للمدرسية التي حظيت باستحسان عالمي في عقد الثمانينيات وأخذت ابعادها على أرض الواقع في عقد التسعينيات من القرن الماضي قد ساعدت في تغيير أدوار المعلمين داخل المدرسة، ترتب على ذلك منح المعلمين أدواراً قيادية في تدريب هيئة التدريس والإشراف عليها، وكذلك المشاركة في تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات المرتبطة بجوانب متعددة، مثل تطوير المنهج وتصميمه ووضع الميزانية وتوزيعها، وكذلك في إنتداب المعلمين وفي تقويمهم.

رابعاً: مبادئ التدريب داخل المدرسة :

من أبرز المبادئ التي يقوم عليها التدريب داخل المدرسة ما يلي (سميه حيدر منصور، ٢٠٠٣)

- أ - التحول من الإتجاه القائم علي العجز الي الاتجاه القائم علي المقدرة والكفاءة .
- ب- التحول من المركزية إلي الامركزية حيث يستجيب التدريب مباشرة لحاجات المدرسة والمعلمين بدل أن يكون بعيداً عنهم.
- ج- إن المدرسة عبارة عن مجتمع مهني PROFESSIONAL COMMUNITY يتيح الوقت للمعلمين من أجل البحث والتأمل والاستشارة كجزء من عملهم المهني العادي وبشكل مهني.
- د- التحول من التعلم بشكل فردي الي التعلم بشكل جماعي حيث يكون المعلمون مسئولين عن عملهم مسئولية جماعية.
- و- تحقيق التوازن بين أولويات التدريب علي مستوي الأفراد والجماعات وعلي مستوي المدرسة ككل.
- هـ- توفير وسائل الاتصال التكنولوجية ، وشبكات العمل ، التي تمكن المعلمين داخل المدارس من التواصل مع الخبراء في الخارج ، وترتبط المدارس مع المراكز البحثية المتخصصة.

خامساً: أهداف التدريب داخل المدرسة :

تتمثل أهداف التدريب داخل المدرسة في Department of Education of Northern, (1998),5

- أ - إمداد المعلمين بأحدث ما توصلت إليه الدراسات التربوية في مجال طرق التدريس .
- ب- توسيع مفهوم برامج التدريب أثناء الخدمة داخل المدرسة لتشمل النمو المستمر للتعلم .
- ج- مساعدة المعلمين على إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجههم داخل المدرسة.
- د- تطوير المجتمع المدرسي وبالتالي تطوير المجتمع من جميع نواحيه الاقتصادية والسياسية والفكرية (سميحة حسين نصر ٢٠٠٧)
- هـ - إكساب المعلمين مهارات العمل الجماعي .
- و- توفير الوقت والدعم اللازم للمعلمين للعمل بشكل متعاون وتبادل الأفكار .
- ع- تنمية قدرات المعلمين والعاملين الإبتكارية ، وزيادة قدرتهم علي الإبداع والابتكار والتجديد بما يؤدي الي ترغيبهم في المهنة(مصطفى عبد الجليل مصطفى ٢٠٠٦ ، ص ٨٧):

سادساً: مميزات التدريب داخل المدرسة : -

- يتميز تدريب المعلمين داخل المدرسة بمجموعة من المميزات منها :
- أ-التدريب داخل المدرسة أكثر فاعلية فيما يتعلق بإكتساب المعلمين للمهارات التدريسية (جمهورية مصر العربية :قرار وزاري رقم ٢٥٤)
- ب- قلة التكلفة : لأن المشاركين في التدريب الداخلي أقل تكلفة للمنظمة
- ج- المرونة : حيث يمكن جدولة التدريب الداخلي بدر مجرد الاستماع الي المعلومات النظرية في خارج المدرسة(محمد عبد الرازق ابراهيم ٢٠٠٣ ،)
- د- المساواة في توفير فرص التدريب والتنمية بشكل متكافئ أمام جميع العاملين داخل-.
- هـ - إرتباط التدريب بواقع الحياة المهنية للمعلمين داخل المدرسة .
- سابعاً: أساليب التدريب داخل المدرسة
- من أساليب التدريب التدريب داخل المدرسة ما يلي :

أ - حلقات المناقشة والحوار : Discussion Group

هو أسلوب يتم فيه تبادل الأفكار والآراء والخبرات بين المتدربين والمدرّب بحرية ، وهي ضرورية لتعميق وإيضاح بعض المفاهيم والموضوعات التي تحتاج إلي توضيح وتمتاز بأنها توفر الفرصة للمتدربين للتعبير عن أنفسهم.

ب- العصف الذهني brainstorming

يعتمد هذا الأسلوب بعرض مشكلة معينة ويسأل الدارسين أن يقدموا آرائهم بصورة سريعة ودون تردد في التفكير وهو أسلوب لتوليد الأفكار من خلال اكتشاف ما يعرفه المشاركون بالفعل، أو اكتشاف ما يريد المشاركون أن يعرفوه ، أو تكوين أساس لحل المشكلات أو تيسير المشاركة في الشعور

ج - التدريب العملي demonstration هو مكون رئيسي في برامج التدريب وورش العمل ، وهو يستخدم لتدريب معلمى المواد العملية والتطبيقية، مثل : العلوم والتكنولوجيا والكمبيوتر ، ومواد التعلم الفني

د - الزيارات الميدانية field trips

عبارة عن زيارة لمؤسسة أو مشروع ما ، ويخطط لها بهدف الدراسة الولية والاطلاع المباشر ، وتحتاج إلي منسق يتولى إعداد الترتيبات الضرورية للزيارة وفيه يقوم المتدربين بزيارة بعض المواقع والمؤسسات (متاحف - مشروعات - مصانع) ذات الصلة بموضوع التدريب ، ومن عيوبها زيادة التكاليف خاصة الرحلات الطويلة (علي راشد ٢٠٠٢ ، ص ٢٠٣) .

هـ-التدريب الذاتي : self training

يعتمد هذا الأسلوب علي المتدرب، وهو يمثل ركيزة اساسية لنجاح عمليات التنمية المهنية بالنسبة للمعلمين والعاملين في الورشة. وفي هذا النوع من التدريب يتم الاستفادة من الامكانيات المتوفرة في المدرسة من مراجع ومصادر متنوعة (كتب - دوريات - أدلة) ووسائط تكنولوجية مختلفة (شرائط فيديو ، شرائط صوتية ، اقراص مدمجة ، وانترنت .

ثامنا: متطلبات نجاح التدريب داخل المدرسة:

يعد تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة جزءاً لا يتجزأ من فلسفة تطوير المدرسة وتنمية أداؤها ، وهو يقوم علي استغلال كل الفرص المتاحة من أجل تطوير المعلمين وتميئتهم ، ويقترن نجاح وحدات التدريب والجودة في التدريب الذي تقدمه وحدات التدريب داخل المدرسة بمجموعة من المتطلبات لعل من أبرزها ما يلي :

أ - الامكانات والتجهيزات .

ب - التمويل

ج - التنمية المهنية لأعضاء وحدات التدريب والجودة .

د - التكنولوجيا .

هـ - تفعيل الشراكة بين الجامعات والمدارس.

و - قيام الموجه بالارشاد والتوجيه .

المحور الثالث : تدريب المعلمين داخل المدرسة في إنجلترا:

تعد خبرة إنجلترا في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس من الخبرات الثرية، حيث بدأ التحول من نموذج التدريب المركزي للمعلم إلى نموذج التدريب في إطار المدرسة كأحد الاتجاهات الهامة في السنوات الأخيرة في إنجلترا. وإدارة التعليم في إنجلترا جمعت بين المركزية واللامركزية ، وتتمثل المركزية في دور الحكومة وجهاز المفتشين في رسم الخطة التعليمية ، وتحديد أهدافها ومتابعة مسار العملية التعليمية وتوفير التعليم للجميع ، واللامركزية تتمثل في مسؤولية السلطة المحلية عن المدارس الواقعة في نطاقها ، ومتابعتها واعطاء حرية للمدارس في إدارة نفسها بنفسها ، وتعتمد على لا مركزية الإنفاق من الميزانية وتحويلها إلى موقع المدرسة كما تمنح المدارس سلطة اختيار وتعيين الأفراد العاملين ، وتتمتع بالاستقلال والمرونة في صنع القرار من خلال مشاركة المجتمع المحلي (نجدة ابراهيم علي سليمان ١٩٩٧، ص ٢١٩)

أولاً: نشأة وتطور التدريب داخل المدرسة في إنجلترا :

تعد إنجلترا من الدول الرائدة في نظام تدريب المعلمين داخل المدرسة ، ففي عام

١٩٧٧ صدر تقرير بعنوان "شراكات جديدة لمدارسنا new Partnerships for our

Schools وقد أوصي هذا التقرير أن تدار المدارس من قبل مجموعة من المجالس تتضمن مسئولين عن إدارة المدرسة والمعلمين والطلاب وأولياء الأمور (W.d.halls, 2007 ,p 19) وزاد الإهتمام الحكومي حيث قامت وزارة التربية والعلوم بدعوة الخبراء البارزين في مجال التدريب داخل المدرسة من أجل العمل لنشره علي مستوي المدارس لكي يقوم المعلمون بدور فعال في اتخاذ القرارات، وتقديم الآراء والمعلومات المرتبطة بأمور المدرسة (نادية عبد المنعم ١٩٩٦ ، ص ١٠٢) ، ويعد نظام تدريب المعلم داخل المدارس في إنجلترا إلزامياً لأنه يأخذ سياسة قومية إجبارية، وذلك استجابة لمتطلبات تطبيق المنهج القومي بما يحقق جودة التعليم.

ثانياً : مبادي التدريب داخل المدارس بإنجلترا .

يقوم التدريب داخل المدرسة علي مجموعة من المبادئ لعل ابرزها فيما يلي:

- أ - تنمية المعلمين والعاملين بالمدرسة مهنيًا .
- ب- انشاء نظام متكامل طويل المدى للتنمية المهنية المستمرة للمعلمين .
- ج- توفير الوقت الازم من أجل التدريب لكل معلم داخل المدرسة (Tim Brighthouse , 1999 ,p.94)

د- تمكين المعلمين من تكريس مفهوم التباين والمساواة داخل الصفوف
و- التكامل بين الجوانب النظرية وتطبيقاتها العملية في برامج التدريب داخل
المدرسة (Sonia Blandford, 2000 ,p.108).

ثالثاً: أهداف التدريب داخل المدرسة بإنجلترا تتمثل في :

يهتم التدريب في إنجلترا بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين والعاملين داخل
المدرسة، ويهدف إلي:

- أ- تحسين مستوي التحصيل بالنسبة لجميع الطلاب .
- ب- الأرتقاء المستمر بأداء المعلمين، وإكسابهم مهارات العمل الجماعي .
- ج - تنمية مهارات المعلمين من أجل تقديم برامج تعليم خاصة بالطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

د - تحسين مستوي أداء المعلمين داخل الصفوف التعليمية

رابعاً : سمات التدريب داخل المدرسة في إنجلترا .

يتميز التدريب داخل المدرسة بمجموعة من السمات نوجزها في التالي:

- أ- متاح لجميع أفراد المدرسة من معلمين ومتعلمين وإداريين .
- ب- تحقيق التنمية المهنية من خلال مراقبة الأداء .
- ج - يعكس أنشطة مصممة لتحسين اتجاهات الأفراد ومعارفهم ومفاهيمهم ومهاراتهم وتدعم احتياجات الأفراد وتحسن الممارسة المهنية .
- د - عملية مستمرة وفعالة .
- هـ - تم في صورة تعاونية وتسمح للمعلمين بالتفاعل مع الأقران .
- و - مساعدة المعلمين علي تعزيز الثقة بالنفس والتقدير الذاتي .
- ع - توفير المعايير المطلوب تحقيقها من خلال التدريب (Teacher Training Agency, 2004)

خامساً : الأساليب التدريبية التي يقدمها التدريب داخل المدرسة بإنجلترا

- تتعدد الأساليب التدريبية التي يقدمها التدريب داخل المدرسة في إنجلترا ، وتتحدد في ضوء خطة التدريب وطبيعة الأهداف والمتدربين ومن هذه الأساليب ما يلي:
- أ- أسلوب الملائمة: حيث يلزم المعلم زميله (المعلم الخبير) كظله داخل المدرسة، وغالباً ما يحدث ذلك عندما يتم التدريب علي أساليب تعليمية جديدة .
 - ب- حضور المؤتمرات التربوية واجتماعات تطوير المناهج : يحضر فيها المعلمون مؤتمرات تربوية تفيدهم ، وتنمي مهاراتهم وقدراتهم علي الابداع والابتكار داخل الفصول الدراسية .
 - ج- عقد جلسات رسمية بين المديرين والمتدربين: يتم فيها طرح نقاط أساسية ترتبط بصورة مباشرة بحاجات المعلمين المهنية.
 - د- أنشطة ذاتية : حيث يلجأ فيها المعلمون إلي أعضاء المكتبة داخل مدارسهم للبحث والنقضي حول معلومات معينة ، وكذلك من أجل الحصول علي مواقع انترنت مفيدة لهم (Teacher Training Agency, 2001)

هـ- تدريب المعلمين عن طريق شبكة (Network Support) وتوفر هذه الشبكة مصادر تعليمية للمعلمين حديثي التعيين ، كما توفر فرص الإطلاع بشكل مستمر للمعلمين علي القضايا المدرسية أولاً بأول ، وكافة المعلومات علي المجتمع المدرسي .

سادساً : تشكيل مجلس التدريب داخل المدرسة بإنجلترا

يتشكل مجلس التدريب داخل المدارس في إنجلترا بواسطة مجموعة من الأفراد يطلق عليها اسم فريق أو جماعة التنمية المهنية، يتكون كل فريق من:

أ- عضو من الإدارة المدرسية .

ب- مفوض التدريب ومساعدته الإداري

ج- أعضاء من المعلمين ذوي الخبرة

د- عدد من اساتذة الجامعة وأولياء الأمور والمجتمع المحلي من المهتمين بالتنمية المهنية للمعلم .

هـ - بعض المسؤولين عن التدريب بالمستويات الإدارية العليا Department for (Education and Skills, 2019,p.24) .

سابعاً : تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية داخل المدارس في إنجلترا.

تتم عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرامج التدريب داخل المدارس في إنجلترا على النحو التالي :

أ - ويتم التخطيط للتدريب داخل المدارس في إنجلترا في ضوء الخطوات الآتية:

١- تحديد أهداف التدريب التي يجب ان تشتق من تطوير المدرسة.

٢- حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين على مستوى المدرسة ثم تحليلها (Teacher Training Agency , 2000,p.5)

٣- تحديد الأولويات مع مراعاة احتياجات المدرسة والتمويل والوقت المتاح للمعلمين

٤- تقييم البرامج وعادة ما يتم ذلك بواسطة معلمى فصول ذوي الخبرة

ب : تنفيذ البرنامج التدريبي داخل المدرسة

تعدد الأساليب في تنفيذ البرنامج التدريبي ، وتتحدد في ضوء خطة التدريب وطبيعة الأهداف والمتدربين ، فتباين من برنامج لآخر ، وفي البرنامج الواحد قد تختلف

من هدف لآخر . ويقوم المسئول عن وحدة التدريب والجودة بتسهيل مشاركة المعلمين في الفعاليات المتعددة الرسمي منها وغير الرسمي ، وهناك برامج تدريبية تنفذها وحدات التدريب والجودة داخل أسوار المدرسة ، وأخري خارج أسوار المدرسة ، ومن أمثلة البرامج التي تنفذ داخل المدرسة، ورش العمل والبرامج القصيرة التي يتم إدارتها من قبل المعلمين

ج : تقويم البرامج التدريبية داخل المدارس في إنجلترا .

تسير عملية التقويم جنباً إلى جنب مع عمليتي التخطيط والتنفيذ لكي يتم تحقيق البرامج التدريبية . إلى جانب ذلك يقوم المعلمون بعملية التقويم الذاتي من خلال التأمل الذاتي وتسجيل مدي تقدم أدائهم في سجلات خاصة أو بواسطة أشرطة الفيديو التي يمكن أن تساعدهم علي تحقيق عدة مستويات من التقويم.

ثامناً: إنجازات التدريب داخل المدرسة بإنجلترا:

لقد أثبتت التقارير والدراسات العلمية ما حققته التدريب داخل المدارس في إنجلترا

ما يلي:

أ - إن أكثر من ٧٠٪ من مجمل البرامج التدريبية القائمة علي المدرسة يحقق المتدربون المبتدئون فيها المعايير المطلوبة بدرجة كبيرة .

ب- وجود تحسن في مهارات المعلمين المتدربين الخاصة بالتقويم وبالقدرة علي كتابة التقارير الإدارية الخاصة بالطلاب .

ج- قيام إنجلترا بإنشاء مجلس المهارات للتعلم مدي الحياة عام ٢٠٠٥ ، وهو مسئول عن التنمية المهنية لجميع العاملين ، ودعم التنمية المهنية للمعلمين (سمية حيدر منصور ٢٠٠٣).

د- المشاركة بين الجامعات والمدارس في تقديم برامج تدريب المعلمين داخل المدرسة ومن بين نماذج المشاركة بين الجامعات والمدارس في تدريب المعلمين داخل أسوار المدارس مشروع Model Of Teacher Education M.O.T.E ، المشروع داخل المدارس التي تدربوا فيها(نبيل عبد الخالق متولي ٢٠٠٢)

هـ- مشروع الإشراف المباشر من قبل المدرسة نفسها علي منح الترخيص لمهنة التعليم ، وهذا المشروع بدأ عام ١٩٨٩ ويمثل تحولاً جذرياً فيما يتعلق بمسارات تدريب المعلمين (محمد عيد عتريس ٢٠١١، ص ٢٥١)

تاسعاً: العوامل والقوى الثقافية المؤثرة علي نظام تدريب المعلمين داخل المدارس في إنجلترا :

توجد العديد من العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية المتفاعلة مع بعضها البعض في إنجلترا ، ساهمت في نشأة نظام التدريب داخل المدرسة وعملت مجتمعة على تطوره وفيما يلي أبرز تلك العوامل وأكثرها تأثيراً .

١- العامل الإقتصادي:

تلعب العوامل الاقتصادية دوراً مهماً في الإرتقاء بجودة التعليم فكلما زاد الإنفاق على التعليم زادت جودته ، وقد ساعد النظام الاقتصادي الذي تتمتع به إنجلترا على توفير القوى البشرية المدربة وتوفير الهيئات التدريسية المدربة للعمل في المدارس ، وتوفير سلم وظيفي يتناسب وطبيعة العمل فيها، كما ساعد العامل الاقتصادي على توفير حوافز تشجيعية لأجتذاب العناصر ذات الكفاءة العالية من الكوادر البشرية

كما ساعد التطور الاقتصادي على دعم ميزانية المدارس إلى جانب التبرعات المادية ، وغير النمو الاقتصادي من النظرة إلى التعليم فبعد أن كان ينظر إليه بأعتباره سلعة إنتاجية أو عاملاً من عوامل الانتاج والاستثمار هو استثمار الموارد البشرية ، وأصبح الهدف الأساسي من التخطيط للتعليم هو تزويد المجتمع بحاجات من القوى العاملة المدربة الأمر الذي نتج عنه استحداث تخصصات جديدة تتناسب مع سوق العمل انطلاقاً من أن التقدم في التعليم أساساً للنمو الاقتصادي (عفاف علي محمود ، ١٩٩٥) .

٢- العامل السياسي

تعد المؤثرات السياسية من أبرز العوامل التي ساهمت بشكل كبير في أخذ بعض المناطق بداية نحو وحدات التدريب داخل المدرسة في إنجلترا ليصبح بعد ذلك نظاماً عاماً ووسيلة الحكومة من أجل تحقيق أهداف الدولة في التعليم ، فمنذ تولي حزب المحافظين السلطة تحت رئاسة مارجريت تاتشر الذي حدد لنفسه هدفاً أكد فيه علي تدخل أقل

للحكومة واستقلالية أكبر للأفراد . وتبني هذا الحزب فكرة التفويض المالي وجسدها في قانون الإصلاح التعليمي لعام ١٩٨٨ ودعمت حركة استقلالية المدارس، واهتمت بتعزيز دور أولياء الأمور في مجلس إدارة المدرسة وصدر قرار وزاري عام ١٩٩٤ يجعل التدريب الأولي للمعلم داخل المدرسة عن طريق توفير المدارس دراسات تدريبية أولية للمعلمين .

٣- العامل التكنولوجي

إن الثروة التكنولوجية التي تقوم في أساسها علي المعلومات والعقل الإنساني المبدع والمفكر قد خيمت علي انجلترا كغيره من دول العالم ، ووجهت الإستثمار الصناعي فيها للتحويل بشكل تدريجي من التركيز علي مجالات البناء والآلات إلي الإستثمار إلي مجال المعرفة والبحث العلمي ، الأمر الذي فرض تحديات علي النظم المتعددة في المجتمع عامة، والتعليم بصفة خاصة ، فأصبح نظام التعليم مطالباً في ضوء تلك التطورات التكنولوجية بالنهوض بمسؤوليات متعددة (فؤاد أحمد حلمي ، ١٩٩٨) وبالفعل تأثرت منظومة التعليم بالطفرة التكنولوجية الهائلة فتغير دور المعلم من مجرد ناقل للمعرفة إلي ميسر لعملية التعليم وتحول المتعلم من متلق سلبي إلي متفاعل نشط .

٤ - العامل الاجتماعي :

ارتبط التعليم في إنجلترا بالطبقة الاجتماعية ، وإنجلترا مجتمع ديمقراطي يقوم على أن الفرد غاية في ذاته له قيمته وشخصيته، وقد ظل المجتمع الانجليزي في مطلع الستينيات حتى السبعينيات أثناء حكم حزب المحافظين مجتمع أرسنقراطي وليس ديمقراطي، وبوصول حزب العمال إلى الحكم حدثت تغييرات كبيرة في البنية الاجتماعية وفلت سيطرة التمايز الطبقي ، ونادى حزب العمال بإعادة تنظيم التعليم بهدف تحقيق تكافؤ الفرص بين كل الطبقات المختلفة للحصول على تعليم متساو وموحد من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية بين كل الطبقات الفقيرة والمتوسطة والمحرومين والمعاقين وأثر هذا التغيير في فلسفة التعليم ونمت قيم العدالة والديمقراطية (منار محمد البغدادي ٢٠٠٥) ، وأخذت نظم التعليم تزداد في تقديم التعليم للجماهير العريضة.

المحور الرابع: تدريب المعلمين داخل المدارس المصرية

أولاً : نشأة وتطور التدريب داخل المدرسة بمصر:

بدأ التدريب داخل المدرسة عن طريق وحدات التدريب بالمدارس بموجب القرار الوزاري رقم (٩٠) بتاريخ ١٨ / ٤ / ٢٠٠١ ، الذي ينص علي تنشأ بكل مدرسة (إبتدائي - إعدادي - ثانوي عام وفني) وحدة للتدريب وقد حددت المادة الثانية للقرار الوزاري رقم (٩٠) اختصاصات وحدة التدريب بما يلي(جمهورية مصر العربية ٢٠٠١ ، قرار وزاري رقم ٩٠)

أ - تخطيط وإعداد البرامج التدريبية للعاملين بالمدرسة .

ب - تنفيذ البرامج التدريبية بالمدرسة .

ج - تبادل وتنمية المهارات الفنية بين العاملين بالمدرسة ووحدة التدريب .

د - الإستفادة من خبرات المبعوثين العائدين من الخارج ، ونقلها إلي زملائهم .

هـ - المتابعة الفنية لما تم تنفيذه بوحدة التدريب بالمدرسة .

ثم تغير اسم الوحدة بموجب القرار الوزاري رقم (٤٨) لسنة ٢٠٠٢ إلي وحدات التدريب والتقويم بالمدارس (جمهورية مصر العربية٢٠٠٢ ، قرار وزاري رقم ٤٨). تم تغيير مسمي الوحدة إلي "وحدة التدريب والجودة" بموجب قرار وزاري رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٦ نتيجة ظهور الإتجاهات التربوية الحديثة (جمهورية مصر العربية ٢٠٠٦ : قرار وزاري رقم ٨٢) مثل إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد ، و التقويم المؤسسي ، وتأكيد مفهوم الجودة الشاملة .

ثانياً : التدريب داخل المدرسة في جمهورية مصر العربية:

يعتمد التدريب داخل المدرسة علي مجموعة من المرتكزات والمبادئ الأساسية من

أهمها ما يأتي(جمهورية مصر العربية ٢٠٠٢ ، ص ١٦):

١ - الاعتماد علي مدخل الكفايات

٢ - تنمية قدرات المعلمين

٣ - إعداد بر امح تدريب المعلمين

٤ - الاهتمام بأن تكون المدرسة هي المركز).

٥- تأكيد التعليم Learning وليس التعليم في البرنامج التدريبي

٦ - الاهتمام ب الأداء

٧ - تأكيد التعلم مدى الحياة

ثالثاً : أهداف التدريب داخل المدرسة في جمهورية مصر العربية:

من أهداف التدريب داخل المدرسة ما يلي (محمد عيد عتريس ، ٢٠١١)

أ - تحديد رؤية مستقبلية .

ب- تنمية كفاية المعلمين والعاملين بالمدرسة .

ج- وجود علاقات إنسانية جيدة داخل المدرسة وبين المدرسة وأولياء الأمور والمجتمع

المحلي

د- تمكين المعلمين من أداء أدوارهم بفاعلية وكفاءة .

رابعاً: سمات التدريب داخل المدارس في جمهورية مصر العربية:

أوضحت إحدى الدراسات مجموعة من السمات للتدريب داخل المدرسة (جمهورية

مصر العربية (٢٠٠٣) : المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، ص ٧٤)

أ - تبادل وتنمية المهارات بين المعلمين الجدد والقدامي .

ب - توفير الاحتياجات التدريبية الحقيقية والملحة .

ج - التدريب داخل المدرسة يعمل علي توفير الوقت والجهد والتكلفة والمال .

د - رصد المعوقات والمشكلات المرتبطة بتقويم جوانب العمل المدرسي.

هـ - نشر روح التعاون بين إدارة المدرسة والعاملين بها .

و - تنمية الوعي البحثي داخل المدرسة .

ل - المعلم أصبح مسؤولاً عن نموه المهني .

خامساً: الأساليب التدريبية داخل المدرسة في مصر.

تتعدد الأساليب التدريبية داخل المدرسة منها

أ - الحلقات الدراسية : Seminars

يعتمد هذا النوع على مجموعة من ذوي التخصص العلمي والإداري وذوي الخبرة

في موضوع الحلقة الدراسية ، كما يعتمد هذا الأسلوب على تقديم كل من المشاركين في

هذه الحلقة لتقرير يُعد بمثابة ملخص لموضوع النقاش ، وحتى يتحقق الهدف من إقامة هذه الحلقات (سهيل أحمد عبيدات ٢٠٠٧، ص ٢٢٦).

ب- المناقشة : Discussions

وهي من أهم الأساليب التدريبية ، و تقوم على أساس تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة تتراوح ما بين (٥ - ١٥) فرد مع مراعاة تمكن أفراد المجموعة من خلال حلقة المناقشة من الاتصال الجيد بينهم وبين المدرب وبين بعضهم البعض

ج - تدريب الأقران

يتم تدريب المعلمين وفقا لهذا الأسلوب في أزواج مع أقرانهم سواء من نفس المدرسة أو من مدارس اخري قريبة .

د - الاجتماعات :

وهي عبارة عن لقاءات تتم داخل المدرسة بين المعلمين بعضهم البعض ومع باقي أفراد المجتمع المدرسي ، في نشاط معين لبحث مشكلة ما ، عن طريق الدراسة أو المناقشة وتبادل الآراء ، وقد يعقد الاجتماع بين المعلمين أنفسهم في نهاية الأسبوع أو أثناء العمل المدرسي أو خلال العطلة المدرسية (عفت مصطفى الطنطاوي ٢٠٠٢، ص ٣٤٣).

هـ - أسلوب لعب الأدوار :

ويقصد به قيام المتدرب بتمثيل موقف حقيقي يعبر عن مشكلة معينة ، تحدث في الحياة اليومية، ويطلب من المتدرب القيام بدور أشخاص معينين ، وأن يتصرف بالطريقة التي يتوقع أن يتبعوها في هذا الموقف

سادساً : تشكيل مجلس التدريب داخل المدارس في مصر

حددت المادة الأولى من القرار الوزاري رقم (٩٠) أعضاء الوحدة التدريبية بكل

مدرسة علي النحو التالي :

أ- مدير المدرسة .

ب- المدرسين الأوائل بالمدرسة

ج- أحد المعلمين ذو الكفاءة .

د- ممثلين للعائدين من البعثات .

هـ- الفئات الأخرى (أولياء أمور- أساتذة جامعات) .

سابعاً : تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج التدريبي في مصر:

أ-مرحلة تخطيط البرامج التدريبية داخل وحدات التدريب والجودة بالمدارس المصرية :

التخطيط للبرنامج التدريبي داخل المدرسة يمر بعدة مراحل متسقة فيما بينها

(محمد عبد الرازق ابراهيم ٢٠٠٤ ، ص ١٠٧) وهى:

المرحلة الأولى : مراجعة الممارسات الموجودة داخل المدرسة

المرحلة الثانية : معرفة أولويات الحاجة إلى التطوير عن طريق تحديد الاحتياجات التدريبية

المرحلة الثالثة : تأسيس مناخ إيجابي لتنمية المعلمين داخل المدرسة .

المرحلة الرابعة :تصميم برنامج التنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة .

المرحلة الخامسة : التنفيذ والمتابعة وتقييم البرنامج .

ب- تنفيذ البرامج التدريبية داخل وحدات التدريب والجودة داخل المدارس المصرية .

تقوم عملية تنفيذ البرنامج التدريبي في المدارس المصرية على مجموعة من

الإجراءات تتمثل في :

١ - إعداد الجدول الزمني للبرنامج التدريبي .

٢ - تجهيز المطبوعات والمادة التدريبية ومكان التدريب .

٣ - البدء في البرنامج التدريبي مع ضمان المتابعة اليومية الدائمة للمعلم لضمان سير البرنامج.

ج - تقييم البرامج التدريبية داخل المدارس المصرية

تتم عملية التقييم في نظام التدريب داخل المدرسة بصورة مستمرة عن طريق مصادر متعددة مثل، معلمي الفصول ومدير المدرسة والمعلمين أصحاب الخبرة، والموجهين، والغرض من عملية التقييم هو التحقق من مدى تحقيق أهداف البرنامج ، وتشمل عملية التقييم الأفراد المراد تنميتهم وهيئة التدريب والمحتوى والبرنامج التدريبي

وأساليه على أن تكون عملية التقويم شاملة ومستمرة ومصاحبة لكل مراحل تخطيط وتنفيذ خطة التدريب.

ثامناً : انجازات التدريب داخل المدرسة بمصر

مع استمرار التطور والتضخم المعرفي، واحتياج المدارس للتحس والتطوير المستمر ظهرت انجازات التدريب داخل المدرسة المصرية كما يلي :

١ - عدد ادوار المعلم ومن بين هذه الأدوار المعلم باحث Researcher يمتلك قيم ومهارات البحث العلمي، والمعلم مخطط planner ومتخذ قرار ويشترك في تخطيط المنهج، والمعلم خبير Expert في طرق التدريس وأساليب التعليم ، والمعلم مدرب Trained لتلاميذه وزملائه ، ومشارك في تحقيق الضوابط الأخلاقية لدي التلاميذ لذلك يشير هذا الاتجاه نحو التركيز على الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم كمدخل للتنمية المهنية (بيومي محمد ضحاوي ، سلامة عبد العظيم حسين ٢٠٠٩)

٢- تبنى التدريب تدريبات التعلم النشط داخل المدرسة لضمان التفاعل بين المعلمين والطلاب وأن هذا النوع من التدريب يعتمد على الملاحظة الصفية مما أدى إلى ضرورة وجود مشرف للتعلم النشط على هذه التدريبات على أن يتم تنفيذ التدريبات بالتنسيق بين مسئول وحدة التدريب والجودة ومنسق التعلم النشط (صفاء علام محمد أبو طالب ٢٠١٧)

٣- وجود تحسن في مهارات المعلمين والعاملين المتدربين الخاصة بالتقويم وبالقدرة على كتابة التقارير الإدارية الخاصة بالطلاب .

تاسعاً: العوامل والقوى الثقافية المؤثرة علي نظام تدريب المعلمين داخل المدارس في مصر:

توجد العديد من العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية المتفاعلة مع بعضها البعض في جمهورية مصر العربية ، ساهمت في نشأة نظام تدريب المعلمين وعملت مجتمعة على تطوره وفيما يلي أبرز تلك العوامل وأكثرها تأثيراً .

١- العامل الإقتصادي:

ويعتبر اقتصاد مصر من الاقتصاديات المتنوعة في الشرق الأوسط ، ويعتمد بشكل أساسي على الزراعة والسياحة والبتترول والصناعات البتروكيمياوية، وعائدات قناة

السويس إلا أن الاقتصاد المصري لا يزال يعاني من مشكلات حادة تقف في مقدمتها مشكلة الفقر وقد شهد الاقتصاد المصري تحسناً ملحوظاً على المستوى القطاعي ، وعلى رأسه قطاع الصناعات التحويلية غير البترولية والسياحة، مما يعكس تحسن القدرة التنافسية للاقتصاد المصري ، حيث بلغ معدل النمو نسبية ٢.٥٪ في عام ٢٠١٨ ، وانخفاض معدل البطالة في نفس العام إلى ١١.٩٨٪ (جمهورية مصر العربية وزارة المالية ٢٠١٨). ومن هنا تظهر أهمية التعليم باعتباره أحد عوامل الانتاجية وتحقيق الجودة في أى مجال وذلك عن طريق الخبرات والمعارف والمهارات التي يكتسبها الفرد من التعليم ، لذا فإن تحدي الدخول في السوق العالمية يتطلب التنافس والجودة والتاميز الذي لا يتحقق إلا من خلال النظر في النماذج التعليمية والبحث عن نماذج تعليمية تحقق المعايير الاقتصادية العالمية وتتفق مع التوجهات التنموية المعاصرة ، ويبدأ ذلك من خلال تدريب المعلمين داخل المدارس التي يعملون بها التي تدعم وتساعد على تحقيق الأهداف ، وهذا هو أحد الأدوار الهامة التي تقوم بها وحدات التدريب والجودة بالمدارس.

٢ - العامل السياسي :

استهدف نظام التعليم المصري تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص التعليمية بين أبناء المجتمع المصري، والعمل على تحقيق الأمن القومي كهدف أساسي للسياسة التعليمية والالتزام بالنظام العام وتحقيق الأهداف التربوية، وتعددت الأهداف تحقيقاً لهذه المبادئ، غير أن هذه الاصلاحات لم تتبع من سياسة تعليمية مستقرة وواضحة ، وكان عدم الاستقرار سمة من سمات النظام المصري وأتضح الأثر علي التعليم سياسة وتنظيم، ولما تجد وزيراً سار على نهج سلفه مكملاً ومدعماً، بل إن كل وزيراً يبدأ من جديد كما لو كانت جهود من سبقه أخطاء ، في السياسة التعليمية وتأثرت أجهزة إعداد المعلم وتدريبه ، وعجزت عن تخطيط برامجها وتطوير أساليبها التدريبية (اكرام عبد الستار ، ٢٠٠٨) .

٣ - العامل التكنولوجي :

إن الثورة التكنولوجية التي تقوم في أساسها على المعلومات والعقل البشري المبدع والمفكر قد خيمت على مصر كغيرها من دول العالم ، ووجهت الاستثمار الصناعي فيه للتحول بشكل تدريجي من التركيز على مجالات البناء والآلات إلى الاستثمار في مجالات

المعرفة والبحث العلمي، الأمر الذي فرض تحديات على النظم المتعددة في المجتمع عامة، وعلى نظام التعليم بصفة خاصة ، فأصبح نظام التعليم مطالباً في ضوء التطورات التكنولوجية بالنهوض بمسئوليات ، وترتب على ذلك أن المدارس المصرية أصبحت مطالبة بتقديم التعليم الجيد لجميع الطلاب وتحقيق مستوى عال من التحصيل ، والاستجابة لتغيرات المجتمع بعناصره المختلفة من أولياء أمور ومعلمين وطلاب ورجال الأعمال والتربويون ، الأمر الذي استدعى من المعلمين اكتساب مهارات جديدة ترتبط بالتعليم الذاتي ، والقدرة على العمل ضمن فريق من أجل تنمية اتجاهاتهم ومعارفهم ومهاراتهم بصورة مستمرة .

٤- العامل الاجتماعي :

تعاني مصر من مشكلة سكانية كبيرة تتمثل في زيادة نسبة المواليد وانخفاض نسبة الوفيات، في الوقت الذي لا توجد فيه زيادة مماثلة في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتوضح المؤشرات الاحصائية أن النمو السريع للسكان الذي شهدته مصر منذ مطلع القرن التاسع عشر حتى يومنا هذا أدى إلى تضاعف السكان نحو ٢٠ ضعفاً وكان لمجانبة التعليم والتوسع فيه كمطلب سياسي نتيجة للضغط الشعبي الذي مارسته القاعدة العريضة للمجتمع أثر كبير على التعليم من حيث زيادة كثافة الفصول ، وتتيح تلك الزيادة العديد من الآثار السلبية على المجتمع المصري بكل فئاته ، أدت إلى مجموعة من المشكلات التي تؤدي إلى ايجاد بيئة اجتماعية غير سوية داخل المدرسة ومناخ غير ملائم لنقوم التدريب .

المحور الخامس: تحليل مقارن لتدريب المعلمين داخل المدرسة بين كل من إنجلترا

وجمهورية مصر العربية

بعد أن تناول البحث المحاور السابقة عرضًا لنظام التدريب داخل المدرسة في إنجلترا من خلال المحور الثالث ، ثم واقع التدريب في جمهورية مصر العربية في المحور الرابع ، تتناول الدراسة التحليلية المقارنة ، وذلك للوقوف على أوجه التشابه والاختلاف في إطار القوى والعوامل الثقافية المؤثرة في موضوع البحث والاستفادة من خبرة إنجلترا واضعين في الاعتبار خصائص وظروف مجتمعنا المصري ، ومقولة "بيرايدي Bereday"

بأن محاولة الوصول إلى جوانب التشابه والاختلاف في البحث هو لب عملية المقارنة، بهدف الإستفادة منها في تفعيل التدريب لتطوير مرحلة التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية.

أوجه التشابه والاختلاف بين تدريب المعلمين داخل المدرسة في إنجلترا ومصر

يهدف هذا الجزء إلى التعرف على أوجه التشابه وأوجه الاختلاف أو التمايز في التدريب داخل المدرسة بين كل من مصر وإنجلترا من خلال تناول المحاور التالية:
وفيما يلي عرض لهذه العناصر لشئ من التفصيل :
أولاً : النشأة والتطور:

أوجه التشابه تتفق دولتا المقارنة في الاستجابة للمتغيرات العالمية والسعى وراء سبق والتميز في تدريب المعلمين المتمركز على المدرسة ، والاستجابة للتطورات التكنولوجية ، وما أفرزته من تحديات قد أثرت بشكل مباشر على التدريب داخل المدرسة.
أوجه الاختلاف: تتمايز نشأة التدريب داخل المدرسة في إنجلترا عن مصر حيث كانت الانطلاقة الأولى في سبعينيات القرن الماضي ، وأخذ يتطور بصورة أسرع وتحول التدريب المتمركز على المدرسة مبادرات ترعاها بعض المدارس بشكل ذاتي وتطوعي إلى نظام قائم له أسسه الفكرية والتشريعية التي تميزه ، وأيضاً ترعاها المبادرات الحكومية ليشمل جميع المدارس في التعليم العام ، وليصبح فيما بعد نظاماً عاماً ووسيلة الحكومة من أجل تحقيق الأهداف القومية المتمثلة بالكفاءة والفاعلية والمساواة.

ويمكن تفسير ذلك في تشكيل المؤثرات السياسية والاقتصادية والعامل البارز الذي ساهم في التوجه من أجل نشأته ، وتعد إنجلترا من الدول المتقدمة اقتصادياً إذا ما عرف التقدم الاقتصادي بأنه نمو القوى العاملة في المجتمع ، وعند النظر إلى نشأة التدريب داخل المدرسة في جمهورية مصر العربية فمنذ نشأته لم يلق أى تجديد في طرق وأساليب التدريب .

ثانياً : مبادئ التدريب داخل المدرسة**أوجه التشابه والاختلاف في المبادئ وتفسيرها:**

أوجه التشابه : تتفق دولتا المقارنة في نظام التدريب داخل المدارس في تركيز كل منهم على المعلمين كأساس لتعليم الطلاب ، والتوازن بين الاحتياجات التدريبية على مستوى المعلمين كأفراد وجماعات وعلى مستوى مدارسهم ككل وعلى المستوى القومي ، وتوفير الوقت الكافي للمتدربين من أجل التفكير الناقد

ويمكن تفسير أوجه التشابه السابقة بين دولتا المقارنة في ضوء مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية كمدخل لتحقيق العدالة الاجتماعية الذي يتطلب من التعليم السعي وراء المساواة

أوجه الاختلاف : تختلف خبرة إنجلترا من حيث تركيز مبادئ التدريب داخل المدارس فيها بصورة خاصة على المعلمين الجدد ، من خلال توفير الوقت اللازم للمعلمين الجدد من أجل التدريب ، ويمكن تفسير ذلك أنه يساعد على تحسين أداء المعلمين الجدد واكتساب مهارات التعلم الذاتي ، وخاصة بعد اصدار الحكومة الورقة الخضراء لعام ١٩٩٨ " المعلمون : واجهة تحدي الغد "

ثالثاً : أهداف التدريب داخل المدرسة**أوجه التشابه والاختلاف في الأهداف وتفسيرها :**

أوجه التشابه : تتشابه دولتا المقارنة في نظام التدريب داخل المدرسة بمجموعة من الأهداف ومساعدة المعلمين على مواكبة التطورات العصرية ومواصلة تطورهم المهني والشخصي.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء الثورة المعرفية والتطورات التكنولوجية التي أفرزت تجديداً دائماً في المعارف والمهارات والمعلومات الأمر الذي استدعى من المعلمين التعلم الذاتي والتواصل العلمي والاجتماعي مع أصحاب الخبرات سواء بصورة منظمة عن طريق المدرسة ، أو بشكل ذاتي عن طريق الوسائل التكنولوجية مثل الإنترنت.

أوجه الاختلاف : تختلف خبرة إنجلترا في تركيز أهدافها على زيادة عدد المعلمين الجدد وتقديم مجموعة من الأهداف التي يفترض من المعلمين الجدد تحقيقها ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء طبيعة الأدوار التي يقوم بها المعلمين الجدد وذوي الخبرة في ظل

الثورة التكنولوجية التي تقوم في أساسها على المعلومات والعقل البشري المبدع والمفكر ، وعند النظر إلى أهداف التدريب داخل المدرسة في مصر نجد أنه لم يلق أى تجديد منذ نشأته ، ومروراً بظهور الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد ، وذلك على الرغم بمرور مصر بمستجدات محلية سياسية واقتصادية واجتماعية .

رابعاً : سمات التدريب داخل المدرسة

يوجد العديد من أوجه التشابه والاختلاف في سمات التدريب بين دول المقارنة تتباين فيما يلي:

أوجه التشابه : تتفق دولتا المقارنة في أن عملية التنمية المهنية تحت إدارة مدرسية مرنة وواعية بأهمية دورها في تذليل الصعاب التي تواجه التنمية المهنية داخل المدرسة ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء طبيعة الأدوار التي يقوم بها أعضاء المجتمع المدرسي في ظل التقدم التكنولوجي التي تقوم في أساسها على العقل البشري المبدع والمفكر والمتطور .

أوجه الاختلاف : تختلف إنجلترا في وجود قيادة داخل المدرسة تستثمر في الأفراد، والأخذ بلا مركزية القرار ، وثق بأحكام الآخرين ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في المدارس ، وأنها أصبحت جزء من المنهج ، وربط التنمية الاقتصادية بإصلاح التعليم القائم على تكنولوجيا المعلومات والتي تعتبر محركات للنمو وأدوات لبناء القدرات وتعزيزها.

خامساً: الأساليب التدريبية:

يوجد العديد من أوجه التشابه والاختلاف في الأساليب التدريبية

أوجه التشابه : تتشابه دولتا المقارنة في التأكيد على الدور يقوم التدريب داخل المدرسة بتطوير العمل التربوي بمرحلة التعليم الأساسي ، ويتمثل هذا الاهتمام في صدور العديد من التشريعات والنداءات على مستوى القائمين بالسياسة التعليمية لهذه المرحلة والداعية إلى تنفيذ الأنشطة التدريبية بصورة فعالة مما يزيد من مستوى تحصيل الطلاب .

أوجه الاختلاف : تختلف إنجلترا أنه يتم تقديم الأنشطة التدريبية للمعلمين داخل المدرسة عن طريق الاتصال بشبكات المعلمين Nedwork Support وتوفر هذه الشبكات مصادر تعليمية للمعلمين حديثي التعيين. ويمكن تفسير ذلك في ضوء استجابة

إنجلترا للتغيير السريع من خلال انشاء مجموعة من الشبكات المحلية التي تدعم كثيراً من المجتمعات وتهيئ ظروف التدريب الفعال، وتسمح بتبادل الخبرات والممارسات الجديدة وترسيخ قيم العمل التعاوني .

أما في مصر فنجد أن الأساليب التدريبية تتم بشكل عشوائي وغير مخطط لها ، وخاصة ببعض التخصصات على حساب التخصصات الأخرى علي الرغم من الثورة التكنولوجية ، والمطالبة من قبل المختصين باستخدام التكنولوجيا في كافة نواحي العملية التعليمية.

سادساً : تشكيل مجلس التدريب داخل المدرسة

يوجد العديد من أوجه التشابه والاختلاف في تشكيل أعضاء التدريب داخل المدرسة

أوجه التشابه : تتفق دولتا المقارنة في وجود فريق للتنمية المهنية داخل المدرسة يكون مسئول عن كل التدريبات التي تتم بالمدرسة لجميع العاملين فيها وتتشابه خبرات الدول فيما يرتبط بتشكيل أعضاء التدريب .

أوجه الاختلاف : تختلف إنجلترا بوجود أعضاء من المجتمع المحلي وأولياء الأمور ورجال الأعمال وأعضاء من الجامعات المحيطة بالمدرسة ، ووجود المعلم الخاص بالتدريب داخل جميع المدارس، وهو المسئول عن دعم المعلمين حديثي التأهيل ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء الوسائط التكنولوجية للمعلمين داخل المدرسة من أجل مساعدتهم على البحث والنقضي وحل المشكلات التي تواجههم

وعند النظر إلى تشكيل أعضاء التدريب في مصر نجد أنها تقتصر على العاملين داخل المدرسة وعدم المشاركة الفعلية لأعضاء من الجهات الأخرى من أولياء الأمور والجامعات المحيطة بالمدرسة والمهتمين بالعملية التعليمية

سابعاً: تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية داخل المدرسة:

يوجد العديد من أوجه التشابه والاختلاف في دولتا المقارنة بالنسبة لعمليات التدريب داخل المدرسة كالآتي:

أ - أوجه التشابه والاختلاف بالنسبة لعملية التخطيط:

أوجه التشابه : تتشابه دولتا المقارنة في عملية التخطيط في كونها عملية تشاركية يشارك فيها فئات مختلفة من إدارة المدرسة والقائمون على التدريب والمعلمون ذوو الخبرة ، وفي بعض المدارس يشارك فيها أولياء الأمور ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء مفهوم المشاركة فعندما تشارك المدرسة في عملية تخطيط التدريب ستشعر بالالتزام بالنسبة لهذه العملية .

أوجه الاختلاف : تختلف خبرة إنجلترا عن دول المقارنة حيث تقوم الحكومة بالتدخل بصورة مباشرة بالنسبة للمعلمين الجدد للتدريب. ويمكن تفسير ذلك في نمط الإدارة السائد حيث تميل إنجلترا إلى تحقيق التوازن بين المركزية واللامركزية .

أما في مصر فإن عملية التخطيط للبرنامج التدريبي ، لا يراعي المخططون للبرنامج التدريبي الواقع الفعلي داخل المدرسة ، والترتيبات لنشاطات التنمية المهنية للمعلمين طبقاً لمهام المدرسة ، وأهدافها وخطة تطويرها .

ب - أوجه التشابه والاختلاف بالنسبة لعملية التنفيذ:

يوجد العديد من أوجه التشابه والاختلاف بين إنجلترا ومصر بالنسبة لعملية تنفيذ البرامج التدريبية تتباين فيما يلي:

أوجه التشابه : تتشابه عملية التنفيذ للبرنامج التدريبي في دولتا المقارنة في قيام أنشطة التعلم الذاتي جنباً إلى جنب مع أنشطة العمل الجماعي ، والتعاون مع الزملاء سواء داخل المدرسة أو المدارس الأخرى ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء سعي إنجلترا ومصر إلى استخدام وسائل وأساليب متعددة في تنفيذ البرامج التدريبية بهدف تحقيق أعلى مستوى من التنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة ،

أوجه الاختلاف : تتمايز خبرة إنجلترا بتعاون القائمين على التدريب مع المتدربين ، والمشاركة الفعلية للمعلمين المتدربين ، ومشاركة جهات أخرى مهتمة بالعملية التعليمية)

أولياء الأمور - وأساتذة من الجامعات - ورجال الأعمال) ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء استخدام أساليب متعددة في تنفيذ البرنامج التدريبي بهدف تحقيق أجود المخرجات المرجوة وبأقل تكلفة ممكنة ، ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين واحترام قدراتهم.

وفي مصر عند النظر إلى عملية تنفيذ البرنامج التدريبي فعلى الرغم من وجود المبادرات التي تهدف إلى أهمية التدريب داخل في تقديم التنمية المهنية للمعلمين والعاملين داخل المدرسة ، نجد في تنفيذ البرامج التدريبية عدم وجود وسائل تعليمية في تنفيذ البرنامج التدريبي ، ونقص لأجهزة الحاسب الآلي في المدارس ، بل إن بعض المدارس لا يتوفر مكان للتدريب

ج - أوجه التشابه والاختلاف بالنسبة لعملية التقويم:

يوجد العديد من أوجه التشابه والاختلاف بالنسبة لعملية تقويم البرامج التدريبية في مرحلة التعليم الأساسي تتباين فيما يلي:

أوجه التشابه: تتشابه خبرات دولتا المقارنة فيما يرتبط بعملية التقويم من حيث كونها عملية مستمرة أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي وبعد الانتهاء من البرنامج ، ويشارك فيها أطراف متعددة (منسق التدريب وإدارة المدرسة والمعلمين المتدربين والزملاء والمعلمين القدامى والمتدربين) .

أوجه الاختلاف: تختلف إنجلترا بالنسبة للمعلمين حديثي التأهيل الذين يحصلون في نهاية تدريبهم على ملف الالتحاق بالمهنة يتأثرون بنتائج التقويم النهائي ، مما يعطي مؤشر لمدارسهم نحو نوعية التدريب الذي يحتاجون إليه فيما بعد، ويمكن تفسير ذلك في ضوء الإدارة الذاتية للمدارس، والأدوار المتعددة بالمعلمين الجدد أو الأكثر خبرة.

أما في مصر فعملية تقويم البرنامج التدريبي ما زال ينقصه الكثير مما يقلل من نتائج التدريب فنجدها، تقتصر على تقويم المعلمين المتدربين ولا تمتد لتشمل البرامج التدريبية، وعدم استجابة المدارس للتغيرات التي يفرضها التدريب داخل المدرسة .

ثامناً: انجازات التدريب داخل المدرسة .

يوجد العديد من أوجه التشابه والاختلاف في التدريب داخل المدرسة في مرحلة التعليم الأساسي في دولتا المقارنة فيما يلي:

أوجه التشابه: تتشابه خبرات دولتا المقارنة في الاستجابة للمتغيرات العالمية ، واللاحق بركب التقدم والحضارة ، وتطوير التعليم بخطى واسعة ، في ضوء الاتجاهات العالمية التي اتبعتها الدول المتقدمة لتطوير تعليمها .

أوجه الاختلاف: تتمايز خبرة إنجلترا في نجاح التدريب في الدور الذي يقوم بالتنمية المهنية للمعلمين والعاملين داخل المدارس التي يعملون بها ومن أهمها تحسن تحصيل جميع الطلاب، وتحقيق معظم الأهداف فيه ، والاستجابة لأغلب الاحتياجات التدريبية، ويمكن تفسير ذلك في ضوء اتباع إنجلترا للتدريب القائم داخل المدارس علي أسس علمية تراعي قدرات المعلمين وتؤكد على ضرورة جودة التدريب وفاعليته .

بينما في مصر التدريب داخل المدرسة له انجازات محدودة وغير واضحة في مرحلة التعليم الأساسي ، وعدم الاعتماد على عناصر خبيرة في التدريب ، وعدم اعتماد التدريب على ورش العمل حتى غلب الطابع النظري في التدريبات ، وذلك للاهتمام بالتدريب الذي يقوم على حشو العقول والتلقين .

المحور السادس: تصور مقترح لتطوير تدريب المعلمين داخل المدرسة بجمهورية مصر العربية

تمهيد:

في ضوء ما عرضه البحث عن التدريب داخل المدرسة في إنجلترا مصر ، وكذلك الدراسة التحليلية المقارنة في ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة علي نظام التدريب داخل المدرسة ، يتبين أن هناك مجموعة ايجابيات ومشكلات تواجه هذا النظام تتضح في الآتي:

أ - ايجابيات نظام التدريب داخل المدرسة تتمثل في :-

- ١- نشر روح التعاون بين أفراد المجتمع المدرسي .
- ٢- أصبح المعلم لديه أدوار جديدة ومسئول عن نموه المهني .
- ٣- وفر التدريب داخل المدرسة الوقت والجهد والمال في التدريبات.

ب - المشكلات التي تواجه التدريب داخل المدرسة وتتمثل في :

- ١ - قلة الموارد المالية للصرف على عمل التدريب داخل المدرسة .

- ٢ - نقص أجهزة الحاسب الآلي داخل مدارس التعليم الأساسي .
- ٣ - عدم وجود مكان مخصص لوحدة التدريب والجودة داخل المدرسة .
- من هنا يقدم هذا المحور تصوراً مقترحاً لتدريب المعلمين داخل المدرسة بمرحلة التعليم الأساسي في جمهورية مصر العربية بما يتفق وظروف المجتمع المصري،

أولاً: المبادئ التي يقوم عليها التصور المقترح

يرتكز التصور المقترح لتدريب المعلمين داخل المدرسة بمصر على مجموعة من المبادئ نوجزها فيما يلي:

- أ- **مبدأ الواقعية**: الذي يهتم بالتعرف على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين والعاملين داخل المدرسة ، وتكييف محتويات البرامج التدريبية التي يحتاج إليها المعلمين.
- ب - **مبدأ المرونة**: الذي يمكن من خلاله تعديل البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين والعاملين داخل المدرسة أولاً بأول طبقاً لما هو موجود بالواقع المدرسي ، ويلبي احتياجات ورغبات المعلمين ، وما يستجد لدى اعداد وتدريب المعلمين.
- ج- **مبدأ التوازن**: وهذا المبدأ يعني العمل على التوازن بين الدراسة النظرية والدراسة العملية في البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين والعاملين بمرحلة التعليم الأساسي كما هو متبع بدول المقارنة.
- د- **مبدأ التنوع**: يجب الأخذ بمبدأ التنوع في البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية ، وذلك من أجل تطوير البرامج التدريبية وفقاً للاتجاهات العالمية المعاصرة.
- هـ- **مبدأ الترابط والتكامل**: يعني الترابط والتكامل بين البرامج التدريبية وجوانب الإعداد من قبل القائمين على التدريب المعتمد على المدرسة ، تشتق هذه البرامج ومحتوياتها من البيئة والمجتمع المصري.
- و- **مبدأ الشمول**: يعني هذا المبدأ أن برامج تدريب المعلمين والعاملين في جميع الجوانب الأكاديمية والتخصصية والمهنية من أجل زيادة معارفهم، وتمتية مهاراتهم

ل - مبدأ الاستمرارية : يعني هذا المبدأ أنه لا يجب أن تظل البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين والعاملين كما هي بل يجب أن تتطور وتستمر في استحداث برامج جديدة حسب الظروف والتطورات التي يمر بها المجتمع المصري.

ثانياً : المنطلقات الأساسية للتصور المقترح :

ينطلق التصور المقترح للتدريب داخل مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية من مجموعة من المنطلقات الأساسية تتحدد كالتالي:

أ - مسايرة الفكر والتطبيق العالمي في النظرة الجديدة للمدرسة كمجتمع مهني يعمل فيه المعلمون كمعلمين ومتعلمين في نفس الوقت .

ب - تبني الحكومة المصرية التطوير التكنولوجي علي المستوى الاقتصادي علي اعتبار أن القوة التنافسية لأي بلد تعتمد بالدرجة الأولى علي الثروة المعرفية.

ج - استجابة وزارة التربية والتعليم لما تنادى به المؤتمرات العالمية التربوية المتعددة إلي مسايرة التطورات العالمية التي اتجهت في أغلب دول العالم المعاصر إلي الإدارة الذاتية للمدارس

د - اتجاه الوزارة نحو وضع العديد من المعايير القومية للتعليم يتم في ضوئها تقويم كافة نواحي العملية التعليمية ، وبما يتماشى مع الاتجاهات العالمية الحديثة .

هـ - تلبية الاحتياجات التدريبية الميدانية للمعلمين بما يساير طبيعة المجتمع المصري ومعطيات ثقافته

ثالثاً : مكونات التصور المقترح :

في ضوء عرض خبرة إنجلترا ، وفي ضوء واقع المجتمع المصري ، وفي ضوء ما تم عرضه من منطلقات التصور المقترح ومبادئه التي تم استخلاصها من دراسة الواقع الفعلي لتدريب المعلمين داخل المدرسة والدراسة التحليلية المقارنة بين مصر وإنجلترا، يمكن تحديد أهم الملامح الإجرائية التي يمكن أن تسهم في تطوير التدريب داخل المدرسة بمرحلة التعليم الأساسي في مصر علي النحو التالي:

أ- المبادئ التي يقوم عليها التدريب داخل المدرسة :

تتمثل المبادئ المقترحة التي يقوم عليها التدريب داخل المدرسة في مصر على

النحو التالي:

١- التوازن بين الأولويات الوطنية والاحتياجات والمطالب علي مستوى المدرسة والخاصة بالمعلمين .

٢- تحقيق مبدأ المساواة من خلال شمول التدريب كافة العاملين بالمدرسة من معلمين وقيادة مدرسية وإداريين وعمال .

٣- مشاركة أعضاء المجتمع المحلي في توفير الموارد اللازمة للتدريب ، واعطائهم مساحة كافية لحضور بعض التدريبات ، وكذلك مشاركة العاملين في التدريب .

ب- أهداف وحدات التدريب والجودة:

تتمثل الأهداف التي يقوم عليها التدريب داخل المدرسة بمرحلة التعليم الأساسي في

مصر على النحو التالي:

١- المشاركة في تنفيذ الاستراتيجية الحضارية الشاملة للمجتمع المصري في مرحلة البناء والتقدم العلمي والتكنولوجي المذهل

٢- إعادة صياغة أهداف وحدات التدريب والجودة بمرحلة التعليم الأساسي على غرار خبرة الولايات المتحدة الأمريكية لتتبع من فلسفة واضحة لنظامها التعليمي.

٣- اشباع حاجات المعلمين في كافة المجالات التعليمية والاقتصادية والنقابية والقومية.

٤- إكساب المعلمين الخبرات والمهارات الإدارية اللازمة لصنع القرارات السديدة داخل مدارسهم والمشاركة في تغييرها.

ج- الأساليب التدريبية داخل المدرسة : تتمثل الأساليب التدريبية المقترحة في مصر على

النحو التالي:

١- ضرورة توفير المرونة في المحتوى التدريبي والقابلية للتعديل حتى يتواءم مع المستجدات في هذه المجالات وأساليب تدريبه وتقييمها.

٢- مراعاة الظروف والبيئة المحيطة عند التخطيط للأنشطة التدريبية.

٣- تعدد الطرق عند تنفيذ الأنشطة التدريبية وعدم الاعتماد على طريقة واحدة.

٤- تكون الأنشطة والبرامج التدريبية شاملة لجميع التخصصات ولجميع العاملين.

د- عمليات (التخطيط - والتنفيذ - و التقييم) للتدريب داخل المدرسة.

تتمثل عمليات (التخطيط - والتنفيذ - والتقييم) التدريب المقترحة في جمهورية مصر العربية كما يلي :

(١) - عملية التخطيط

ويتمثل التخطيط المقترح لتدريب المعلمين داخل المدرسة في مصر على النحو التالي:
-مراعاة أن تتم عملية التخطيط على أساس التعاون بين إدارة التدريب بالوزارة من جانب والمدارس من جانب آخر.

-تقوم إدارة التدريب بوضع إطار وطني للتدريب يتميز بالمرونة.

-الكشف عن نقاط القوة والضعف داخل المدرسة من خلال تقرير يشمل بيانات عن انجاز الطلاب ورؤى أولياء الأمور والطلاب.

(٢) عملية التنفيذ

، ويتمثل التنفيذ المقترح للأساليب التدريبية في مصر على النحو التالي:

- مراعاة أن تتم عملية تنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية بأساليب متعددة ومتنوعة .
- المشاركة الفعلية للمعلمين، وجميع أعضاء وحدات التدريب والجودة .
- إجراء التغييرات الفردية عندما يتخلل عملية التنفيذ جلسات تقويمية بهدف المتابعة المستمرة لمدى تقدم المعلمين نحو تحقيق الأهداف المحددة.
- الاتصال بخبراء متخصصين على مستوى الجامعات والمراكز البحثية الأخرى عبر شبكات الإنترنت عند عملية التنفيذ.

-قيام المتدربين بالتعاون مع القائمين على التدريب باختيار شكل أو أكثر من أشكال التنفيذ الذى يناسب المتدربين من جانب ويلبي متطلبات طبيعة التدريب

(٣) عملية التقييم

ويتمثل التقييم المقترح للبرامج التدريبية بمرحلة التعليم الأساسي في مصر على

النحو التالي:

تعدد العناصر المشاركة في عملية التقويم من المتدربين والمنسقين والموجهين والمراكز المتخصصة على المستوى المركزي والمحلي
تداخل عملية التقويم مع عمليتي التخطيط والتنفيذ
إجراء دورات تدريبية لمديري المدارس ومنسق التدريب والمعلمين ذوي الخبرة بهدف
اكتسابهم أساليب التقويم الجيد.
هـ- تشكيل أعضاء التدريب داخل المدرسة .

يتمثل التشكيل المقترح في مصر على النحو التالي:

- ١- وجود أعضاء من أساتذة الجامعات في تشكيل فريق وحدة التدريب والجودة بحيث يرجع إليه المعلمين وقت الحاجة.
 - ٢- يمكن تشكيل فريق لوحدة التدريب والجودة يتكون من (٦ - ١٠) أعضاء من جهات متنوعة على غرار خبرة إنجلترا ، تتمثل في عضو من الإدارة المدرسية وأعضاء من المعلمين وأساتذة الجامعة والآباء ومندوبين من إدارة التدريب المركزية، وقادة المجتمع ورجال الأعمال.
 - ٣- يتم اختيار أعضاء وحدات التدريب والجودة بالتعليم الأساسي على مبدأ الكفاءة.
- رابعاً : آليات تنفيذ التصور المقترح:

يتم عرض آليات لتنفيذ التصور المقترح والتي تم اشتقاقها من خلال استعراض الإطار النظري للدراسة الحالية ، والقراءة المتعمقة لمنهجية ونتائج الدراسات السابقة ، ويضاف إلى ذلك خبرة إنجلترا وربطهما مع بعضهما البعض ومن هذه الآليات على النحو التالي:

أ - التهيئة المسبقة لتدريب المعلمين داخل المدارس بإصدار نشرات توجيهية وتفسيرات لنظام العمل داخلها .

- ب- تغيير ثقافة التدريب والتنمية المهنية لدى أفراد المجتمع .
- ج- إجراء اصلاحات تعليمية تشمل منح المدارس الإدارة الذاتية .
- د- وجود مكان مخصص لتدريب المعلمين ومجهز بالوسائل المعينة .

هـ- تشجيع القطاع الخاص ونقابة المعلمين والمنظمات غير الحكومية على المشاركة في توفير موارد التدريب داخل المدرسة.

و- إعداد خطة التدريب داخل المدرسة شهرياً بدلاً من سنوياً ، ويتم متابعة تنفيذ هذه الخطة ومدى فاعليتها من جانب الإدارة المدرسية.

ع - متابعة أثر التدريب على المعلمين بعد إنتهاء البرنامج التدريبي داخل المدرسة

خامسا: معوقات تنفيذ التصور المقترح وسبل التغلب عليها

تتعدد معوقات التنفيذ لهذا التصور ، وسبل التغلب عليها على النحو التالي :

- أ- عزوف مؤسسات المجتمع المدني والشركات الخاصة عن التبرع لدعم وتطوير التدريب بالمدرسة وسد احتياجاتها .
- ويمكن التغلب على ذلك بتخصيص جزء من الضرائب التي تقوم بدفعها هذه المؤسسات والشركات لصالح العملية التعليمية وبالتالي دعم التدريب بالمدرسة .
- ب - عدم توافر أماكن مخصصة ومجهزة بالوسائل المعنية لتنفيذ البرنامج التدريبي داخل وحدات التدريب والجودة .
- ويمكن التغلب على ذلك بتوفير مكان داخل المدرسة أو توفير مكان لمجموعة من المدارس يكون مجهز يتم التدريب داخله.
- ج - قلة وعي المعلمين والعاملين بأهمية التدريب داخل المدرسة .
- ويمكن التغلب على ذلك من خلال عمل ندوات تثقيفية لتوعية المعلمين والعاملين بالمدرسة بالدور الذي تقدمه لهم لتميتهم مهنيًا.
- د - خبرات المدربين لا تساير التطورات العصرية .
- ويمكن التغلب على ذلك من خلال تقديم تنمية مهنية للمدربين باستمرار لتدريبهم على كل ما هو جديد في مجال التدريب لمسايرة التطورات العصرية .

قائمة مصادر ومراجع البحث

ج .م. ع (٢٠٠٢): وزارة التربية والتعليم، دليل التدريب داخل المدرسة ، القاهرة ، ص٩
 محمد عيد عتريس (٢٠١١): بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في تدريب المعلمين داخل المدرسة وإمكانية الاستفادة منها في مصر، المجلة الدولية

للأبحاث التربوية ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العدد (٢٩) ،
ص ٢٣٨

محمد عبد الرازق ابراهيم (٢٠٠٤) :دراسة تقييمية لوحدات التدريب والتقويم بالحلقة الاولى
من التعليم الاساسي, مجلة التربية مجلة علمية متخصصة تصدرها
الجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية, السنة السابعة,
العدد (١٢), اغسطس ، ص ٧٤.

صفاء علام محمد أبوظالب(٢٠١٧):اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة
مجلة البحث العلمي في التربية , العدد ١٨ .

حمد عيد عتريس (٢٠١١): بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في تدريب المعلمين
داخل المدرسة وإمكانية الاستفادة منها في مصر , مرجع سابق .

عبد الغني عبود وآخرون (١٩٩٧) : التربية المقارنة (المنهج - تطبيقه)، دار المعرفة،
القاهرة، ص ٨٧.

كامل حامد جاد(٢٠٠٠) : " التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية معالم سياسة
مقترحة" القاهرة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، ص ٥
إبراهيم يوجيف (١٩٩٧) : تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس ، مرجع سابق ،
ص ١٥٤

سمية حيدر منصور (٢٠٠٣) : دراسة مقارنة لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل
المدارس في إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها
في الجمهورية العربية السورية ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس
كلية التربية ، ص ٢٢١

رشيدة السيد أحمد الطاهر (٢٠٠٧) التخطيط للتكامل بين الوحدات المستحدثة بالمدارس
في ضوء المشاركة المجتمعية تصور مقترح , جامعة القاهرة , رسالة
دكتوراة .

مجدي صلاح طه المهدي (٢٠٠٧) المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة ,
الأسكندرية , دار الجامعة الجديدة , ص ١٩٧ .

شعبان حامد علي ابراهيم (٢٠٠٦) : برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية التعليمية

، القاهرة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، ص ٥ .

ديفيد ولسون (٢٠٠١): اصلاح التعليم الفني والمهني والتدريب في عالم العمل المتغير ، مجلة مستقبلات ، ترجمة مجدي مهدي علي ، المجلد ٣١ ، العدد

(١) ، ص ص ٢٥ - ٢٦

سمية حيدر منصور (٢٠٠٣) دراسة مقارنة لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة في إنجلترا وأمريكا ، مرجع سابق ، ص ٥٠ .

سميحة حسين نصر (٢٠٠٧) : دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة ، الجامعة الإسلامية ، كلية التربية ، رسالة ماجستير ، منشورة ، ص١٦.

مصطفى عبد الجليل مصطفى : معوقات تدريب المعلمين وسبل التغلب عليها ، مرجع سابق، ص٨٧.

ج. م. ع. (٢٠٠٠): وزارة التربية والتعليم، قرار وزاري ٢٥٤ لسنة ٢٠٠٠ بشأن إنشاء وحدة تدريبية بكل مدرسة.

محمد عبد الرازق ابراهيم (٢٠٠٣): منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة ، الاردن، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ص٦٤، ٦٥

علي راشد (٢٠٠٢) : خصائص المعلم المصري وأدواره والاشراف عليه وتدريبه، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ص ٢٠٣.

نجدة ابراهيم علي سليمان (١٩٩٧) : تطوير الإدارة المحلية في التعليم رؤية مستقبلية ، جامعة القاهرة ، معهد الدراسات التربوية ، رسالة دكتوراة ، غير منشورة ، ص ٢١٩ .

نادية عبد المنعم (١٩٩٦) : تطوير التعليم الثانوي العام بجمهورية مصر العربية في ضوء
بعض اتجاهات التطوير ببعض الدول المتطورة ، المركز القومي للبحوث

التربوية والتنمية ، ص ١٠٢

سمية حيدر منصور (٢٠٠٣) : دراسة مقارنة لنظام تدريب المعلمين ، مرجع سابق ،
ص ١٣٦

نبيل عبد الخالق متولي (٢٠٠٢) : تدريب معلمي المدرسة الثانوية علي رأس العمل ،
نموذج مقترح من منظور نظمي ، مستقبل التربية العربية ، المجلد
الثاني ، العدد (٢٥) ، ص ١١٥ .

محمد عيد عتريس (٢٠١١) : بعض الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة
، وإمكانية الاستفادة منها في مصر ، المجلة الدولية للأبحاث التربوية
، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العدد (٢٩) ، ٢٠١١ ، ص
٢٥١ .

عفاف علي محمود (١٩٩٥) دراسة مقارنة لأنماط الجامعات المفتوحة في كل من إنجلترا
وألمانيا الغربية والصين الشعبية ومدى إمكانية الاستفادة منها في
جمهورية مصر العربية ، جامعة عين شمس ، كلية التربية ، رسالة
ماجستير ، ص ١١٦ .

فؤاد أحمد حلمي (١٩٩٨) مقدمة في التربية المقارنة ، القاهرة ، النهضة العربية ، ص
٨٧ .

منار محمد البغدادي (٢٠١٢) تطوير التعليم في ضوء تجارب بعض الدول ، القاهرة ، ط
٢ ، المجموعة العربية للتدريب والنشر .

ج.م.ع (٢٠٠١) : وزارة التربية والتعليم ، قرار وزاري رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠١ ،
مرجع سابق .

ج.م.ع (٢٠٠٢) : وزارة التربية والتعليم ، قرار وزاري رقم (٤٨) لسنة ٢٠٠٢ بشأن
تعديل اسم وحدة التدريب إلي وحدة التدريب والتقويم

- ج.م.ع (٢٠٠٦) : قرار وزاري رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٦ م بشأن تعديل اسم وحدة التدريب والتقييم إلي وحدة التدريب والجودة
- محمد عيد عتريس (٢٠١١) : بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في تدريب المعلمين داخل المدرسة وإمكانية الإفادة منها في مصر ، مرجع سابق ، ص ٢٤٥ .
- محمد عبد الرازق ابراهيم (٢٠٠٤) : دراسة تقييمية لوحدات التدريب والتقييم بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي ، مرجع سابق ، ص ١٥٠ .
- ج.م.ع (٢٠٠٣) : المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، الدور التربوي للمدرسة كوحدة تدريبيهة وتقييمية في ضوء الأهداف الموضوعية وخبرات بعض الدول الاجنبية المتقدمة، الباحث الرئيس محمد محمد حسن الحبشي، القاهرة ، ص ٧٤
- سهيل أحمد عبيدات (٢٠٠٧) : إعداد المعلمين وتنميتهم ، القاهرة ، عالم الكتاب الحديث ، ص ٢٢٦ ،
- عفت مصطفى الطنطاوي (٢٠٠٢) : أساليب التعليم والتعلم ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ص ٣٤٣ .
- محمد عبد الرازق ابراهيم (٢٠٠٤) : دراسة تقييمية لوحدات التدريب ، مرجع سابق ، ص ١٠٧ .
- بيومي محمد ضحاوي ، سلامة عبد العظيم حسين (٢٠٠٩) : التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، القاهرة ، مرجع سابق ، ص ٩٤
- صفاء علام محمد أبوطالب (٢٠١٧) : اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين ، مرجع سابق ، ٢٧٨
- ج.م.ع ، وزارة المالية (٢٠١٨) تقرير الأداء الاقتصادي والمالي خلال النصف الأول من العام المالي ٢٠١٧ / ٢٠١٨ ، ص ١٤ .

إكرام عبد الستار محمد (٢٠٠٨) تطوير نظام إعداد معلم الفصل الواحد بمصر في ضوء
خبرات بعض الدول , دراسة مقارنة , رسالة ماجستير كلية التربية ,
جامعة الزقازيق , ص ١٠٧ .

٢- المراجع الاجنبية

Goljia Tanja & Schaverien Lynetele(2007):Theorizing Institute For
media, learning and Faculty of Education respestively, **university of
Technology Sadney**,p.46.

Department of Education of Northem,(1998) : **Ireland School
Improvement** ,(Ireland Department of Education of Northem
Ireland ,p.6

W.d.halls,(2007): " United kingdom :System of Education " , in
Torsten and t .Niville Postlethwait , (eds), **international Encyclopedia
of Education** , Second Edition , vol.11, 2007 ,p 19

Tim Brighouse,(1999) : **How to improve your school . Routledge .
London** , ,p.94

Sonia Blandford, (2000) : **managing Professional Development in
school** Routledge London , p.108.

Teacher Training Agency,(2004) : **The Use of Information and
Communication Technology** (London: Teacher Training Agency,),
p.4.

Teacher Training Agency,(2001) : **Teacher Training Agency
Career Entry Profile :Notes of Quidance** (London :Teacher
Training Agency, p .9.

Department for Education and Skills,(2019): Continuing
Professional Development, (CPD) Teacher net Retrieved, from:
<http://www.dfes.gov.uk> ON 10/3/2019

Teacher Training Agency ,(2000): **Initial Teacher Training
Curriculum For primary** Mathematics Annex D OFDFEE
Circular4/98 , (London : Teacher Training Agency), PP3-5.