

تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص علي ضوء احتياجاتهم التدريبية

مقدمة البحث:

لقد بات من المؤكد أن العالم يعيش عصرًا سريع التغير والتقدم فهو عصر يتميز بالتطور العلمي والتكنولوجي والكم الكبير من المعرفة والتغيرات السريعة في مجال العلم والتكنولوجيا ومن ثم علينا مواكبة عملية التغيير المتزايدة التي تحدث في العالم في المجالات الثقافية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية. (أحمد حسين اللقاني، ٢٠٠١، ص ٥٥).

ويعد التعليم دعامة من الدعائم الأساسية لتحقيق تطور المجتمع نحو حياه أفضل وحتى تأخذ العملية التعليمية مسارها الصحيح في تحقيق أهدافها في بناء مواطن مصري قادر علي المشاركة في تطوير المجتمع، فإنه من الضروري أن تتوافر لهذه العملية عدة أدوات يأتي في مقدمتها الإدارة الكفاء القادرة علي التخطيط والتنظيم والتنسيق والبرمجة والتنفيذ والرقابة، ويعتبر التدريب أيضا أحد هذه الأدوات اللازمة لإعداد وتأهيل العناصر البشرية لإحداث تغيير في معارف الأفراد وخبراتهم وسلوكياتهم (خالد طه الأحمد، ٢٠٠٥، ص ٢٥).

وتعد مرحلة التعليم الأساسي من أهم المراحل التعليمية، حيث تكفل للتلاميذ التمرس علي طرق التفكير السليم وتؤمن لهم الحد الأدنى من المعارف والمهارات والخبرات التي تسمح لهم بالتهيئة للحياة وممارسة دورهم كمواطنين صالحين منتجين (عبد الفتاح جلال، ١٩٩٣، ص ٢٢).

وقد اتجهت وزارة التربية والتعليم في سياستها التعليمية إلى مواجهة الإقبال المتزايد علي التعليم الأساسي الحكومي نتيجة لتقرير مجانية التعليم وتفتح الوعي القومي ولكن هذا التوسع انعكست آثاره علي العملية التعليمية وظهرت عدة سلبيات لعل من أهمها زيادة كثافة الفصول زيادة ملحوظة عن المقرر لها، اللجوء إلى نظام الفترتين في المدرسة الواحدة، قصر اليوم الدراسي وقلة الاهتمام بالأنشطة المصاحبة للمادة والنشاط المدرسي بوجه عام الأمر الذي أدى إلى ظهور التعليم الخاص بمراحله المختلفة. (أحمد إسماعيل حجي، ٢٠٠٤، ص ٥٦-٥٧).

وتمثل رسالة معلم مدارس التعليم الأساسي الخاص أكثر أهمية حيث لا تقتصر علي مجرد توصيل العلم إلى المتعلم ولكنها تتعدى ذلك إلى تربيتهم وأعدادهم كمواطنين صالحين منتجين عن وعي وخبرة لديهم القدرة علي الحياة في المجتمع بصورة سليمة (محمد أحمد محمد عوض، ١٩٩٥، ص ٩٨٣).

و من الأمور المتفق عليها أن هناك مرحلتين في تكوين المعلم أحدهما قبل الخدمة والتي تتمثل في البرامج التي تقدمها كليات ومعاهد تكوين المعلم، والثانية تتمثل في التكوين أثناء الخدمة كما في البرامج التدريبية التي تعقد للمعلمين ذلك لأن ما تعلمه المعلم في المرحلة السابقة الالتحاق بالمهنة لا يمكن أن يظل كافياً للأداء المهني طالما ظل ممارساً للمهنة .

ومن ثم فأننا في حاجة ماسة إلى سياسة عامة تؤكد أن التدريب أثناء الخدمة عملية متصلة بالإعداد السابق وأنها عملية مستمرة باستمرار المعلم في المهنة، فالتدريب أثناء الخدمة أصبح ضرورة ملحة وحتمية لا يمكن الاستغناء عنها مهما كانت الظروف في وجود التطورات السريعة والمتغيرات التي تطرأ على إستراتيجيات التعليم بالمجتمع، فهو يغطي جوانب النقص التي لم يحصل عليها المعلم أثناء أعداده (فايز مراد مينا، ٢٠٠٣، ص ٩٣)، ويعمل على تصحيح الأخطاء التي يقع فيها بعض المعلمين أثناء عملية التدريس والتي يتم رصدها من قبل الموجهين أو في ضوء نتائج أداء الطلاب في الاختبارات المختلفة، مما يستلزم إعداد برامج تدريبية لهم لمساعدتهم على تلافي تلك الأخطاء (عبد السلام مصطفى عبد السلام، ٢٠٠٠، ص ٢٦).

ومن ثم فإن أي برنامج تدريبي يجب أن يوجه اهتمامه إلى الاحتياجات التدريبية للمعلمين، والعمل على تحديدها بشكل علمي حتى يحقق أهدافه على نحو جيد، فشرط نجاح أي برنامج تدريبي يقاس بمدى معرفة الاحتياجات التدريبية وحصريها وتجميعها (وزارة التربية والتعليم: "الخطة الإستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر (٢٠٠٧/٢٠٠٨)، (٢٠١١/٢٠١٢)،" ص ٢٨٥).

مشكلة البحث:

يعد التدريب أثناء الخدمة من المرتكزات الرئيسية لتغير بنية التربية وتحسين طرائقها إذ أنه عبارة عن سلسلة متتابعة من البرامج النظرية والتطبيقية التي من خلالها تتاح الفرص المتتابعة للمعلم لكي يكتسب أنماط ونهجيات جديدة تساعده على أداء عمله على الوجه الأكمل .

والجدير بالذكر أن عملية التدريب لا تقتصر على مرحلة الأعداد الجامعي أو ما قبلها فحسب، بل أصبحت عملية مستمرة تلازم المرء على مدى الحياة فلا فائدة من تعليم لا يعقبه تدريب عن كيفية وضع النظريات موضع التطبيق، ولا فائدة من تدريب لم يسبقه عملية تعليم التي تزود الفرد بالمعلومات الفنية المتخصصة والتي تعتبر الركيزة الأساسية في العمل الذي سوف يمارسه في حياته العملية (بيومي محمد الضخاوي، ١٩٩٢، ص ٩٢).

ومن ثم فإن التعليم الأساسي الخاص يحتاج إلى تطوير أداء معلميه، وتدريبهم علي ضرورة امتلاك التلاميذ في مرحلة التعليم الأساسي المهارات الشخصية والقدرات الإبداعية ومهارات التفكير النقدي والقدرة علي ممارسة الديمقراطية وتقدير حقوق المواطنة وواجباتها(عبد الرحمن العيسوي، ٢٠٠٠، ص ٥١).

وبالرغم من اهتمام وزارة التربية والتعليم بألوية التدريب، وإصدارها القرارات والقوانين في ذلك إلا أن هناك بعض المشكلات التي تواجه وزارة التربية والتعليم مثل معاناة مراكز التدريب من قلة المتدربين التربويين في كثير من التخصصات، قلة الإمكانيات المادية من مكتبات وحجرات محاضرة وأجهزة للتعليم الفردي، فضلا عن قلة الميزانية المخصصة بهذه المراكز، قصور في تقويم المعلمين المتدربين والبرامج حيث أن أساليب التقويم المتبعة تقتصر علي الملاحظة وانتظام المعلمين المتدربين في الحضور، وعادة ما يتم التقويم بصورة شكلية، كذلك قصور شديد في متابعة المعلمين المتدربين بعد التدريب الذي تلقوه، وقد يرجع ذلك إلى أن تحديد البرامج يتم من وجهة نظر المسؤولين عن التدريب وليس وفقا للاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين (المعلمين) (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠١، ص ٥٠).

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي: كيف يمكن تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص علي ضوء احتياجاتهم التدريبية؟. ويتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- ما الإطار المفاهيمي للتعليم الأساسي الخاص بجمهورية مصر العربية؟.
- ٢- ما الإطار المفاهيمي للبرامج والاحتياجات التدريبية؟.
- ٣- ما واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمرحلة التعليم الأساسي الخاص؟.
- ٤- إلي أي مدي تبني البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص علي ضوء احتياجاتهم التدريبية؟.
- ٥- ما التصور المقترح لتطوير البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص في ضوء الإطارين النظري والميداني؟.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالحدود التالية:.

الزماني: يتم إجراء الدراسة الميدانية في الفترة من ٢٠١٥ وحتى ٢٠١٦م .

الجغرافي: اقتصر البحث علي محافظة الفيوم لتطبيق الدراسة الميدانية للأسباب التالية:

- أنها موطن الباحثة فأولي بالدراسة والبحث.
- ضمت عينة البحث فئات مختلفة ومتنوعة، وذلك يصعب علي الباحثة أن تطبق دراستها الميدانية في أكثر من محافظة.
- قد تكون برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص تعاني من بعض المعوقات أو السلبيات نظراً لبعدها عن ديوان الوزارة أو عن المتابعة المركزية .

الموضوعي: فسوف يقتصر البحث الراهن في التعرف علي الإطار المفاهيمي للتعليم الأساسي الخاص بجمهورية مصر العربية، الإطار المفاهيمي للبرامج والاحتياجات التدريسية، ومعرفة واقع برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص.

أما من حيث المرحلة: فقد اختارت الباحثة التعليم الأساسي الخاص وذلك لوجود العديد من المشكلات التي ينبغي الوقوف عندها سواء في تقييم أداء سير العملية التعليمية في قطاع التعليم الخاص، أو مجال دعم وتأييد هذا النوع من التعليم، ولعل من أبرز هذه المشكلات ما يلي:

١- مشكلة تحول التعليم إلى استثمار، وتداخل رأس المال بالعملية التعليمية حيث تتحكم الملكية في كل ما يتم داخل المدرسة، إدارياً، وفنياً وذلك عكس الحال القائم في التعليم العام المدار من قبل الدولة علي أساس كونه قطاعاً خدمياً بالدرجة الأولى(محمود محمد عميرة، ٢٠٠٨، ص ٢٠٣).

٢- مشكلة مرتبطة أيضاً برأس المال وهي التمويل، القائم في غالبية الأحيان علي قروض من البنوك، وبالتالي فالمتوقع أن يكون الاهتمام الأول لصاحب رأس المال دائما علي كيفية سداد هذه القروض، الأمر الذي يؤدي إلى إرهاب أولياء الأمور بزيادة مستمرة في المصروفات، وفي تحصيل مبالغ منهم تحت مسميات مختلفة، والمغالاة في تقدير أوجه الإنفاق، وأثمان الكتب.

٣- تركيز معظم المدارس الخاصة في العاصمة، والمدن الكبيرة، ولم تنشأ في مناطق ذات الحاجة للتعليم الأساسي .

٤- كان الهدف من إنشاء المدارس الخاصة ألا تهدف للربح كهدف أساسي، إلا أن الواقع غير ذلك في معظم المدارس الخاصة، وأصبحت تستقطب الطلاب الذين لم يحصلوا علي نسب الحد الأدنى في المدارس الحكومية الأمر الذي يترتب عليه ضعف مستوى التحصيل في نتائج امتحانات الطلاب (سمير عبد الوهاب، ٢٠٠٨، ص ٢٨٦ - ٢٨٧).

٥- وجود عجز في معلمي بعض التخصصات في العلوم، والرياضيات باللغة الإنجليزية، بالإضافة إلى ضعف مستوى التأهيل، والتجديد التربوي لهؤلاء المعلمين، هذا فضلاً عن أن القائمين علي مؤسسات التعليم الخاص غير تربويين.

٦- صورية مجالس إدارات بعض المدارس، وإخلالها بقانون التعليم الخاص ولائحته التنفيذية خاصة في ظل الإشراف الغير المحكم من قبل وزارة التربية والتعليم علي هذه المدارس .

٧- زيادة الإقبال علي مدارس اللغات بشكل ملحوظ أدي إلى تخليها عن أحد شروط الالتحاق بها، ألا وهو ضرورة إجادة والد الطفل للغة الأجنبية (محمود محمد عميرة، ٢٠٠٨ . ص ٢٠٣) .

٨- نقص المعلمين والعجز في بعض التخصصات الدراسية، فضلاً عن هجرة الكفاءات من أصحاب التخصصات النادرة أو سفرهم للعمل خارج البلاد وقد أثر نقص المعلمين علي المستوي التحصيلي للتلاميذ بجانب قلة الأنشطة التي يمارسونها(بيومي محمد ضحاوي، ٢٠٠١، ص ٤٣٩) .

الحد البشري: يقتصر البحث علي عينه من معلمي التعليم الأساسي الخاص في محافظة الفيوم.

أهمية البحث:

ويمكن إبراز أهمية البحث في النقاط التالية:

- ١- تنطلق أهمية الدراسة من الفئات الكبيرة التي سوف تستفيد من نتائجها وتتمثل في تلاميذ التعليم الأساسي الخاص، إدارة التعليم الخاص التابعة للمديريات التعليمية، المدارس الخاصة بتلك المرحلة .
- ٢- أهمية التدريب كنوع من التعليم المستمر مدي الحياة للمجتمع التعليمي بحيث يواكب التغيرات السريعة المعقدة علمياً ومعرفياً وتكنولوجياً باستمرار.
- ٣- تعديل وتطوير برامج تدريب المعلمين في التعليم الأساسي الخاص في ضوء ما يبديه المعلمون من ملاحظات وآراء.
- ٤- تزويد الجهات المعنية بتدريب المعلمين بقائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص لمساعدتهم في بناء برامج التدريب في ضوءها.
- ٥- إثراء المكتبة التربوية بدراسة تعتبر الأول من نوعها في مجال البرامج التدريبية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي الخاص.

أهداف البحث:

يمكن إبراز أهداف البحث في النقاط التالية:

- ١- التعرف علي الإطار المفاهيمي للتعليم الأساسي الخاص بجمهورية مصر العربية.
- ٢- التعرف علي الإطار المفاهيمي للبرامج والاحتياجات التدريبية.
- ٣- التعرف علي واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمرحلة التعليم الأساسي الخاص.
- ٤- وضع التصور المقترح لتطوير البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص في ضوء الإطارين النظري والميداني.

مصطلحات البحث:

- ١- التطوير هو عملية يتم فيها تدعيم جوانب القوة وتصحيح نقاط الضعف في ضوء معايير محددة، كما يعرف أيضا علي أنه عملية الإصلاح الشاملة أو تحسين عنصر أو مجموعة من مكونات الهياكل الإدارية والأفراد (راندا صالح زيدان، ٢٠١٦، ص ١٢).
- ٢- التدريب هو تتابع الخبرات أو الفرص المتاحة لتعديل السلوك من أجل تحقيق أهداف موضوعية ومحددة.
- ٣- برنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة هو كل برنامج مخطط ومنظم يمكن هذه النوعية من المعلمين من النمو المهني، وتحسين مستوى الأداء وذلك بالحصول علي مزيد من الخبرات والمهارات والمعلومات الثقافية والأكاديمية والتربوية حتى يمكنهم من متابعة التطور السريع في العلم والتكنولوجيا ومن شأنه أن يرفع مستوى التعليم والتعلم ولا بد لهذا التدريب من خطة مسبقة وأن يتم في إطار اجتماعي تعاوني وبموجب فلسفة واضحة ومحددة (صابر حسين محمود، ١٩٩٤، ص ١٠٥).
- ٤- الاحتياجات التدريبية للمعلم هي مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات الأكاديمية والتربوية والثقافية اللازمة لإعداد المعلمين إعداداً تربوياً داخل المؤسسات التربوية لتساعدهم علي القيام بمهامهم التدريسية والارتقاء بأدائهم وتحقيق الأهداف التعليمية (أحمد حسين اللقاني وآخرون، ٢٠٠٣، ص ١٠).
- ٥- التعليم الأساسي: هو القدر الأساسي من التعليم اللازم للذين لم ينالوا الحد الكافي من التعليم والمهارات التي يحتاجون إليها لمواجهة متطلبات الحياة في المجتمع

ويمتد من التعليم الابتدائي إلى التعليم المتوسط أو الإعدادي لثلاث سنوات (عبد الفتاح جلال، ١٩٩٣، ص ٢٢).

٦- التعليم الخاص: هو كل منشأة غير حكومية تهتم بالتربية والتعليم أو الإعداد المهني بأية ناحية من نواحي التعليم العام أو الفني (وزارة التربية والتعليم: قانون رقم ١٦ لسنة ٦٩ في شأن التعليم الخاص مادة ١).

منهج البحث:

اعتمد البحث علي المنهج الوصفي نظراً لما ينطوي عليه هذا المنهج من رصد للواقع، وما يتبع ذلك من تحليل وتفسير لهذا الواقع استناداً إلى الدراسات والأبحاث والمصادر التي تناولته وانتهاء بوضع مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الدراسات السابقة:

توجد العديد من الدراسات التي تناولت كلا من البرامج التدريبية والتعليم الخاص كلاً علي حدة، ولذلك سوف تقسم الدراسة الحالية الدراسات السابقة إلى محاورين:.

المحور الأول: دراسات خاصة بالبرامج التدريبية أثناء الخدمة.

المحور الثاني: دراسات خاصة بالتعليم الخاص .

وسوف تعرض الدراسة الحالية الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي جاءت في كل محور كلاً علي حده مرتبة ترتيباً زمنياً من القديم إلى الحديث .

المحور الأول: دراسات خاصة بالبرامج التدريبية.

أولاً الدراسات العربية:

١- دراسة صباح محمد حسن دياب: "تطوير برامج إعداد معلم الدراسات الاجتماعية في المرحلة الثانوية وتدريبه أثناء الخدمة " ٢٠٠١ هدفت الدراسة عرض برامج إعداد معلم الدراسات وتدريبه أثناء الخدمة في المرحلة الثانوية في الفترة من ١٩٧٢-٢٠٠٠ وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في هذه البرامج، واستخدمت الدراسة المنهج التاريخي وتم تقديم نموذج لإعداد معلم الدراسات الاجتماعية وتدريبه أثناء الخدمة في ضوء تحديات العصر وقد توصلت الدراسة إلى أن برامج التدريب هي برامج تهتم بالشكل وغير حيوية وقد يرجع ذلك إلى غياب استراتيجيات تطوير برامج التدريب المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة .

٢- دراسة كمال خليل يونس: الاحتياجات التدريبية وتطوير أداء مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية ٢٠٠٤. تنحصر مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي كيف يمكن تطوير أداء مديري المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية في ضوء التدريب المبني على احتياجاتهم؟. وقد اقتضت الدراسة علي استطلاع رأي مديري المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية في تحديد احتياجاتهم التدريبية بوصفهم أكثر دراية من غيرهم في هذه الاحتياجات، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك احتياجات تدريبية يجب التركيز عليها من قبل هؤلاء المديرون منها أن يساعد المعلمين في إعداد وتطوير وسائل وأدوات تعليمية، أن يعرف استراتيجيات والإشراف التربوي الفعال وطرائقه.

٣- دراسة أحمد الششتاوي السيد فارس: "دراسة تقويمية لوحدات تدريب المعلمين بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية"، (٢٠٠٦) هدفت الدراسة إلى رصد واقع وحدات التدريب المعلمين بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية وكذلك التعرف علي الأساليب الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة وكيفية الاستفادة منها، وقد اقتصر البحث علي عينة من معلمي ومعلمات المدرسة الثانوية في جميع التخصصات الدراسية في محافظة الغربية حيث يوجد بها احد المراكز الرئيسية التدريبية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت إلى نتائج عدة أهمها عدم وضوح أهداف تدريب معلمي المدارس الثانوية العام أثناء الخدمة، اتصاف الأهداف الموجودة بالعمومية والشمولية، واتصاف أساليب التدريب بالمنطوية ويتجلي ذلك من خلال اعتماد برامج مشابهة لجميع المتدربين.

٤- دراسة صلاح صالح درويش معمار: "مدي تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في التدريب التربوي الممارس في إدارة التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة التعليمية" (٢٠٠٧) وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف علي مدي تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في التدريب التربوي الممارس في إدارة التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة التعليمية والتعرف علي دور مديري إدارة ومشرفي التدريب التربوي في تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق أهداف الدراسة. ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها ان أن مبادئ الجودة الشاملة بوجه عام تطبق وتمارس بدرجة ضعيفة في التدريب التربوي.

٥- دراسة أفراح محمد علي: "تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين علي ضوء معايير الجودة الشاملة"، ٢٠٠٩ هدفت الدراسة إلى التعرف علي مسيرة حركة التدريب والتنمية المهنية التعليمية في مصر وأهم مشكلاتها، الأسس التي تقوم عليها الجودة الشاملة وأهم معاييرها المرتبطة ببرامج التطوير المهني والتدريب، وصياغة بعض

الملامح المستقبلية الكفيلة بتطوير مخرجات منظومة التنمية المهنية للمعلمين، وقد استخدمت الدراسة منهجية مركبة يتكون شقها الأول من منظور نظمي يعتمد علي مدخل النظم، في حين أن شقها الثاني يعتمد علي المنهج الوصفي والاستبيان وكان من نتائج الدراسة أنه تم تصنيف نقاط القوة ونقاط الضعف في برامج التنمية المهنية للمعلمين.

٦- دراسة فايزة عوض عبد الحافظ: "تطوير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة ب ج.م.ع في ضوء معايير الجودة والاعتماد"، ٢٠١١ هدفت الدراسة إلى التعرف علي واقع تنفيذ برامج المعلمين أثناء الخدمة في مصر في ضوء معايير الجودة والاعتماد التي توصلت إليها الباحثة من خلال الدراسة النظرية وبناء تصور مقترح لتطوير برامج تدريب المعلمين في مصر في ضوء تلك المعايير، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها وضع تصور مقترح يستطيع القائمين علي التدريب في وحدات التدريب الاستعانة به خلال التدريب ويمكن من خلاله تحسين أو تطوير الأداء لوحدات التدريب .

ب - الدراسات الأجنبية في هذا المحور:.

١- دراسة **Johan ronguha O.uyang** بعنوان الملف الإلكتروني في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ٢٠٠١ هدفت هذه الدراسة إلى معرفة فعالية استخدام التجارة الإلكترونية والمتمثلة في استخدام أحداث الأساليب العلمية والتكنولوجيا مثل الانترنت والكمبيوتر في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة وكان من نتائج هذه الدراسة أن استخدام التكنولوجيا في التدريس يمكن أن تقلل من تكاليف العملية التعليمية وتساعد علي تعزيز التعلم النشط، وقد أوصت الدراسة بضرورة مناقشة الاستراتيجيات الفعالة والقابلة للقياس في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة والعمل علي تطبيقها والتي تهدف في النهاية علي تحقيق النمو والكفاءة في التدريس.

٢- دراسة **Boling, Charlotte.Jones** كيف يدعم برنامج التنمية المهنية عبر الانترنت تغيير المعلم ٢٠٠٢ هدفت الدراسة إلى بحث أثر تقديم برامج التنمية المهنية عبر الانترنت علي تطوير المعارف والأساليب التدريسية لدي المعلمين بالمرحلة الابتدائية. وقد قدم الباحث برنامجاً للتنمية المهنية لمجموعة من المعلمين عبر الانترنت يتضمن موضوعات عن خرائط المفاهيم، وخرائط القواعد والنحو النظرية المعرفية للتعلم والتنمية المهنية عبر الانترنت وبعض الاختبارات للتقويم وتوصلت الدراسة إلى ضرورة إثراء معارف المعلمين في المحتوي الدراسي واستراتيجيات التدريس المعرفية، وان استخدام تكنولوجيا الانترنت شجع المعلمين علي التعلم عبر الانترنت.

٣- دراسة Alexander.Gyamfi بعنوان تقييم احتياجات معلمي العلوم في المدارس الثانوية في كيماسا في غانا: كأساس لبرامج تدريب المعلمين قبل الخدمة في مراكز مصدر العلوم " (٢٠٠٣) وتوصلت هذه الدراسة إلى تحقيق هدفين هما التعرف علي الاحتياجات الضرورية الشائعة بين معلمي العلوم في المدارس الثانوية، إيجاد العلاقة بين احتياجات المعلم الأولوية ومتغيرات السكانية المرتبطة بالمعلم والتي منها (نوع المدرسة - مؤهل المعلم - خبرة المعلم - جنس المعلم - التخصص).

٤- دراسة William Clark تعليم المعلمين وعوامل التدريب وتأثيرها علي دافعيّتهم في عمليات التقييم ٢٠٠٧ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف علي العوامل التي تؤثر علي تعليم المعلمين وتدريبهم، والتعرف علي الاحتياجات التربوية والتدريبية اللازمة لهم والعوامل التي قد تؤثر علي أداء المعلمين في فصولهم، ومعرفة التطور المهني للمعلم ومعرفة البرامج التدريبية التي اشترك فيها، وقد توصلت الدراسة إلى وضع معايير لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة والتي يمكن من خلالها تحسين الأداء الفعلي للمعلمين والذي ينعكس ذلك علي تحسين أداء الطلاب داخل الفصول والذي يظهر ذلك في ارتفاع نسبة النجاح في الرياضيات.

المحور الثاني: دراسات خاصة بالتعليم الخاص.

أ- الدراسات العربية:

١- دراسة عزيزة المناع هل تلبى الخصخصة احتياجات التعليم؟ اتجاهات القيادات التربوية في المملكة العربية السعودية نحو تخصيص التعليم العام فيها. ٢٠٠٣ وقد وأشارت الباحثة في دراستها إلى أن المملكة العربية السعودية قد بدأت تدريجياً بتطبيق خصخصة التعليم من خلال إنشاء الجامعات والكليات والمدارس والمعاهد الخاصة، كما لجأت وزارة التربية والتعليم السعودية إلى عقد اتفاقيات وتنفيذ عقود مع شركات القطاع الخاص لتقوم ببناء وإنشاء مباني مدرسية وتقديم خدمات مساندة للطلاب كالوجبات والمواصلات وغيرها، وتوصلت الباحثة بأن هذا التوجه لا يمكن الجزم بسلامته وصحته، فهي ترى بأن موضوع خصخصة التعليم في كثير من الدول ما زال موضع تساؤلات عدة حول ما يمكن أن يعقبه من نتائج.

٢- دراسة فهد عباس العتيبي إسهام القطاع الخاص في تمويل التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. ٢٠٠٤ تهدف هذه الدراسة في التعرف علي مدى إسهام القطاع الخاص في تمويل التعليم العام في المملكة العربية السعودية، والتعرف علي آراء المسؤولين في الجانبين حول المقترحات التي يمكن أن تزيد من إسهام القطاع الخاص في تمويل التعليم العام، مع وضع تصور مقترح لتحديد صيغ وآليات إجرائية لتفعيل إسهام

القطاع الخاص في تمويل التعليم العام في المملكة العربية السعودية. وقد اعتمدت الدراسة علي المنهج المسحي الوصفي وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج حول المعوقات التي تواجه عملية تمويل التعليم السعودي من قبل التعليم الخاص والتي تمثلت في عدم اهتمام مسؤولي التعليم العام بالقطاع الخاص وإمكانياته.

٣- دراسة محمد السيد محمد عبد الله: دراسة تقويمية لإدارة وتمويل التعليم الخاص قبل الجامعي بمصر في ضوء بعض التوجهات نحو الخصخصة (٢٠٠٥-٢٠٠٦) هدفت الدراسة إلى التعرف علي الاتجاهات العالمية الأكثر أهمية في مجال خصخصة التعليم ما قبل الجامعي، وكذلك رصد واقع إدارة وتمويل التعليم الخاص التعليم ما قبل الجامعي في مصر وتقديم مقترح لإدارة وتمويل التعليم الخاص التعليم ما قبل الجامعي . استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها عدم وجود التمويل الحكومي للمدارس الخاصة، حرمان المعلمين في المدارس الخاصة من الدورات التدريبية التي تنظمها الإدارات أو الوزارة.

٤- دراسة الجابري والعمري بعنوان: تجربة المدارس المفوضة في الولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في خصخصة التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. ٢٠١٠ هدفت الدراسة إلى التعرف علي تجربة المدارس المفوضة الأمريكية ومدى نجاحها وكيفية الاستفادة منها في خصخصة التعليم العام السعودي. وتوصلت الدراسة إلى أن الأخذ بتجارب الدول المتقدمة يفيد في صياغة سياسة ناجحة لخصخصة التعليم السعودي وفقاً لتجربة المدارس المفوضة الأمريكية كما يمكن صياغة بعض الآليات لإدخال الخصخصة في التعليم السعودي كتشجيع التوسع في إنشاء المزيد من شركات التعليم الخاص.

ب - الدراسات الأجنبية في هذا المحور.:

١- دراسة فيتز وبييريز (Fitz & Beers) بعنوان منظمة إدارة التعليم وخصخصة التعليم العام في كل من أمريكا وبريطانيا. ٢٠٠٢ حيث ناقش الباحثان في دراستهما مقارنة للإطار العام للسياسات التي تعوق المنظمات الخاصة القيام بإدارة المدارس العامة في الولايات المتحدة الأمريكية وفي بريطانيا. ففي بريطانيا تهتم السياسة البريطانية بتوسعة دور القطاع الخاص، حيث يلتزم القطاع الخاص بمجال الخدمات العامة وتلتزم الدولة بالإشراف والمراقبة. أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد فتح المجال للمنظمات الخاصة مما أدى إلى انتشار المدارس المسماة (شارتر). وتوصلت الدراسة إلى مدي انعكاسات منظمات الإدارة التعليمية علي الخصخصة وآثارها علي إدارات التعليم وأن منظمات الإدارة التعليمية الخاصة تعوق التقدم في التعليم العام في أمريكا.

٢- الدراسة Taylor & Francis مقارنة بين المدارس العامة والخاصة ٢٠٠٩ هدفت الدراسة إلى إبراز مقارنة اقتصادية بين التعليم الخاص والعام وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها إبراز مميزات كل من التعليم الخاص والتعليم العام، أن هناك فجوة كبيرة بين نسبة التمويل الحالي للتعليم الخاص مقارنة بالتعليم العام، أن المدارس الخاصة تعطي نتيجة أفضل كمستوي تعليمي للطلاب.

٣- دراسة Garner, Philip Forbes, Fiona القيادة المدرسية والتعليم الخاص: التحديات والتهديدات والفرص من سياق الأسترالية ٢٠١٣ تلقي الدراسة الضوء على السمات الشخصية والمهنية لقادة المدارس فيما يتعلق بالاحتياجات التعليمية الخاصة والمعوقات وكيفية إعطاء هؤلاء المهنيين الثقة اللازمة ليكونوا قُدوة لموظفيهم وتم جمع هذه البيانات عن طريق استطلاع رأي مجموعة من قادة المدارس الأسترالية تم اختيارها عشوائياً من المدارس الخاصة وتضمن مديري المدارس من جميع قطاعات النظام المدرسي الأسترالي.

الإطار النظري للبحث.

الإطار المفاهيمي للتعليم الأساسي الخاص بجمهورية مصر العربية:

سوف نتناول الإطار المفاهيمي للتعليم الأساسي الخاص بجمهورية مصر العربية وذلك من حيث (التطور التاريخي - أهدافه - مصادر تمويله - عوامل التوسع به - واقع مدارس التعليم الأساسي الخاص).

١- التطور التاريخي للتعليم الأساسي الخاص بجمهورية مصر العربية

يرجع بداية ظهور التعليم الأساسي الخاص في مصر إلى الكتابات الأهلية (الخاصة) الملحقة بالمساجد والكنائس والتي كانت توفر تعليماً دينياً ويعتبر تعليماً خاصاً لأن مسؤولية تمويله وإدارته كانت للأفراد دون الدولة وعندما تولي محمد علي حكم مصر عام ١٨٠٥م بدأت مصر تعرف للمرة الأولى سيطرة واضحة للدولة علي التعليم إلا أن التعليم الأهلي لم يختلف بعد وجود التعليم الحكومي وظلت الكتابات والمساجد تستقبل طلاباً يفوق عددهم عدد طلاب المدارس الحكومية (آمال علي حسن،، ٢٠٠١، ص ٣٥).

وفي فترة الاحتلال البريطاني لمصر عام ١٨٨٢ م تم فرض مصروفات باهظة علي التعليم الحكومي حتى ينحصر التعليم في دائرة قلة محدودة ولهذا ظهرت فئات اجتماعية متميزة رأت ضرورة أن تقدم للشعب نموذجاً آخر للتعليم فظهرت المدارس الأهلية (الخاصة) غير الحكومة أنشأتها الجمعيات الخيرية والأحزاب السياسية (آمال علي حسن، ٢٠٠١، ص ٣٦).

ويمثل صدور قانون رقم (٤٠) لسنة ١٩٣٤ أول محاولة جديّة من جانب الدولة لتنظيم العمل بالمدارس الخاصة (الحرة)، حيث نص القانون علي ما يلي(وزارة المعارف العمومية: قانون رقم (٤٠) لسنة ١٩٣٤م بشأن تنظيم المدارس الحرة، القاهرة، ١٩٣٤):

- وضع شروط معينة للمدارس التي سيتم افتتاحها .
- تحديد مؤهلات فنية للمعلمين .
- وضع حد أدنى لمرتبات المعلمين حسب مؤهلاتهم .
- تنظيم الامتحانات بالمدارس الثانوية الحرة .
- تنظيم تفتيش دوري علي تلك المدارس .
- حق الحكومة في تأديب المخالفين من أصحاب المدارس أو العاملين بها .

ولم تتوقف جهود الدولة في الرقابة علي المدارس الخاصة بل استمرت وتجلي ذلك في قانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٤٨م . والذي كان من أبرز تعديلاته: " أن تكون المدارس الحرة خاضعة لرقابة وزارة المعارف العمومية، ويعتبر مصطلح " المدارس الحرة " (الخاصة) شامل لكل مؤسسة غير حكومية تقوم بالتربية والتعليم والإعداد للمهن الحرة وأي ناحية من نواحي التثقيف العام " .

وكان للتعليم الأساسي الخاص في الفترة من عام ١٩٥٢ - ١٩٧٣ عدة أهداف من أهمها الإبقاء علي وضع التعليم الأساسي الخاص إلى جانب التعليم الحكومي حيث كان لثورة يوليو ١٩٥٢ صدي كبير في النهوض بالتعليم عامة في كافة مراحلته المختلفة لنشر الثقافة والتعليم بين أبناء الشعب ومن هنا جاء الاهتمام بالتعليم الخاص وتشجيعه علي أداء مهمته وارتفع الوعي لدي المواطنين بأهمية التعليم ومن ثم ازداد حجم الطلب عليه ولكن المدارس الرسمية لم تستطع أن تستوعب هذه الأعداد الأمر الذي ترتب عليه زيادة حجم التعليم الخاص والتوسع في إنشاء المدارس الخاصة بمعرفة الأفراد والهيئات(مصطفى عبد الحميد عناني، ١٩٩٥، ص ٣١).

التعليم الأساسي الخاص في الفترة من عام ١٩٧٣ - وحتى الآن

أدت سياسة الانفتاح الاقتصادي التي أخذت بها مصر منذ عقد السبعينات إلى الانفتاح علي شتي دول العالم والتعامل معها في نواحي الحياة تجارية واقتصادية وسياسية وسياحية مما أدي إلى ضرورة توافر عمالة مصرية يتوافر بها شروطاً خاصة تلائم العمل مع الأجانب علي اختلاف جنسياتهم مما أدي إلى زيادة الطلب علي التعليم الخاص وزيادة أعداد مدارس(آمال علي حسن، ٢٠٠١، ص ٦٨).

وقد صدر القانون الوزاري رقم ٣٣١ بتاريخ ١١/٩/٢٠٠٦ م في شأن ضوابط وتنظيم المدارس الدولية وإجراءات الترخيص لها، وتضم المدارس الدولية في مصر ما يلي(القانون الوزاري رقم ٣٣١ بتاريخ ١١/٩/٢٠٠٦).

١- المدارس البريطانية IGCE هذه المدارس بمرحلة التعليم الثانوي فقط لتدريس المناهج الإضافية للشهادة البريطانية وذلك بناءً على بروتوكول التعاون الموقع بين وزارتي التربية والتعليم والمجلس الثقافي البريطاني وجامعة كامبريدج وجامعة إيدكسل.

٢- المدارس الأمريكية - الفرنسية - الكندية هذه المدارس إما تكون للمرحلة الثانوية فقط أو لجميع المراحل من رياض الأطفال حتى نهاية المرحلة الثانوية وتتم مراجعة الكتب ومعادلتها وفقاً للمنهج المصري بواسطة مستشاري المواد الدراسية للتأكد من خلوها من كل ما يخالف العادات والتقاليد.

ويوضح القرار الوزاري رقم (٤٢٠) لسنة ٢٠١٤م، والمتعلق بالتعليم الأساسي الخاص أهداف المدارس الخاصة والتي منها ما يلي(وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٤٢٠) لسنة ٢٠١٤، مادة (٢)، ص ٣):

١- المعاونة في مجال رياض الأطفال والتعليم الأساسي والثانوي (العام - الفني) وفق الخطط والمناهج المقررة في المدارس الرسمية المناظرة وألا يكون هدفها الرئيسي والأساسي هو تحقيق الربح المادي .

٢- التوسع في دراسة لغات أجنبية بجانب المناهج الرسمية المقررة .

٣- دراسة مناهج خاصة بجانب المناهج الرسمية المقررة وفق ما يقرره وزير التربية والتعليم وبعد موافقة المجلس الأعلى للتعليم قبل الجامعي .

٤- التوسع في استخدام الأساليب والوسائل التكنولوجية الحديثة لتطوير العملية التعليمية .

٥- الاهتمام بترسخ القيم الروحية والتربوية والأخلاقية وتعميق الولاء للوطن والمواطنة .

٦- نشر العلوم المتخصصة ونشر الثقافة والمعلومات العامة بين الأفراد، مع الحفاظ على الإرث الثقافي والحضاري والعقائدي للأمم المختلفة .

٧- اكتشاف ورعاية الموهوبين .

٨- غرس القيم والأخلاق النبيلة فالتربية والتعليم وجهان لعملة واحدة .

٩- غرس التفكير العلمي السليم وطرق حل المشكلات واتخاذ القرار بعيداً عن التلقين والحفظ دون فهم، التدريب على بعض المهارات والحرف اليدوية.

و تعد أعداد مدارس التعليم الأساسي الخاص والفصول والتلاميذ في جمهورية مصر العربية من أهم المؤشرات التي يمكن من خلالها التعرف على حجم مساهمة القطاع الخاص في التعليم الأساسي، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١)

يوضح تطور أعداد المدارس، والفصول، والتلاميذ، بالتعليم الأساسي الخاص - بجمهورية مصر العربية خلال فترة من ١٩٩٨/١٩٩٩ - ٢٠١٢/٢٠١٣ (١)

المرحلة	مدارس	فصول	تلاميذ	مدارس	فصول	تلاميذ
	١٩٩٨ / ١٩٩٩		٢٠١٢ / ٢٠١٣			
رياض الأطفال	١١٦٣	٥٤٧٩	١٧٦.٤٦	١٧٦٣	٨٣٧٤	٢٤٦٢٤٣
الابتدائي	١٢٢٠	١٤٩٢٢	٥٤٩.١٠	١٨١٢	٢٦٨١٣	٨٧٣١٧٣
الإعدادي	٧٩٢	٥١٠٠	١٦٧٧٣٥	١٤٥٤	٩٣٧٩	٢٧٦٧٧٣
جملة المراحل	٣١٧٥	٢٥٥٠.١	٨٩٢٧٩١	٥.٢٩	٤٤٥٦٦	٩٧١٠.٦٢

ويتضح من قراءة الجدول السابق، تزايد أعداد الملتحقين بجميع المراحل التعليمية خلال فترة التطور، وتفسير ذلك يرجع إلى تزايد أعداد السكان سنوياً، ومن ثم زيادة أعداد الأطفال في سن الإلزام مما يجعل الأسرة الميسورة تبحث عن البدائل لأبنائها، وأول تلك البدائل، المدارس الخاصة، وقد يرجع ذلك أيضاً إلى أن المدارس الخاصة تتبع الطرق الحديثة في التدريس، كما إنها تحرص على متابعة الطالب في إنجاز واجباته المدرسية. فضلاً عن الاهتمام بالمناهج الإضافية كتعليم اللغات والحاسوب وهذا ما يتطلبه سوق العمل.

(١) وزارة التربية والتعليم: بيان تطور أعداد المدارس والفصول والتلاميذ (الخاص) بمراحل التعليم الأساسي ماعدا التربية الخاصة خلال الفترة من ١٩٩٨/١٩٩٩ - ٢٠١٢/٢٠١٣، (وزارة التربية والتعليم: كتاب الإحصاء السنوي، ٢٠١٢-٢٠١٣)

ويوضح الجدول التالي بتطور أعداد المدارس والفصول بالتعليم الخاص في الفترة من ٢٠١١/٢٠١٢ إلى ٢٠١٤/٢٠١٥

جدول (٢)

يوضح تطور أعداد المدارس والفصول بالتعليم الخاص

٢٠١١/٢٠١٢ - ٢٠١٤/٢٠١٥ (٢)

السنة	المدارس	الفصول	التلاميذ
٢٠١١ / ٢٠١٢	٥٩١٨	٥٠٠٧٢	١٥٩٠٦١٧
٢٠١٢ / ٢٠١٣	٦١٧٤	٥٦١٢٠	١٦٧٤٠٢٨
٢٠١٣ / ٢٠١٤	٦٦٠٢	٥٥٧٢٢	١٧٣٧٧٨٤

ويتضح من الجدول السابق الزيادة المتتالية، علي مدار ثلاث سنوات متتالية لأعداد المدارس الخاصة، والفصول والتلاميذ، مما يوضح زيادة الطلب عليه .

٢- مصادر تمويل التعليم الأساسي الخاص في مصر:

إن خصوصية نظام التعليم الأساسي الخاص تجعل أصحاب المدارس يقررون مصروفات مدرسية تتناسب مع ما يقدمونه من خدمة تعليمية، وفيها هامش للربحية وتتعدد مصادر تمويل التعليم الأساسي الخاص لتشمل ما يلي:

١- المصروفات المدرسية المقررة علي الطلبة، ورسوم الأنشطة المدرسية، واشتراكات الخدمات .

٢- الإيرادات عن طريق الخدمات المقدمة إلى الجهات المختلفة (أحمد يوسف سعد، ٢٠٠٨، ص ٣٢٠ - ٣٢١).

٣- استثمار الأموال .

٤- الإعانات والتبرعات .

٥- الإنفاق الأهلي علي التعليم بمدارس التعليم الخاص (وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم ٢٤٠، لسنة ٢٠١٤).

(١) وزارة التربية والتعليم: المرجع السابق.

٣- عوامل التوسع في التعليم الأساسي الخاص

هناك مجموعة من العوامل التي دفعت الدولة المصرية إلى التوسع في إنشاء مؤسسات التعليم الأساسي الخاص وهذه العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي:

١- التحولات، والتغيرات السياسية، والتي أدت إلى انهيار النظام الاشتراكي، واتجاه الدولة إلى نظام جديد وهو النظام الرأسمالي والذي أدى إلى انخفاض الاستثمارات المتاحة للتعليم، ومن ثم لجأت الحكومة إلى إطلاق يد القطاع الخاص في قطاع التعليم (البنك الدولي: تقرير عن التنمية في العالم - المعرفة طريق إلى التنمية، مركز الأهرام للترجمة والنشر، ١٩٩٩، ص ١٩٢).

٢- التغيرات والتحولات الاقتصادية التي شهدتها المجتمع المصري بداية الانفتاح الاقتصادي، ثم انتهاج سياسة الإصلاح الاقتصادي، ثم سياسة التثبيت، والتكيف الهيكلي خلال التسعينيات من القرن العشرين، حيث أثرت هذه الأوضاع الاقتصادية علي قطاع التعليم الحكومي، فتقلص اهتمام الحكومة بالتعليم كخدمة وكاستثمار مجتمعي، وبالتالي انخفضت النفقات المخصصة للتعليم من ميزانية الدولة، وما ترتب علي ذلك من انخفاض نوعية التعليم، وعدم القدرة علي توفيره بالشكل الملائم لكل أبناء الأمة، من ثم شجعت الدولة علي التعليم الخاص والتوسع فيه، تطلعاً لارتقاء بمستوي الخدمات التعليمية، وتوفير مصادر تمويلية تساهم في التصدي لأزمات التعليم الحكومي (محمد سيف الدين فهمي، ٢٠٠٠، ص ٦١).

٣- الضغوط الخارجية والرأسمالية العالمية - متجسدة في هيمنة الولايات المتحدة - علي الدول النامية، ومن خلال بعض الهيئات والمنظمات وبخاصة صندوق النقد الدولي، والبنك الدولي، ومنظمة التجارة العالمية (محمد صبري الحوت، ٢٠٠٨، ص ٥٣).

٤- انطلاق العديد من المبادرات المتعلقة بمنطقة الشرق الأوسط، والتي ينصب تركيزها بدرجة كبيرة علي محور الحياة التعليمية والتي من أهمها:.

- الشراكة في الشرق أوسطية: تتألف من جاتيين أساسيين هما مبادرة الشراكة الشرق أوسطية، ومنطقة التجارة الحرة الشرق أوسطية وهي لتدعيم جهود لإصلاح السياسية، والاقتصادية، والتعليمية في الشرق الأوسط، وتدعيم الفرص المتاحة أمام كل أفراد المنطقة خاصة النساء والشباب (DC, Department of State, 2003، 18، June، p.1).

- مبادرة كولن باول (مبادرة الشراكة من أجل التنمية والديمقراطية) والتي ترى أن المناهج الدراسية، وسوء إدارة المرافق التعليمية، وغياب الوعي التعليمي لعبت دوراً خطيراً في زيادة حدة مخاطر الجماعات والتيارات الإرهابية .
- إنشاء مدارس أمريكية في مختلف البلدان العربية تكون مؤهلة للالتحاق بالجامعات الأمريكية .
- الاهتمام بالدورات التدريبية المشتركة سواء داخل البلدان العربية أو الأراضى الأمريكية .
- ضرورة اعتماد برنامج منفصل لترجمة مئات الكتب الأمريكية في مجالات المختلفة إلى اللغة العربية (حامد عمار العدد، ٢٠٠٢) .

٤- واقع مدارس التعليم الأساسي الخاص

أ- اختصاصات مجلس إدارة المدرسة

حدد القرار الوزاري رقم (٤٢٠) لسنة ٢٠١٤م دور مدير المدرسة الخاصة أو ناظرها وهي نفس الأدوار المقررة لمديري المدارس الرسمية المناظرة وهي علي النحو التالي (وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٤٢٠) لسنة ٢٠١٤، مادة (٢٤)، ص ١٣، ١٤) .:

- ١- الاشتراك مع الممثل القانوني للمدرسة في تحديد وتوفير احتياجات المدرسة من العاملين ممن تتوافر فيهم مستويات الكفاية المطلوبة.
- ٢- منح العاملين بالمدرسة الأجازات العارضة والمرضية والاعتيادية المقررة وتوزيع عمل المتغيبين وإخطار الممثل القانوني للمدرسة في حالة انقطاع العامل دون عذر مقبول .
- ٣- وضع التقارير السنوية عن كفاية أداء العاملين بالمدرسة وفقاً للمعايير التربوية الحديثة .
- ٤- طلب توقيع الجزاءات من الممثل القانوني للمدرسة علي العاملين بالمدرسة وفقاً للائحة الجزاءات.
- ٥- إيداع إيرادات المدرسة من رسوم النشاط المدرسي في حساب مستقل باسم المدرسة في أحد البنوك الحكومية أو أحد مكاتب البريد ويكون له الحق في السحب منه .

٦- إعداد تقرير شهري عن سير العمل بالمدرسة يقدم للممثل القانوني للمدرسة موضوعاً به انتظام العمل من حيث حضور العاملين، انتظام التلاميذ في الدراسة ومعدلات الغياب .

ب- اختصاصات مجالس الآباء والمعلمين وقد حدد القرار الوزاري رقم (٢٨٩) لسنة ٢٠١١م أهداف مجالس الأمناء والآباء والمعلمين في مدارس التعليم الأساسي الخاص بجمهورية مصر العربية لتشمل ما يلي (وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٢٨٠)، لسنة ٢٠١١ م، مادة ٢):

- تحقيق اللامركزية في الإدارة والتفويض والمتابعة وصنع واتخاذ القرار.
- العمل علي تأصيل الديمقراطية في نفوس الطلاب وإكسابهم المعلومات والقيم الأخلاقية.
- تشجيع الجهود الذاتية والتطوعية لأعضاء المجتمع المدني لتوسيع قاعدة المشاركة المجتمعية.
- تعبئة جهود المجتمع المحلي من أجل توفير الرعاية المتكاملة للطلاب وبصفة خاصة الفائقين والموهوبين وأيضاً ذوي الاحتياجات الخاصة للارتقاء بهم عملياً وثقافياً واجتماعياً وقومياً .
- الارتقاء بالعملية التعليمية والتغلب علي المشكلات والمعوقات التي قد تعترضها بالتعاون بين الأمناء والآباء والمعلمين .
- توثيق الصلات والتعاون المشترك بين الآباء والمعلمين وأعضاء المجتمع المدني في جو يسوده الاحترام المتبادل من اجل دعم العملية التعليمية ورعاية الأبناء .
- تعظيم دور المدرسة في خدمة البيئة والمجتمع المحلي والعمل علي التغلب علي مشاكلها وتحقيق طموحاتها .
- إبداء الرأي في اختيار مدير المدرسة أو ناظر المدرسة وفي تقويم أداء عمل كلا منهما عند التجديد لأي منهما .

ت- شروط تعيين المعلمين في مدارس التعليم الأساسي الخاص

حدد القرار الوزاري رقم (٤٢٠) لسنة ١٩٩٣م الشروط التي ينبغي توافرها في المعلم المتقدم للعمل في المدرسة الخاصة ومن هذه الشروط ما يلي (وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٣٠٦) لسنة ١٩٩٣، مادة (٦٨)، ص ٢٨): .

أ- أن يكون مصرياً ويجوز توظيف الأجانب وفقاً للأحكام والقواعد المقررة .

ب- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو سبق فصله تأديباً من خدمته بالحكومة .

ج- أن يكون حاصلًا علي المؤهلات التعليمية المقررة لنظيره في المدارس الرسمية .
وبتحليل هذه المادة نجد أن شروط تعيين المعلم بالمدارس الخاصة ينقصها شرط هام وضروري وهو التأهيل التربوي للمعلمين لما له من تأثير فعال علي مستوى كفاءة العملية التعليمية .

ويوضح الجدول التالي إحصاء بأعداد المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي الخاص وفقاً للعام الدراسي ٢٠١٢-٢٠١٣ م .

جدول (٣)

يوضح إحصاء المعلمين بمدارس التعليم الأساسي الخاص

للعام الدراسي (٢٠١٢ - ٢٠١٣ م) (٣)

المرحلة	مدرسون	إدارة مدرسية	أخصائيون	إداريون	عمال
رياض الأطفال	١٠٦٩٤	٢٥٢	٥٦٢	٢٢٣٦	١٩٣٩
الابتدائي	٣٤٤٩٠	٩٣٤	٢٤٧٠	٧٤٣٤	٤٥٤٠
الإعدادي	١٤٤٠٠	٤٤٤	١٠٦٥	٣٠٢٧	١٧٢٧
جملة المراحل	٥٩٥٨٤	١٦٣٠	١٧٠٩٧	١٢٦٩٧	٨٢٠٦

المصدر: وزارة التربية والتعليم: إحصاء المعلمين بمراحل التعليم الخاص الأساسي ما عدا التربية الخاصة خلال العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣ (وزارة التربية والتعليم: كتاب الإحصاء السنوي، ٢٠١٢/٢٠١٣ .

ويتضح من قراءة الجدول أن عدد المدرسين بالمدارس الخاصة يبلغ (٥٩٥٨٤ معلم) من إجمالي عدد العاملين بالمدارس الخاصة، وهو ما يعني أن الركيزة الأساسية في الهيكل التنظيمي الإداري يعتمد علي المعلمين . الأمر الذي يتطلب

(١) وزارة التربية والتعليم: إحصاء هيئات التدريس والمعلمين بمراحل التعليم الخاص الأساسي ما عدا التربية الخاصة خلال العام الدراسي ٢٠١٢-٢٠١٣ (وزارة التربية والتعليم: كتاب الإحصاء السنوي، ٢٠١٢-٢٠١٣ .

مزيداً من الاهتمام بهذه الفئة، والعمل علي توفير متطلباتها المهنية لرفع مستواها المهني والأكاديمي، والذي يؤثر بدوره علي كفاءة العملية التعليمية بهذه المؤسسات .

ويوضح الجدول التالي توزيع المعلمين في مدارس التعليم الأساسي الخاص وفقاً للمؤهل العلمي للعام ٢٠١٢-٢٠١٣ م

جدول (٤)

يوضح إحصاء المعلمين بمدارس التعليم الأساسي الخاص وفقاً للمؤهل للعام الدراسي (٢٠١٢ - ٢٠١٣) (٤)

المرحلة	مؤهلات عليا تربوية	مؤهلات عليا غير تربوية	مؤهلات فوق متوسطة ومتوسطة غير تربوية	مؤهلات فوق متوسطة ومتوسطة تربوية	عمال
رياض الأطفال	٤٣٥٥	٥٥٦٤	٧٢٩	٢٣	٢٣
الابتدائي	١٣٤٣٢	١٨٥٠٤	٢٣٣٠	٢٠١	٢٣
الإعدادي	٥٩٨٣	٧٧٤٢	٦٤٧	٢٣	٥
جملة المراحل	٢٣٧٧٠	٣١٨١٠	٣٧٠٦	٢٤٧	٥١

ويتضح من الجدول السابق أن نسبة المعلمين المؤهلين تربوياً تبلغ (٤٠%)، بينما تصل نسبة الغير المؤهلين تربوياً إلى ما يقرب من (٦٠%)، ولا شك أن تزايد نسبة المعلمين الغير المؤهلين تربوياً أمر لا يستهان به، إذ يؤثر سلباً علي مستوى أداء، وفاعلية العملية التعليمية بالمدارس . الأمر الذي يتطلب مراعاة حصول المعلم علي المؤهل التربوي كشرط أساسي للحصول علي الوظيفة داخل مدارس التعليم الأساسي الخاص .

(١) وزارة التربية والتعليم: إحصاء المعلمين وفقاً بمراحل التعليم الخاص الأساسي ماعدا التربية الخاصة خلال العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣، (وزارة التربية والتعليم: كتاب الإحصاء السنوي ٢٠١٢ / ٢٠١٣)

ث- الخطط والمناهج والكتب الدراسية في مدارس التعليم الأساسي الخاص

حدد القرار الوزاري (٤٢٠) لسنة ٢٠١٤ خطط ومناهج المدارس الخاصة بما فيها المدارس الخاصة للغات ويجوز بموافقة الجهات المختصة بوزارة التربية والتعليم الترخيص للمدارس الخاصة بإضافة بعض المناهج إلى الخطة الأصلية بشرط مراجعة كتب المناهج الإضافية بمعرفة الوزارة وأجهزتها للتأكد من صلاحيتها (وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٣٠٦) لسنة ١٩٩٣، مادة (٦٨)، ص ٢٨).

ج- الإمكانيات والتجهيزات المدرسية الواجب توافرها في مدارس التعليم الأساسي الخاص

وقد حدد القرار الوزاري (٤٢٠) لسنة ٢٠١٤ هذه التجهيزات كما يلي (وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٤٢٠) بتاريخ ٩ / ٩ / ٢٠١٤، ص ٤):.

- المقاعد الصحية المناسبة لأعمار الدارسين وطبيعة الدراسة.
- تجهيزات حجات الدراسة بالسبورات واللوحات المعدة .
- المعدات والأدوات التعليمية التي تتطلبها طبيعة الدراسة في مختلف المراحل التعليمية مثل الخامات والعدد والأثاث والأجهزة وغيرها.
- الوسائل التعليمية المناسبة والتجهيزات الثابتة للمعامل .
- تجهيزات مكتبة المدرسة (أثاث وكتب ومراجع) .
- تجهيزات العيادة الطبية .

الإطار المفاهيمي للبرامج والاحتياجات التدريبية:

سوف نتناول الإطار المفاهيمي للبرامج والاحتياجات التدريبية وذلك من حيث (مفهوم البرامج التدريبية وأهدافها- مجالات البرامج التدريبية - مفهوم الاحتياجات التدريبية وأهميتها- أساليب جمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية- أنواع الاحتياجات التدريبية - خطوات إعداد البرامج التدريبية).

١- مفهوم البرامج التدريبية

أصبح مفهوم التدريب أثناء الخدمة من المفاهيم التربوية المهمة نظراً لارتباطه بمفهوم التربية المستمرة أو التربية مدى الحياة التي تعني أن التعليم لا ينتهي بانتهاء مرحلة الإعداد قبل الخدمة في المعهد أو الكلية أو الجامعة بل تدوم وتستمر بدوام واستمرار المعلم في عمله من أجل التعرف علي الجديد من المعارف، والأفكار،

والمهارات، والتجارب، والنظريات التربوية، والنفسية (سكينة محمد محمود عبد الهادي، ١٩٩٣، ص ٥٤).

وهناك العديد من التعريفات لمفهوم البرنامج التدريبي منها أنه مجموعة الأنشطة السلوكية والمعرفية التي يتضمنها برامج مخططة ومنظمة من أجل تمكين المعلمين من الحصول علي المزيد من الخبرات الثقافية والمهنية، وكل ما من شأنه رفع مستوى العملية التعليمية وأداء المعلمين (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٢، ص ١٠). كما يعرف علي انه نشاط مخطط يهدف لإحداث تغييرات في المعلمين معرفياً، ومهارياً، ووجدانياً تقوم به الجهات المعنية بتدريب المعلمين كالمديريات التعليمية وإداراتها التابعة لها وكليات التربية بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم ويتم علي شكل دورات طويلة المدى أو قصيرة المدى حسب الهدف المراد تحقيقه من التدريب وتستهدف في مجملها رفع مستويات المعلم مهنيًا (أحمد حسين اللقاني، ٢٠٠٣، ص ٧١).

٢- أهداف البرامج التدريبية

ومن أهم الأهداف التي تعمل البرامج التدريبية علي تحقيقها فيما يتعلق بالعملية التعليمية هي:-

- إعداد المعلم الكفاء الذي يؤدي عمله في سرعة وإتقان وهدوء .
- استمرارية التدريب للمتدرب، فيوجه ويدرب علي ما يستجد من أعباء جديدة في مجال العمل وفقاً للتطور والنمو في المعارف.
- تنمية قدرة المتدرب علي تحمل المسئوليات التي توكل إليه (عيشة عبد السلام عبد العزيز المنشاوي، ٢٠٠٣، ص ٤١).
- تنمية قدرة المتدرب علي استخدام التكنولوجيا الإدارية، وتوظيفها في مجال العمل سواء إداري أو تعليمي .
- يسهم التدريب في إتاحة برامج مكثفة بإرشادات وتوجيهات مخططة ومنظمة للمبادئ الأساسية والمهارات والأساليب الفنية للخدمات العامة .
- زيادة رغبة المعلم في العمل الذي يؤديه ليزداد إنتاجاً وابتكاراً فيه .
- زيادة قدرة الفرد علي التفكير المبدع (أشجان محمود علي أحمد، ٢٠٠١، ص ١٩٦).
- أن يكشف التدريب عن المواهب والقدرات لدي المعلمين والعناية بها (أيمن عبد المحسوب ، ١٩٩٥، ص ٣٩).

- تغير الاتجاهات السلبية لدى بعض المعلمين نحو مهنة التدريس (رشيدة السيد أحمد الطاهر، ٢٠٠٣، ص ٥١).

٣- مجالات البرامج التدريبية

تتنوع مجالات البرامج التدريبية للمعلم أثناء الخدمة بتنوع جوانب إعداد المعلم ومجالات تكوينه، وهذه الجوانب متشابكة وشديدة التعقيد ويصعب فصلها عن بعضها البعض، ويمكن تحديدها في ست مجالات رئيسية أساسية وهي (رشيدة السيد، ٢٠٠٣، ص ٧٠):

- المجال التربوي المهني ويسهم في إمداد المعلم المؤهل تربوياً بكل ما هو جديد في الثقافة النفسية والتربوية وطرائق التدريس، والمناهج، ونظريات النمو والتعلم وخاصة بعد ظهور استراتيجيات، ونظريات تربوية جديدة، والتي لم يحصل عليها غالبية المعلمين أثناء إعدادهم .
- المجال الأكاديمي التخصصي ويسهم في إمداد المعلم بالأسلوب الذي يمكنه من تزويد نفسه بما يستجد - عقب تخرجه - حتى يواكب مع الجديد في مجال تخصصه وعلاج بعض أوجه القصور في الإعداد الأكاديمي للمعلم.
- المجال الثقافي ويسهم في تزويد المعلم بثقافة عامة تتيح له تعرف العلوم الأخرى في غير تخصصه كما تساعده في تعرف ما يحيط به من تطورات وتغيرات في العالم من حوله وفي بيئته ومجتمعه.
- المجال الإداري ويهتم بتنمية المعلم مهنيًا بتنمية الوعي القانوني للمعلم بحقوقه وواجباته المهنية والإدارية وإكسابه المهارات اللازمة للقيام بهذه الواجبات.
- المجال الشخصي ويهتم بإمداد المعلم بمجموعة من الخصائص الشخصية للمعلم التي تساعده في أداء عمله وتطبيقه لما تعلمه في دراسته الجامعية وخبراته في الحياة العملية، ومنها أن يكون المعلم ناضج الشخصية وأن يكون إيجابياً لما حوله من أمور ونشاط في الحياة .
- المجال الاجتماعي ويركز هذا المجال علي غرس المهارات والقيم الاجتماعية في المعلم من خلال تنمية مهارات العمل الجماعي، وتمكين المعلم من التعامل بروح الفريق مع زملائه وطلابه .

٤ - مفهوم الاحتياجات التدريبية:

يؤدي التعرف علي الاحتياجات التدريبية دوراً مهماً له أهميته في تحقيق الأنشطة التدريبية لأهدافها فكلما أمكن التعرف علي الاحتياجات التربوية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص كلما أمكن تلبيتها من خلال التدريب، ويقاس نجاح التدريب في مدي قدرته في التعرف علي الاحتياجات وحصرها وتجميعها حيث يستتبع ذلك تحديد القدر المطلوب تزويد المتدربين به من المعلومات والمهارات والاتجاهات والخبرات الهادفة(محمد إبراهيم محمد أبو خليل، ١٩٩٦، ص ٨٢).

وترجع أهمية معرفة الاحتياجات التربوية في أنها علي تحديدها يتم أمور كثيرة تتعلق بالبرنامج التدريبي من حيث أهدافه ومحتواه والأساليب والطرق والتقنيات اللازمة لتنفيذه ومستوي المدربين ونوعية المتدربين والخدمات الإدارية المساندة للقيام بعمليات التدريب علي نحو فعال .

وعليه فينبغي قياس الاحتياجات التدريبية بأسلوب علمي منظم لتحديد احتياج المتدرب من المعلومات والمهارات الهادفة إلى إحداث تغير ورفع الكفاية لأن إهمال قياس الاحتياجات التدريبية بالأسلوب العلمي أو عدم تحديدها بدقة ومهارة يؤدي إلى إهدار في الإمكانيات المادية والإنسانية وإلي فشل البرنامج التدريبي جزئياً وكلياً، ويصبح التدريب نشاطاً غير ذي جدوى فيه مضية للوقت والجهد والمال(خالد طه الأحمد، ٢٠٠٥ ، ص ٢٠٨).

و هناك العديد من التعريفات لمفهوم الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص والتي منها إنها هي مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات وخبرات المعلمين التي ينبغي أن يتضمنها برنامج التدريب المقدم لهم لرفع وتطوير مستوى أدائهم(حمدي عبد العزيز الصباغ ١٩٩٤، ص ١٤٧)، كما تعرف علي إنها التفاوت بين ما هو كائن وبين ما يجب أن يكون فهي مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين في الإدارة لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم (يوسف عبد المعطي مصطفى، ٢٠١٠، ص ٩٢).لذا يستلزم الأمر قبل تحديد الاحتياجات التدريبية القيام بالخطوات التالية(خالد طه الأحمد، ٢٠٠٥، ص ٢٠٩):.

- التعرف علي مستويات الأداء الحالية للمعلمين .
- وضع معايير أو مقاييس واقعية لأداء المعلمين الأمثل (المتدربين) .
- توفير وسائل وأدوات واختبارات موضوعية لقياس أداء المتدربين .
- توفير الأدوات والوسائل التي تساعد علي كشف الاحتياجات التدريبية.

- الأخذ بعين الاعتبار بالاحتياجات الفعلية للمعلمين والمشكلات التي تعترضهم في المدارس والتي تكشف عنها الاستبيانات واستمارات استطلاع الرأي .
- اقتناع المعلمين بأهمية وفوائد التدريب أثناء الخدمة وشعورهم بالحاجة إليه حتى يلتحقوا به ويتابعوا أنشطته بحماسة وفاعلية.
- اشتراك المتدربين في عمليات تخطيط وتنفيذ، وإدارة البرامج التدريبية، وتقويم نتائجها.

٥- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص

يمكن تحديد أهمية تحديد الاحتياجات التربوية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص في النقاط التالية (مصباح جمعة بلحاج مغيدر، ١٩٩٦، ص ٨٠).

- يمثل تحديد الاحتياجات التربوية للمعلمين نقطة بداية أو الانطلاق في العملية التدريبية إذ هي الفرق أو الفجوة بين كفايات المتدربين الفعلية وما ينبغي أن تكون عليه كفاياتهم بعد التدريب.
- إن تحديد الاحتياجات التربوية للمعلمين بشكل دقيق يوضح القصور والمشاكل والصعوبات التي تعترض مسيرة الأفراد أثناء تأديتهم لمهام عملهم .
- يؤدي التحديد الدقيق للاحتياجات التربوية للمعلمين إلى الكشف عن المستويات الحقيقية للمستهدفين من التدريب مما يسهل علي المختصين تصنيفهم إلى مجموعات تدريبية متجانسة.
- تمثل الاحتياجات التربوية للمعلمين دليلاً للمختصين والمهتمين بالتدريب لاشتقاق أهداف البرامج التدريبية ولكونها معياراً تقاس به كفاية أي برنامج تدريبي .

٦- أساليب جمع معلومات عن الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص:

قد تعددت سبل رصد الاحتياجات التدريبية والتي يمكن استخدامها في جمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص ومن أهم هذه الأساليب:.

- * - المقابلة ويعتبر هذا الأسلوب مفيداً في التعرف علي جوانب مهمة من قدرات الفرد المستهدف للتدريب والتي لا يمكن التعرف عليها بطريقة أخرى فقد تكون وثائق الشخص ومؤهلاته مناسبة نظرياً ولكنه تنقصه مهارات أساسية للقيام بمهام عمله ومسئوليته ومن مزايا أسلوب المقابلة في إنها تسعى للتأكد من ملائمة شاغلي الوظيفة

لمهام الوظيفة ومسئوليتها، تعطي فرصة للمتدربين لإبداء الرأي وتقديم الاقتراحات في حرية تامة. (مصباح جمعة بلحاج مغير، ١٩٩٦، ص ٩٠: ٩٥).

* - الاستبيانات وهي الاستمارة التي تتضمن عدة أسئلة مطلوب الإجابة عنها، ويجب أن تكون الأسئلة بعيدة عن التعقيد غير مرهقة عند الإجابة عليها وأن توضع لتلبي الغرض الذي وضعت من أجله ويتميز هذا الأسلوب في أنه يوفر كمية كبيرة من البيانات يمكن الاعتماد عليها إذا روعي في إعدادها الدقة والموضوعية، وبحقق المشاركة الفعلية من قبل المستهدفين للتدريب.

* - الاختبارات وهذه قد تكون شفوية أو كتابية، وتستخدم كوسيلة لتحديد وتشخيص أوجه القصور في الأداء وتساعد في تخطيط العمليات التدريبية مستقبلاً كما أن نتائجها سهلة المقارنة والتسجيل.

* - تحليل المشكلات ويستخدم هذا الأسلوب في جمع المعلومات والبيانات عن الاحتياجات التدريبية، ويعتبر من أهم وسائل نجاح البرامج التدريبية فغالباً ما يكون وراء تصميمها ونجاحها لأنه يقوم في الأساس علي تحليل مشكلات العمل أو الإنتاج ومعرفة السبب الحقيقي للمشكلة وغالباً ما يساهم التدريب في علاج هذه المشكلة بكفاءة وذلك باتباع الإجراءات التالية (يوسف عبد المعطي مصطفى، مرجع سابق، ص ٩٥):

- عرض المشكلة علي الأفراد المعنيين بها لمعرفة آرائهم في أسبابها وكيفية علاجها وسبل تحديد الإجراءات اللازمة لحلها .
- تحديد العوامل أو الأسباب التي أسهمت في وجود المشكلة وترتيبها حسب أولوية أهميتها لمعرفة درجة إسهام كل منها في حدوث تلك المشكلة.
- ترجمة تلك العوامل والأسباب التي كانت وراء حدوث تلك المشكلة إلى حاجات تدريبية.
- إعادة عرض تلك الاحتياجات علي المستهدفين من التدريب ومعرفة آرائهم في مدى شمولها وكفايتها في حل المشكلة موضوع الدراسة والتحليل.

* - تحليل تقارير الكفاءة فمن خلال التقارير التقييمية والتي يعدها الموجهون للمعلمين من خلال زيارتهم إلى المدارس أثناء ممارستهم لمهام وواجبات أعمالهم يمكن أن نكشف عن أوجه القصور ومشكلات العمل لديهم والتي يمكن الاستفادة منها عند وضع البرامج التدريبية وتحديد أهدافها وتحديد أوجه المعارف والمهارات التي تنقص الأفراد (عبد الرحمن توفيق، ١٩٩٥، ص ١٣)

* - توصيف الوظائف ومتطلباتها وهذا يتضمن دراسة الأدوار الخاصة بالمعلمين في إطار فلسفة النظام التعليمي لتحديد الواجبات والمتطلبات الأساسية لشغلها بما يساهم في تحديد مضمون البرامج التدريبية وموضوعات الدراسة التي يجب التركيز عليها.

* - فلسفة النظام التعليمي وأهدافه ويوضح هذا أهمية الربط بين الخطط التعليمية القائمة والتي يتم تنفيذها والتخطيط لتدريب المعلمين أثناء الخدمة فمن الضرورة أن تحصل أجهزة التدريب علي البيانات الخاصة بخطط التوسع التعليمي.

* - حصر المعلمين القائمين بالتدريس حيث يتم حصر شامل للمعلمين طبقاً لأعدادهم ومؤهلاتهم العلمية والتربوية ويتم الحصول علي هذه البيانات من خلال أجهزة الإحصائيات والمديريات التعليمية المختلفة والإدارات التعليمية سواء المركزية أو المحلية .

* - حصر الإمكانيات المادية والبشرية للقيام بالعملية التدريبية من المدربين والمحاضرين سواء من المتخصصين في العلوم التربوية أو في فروع العلوم الأخرى، وحصر للإمكانيات المادية من مكتبة ومعامل وأجهزة وورش خاصة بالتدريب، (حمدي السيد عبد اللاه، ١٩٩١، ص ٨٣).

٧- أنواع الاحتياجات التدريبية للمعلمين التعليم الأساسي الخاص

و هناك عدة طرق في تصنيف الاحتياجات التدريبية منها.

* - الاحتياجات تدريبية حسب الهدف ويمكن تصنيفها إلى الأنواع الآتية:.

- احتياجات تربوية عادية لتحسين أداء الأفراد مثل دورات المدرسين المعينين حديثاً في أصول التدريس أو في الأساليب التربوية.
- احتياجات التربوية تشغيلية لرفع كفاءة العمل مثل الدورات المتعلقة بكيفية استخدام نظام إنتاجي جديد.
- احتياجات تدريبية تطويرية لزيادة فاعلية المنظمة مثل دورات إعداد كوادر متكاملة لتشغيل وحدة فنية أو تخصيص منح دراسية للراغبين في العمل مستقبلاً في المنظمة.

* - احتياجات تدريبية حسب حجم التدريب وتقسّم إلى احتياجات فردية واحتياجات جماعية وهي لتقرير المطلوب تدريبهم كأفراد أو جماعات والذي يوضح حجم أو كثافة الاحتياجات التدريبية على مستوى الأفراد وكذلك على مستوى الجماعات .

* - احتياجات تدريبية حسب الفترة الزمنية وتنقسم إلى الأنواع التالية احتياجات عاجلة (أنية)، احتياجات قريبة المدى، احتياجات مستقبلية بعيدة المدى وهي لتقرير الوقت المناسب للتدريب وذلك في ضوء تحليل وظيفة الفرد والمؤسسة .

* - احتياجات تدريبية حسب طريقة التدريب ويمكن تقسيم هذا النوع من الاحتياجات إلى احتياجات للتدريب العملي التطبيقي، احتياجات للتدريب المعرفي النظري فعلي أساسها تتنوع البرامج التدريبية فهناك برامج تدريب تتعلق بتحسين المعلومات ويتم التركيز فيها غالباً علي التدريب المعرفي والنظري أما لتحسين المهارات فيحتاج عادة إلى التدريب العملي التطبيقي أما في موقع العمل أو في مختبرات والورش التعليمية .

* - احتياجات تدريبية حسب مكان التدريب ويشمل هذا النوع من الاحتياجات التدريبية علي احتياجات يتم التدريب عليها أثناء العمل، واحتياجات يتم التدريب عليها خارج نطاق العمل .

* - احتياجات تدريبية من حيث الثقافة العامة فالمعلم كفرد في المجتمع يحتاج لمثل هذه الثقافة العامة لكي يصبح مواطناً صالحاً لديه القدرة علي التفاعل والاشتراك الإيجابي في نواحي النشاط المختلفة للمجتمع (أحمد حسين اللقاني، ٢٠٠٣، ص ٣٥) .

* - احتياجات تدريبية خاصة بالتخصص وهذه الاحتياجات تتعلق بمادة التخصص التي يقوم بتدريسها وفيها يتم التركيز علي المفاهيم والأساسيات التي تبني عليها المادة التخصصية والمواد الأخرى المساعدة والمرتبطة بها.

* - احتياجات تدريبية تربوية وهي تختص بتدريب المعلم من الناحية التربوية والنفسية بحيث يتاح له فهم النظريات التربوية والنفسية الخاصة بتعليم وتعلم مادة أو مواد التخصص وتطبيقاتها واكتساب المهارات اللازمة لعملية التدريس .

* - احتياجات تدريبية مجتمعية وتختص بتدريب المعلم علي الاتصال المباشر بالمجتمع البيئي والتعرف علي أوضاعه مع دراسة مشكلاته ويكون ذلك عن طريق تناول بعض موضوعات الدراسة المتضمنة برامج التدريب تناولاً محسوباً وواقعياً بالخروج إلى البيئة وعمل الزيارات للمؤسسات المحلية حيث يجمع المعلمون البيانات(حمدي السيد عبد اللاه، ١٩٩١، ص ٨٤ :٩٣).

٨- خطوات إعداد البرامج التدريبية:

علي الرغم من تنوع البرامج التدريبية فيما بينها في جوانب عدة مثل اختلافها في الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، واختلافها في الوسائل المتبعة، والإمكانيات المادية والبشرية، والاحتياجات التدريبية فإن معظم الخطوات المتبعة في إعداد البرامج التدريبية تكون متشابهة، وفيما يلي نعرض لأهم الخطوات المتبعة في إعداد البرنامج التدريبي:.

* - تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين: . تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين نقطة بداية في تخطيط البرنامج التدريبي لأنها الوسيلة الوحيدة لتحديد القدر المطلوب تزويده للمعلمين من معلومات والمهارات بكافة أنواعها وغالباً ما يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين في ضوء احتياجات المعلم لمواجهة التغيرات التي يتسم بها العصر الحالي، احتياجات التلميذ وهو محور العملية التعليمية، احتياجات المؤسسة التعليمية وما يواجهها من تغيرات ومشكلات في مناهج وخطط الدراسة أو في أساليب التدريس .

* - وضع الأهداف التدريبية: بعد التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين تأتي خطوة تحديد أهداف البرنامج التدريبي حيث يعتبر الأهداف هي الأساس الذي تبني عليه بقية خطوات إعداد البرنامج التدريبي، فهي تمثل القلب الحقيقي للبرنامج التدريبي، ويتوقف عليها نوعية بقية القرارات التعليمية علي مدى كفاية عبارات الأهداف .(حافظ فرج أحمد، ٢٠٠٧، ص ١٠٠).

* - تحديد محتوى البرنامج التدريبي: بناء علي تقدير الاحتياجات التدريبية وتحديد الأهداف للبرنامج التدريبي يتم اختيار الموضوعات التدريبية الملائمة لأهداف البرنامج التدريبي بحيث يشمل المعارف والخبرات المرتبطة بطبيعة العمل، والاتجاهات المطلوب اكتسابها أو تعديلها لدي المتدربين (محمد عبد الغني حسن، ٢٠٠٣، ص ١١٧).

* - التخطيط للأعمال الإدارية في برنامج التدريب:

و يقصد بالأعمال الإدارية تلك الإجراءات التي ستتخذ لتأمين تنفيذ البرنامج التدريبي منها: .

- اختيار الأساليب والمواد التدريبية والتي يتم اختيارها في ضوء موضوع البرنامج ونوعه وأهدافه ونوعية وكفاءة المدربين.
- ترشيح الدارسين أو المتدربين المشاركين في البرنامج ويتضمن ذلك تحديد نوعيات الدارسين الذين يتدربون في كل برنامج تدريبي.
- تحديد توقيت البرنامج التدريبي: ويرتبط هذا بأهدافه، ومحتواه، ونشاطاته، وأساليبه.
- تحديد مقر التدريب: فبعض البرامج يستحسن أن تتم في مكان العمل حيث تتطلب ذلك ولكن البعض الآخر من البرامج تتطلب الابتعاد عن جو العمل.

- اختيار المدربين: لذا يجب تزويد أجهزة التدريب بنخبة ممتازة من المتخصصين في العلوم التربوية ومختلف العلوم التخصصية (محمد إبراهيم محمد أبو خليل، ١٩٩٦، ص ١٠٥).
- اختيار هيئة الإدارة والإشراف: حيث يتوقف نجاح العملية التدريبية إلى حد كبير على حسن اختيار الهيئة المشرفة على البرنامج التدريبي والمنظمة له حيث إنها لم تعد وظيفتها هي حفظ النظام وحصر الغياب، بل تعددت لتشمل الإسهام الفعال في تنفيذ وتوجيه وتقويم البرنامج التدريبي .
- تدبير ميزانية البرنامج التدريبي: وتشمل ميزانية البرنامج مكافآت الإشراف على البرنامج وأعضاء هيئة التدريس ومصاريف إقامة وبدلات سفر، وتكاليف مطبوعات.

*-مرحلة التنفيذ ويقصد بهذه المرحلة وضع أفكار مرحلة التخطيط موضع تنفيذ وتتضمن هذه المرحلة تحديد بيان لخطة التدريب ويتم فيها وضع اقتراحات وإجراءات تنفيذ العمل التدريبي، وتحديد أعداد ومواصفات الأفراد الذين سيتم تدريبهم ومستوياتهم بالإضافة إلى تحديد التسهيلات اللازمة لإنجاز البرنامج التدريبي، تحديد طريقة السير في العمل طبقاً للخطة الموضوعة.

*- مرحلة المتابعة والتقويم يعد التقويم المؤشر المباشر نحو معرفة مسار البرنامج التدريبي من حيث الأهداف والأساليب والطرق المستخدمة وأيضاً من حيث سلوك المتدربين وتقبلهم وتكيفهم مع تلك الأهداف والأساليب. أما مرحلة المتابعة فهي مكملة لمرحلة التقويم ومتداخلة معها لأنها تستهدف التأكيد من تحقيق الفوائد المرجوة من البرنامج التدريبي.(حمدي السيد، ١٩٩١، ص ٦٠-٦١).

واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي الخاص:

وقد تركز نشاط الإدارة العامة للتدريب في البداية على برامج تأهيل طويلة المدى لحملة المؤهلات المتوسطة في دور المعلمين، ولمدة عام أو عامين لحملة المؤهلات العليا في كليات التربية، وكان التدريب في الإدارة العامة للتدريب تدريباً نمطياً للترقية.

ومع بداية فترة الستينات تضافرت عدة عوامل أدت إلى تزايد الحاجة إلى جهود الإدارة العامة للتدريب، وهي الاهتمام بتجريب المناهج وطرق التدريس، استحداث هياكل تنظيمية للمديرية التعليمية، العجز في مدرسي اللغات الأجنبية.

وفي السبعينات من القرن العشرين تغير الوضع بصدور القرار الوزاري رقم (١٨٨) لسنة ١٩٧٤، والذي نص على إنشاء وحدات تدريبية في مختلف الوزارات والمصالح الحكومية، وكان أهم بنود هذا القرار ما يلي(رئاسة مجلس الوزراء: قرار(١٨٨)

لسنة ١٩٧٤ بشأن إنشاء وحدات تدريبية في مختلف الوزارات والمصالح الحكومية،
مادة (١):

١- إنشاء وحدة تدريب بكل وحدة حكومية يتولاها أخصائي تدريب جامعي حاصل
علي برامج صلاحية للتدريب.

٢- تقوم الوحدة بتحديد الاحتياجات التدريبية ووضع البرامج .

٣- إعداد السجلات، القوي العاملة، الاحتياجات التدريبية، الإمكانيات التدريبية،
تقييم المتدربين، تقييم البرامج.

ثم صدر القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٧٦ الذي نظم اختصاصات ومسئوليات ديوان
الوزارة والذي حدد اختصاصات الإدارة العامة للتدريب في (جمهورية مصر العربية):
قرار وزاري ٩٦ بتاريخ ٢ / ٥ / ١٩٧٦ بشأن تحديد اختصاصات الإدارة العامة
للتدريب، مادة (٢):

١- رسم السياسة العامة للتدريب.

٢- إعداد الخطة والموازنة اللازمة لتنفيذها قبل بداية السنة المالية.

٣- الإشراف علي مراكز التدريب.

٤- متابعة تنفيذ البرامج التدريبية.

٥- الاتصال بجهات التدريب المختلفة مثل الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
والمعهد القومي للتنمية الإدارية وكليات التربية.

ثم توالى بعد ذلك القرارات الوزارية الخاصة بإنشاء وحدات للتدريب داخل المدارس
بهدف تطويرها والاهتمام بها وجعلها مركزاً للتنمية المهنية داخل المدارس إلى أن صدر
القرار الوزاري (٣٩٤) لسنة ٢٠١٢ بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد
اختصاصاتها فيما يلي: (قرار وزاري ٣٩٤، لسنة ٢٠١٢، بشأن دور وحدات التدريب
بمديريات التربية والتعليم والإدارات التعليمية بالمحافظات، مواد ١، ٢):.

أ- اعتماد مقدمي برامج التنمية المهنية وكافة خدمات التدريب وإجراء الاختبارات
اللازمة في هذا الشأن.

ب- توفير معلومات عن أعضاء هيئة التعليم تتضمن بيان مؤهلاتهم وخبراتهم وبرامج
التدريب التي حصلوا عليها والدورات التدريبية التي يتعين عليهم اجتيازها .

ج- تحديد أنواع التدريب اللازمة لرفع مستوى أعضاء هيئة التعليم الذين يحصلون علي
تقارير تقويم أداء بمرتبه دون المتوسط أو ضعيف.

مهام وحدات التدريب بمديريات التربية والتعليم والإدارات التعليمية

تتعدد مهام وحدات التدريب بمديريات التربية والتعليم والإدارات التعليمية لتشمل ما يلي:

- اعتماد الخطة التدريبية السنوية لها من الأكاديمية المهنية للمعلمين لضمان أن تكون ضمن خطة التنمية المهنية الشاملة للمعلمين.
- اعتماد البرامج التدريبية التي يسعون لتقديمها من الأكاديمية المهنية للمعلمين فقط، أو استخدام برامج تدريبية معتمدة من قبل الأكاديمية.
- الاستعانة بكوادر المدربين المعتمدين من الأكاديمية المهنية للمعلمين فقط في تنفيذ جميع البرامج التدريبية.
- توفير قاعات تدريبية مناسبة تتوافر بها الحد المناسب من أدوات ومستلزمات التدريب .
- الاشتراك مع الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحديد الفئات المستهدفة بالتدريب .
- تمنح وحدات التدريب شهادات باجتياز البرنامج التدريبي المقدم مع ذكر عنوانه وعدد الساعات التدريبية والفترة التي نفذ فيها البرنامج التدريبي.
- تقوم الأكاديمية وفروعها بمتابعه تلك الوحدات عند تنفيذ تلك البرامج كما تقوم باعتماد الشهادات الصادرة شريطه الالتزام بالبنود السابقة.

برامج التدريب:

تتنوع برامج التدريب لمعلمي التعليم الأساسي الخاص فمنها ما هو علي المستوى المركزي وتمثل في البرامج التي تقدمها الإدارة العامة للتدريب بالمركز الرئيسي، ومنها ما هو علي المستوى القطاعي وتمثل في البرامج التي تقدمها إدارات التدريب علي مستوى المراكز التدريبية الموزعة في أنحاء الجمهورية، ومنها علي المستوى الإقليمي وتمثل في البرامج التي تقدمها أقسام التدريب في مديريات التربية والتعليم بالمحافظات ومن أهم البرامج التي تقدم إلى معلمي التعليم الأساسي الخاص ما يلي(رجاء محمد عبد الجليل عبد العال، ١٩٩٢، ص ٦٤):.

*-برامج التأهيل التربوي وتقدم هذه البرامج للغير مؤهلين تربوياً الذين اضطرت الوزارة إلى الاستعانة بهم وتهدف هذه التدريبات إلى تزويد الدارسين بها بما هو جديد في مجال علم النفس، وطرق التدريس، وتتراوح مدة التدريب من سنة وستة شهور .

*- البرامج التجديدية تهدف الوزارة من تنظيم هذه البرامج لجميع المواقع التعليمية للوقوف علي كل ما هو جديد في المادة الدراسية وأساليب تدريسها.

*-برنامج تدريب المعلمين الجدد ويهدف إلى تعريفهم بالبيئة الجديدة فتقدم لهم المساعدات اللازمة باعتبارهم وافدين جدد إلى مواقع عمل جديدة وفي حاجة إلى من يقدم لهم كل مساعدة لتحقيق الراحة النفسية لهم والتوافق والانسجام في عملهم الجديد.

*-برامج التدريب للتوجيه وهي البرامج التي تعد للمعلمين عند ترقيتهم أو تحويلهم إلى وظائف تعليمية أعلى كمنظار أو موجهين أو رؤساء أقسام تعليمية، ويدرس المعلمون الملحقون بهذه البرامج مقررات في الإدارة المدرسية والإدارة التعليمية وأساليب التوجيه وكل ما يتعلق بطبيعة الوظيفة الجديدة واختصاصاتها وواجباتها (أيمن عبد المحسن عبد الرحمن محجوب، ١٩٩٥، ص ص ٩٦).

*-برامج تدريب لإعداد القادة وهي برامج تنظم من أجل تزويد المتدربين بالمعلومات والكفايات المطلوبة لتولي وظيفة قيادية تتطلب القدرة على التخطيط والتعليم والتنسيق وكيفية معاملة الآخرين لتحقيق أهداف المؤسسة .

*-برامج البعثات الداخلية وهي برامج تقدم في شكل منح دراسية أو بعثة لمدة عام دراسي أو أكثر بهدف إحداث نمو مهني لديهم في مجالات الإدارة المدرسية والإشراف والتوجيه الفني وغير ذلك.

*-برامج البعثات الخارجية وهذه البرامج تنظم بهدف إطلاع المتدربين على مستحدثات العلم والتكنولوجيا والاتجاهات التربوية العالمية للاستفادة منها في مصر كما يحدث عند إرسال المعلمين للتدريب في الخارج حيث يتم إرسالهم إلى كل من أمريكا وإنجلترا واسكتلندا (عقيل محمود الرفاعي، ١٩٩٩، ص ٢٤٣-٢٦١).

*- برامج التدريب عن بعد والتي تسمح للمدربين بأن يدرسوا في الوقت والمكان المختارين من قبلهم باستخدام التعلم الذاتي، وبإمدادهم بخليط من التسجيلات السمعية والمرئية والتعليم وجهاً لوجه وكان الهدف من هذه البرامج هو محاولة إيصال الخدمات التعليمية إلى الفئات التي لا تستطيع الوصول أو الحضور شخصياً إلى مؤسسات ومراكز التدريب .

وقد تم إنشاء أول شبكة قومية للتعليم عن بعد تغطي كل أنحاء الجمهورية بواسطة الفيديوكونفرانس وهو نظام متكامل لنقل الصوت والصورة والمعلومات بين عدة مواقع على مسافات متباعدة (محافظات - دول) في الوقت نفسه ويمكن من خلاله إجراء الحوار بين تلك المواقع وتبادل الرأي (أحمد أمام أحمد حشيش، ٢٠٠٠، ص ٣٦).

و قد قامت الوزارة لأول مرة بوضع خطة لإيفاد المعلمين إلى الخارج للتدريب على الجديد في التربية والطرق الحديثة للتدريس وكيفية استخدام التكنولوجيا المطورة على

أن تكون مدة التدريب أربعة أشهر لكل بعثة تدريبية حيث تم إيفاد ٤٠٠ مدرس مع بداية العام الدراسي ٩٣/٩٤.

أما عن أسس الاختيار فإنها تعتمد علي ترشيح المديریات التعليمية للمدرسين المتميزين بشرط عدم تجاوزهن سن ٤٠ عاماً بالإضافة إلى خمس سنوات خبرة تدريبية وتقوم إدارة التدريب المركزية بالمفاضلة بينهم علي أساس قدراتهم في اللغة الانجليزية علي مستوى **Tofel Examination**، وتعد كشوف الناجحين حسب التخصص بعد توقيع إقرار كتابي بالعمل في الوزارة لمدة خمس سنوات ومن المقرر أن يقوم هؤلاء المبعوثين بعد عودتهم بعمل فصول مشاهدة لزملائهم المدرسين لتدريبهم علي طرق التدريس الحديثة التي تعلموها في الخارج بجانب عمل اجتماعات شهرية لكل المبعوثين في كل المديریات التعليمية لمناقشة ما تم تنفيذه والايجابيات والسلبيات في التجربة وبعد ذلك يتم رفع تقارير للوزارة بنتائج متابعة هؤلاء المبعوثين العائدين .(محمد عبد الحميد محمد، ١٩٩٨، ص ٤١٤ - ٤١٦).

وفي عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ قام مركز التطوير التكنولوجي بتدريب المعلمين والعاملين بوزارة التربية والتعليم علي تكنولوجيا المعلومات ومعامل العلوم المطورة ومهارات الحاسب مركزياً ومحلياً بإجمالي ٣٧٤٢٦٥ متدرباً وتدريبهم للحصول علي الرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر **Icdl** بإجمالي ١٠٦٣٨ مدرس وتدريبهم أيضاً علي برنامج " إنتل " " التعليم للمستقبل " بإجمالي ٤٣٣٨ مدرس وعدد ٧٧ موجه كما تم تدريب ١٨٩٣٣٤٢ متدرب من خلال ١٧٧١ برنامج تدريبي بواسطة الشبكة القومية للتدريب عن بعد هذا بالإضافة إلى تبني مشروع بناء القدرات القيادية التعليمية علي مستوى المديریات والإدارات التعليمية والمدارس بالتعاون مع الجامعات المتخصصة ليحصل المتدرب علي درجة الماجستير والدكتوراه أو دبلومات مهنية معتمدة هذا مع استمرار إرسال المعلمين في بعثات بالخارج من خلال التعاون مع الجهات المانحة، وفي عام ٢٠٠٦/٢٠٠٥ تم تنفيذ عدداً من برامج التدريب في مجال التقويم، جودة الأداء المدرسي، تصميم البرامج التدريبية بالمدرسة، التقويم التربوي الشامل، المعايير القومية لجميع المراحل حيث تم تدريب عدد ٣٢٩٢٥ متدرباً من خلال ١٨ برنامج تدريبي بهدف رفع مستوى الأداء بالمؤسسات التعليمية وذلك في الفترة من يوليو ٢٠٠٤ وحتى آخر مارس ٢٠٠٥. (وزارة التربية والتعليم: إنجازات التعليم عام ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦، وحدة ضمان جودة التعليم الإدارة المركزية للتدريب).

الدراسة الميدانية

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية

أهداف الدراسة الميدانية:

تهدف هذه الدراسة إلي:

- ١- التعرف علي أهداف التعليم الأساسي الخاص في مصر .
- ٢- التعرف علي أهداف البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص.
- ٣- التعرف علي الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص .
- ٤- التعرف علي مشكلات برامج تدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص.

أدوات الدراسة الميدانية:

نظراً لما تسفر عنه الدراسة الميدانية من أهمية خاصة في جمع البيانات و المعلومات الناتجة من جهات معنية، والتي تعتبر نابعة من الموقع الأصلي كان لابد أن تستخدم الدراسة أيضاً بعض الأدوات الخاصة بالدراسة الميدانية والتي يعتمد عليها البحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية للحصول علي المعلومات والبيانات والإحصائيات والتي تكون أكثر فاعلية وواقعية . ولقد فرضت طبيعة هذا البحث وما يتوخى من أهداف الحاجة إلى استخدام الاستبيان Questionnaire حيث يعد الاستبيان من الوسائل المناسبة والمتاحة لجمع البيانات، وفيما يلي تحديد خطوات بناء الاستبيان:

١. قامت الباحثة بتحديد نوع البيانات والمعلومات المطلوب جمعها في البحث حتي يمكن تحديد الأسئلة التي تشملها استمارة الاستبيان.
 ٢. صاغت الباحثة الأسئلة صياغة منطقية وراعت في صيغتها أن تتمتع بدرجة من السهولة، وأن تكون بعيدة عن الإيحاء أو التأويل .
- وصف الصورة النهائية للاستبيان:

وتطبق هذه الاستبانة علي معلمي مدارس التعليم الأساسي الخاص في محافظة الفيوم ، ويضم مجموعة من المحاور الداخلية عددها ٤ وهي علي النحو التالي:

- ١- المحور الأول وهو أهداف التعليم الأساسي الخاص في مصر ويشمل (١٢) بنداً.

١- المحور الثاني وهو أهداف البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص ويشمل (١٠) بنداً .

٢- المحور الثالث وهو الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص ويشمل (١٥) بنداً.

٣- المحور الرابع وهو مشكلات برامج تدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص ويشمل (١٢) بنداً .

وبذلك تتكون الأسئلة من (٤٩) بنداً موزعين علي المحاور السابق ذكرها. وقد صيغت أسئمتات الاستبيان في صورة يستجيب لها أفراد العينة من خلال وضع علامة (✓) أمام العبارة وفي الخانة التي تناسب آرائهم وذلك من خلال مقياس ثلاثي (أوافق - لا أوافق - إلى حد ما) .

ج - عينة البحث:.

من المعروف أن دراسة أي مجتمع عن طريق عينة ممثلة له تمثيلاً جيداً يغني عن دراسة المجتمع الأصلي، وأن النتائج المستفادة من الأفراد الذين شملتهم العينة يمكن أن تعمم علي أفراد المجتمع الأصلي الذي اختير منه أفراد البحث، واختارت الباحثة محافظة الفيوم لتطبيق الدراسة الميدانية، وحرصت الباحثة أن تشمل عينة البحث من مدارس التعليم الأساسي الخاص علي المستويات الاجتماعية المختلفة والمدارس النموذجية والعادية، ويوضح الجدول التالي العينة الكلية للبحث.

جدول (٥)

العدد	العينة
٧٠	معلمي التعليم الأساسي الخاص

ويوضح الجدول السابق العينة التي استخدمت في البحث والتي بلغ الإجمالي العام لها (٧٠) فرداً .

أما الجدول التالي فيوضح عدد الاستمارات الكلية التي تم توزيعها والصالح منها للاستخدام والذي تم استبعاده .

جدول (٦)

إحصائية بعدد استمارات الاستبيان المستخدمة

العدد	الصالح منها	المستبعد منها والذي لم يسترجع
٧٠	٦٠	١٠

المعالجة الإحصائية للبيانات:

قامت الباحثة بتفريغ بيانات الاستبيان في جداول تكرارية ثم قامت بمعالجة البيانات باستخدام الآتي:

١- حساب النسب المئوية في كل عبارة من عبارات كل محور من محاور الاستبيان باستخدام برنامج (Excel) بعد ترتيبها حسب معدلاتها لتوضيح أي العبارات ثم الاتفاق عليها بنسب مئوية مرتفعة وأياها أجيب عنها بنسب مئوية منخفضة والتعليق علي ذلك في كل محور .

٢- اختيار كا χ^2 test للكشف عن الفروق باستخدام المعادلات الآتية:

$$(ت\ ث - ت\ ع) \quad ٢$$

$$كا = \frac{مج}{ع}$$

ت ع

حيث ت ث:- التكرار التجريبي أو الملاحظ ت ع:- التكرار المتوقع
وتحسب درجات الحرية في هذه الحالة باستخدام المعادلة:

$$د. ح = ١ - ٣ = ٢$$

٣ - الوزن النسبي ويحسب بالمعادلة الآتية:

$$\frac{٣ \times ك١ + ٢ \times ك٢ + ١ \times ك٣}{٣} \times ١٠٠ = \text{النسبة المئوية للاتفاق}$$

حيث ك١ = التكرار موافق، وك٢ = التكرار إلى حد ما، وك٣ = تكرار غير موافق .
ن = عدد أفراد العينة التي طبقت عليها الاستبانة .

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية

أولاً: نتائج المحور الأول وهو أهداف التعليم الأساسي الخاص في مصر وبسؤال أفراد العينة عن أهداف التعليم الأساسي الخاص في مصر بالنسبة لهم جاءت استجاباتهم كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٧)

استجابات أفراد العينة عن أهداف التعليم الأساسي الخاص في مصر

م	العبرة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الترتيب
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١	يرسخ التعليم الأساسي الخاص المواطنة والانتماء.	61.6	37	20	12	18.3	11	٩
٢	يساهم في اكتساب قيم حل المشكلات.	68.3	41	16.6	10	15	9	٦
٣	يستوعب جميع الملزمين ممن لم يقبلوا بالمدارس الحكومية.	56.6	34	21.6	13	21.6	13	١٠
٤	يوفر الحد الأدنى من الفرص التعليمية المتكافئة.	71.6	43	25	15	3.3	2	١

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		كا ٢	الوزن النسبي	الترتيب
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار			
٥	يساعد علي تنمية قدرات التلاميذ واستغلال طاقاتهم.	68.3	41	23.3	14	8.3	5	25.1	86.6	٤
٦	يكسب التلاميذ القدرة علي المشاركة الايجابية والعمل الجماعي.	68.3	41	28.3	17	3.3	2	22.7	88.3	٣
٧	يثقل التلاميذ مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات.	53.3	32	20	12	26.6	16	23.2	75.5	١٢
٨	ينمي مهارات التفكير العلمي والقدرة علي اتخاذ القرار.	71.6	43	23.3	14	5	3	28.7	88.8	٢
٩	ينمي مهارات التعلم الذاتي.	68.3	41	21.6	13	10	6	26.3	86.1	٥
١٠	يراعي الفروق الفردية وينتج تعلمًا أفضل للمتفوقين دراسيا.	63.3	38	20	12	16.6	10	24.4	82.2	٨

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		كا ٢	الوزن النسبي	الترتيب
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار			
١	يساهم في تنويع استخدام الطرق التعليمية الحديثة.	56.6	34	16.6	10	16	26.6	27.6	76.6	١١
١ ٢	يشارك التلميذ في أنشطة الصفية واللاصفية متميزة.	65	39	18.3	11	10	16.6	27.1	82.7	٧

وبالنظر إلى الجدول السابق يمكن القول بأنه بالرغم من الأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة المستقاة حول هذه الأهداف إلا أنه قيم كا ٢ دالة إحصائيا حيث تراوحت الأوزان النسبية ما بين ٧٥,٥% - ٨٩,٤% ومن خلال الجدول يمكن القول بأن أهداف التعليم الأساسي الخاص من وجه نظر العينة تتمثل في:

- يرسخ التعليم الأساسي الخاص المواطنة والانتماء.
- يساهم في اكتساب قيم حل المشكلات.
- يستوعب جميع الملزمين ممن لم يقيدوا بالمدارس الحكومية.
- يوفي الحد الأدنى من الفرص التعليمية المتكافئة.
- يساعد علي تنمية قدرات التلاميذ واستغلال طاقاتهم.
- يكسب التلاميذ القدرة علي المشاركة الإيجابية والعمل الجماعي.
- ينقل التلاميذ مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات.
- ينمي مهارات التفكير العلمي والقدرة علي اتخاذ القرار.
- ينمي مهارات التعلم الذاتي.
- يراعي الفروق الفردية ويتيح تعلمًا أفضل للمتفوقين دراسيا.
- يساهم في تنويع استخدام الطرق التعليمية الحديثة.
- يشارك التلميذ في أنشطة الصفية واللاصفية متميزة.

نتائج المحور الثاني وهو أهداف البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص وبسؤال أفراد العينة عن أهداف البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص بالنسبة لهم جاءت استجاباتهم كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٨)

استجابات أفراد العينة عن أهداف البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		ك٢	الوزن النسبي	الترتيب
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار			
١	إطلاع المعلمين علي الجديد في ميدان عملهم .	33	55	17	13	10	16.6	13.9	79.4	٧
٢	التعرف علي حل مشكلات التي تواجه المعلمين أثناء عملهم.	36	60	11	18.3	13	21.6	32.5	86.1	٦
٣	تلافي وتصحيح القصور لدي المعلمين من غير خريجي كليات التربية .	40	66.6	15	25	5	8.3	12.9	76.6	١٠
٤	المساعدة علي فهم الأفكار التربوية الجديدة في مجال التعليم الأساسي.	33	55	12	20	15	25	39.9	88.3	٣
٥	يساعد التدريب علي فهم الجوانب الفنية والعملية والمهارية في التعليم الأساسي.	42	70	15	25	3	5	35.1	86.6	٥

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		الترتيب	الوزن النسبي	كا ٢
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار			
٦	يساعد التدريب علي الإلمام بالمادة الدراسية .	42	70	13	21.6	5	8.3	٤	87.2	37.9
٧	يزيد فرصة لدي المعلمين في الإحساس بتولي المسؤولية في العمل .	41	68.3	13	21.6	6	10	٩	77.7	10.3
٨	مساعدة المعلمين علي تفهم أهداف مرحلة التعليم الأساسي.	31	51.6	18	30	11	18.3	٨	78.8	13.3
٩	فتح المجال أمام المعلمين للابتكار والتجديد والإبداع في مجال التخصص .	33	55	16	26.6	11	18.3	٢	88.8	44.8
١٠	تدريب المعلمين علي تعليم أنفسهم بأنفسهم (التعلم الذاتي) .	44	73.3	12	20	4	6.6	١	89.4	48.1

و بالنظر إلى الجدول السابق يمكن القول بأنه بالرغم من الأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة المستقاة حول أهداف البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص إلا أنه قيم كا ٢ دالة إحصائيا حيث تراوحت الأوزان النسبية ما بين ٧٦,٦% - ٨٩,٤% ومن خلال الجدول يمكن القول بأن أهداف البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي الخاص من وجه نظر العينة تتمثل في:.

- إطلاع المعلمين علي الجديد في ميدان عملهم .

- التعرف علي حل مشكلات التي تواجه المعلمين أثناء عملهم.
- تلافى وتصحيح القصور لدي المعلمين من غير خريجي كليات التربية .
- المساعدة علي فهم الأفكار التربوية الجديدة في مجال التعليم الأساسي.
- يساعد التدريب علي فهم الجوانب الفنية العملية والمهارية في التعليم الأساسي.
- يساعد التدريب علي الإلمام بالمادة الدراسية .
- يزيد فرصة لدي المعلمين في الإحساس بتولي المسؤولية في العمل .
- مساعدة المعلمين علي تفهم أهداف مرحلة التعليم الأساسي.
- فتح المجال أمام المعلمين للابتكار والتجديد والإبداع في مجال التخصص .
- تدريب المعلمين علي تعليم أنفسهم بأنفسهم (التعلم الذاتي) .

أولاً: نتائج المحور الثالث وهو الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص وبسؤال أفراد العينة عن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص بالنسبة لهم جاءت استجاباتهم كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٩)

استجابات أفراد العينة عن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص

م	العبرة	أوافق		إلي حد ما		لا أوافق		كا ٢	الوزن النسبي	الترتيب
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار			
1	تحليل محتوى المقرر الذي يقوم بتدريسه للتعرف علي مكوناته المعرفية والمهارية والوجدانية .	68.3	41	26.6	16	5	3	37.3	87.7	٥

الترتيب	الوزن النسبي	ك ا ٢	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		العبارة	م
			%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
١٤	78.3	17.1	23.3	14	18.3	11	58.3	35	مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب ويتعامل معها .	٢
١٣	78.8	16.9	21.6	13	20	12	58.3	35	تهيئ المناخ النفسي والاجتماعي اللازم لتعليم فعال داخل الفصل .	٣
٩	85	29.1	10	6	25	15	65	39	يدرب الطلاب علي مهارات التعلم الذاتي .	٤
٤	88.3	39.9	5	3	25	15	70	42	ينمي لدي الطلاب مهارات التعلم بالاكشاف	٥
٨	85.5	33.7	11.6	7	20	12	68.3	41	يدرب الطلاب علي التفكير العلمي واكتساب مهاراته وتنمية قدراتهم الابتكارية لديهم.	٦
١٢	79.4	13.9	16.6	10	28.3	17	55	33	يستخدم الأساليب الفنية في التدريس " طريقة العرض " والمحاضرة والأسئلة الشفوية .	٧

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		ك٢	الوزن النسبي	الترتيب
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار			
٨	يعد الوسائل والمواد التعليمية .	76.6	46	20	12	3.3	2	53.2	91.1	٣
٩	يستخدم مدخلات الطلاب من معارف ومهارات واتجاهات وميول عند بدء التعليم.	53.3	32	25	15	21.6	13	10.9	77.2	١٥
١٠	توزيع موضوعات محتوى المنهج على الوقت الفعلي المتاح.	63.3	38	31.6	19	5	3	30.7	86.1	٧
١١	أعداد وتطبيق الاختبارات التشخيصية .	61.6	37	25	15	13.3	8	22.9	82.7	١٠
١٢	تحديد أنماط التفكير ومسارها لدى الطلاب .	65	39	30	18	5	3	32.7	86.6	٦
١٣	أهمية التعليم الذاتي والمستمر للمعلم .	78.3	47	20	12	1.6	1	57.7	92.2	٢
١٤	إعداد البرامج العلاجية اللازمة	81.6	49	18.3	11	0	0	66.1	93.8	١
١٥	إدارة الفصل والتفاعل مع الطلاب	61.6	37	18.3	11	20	12	21.7	80.5	١١

وبالنظر إلى الجدول السابق يمكن القول بأنه بالرغم من الأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة المستنقاه حول الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص إلا أنه قيم كا ٢١ دالة إحصائيا حيث تراوحت الأوزان النسبية ما بين ٧٧,٢% - ٩٣,٨% ومن خلال الجدول يمكن القول بأن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص من وجه نظر العينة تتمثل في:

- تحليل محتوى المنهج الذي يقوم بتدريسه للتعرف علي مكوناته المعرفية والمهارية والوجدانية .
- يعتني بالفروق الفردية بين الطلاب ويتعامل معها .
- يهيئ المناخ النفسي والاجتماعي اللازم لتعليم فعال داخل الفصل .
- يدرّب الطلاب علي مهارات التعلم الذاتي .
- ينمي لدي الطلاب مهارات التعلم بالاكتشاف .
- يدرّب الطلاب علي التفكير العلمي واكتساب مهاراته وتنمية قدراتهم الابتكارية لديهم.
- يستخدم الأساليب الفنية في التدريس " طريقة العرض " والمحاضرة والأسئلة الشفوية .
- يعد الوسائل والمواد التعليمية .
- يستخدم مدخلات الطلاب من معارف ومهارات واتجاهات وميول عند بدء التعليم.
- توزيع موضوعات محتوى المنهج علي الوقت الفعلي المتاح.
- أعداد وتطبيق الاختبارات التشخيصية .
- تحديد أنماط التفكير ومساراتها لدي الطلاب .
- أهمية التعليم الذاتي والمستمر للمعلم .
- إعداد البرامج العلاجية اللازمة .
- إدارة الفصل والتفاعل مع الطلاب

أولاً: نتائج المحور الرابع وهو مشكلات برامج تدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص وبسؤال أفراد العينة عن مشكلات برامج تدريب

أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص بالنسبة لهم جاءت استجاباتهم كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (١٠)

استجابات أفراد العينة عن مشكلات برامج تدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص

م	العبرة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		كا ٢	الوزن النسبي	الترتيب
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار			
١	قلة وضوح أهداف برامج التدريب لدي المعلمين .	58.3	35	20	12	21.6	13	16.9	78.8	١١
٢	قلة ارتباط محتوى التدريب بالاحتياجات الفعلية للمعلمين	65	39	23.3	14	11.6	7	28.3	84.4	٦
٣	اعتماد برامج التدريب علي أسلوب المحاضرات وعدم تنوع أساليب التدريب	53.3	32	28.3	17	18.3	11	11.7	78.3	١٢
٤	قلة وجود الخبرة الكافية لدي القائمين علي تنفيذ برامج التدريب .	68.3	41	20	12	11.6	7	33.7	85.5	٥

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		كا ٢	الوزن النسبي	الترتيب
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار			
٥	قلّة استخدام الوسائل التعليمية ومعينات التدريب .	71.6	43	25	15	3.3	2	43.9	89.4	٣
٦	قلّة الاهتمام بتقويم البرامج التدريبية لمعرفة مدى تحقيق الأهداف المحددة لها .	76.6	46	21.6	13	1.6	1	54.3	91.6	١
٧	قلّة توافر الاعتمادات المالية الضرورية لتنفيذ برامج التدريب أثناء الخدمة	78.3	47	16.6	10	5	3	55.9	91.1	٢
٨	قلّة توافر التسهيلات والإمكانات الضرورية لتنفيذ برامج التدريب (معامل / مختبرات / مكاتب / ...).	70	42	21.6	13	8.3	5	37.9	87.2	٤
٩	قلّة ملائمة أوقات التدريب لطبيعة عمل المعلمين .	63.3	38	20	12	16.6	10	24.4	82.2	٩

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		كا ٢	الوزن النسبي	الترتيب
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار			
١٠	قصر الفترة الزمنية المخصصة لبرامج التدريب وعدم ملاءمتها لمحتوي البرنامج	61.6	37	25	15	13.3	8	22.9	82.7	٨
١١	ضعف إقتناع المعلمين بأهمية التدريب أثناء الخدمة في تحسين وتطوير أدائهم التدريسي	65	39	21.6	13	13.3	8	27.7	83.8	٧
١٢	قلة اهتمام المسؤولين بتشجيع المعلمين على حضور برامج التدريب	58.3	35	25	15	16.6	10	17.5	80.5	١٠

و بالنظر إلى الجدول السابق يمكن القول بأنه بالرغم من الأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة المستنقاه حول هذه المشكلات إلا أنه قيم كا ٢ دالة إحصائيا حيث تراوحت الأوزان النسبية ما بين ٧٨,٣% - ٩١,٦% ومن خلال الجدول يمكن القول بأن مشكلات برامج تدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص من وجه نظر العينة تتمثل في:.

- قلة وضوح أهداف برامج التدريب لدى المعلمين .
- قلة ارتباط محتوى التدريب بالاحتياجات الفعلية للمعلمين .
- اعتماد برامج التدريب علي أسلوب المحاضرات وعدم تنوع أساليب التدريب .
- قلة وجود الخبرة الكافية لدي القائمين علي تنفيذ برامج التدريب .

- قلة استخدام الوسائل التعليمية ومعينات التدريب .
- النقص في تقويم البرامج التدريبية وتعرف مدى تحقيق الأهداف المحددة لها.
- قلة توافر الاعتمادات المالية الضرورية لتنفيذ برامج التدريب أثناء الخدمة .
- قلة توافر التسهيلات والإمكانات الضرورية لتنفيذ برامج التدريب (معامل / مختبرات / مكتبات / ...).
- قلة ملاءمة أوقات التدريب لطبيعة عمل المعلمين .
- قصر الفترة الزمنية المخصصة لبرامج التدريب وعدم ملاءمتها لمحتوي البرنامج .
- نقص اقتناع المعلمين بأهمية التدريب أثناء الخدمة في تحسين وتطوير أدائهم التدريسي .
- قلة اهتمام المسؤولين بتشجيع المعلمين علي حضور برامج التدريب

توصيات البحث

- من خلال عرض الباحثة للإطارين النظري والميداني توصي بضرورة ما يلي:.
- حسن اختيار مديري إدارات وحدات التدريب فيجب أن تستند عملية اختيار مديري إدارات وحدات التدريب إلى أسس مهنية وأخلاقية.
 - إعادة هيكلة المنظمة مع تغيير وتحديد المسؤوليات وتوصيف الوظائف وتحديد الاختصاصات والاحتياجات التدريبية لمعلمي مدارس التعليم الخاص.
 - تحسين القدرات والكفايات البشرية من خلال التدريب المستمر من اجل ابتكار أساليب جديدة في العمل لمواكبة كل ما هو جديد ومتطور في المعرفة والمعلومة والمهارة التدريسية والتقنيات المعاصرة.
 - توفير متطلبات العملية التدريبية والتعليمية من وسائل ووسائط ووسائل تعليمية وتقنيات .
 - تحسين الاتصالات عبر وحدات التدريب في الإدارات في كل مديرية تعليمية .
 - ضرورة المراجعة الدقيقة لواقع الممارسات التربوية العملية لعمليات التدريب للتعرف علي جوانب القصور فيها والعمل علي إيجاد حلول لها.
 - التأكيد علي أن التدريب عملية موجهة تسير وفق منهجية عملية.

- اعتبار التدريب عملية تعاونية تشارك فيها جميع الأطراف ذات الصلة بالتدريب حتى يحقق أغراضه بفاعلية أكبر .
- يجب أن تتضمن خطة التدريب التعرف علي الصعوبات التي تعترضها والعمل علي التغلب عليها ضمانا لتحقيق أغراض التدريب.
- الحاجة إلى تطوير أدوات وقياس وتقويم التدريب في كل المجالات الأخرى .
- تقديم برامج وطنية للمعلمين الجدد والمعلمين الأكثر خبرة وكذلك تقديم برامج تدريب محلية علي مستوى المدرسة بحيث تشكل جزءاً من الحياة اليومية المهنية للمعلمين.
- إكساب المعلمين مهارات استخدام برامج الكمبيوتر مثل معالج النصوص ونظام التشغيل وأيضاً مهارات استخدام الانترنت.
- تحويل المدرسة إلى مجتمع مهني يعمل فيه المعلمون كمعلمين ومتعلمين في آن واحد وأن يشكل التدريب جزءاً من حياتهم المهنية اليومية ومنح المدارس سلطات كبيرة في التدريب مقابل تدخل مركزي قليل يشمل تحديد معايير الأداء الجيد الذي يتوقع من المعلمين تحقيقه .
- سعي وزارة التربية والتعليم علي الاستفادة من المعلمين ذوي الخبرات في تقديم التوجيه والإرشاد لزملائهم داخل المدارس .
- تعاون المدارس مع المجتمع المحلي من أولياء الأمور ومتطوعين ومنظمات مجتمعية في إدارة وتمويل التدريب.
- قيام المدارس بترويج برامجها التدريبية والإعلان عنها لكسب ثقة المجتمع المحلي ودعمه.
- توفير الوسائط التكنولوجية وخدمة الانترنت داخل جميع المدارس وربط المدارس مع بعضها البعض ومع الجامعات لتبادل الخبرات وتلقي المساعدة عند الحاجة.
- قيام إدارة المدارس بإعادة تنظيم جداول الدراسة فيها بصورة تساعد علي توفير الوقت المناسب للمعلمين من أجل التدريب والتعلم الذاتي والعمل الجماعي.
- قيام وزارة التربية والتعليم بتقديم مطبوعات للمدارس بصورة دورية تتضمن معايير الأداء الجيد للمعلمين والأداء المتوقع للمدارس في ضوء التدريب وخصائص التخطيط الجيد للتدريب .

- تشجيع القطاع الخاص ونقابة المعلمين والمنظمات الغير حكومية علي المشاركة في توفير موارد التدريب داخل المدارس .
- قيام وزارة التربية والتعليم بإجراء الدراسات التقويمية لواقع التدريب داخل المدارس بصورة مستمرة .
- أعداد قاعات مكيفة ومناسبة للتدريب داخل المدارس.
- ينبغي التنوع في برامج تدريب معلمي التعليم الأساسي الخاص وزيادة عدد هذه البرامج وأن تمثل موضوعات التدريب الاحتياجات التدريبية الفعلية لهؤلاء المعلمين.
- استخدام شبكة الانترنت والقمر الصناعي وغيرها من الوسائط التكنولوجية الحديثة المتوفرة بمركز التطوير التكنولوجي في وزارة التربية والتعليم لفتح قنوات مشتركة لتبادل الخبرات مع المؤسسات والمراكز العالمية.
- الاستعانة بنتائج البحوث العلمية والنظرية التي تقدمها كليات التربية والمركز القومي للبحوث التربوية في تحديد الحاجات التدريسية المرتبطة باستحداث أساليب وطرق للتدريس.
- تنظيم جلسات تمهيدية قصيرة للمتدربين بمراكز وأقسام التدريب المحلية لتوعيتهم بأهمية التدريب في تحقيق الارتقاء بمستوياتهم المهنية والأكاديمية.
- التنسيق بين مهام ومسئوليات الإدارة العامة للتدريب ومراكز وأقسام التدريب المحلية لتلافي الازدواجية أو التضارب في المهام.
- ضرورة مشاركة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في تخطيط واختيار موضوعات ومحتوي برامج التدريب بما يحقق التكامل بين الإعداد في كليات التربية والتدريب أثناء الخدمة.
- ينبغي أن تتضمن البرامج التدريبية بحث المشاكل التي تواجه المعلمين في المدرسة وإكسابهم مهارات الأسلوب العملي في التفكير (أسلوب حل المشكلات) .
- أن يوضع نظام الثواب والعقاب لمن يحضر البرامج التدريبية أو من يتخلف عنها.
- أن تتيح كليات التربية لمدرسي مدارس التعليم الأساسي الخاص حضور حلقات السمينار وعرض أهم المشكلات التي يتعرض لها التعليم الأساسي وذلك بتوجيه الدعوة واختيار الوقت المناسب لهم .

- استخدام الأساليب الحديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية مثل قوائم المراجعة وأسلوب الحادث الحرج أو الهام وتحليل الوظائف والأدوار وتقويم الأداء الشخصي بالمقارنة بمحددات الأداء.

المراجع

- ١- أحمد إسماعيل حجي: تطوير التعليم في زمن التحديات. الأزمنة وتطلعات المستقبل، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ٢٠٠٤، ص ص ٥٦ - ٥٧ .
- ٢- احمد الششتاوي السيد فارس: دراسة تقويمية لوحدة تدريب المعلمين بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا، كلية التربية، ٢٠٠٦.
- ٣- أحمد أمام أحمد حشيش: فاعلية برامج التدريب عن بعد علي أداء معلمي الدراسات الاجتماعية بالتعليم الأساسي، ماجستير، تربية المنوفية، ٢٠٠٠، ص ٣٦.
- ٤- أحمد حسين اللقاني: معجم المصطلحات التربوية (المعرفة في المناهج وطرق التدريس)، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣، ص ٧١.
- ٥- أحمد يوسف سعد: متطلبات الإعداد المؤسس لتحقيق اللامركزية بالتعليم الأساسي في مصر، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ص ٣٢٠ - ٣٢١ .
- ٦- أشجان محمود علي أحمد: "المدرس الأول كقائد تربوي في التعليم قبل الجامعي في جمهورية مصر العربية (دراسة تقويمية)، ماجستير، غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ١٩٦ .
- ٧- أفراح محمد علي: تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين علي ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية التربية، ٢٠٠٩ .
- ٨- البنك الدولي: تقرير عن التنمية في العالم - المعرفة طريق إلى التنمية، مركز الأهرام للترجمة والنشر، ١٩٩٩، ص ١٩٢ .
- ٩- الجابري نياف؛ العمري أماني: تجربة المدارس المفوضة في الولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في خصخصة التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، ٢٠١٠.
- ١٠- العتيبي فهد عباس؛. (١٤٢٥). إسهام القطاع الخاص في تمويل التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. الإدارة التربوية. جامعة الملك سعود، ص ٢٣ .

- ١١- المانع عزيزة: هل تلبي التخصصات احتياجات التعليم؟ اتجاهات القيادات التربوي في المملكة العربية السعودية نحو تخصيص التعليم العام فيها. مجلة جامعة دمشق. المجلد ١٩، العدد ٢، ٢٠٠٣ ص ٩٩-١٤٠
- ١٢- آمال علي حسن: دراسة ميدانية لبعض مشكلات التعليم الابتدائي الخاص بمحافظة المنيا، جامعة المنيا، كلية تربية، ٢٠٠١، ص ٣٦ .
- ١٣- أيمن عبد المحسوب: أساليب تدريب معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي (دراسة ميدانية علي محافظات وسط الدلتا)، ماجستير، تربية بنها، ١٩٩٥، ص ٣٩ .
- ١٤- أيمن عبد المحسن عبد الرحمن: أساليب تدريب معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي (دراسة ميدانية علي محافظات وسط الدلتا) ، ماجستير، جامعة الزقازيق، كلية التربية، ١٩٩٥ .
- ١٥- بيومي محمد الضحاوي: "التدريب الذاتي أثناء الخدمة في أستراليا وإمكانية الإفادة منه في مصر(دراسة حالة)"، مجلة كلية التربية عين شمس، العدد السادس عشر، الجزء الثاني، ١٩٩٢، ص ٩٢ .
- ١٦- بيومي محمد ضحاوي: التربية المقارنة ونظم التعلم، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٤٣٩ .
- ١٧- جمهورية مصر العربية: قرار وزاري ٣٩٤، لسنة ٢٠١٢، بشأن دور وحدات التدريب بمديريات التربية والتعليم والإدارات التعليمية بالمحافظات، مواد (١، ٢) .
- ١٨- جمهورية مصر العربية: قرار وزاري ٩٦ بتاريخ ٢ / ٥ / ١٩٧٦ بشأن تحديد اختصاصات الإدارة العامة للتدريب، مادة (٢)
- ١٩- جمهورية مصر العربية: رئاسة مجلس الوزراء: قرار (١٨٨) لسنة ١٩٧٤ بشأن إنشاء وحدات تدريبية في مختلف الوزارات والمصالح الحكومية، مادة (١) .
- ٢٠- حافظ فرج أحمد: الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧، ص ١٠٠ .
- ٢١- حامد عمار: تفاصيل المذكرة التنفيذية لمبادرة كولن باول، جريدة الأسبوع، العدد (٣٠٣)، ٢٣/١٢/٢٠٠٢ .
- ٢٢- حمدي السيد عبد اللاه: الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي الثانوية العامة، دكتوراه، تربية أسيوط، ١٩٩١ .

- ٢٣- خالد طه الأحمد:.. تكوين المعلم من الأعداد إلى التدريب، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥ ، ص ٢٠٨.
- ٢٤- راندا صالح زيدان: تصور مقترح لتطوير أداء مديري مدارس التعليم الفني الصناعي في ضوء المعايير القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، رسالة ماجستير، جامعة الفيوم، كلية التربية، ٢٠١٦، ص ١٢.
- ٢٥- رجاء محمد عبد الجليل عبد العال:.. دراسة تقييمية لبرامج تدريب معلمي المواد الاجتماعية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في ضوء مفهوم الكفايات، دكتوراة، تربية بنها، ١٩٩٢.
- ٢٦- رشيدة السيد أحمد الطاهر: "تدريب المعلمين بالخارج دراسة في التخطيط للتنمية المهنية"، ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٥١.
- ٢٧- سكينه محمد محمود عبد الهادي: تدريب معلمي المواد الاجتماعية أثناء الخدمة بالتعليم الثانوي العام (دراسة ميدانية بمحافظة أسيوط)، ماجستير، تربية أسيوط، ١٩٩٣، ص ٥٤.
- ٢٨- سمير عبد الوهاب: التعليم الخاص في مصر، تساؤلات يفرضها الواقع، المجلة العلمية، جامعة المنصورة، كلية التربية، العدد (٥٥) ٢٠٠٨، ص ص ٢٨٦ - ٢٨٧.
- ٢٩- صابر حسين محمود:.. "تصور مقترح لبرنامج تدريبي لمعلمي الطلاب المعلمين لمادة الآلة الكاتبة بالمدرسة الثانوية في ضوء احتياجاتهم"، مجلة كلية تربية عين شمس، العدد الثامن عشر، ١٩٩٤، ص ١٠٥.
- ٣٠- صباح محمد حسن دياب "تطوير برامج إعداد معلم الدراسات الاجتماعية في المرحلة الثانوية وتدريب أثناء الخدمة" رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، ٢٠٠١.
- ٣١- صلاح صالح درويش معمار: مدي تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في التدريب التربوي الممارس في إدارة التربية والتعليم بمنطقة المدينة المنورة التعليمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة كولومبس الأمريكية، كلية إدارة الأعمال، ٢٠٠٧.
- ٣٢- عبد الرحمن العيسوي: سيكولوجية الإبداع، دار النهضة، بيروت، ٢٠٠٠، ص ٥١.

- ٣٣- عبد الرحمن توفيق: التخطيط وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، ١٩٩٥، ص ١٣ - ١٤.
- ٣٤- عبد السلام مصطفى عبد السلام: "أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم"، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٠، ص ٢٦.
- ٣٥- عبد الفتاح جلال: نحو تطوير التعليم الابتدائي، ١٩٩٣، المؤتمر القومي لتطوير مناهج التعليم الابتدائي، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، القاهرة ١٨-٢٠ فبراير ١٩٩٣، ص ٢٢ .
- ٣٦- عقيل محمود الرفاعي: تقويم البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، المجلة المصرية للتقويم التربوي، المجلد السادس، العدد الأول، مايو، ١٩٩٩، ص ٢٤٣ - ٢٦١.
- ٣٧- عيشة عبد السلام عبد العزيز المنشاوي: تقويم برامج تدريب المعلمين المصريين في الخارج، ماجستير، تربية عين شمس، ٢٠٠٣، ص ٤١.
- ٣٨- فايز مراد مينا: "قضايا في مناهج التعليم"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٩٣.
- ٣٩-فايزة عوض الله عبد الحافظ "تطوير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة ب ج.م.ع في ضوء معايير الجودة والاعتماد"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية، ٢٠١١ .
- ٤٠- كمال خليل يونس: "الاحتياجات التدريبية وتطوير أداء مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية"، دكتوراة، تربية عين شمس، ٢٠٠٤.
- ٤١- محمد إبراهيم محمد أبو خليل: تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بأجهزة التخطيط التعليم قبل الجامعي"، جامعة الإسكندرية، كلية تربية دمنهور، دكتوراة، ١٩٩٦، ص ٨٢.
- ٤٢- محمد أحمد محمد عوض: " تدريب معلمي التعليم الثانوي العام أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية " دراسة مقارنة"، مجلة كلية التربية بأسسيوط، يونية، ١٩٩٥، ص ٩٨٣.
- ٤٣- محمد السيد محمد عبد الله: دراسة تقويمية لإدارة وتمويل التعليم الخاص قبل الجامعي بمصر في ضوء بعض التوجهات نحو الخصخصة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أسسيوط، كلية التربية (٢٠٠٥-٢٠٠٦) .

- ٤٤- محمد سيف الدين فهمي: خصخصة التعليم الجامعي - المبررات والمخاطر، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر التربوي الثاني خصخصة التعليم العالي والجامعي، والمنعقد في كلية التربية، جامعة السلطان قابوس في الفترة من ٢٣ إلى ٢٥ أكتوبر ٢٠٠٠، سلطنة عمان، كلية التربية، ٢٠٠٠، ص ٦١ .
- ٤٥- محمد صبري الحوت: إصلاح التعليم بين واقع الداخل وضغوط الخارج، القاهرة، الانجلو المصرية، ٢٠٠٨، ص ٥٣ .
- ٤٦- محمد عبد الحميد محمد: فاعلية برنامج تدريب المعلمين بالخارج علي تغيير اتجاهاتهم نحو التدريب في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية أسيوط، العدد الرابع عشر، الجزء الأول، يناير، ١٩٩٨ .
- ٤٧- محمد عبد الغني حسن: مهارات التدريب أثناء العمل، مركز تطوير الأداء والتنمية، مصر الجديدة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣، ص ١١٧ .
- ٤٨- محمود محمد عميرة: التعليم الخاص بمدارس محافظة دمياط، المجلة العلمية، جامعة المنصورة، مجلة كلية التربية، العدد (٥٥)، ٢٠٠٨، ص ٢٠٣ .
- ٤٩- المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: دراسة تقييمية لبرنامج التدريب للترقية لوظائف الإدارة العليا، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٥٠ .
- ٥٠- مصباح جمعة بلحاج مغيدر: الاحتياجات التدريبية لمدراس التعليم الأساسي بالجمهورية العربية الليبية (دراسة وصفية مسحية)، دكتوراة، تربية الإسكندرية، ١٩٩٦ .
- ٥١- مصطفى عبد الحميد عناني: دراسة تقييمية لبعض جوانب العملية التعليمية في المدارس الثانوية العامة تعليم خاص بمصروفات في محافظة الإسكندرية، جامعة الإسكندرية، ١٩٩٥، ص ٣١ .
- ٥٢- وزارة التربية والتعليم: برنامج تدريب القيادات المدرسية بمرحلة التعليم الأساسي علي إدارة أنشطة التنمية المهنية والتخطيط لتطوير المدرسة، البنك الدولي، وحدة التخطيط والمتابعة، برنامج تحسين التعليم، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ١٠ .
- ٥٣- وزارة التربية والتعليم: " الخطة الإستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر (٢٠٠٧/٢٠٠٨)، (٢٠١١/٢٠١٢)"، ص ٢٨٥ .
- ٥٤- وزارة التربية والتعليم: قانون رقم ١٦ لسنة ٦٩ في شأن التعليم الخاص مادة (١) .

- ٥٥- وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٢٨٠)، لسنة ٢٠١١ م، مادة (٢)
- ٥٦- وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٣٠٦) لسنة ١٩٩٣، مرجع سابق، مادة (٦٨)، ص ٢٨ .
- ٥٧- وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (٤٢٠) بتاريخ ٩ / ٩ / ٢٠١٤، القاهرة: مطبعة وزارة التربية والتعليم، ص ٤ .
- ٥٨- وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم ٢٤٠، لسنة ٢٠١٤ .
- ٥٩- وزارة التربية والتعليم: إنجازات التعليم عام ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦، وحدة ضمان جودة التعليم الإدارة المركزية للتدريب .
- ٦٠- وزارة المعارف العمومية: قانون رقم (٤٠) لسنة ١٩٣٤م بشأن تنظيم المدارس الحرة، القاهرة، ١٩٣٤ .
- ٦١- وزارة التربية والتعليم: بيان تطور أعداد المدارس والفصول والتلاميذ (الخاص) بمراحل التعليم الأساسي ماعدا التربية الخاصة خلال الفترة من ١٩٩٨/١٩٩٩-٢٠١٢/٢٠١٣، (وزارة التربية والتعليم: كتاب الإحصاء السنوي، ٢٠١٢-٢٠١٣) .
- ٦٢- وزارة التربية والتعليم: إحصاء هيئات التدريس والمعلمين بمراحل التعليم الخاص الأساسي ما عدا التربية الخاصة خلال العام الدراسي ٢٠١٢-٢٠١٣ (وزارة التربية والتعليم: كتاب الإحصاء السنوي، ٢٠١٢-٢٠١٣)
- ٦٣- يوسف عبد المعطي مصطفى، الإدارة التربوية، مداخل جديدة لعالم جديد، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠١٠، ط٣، ص ٢٣١، ٢٣٢ .
- 64- Boling, charlotte. Jones: "How Does An Online Professional Development Program Support Teacher Change?", PH.D. the university of southern Mississippi, 2002, (DAI-A63104, P.1289, Oct 2002)
- 65- Department of State: Bureau of Eastern Affairs. The Middle East Initiative, Washington, 2003, DC, 18 June, p.1.
- 66- Fitz, John; Beers, Bryan. (2002). Education Management Organizations and the Privatization of Public Education: A Cross-National Comparison of the USA and Britain. Comparative Education. Vol. 38, No. 2. pp. 137-154

- 67- Garner, Philip Forbes, Fiona: School leadership and special education: challenges, dilemmas and opportunities from an Australian context,2013
- 68- Gyamfi·Alexander:." Needs assessment of science teachers in secondary schools in Kumasi·Ghana: A basis for in- service education training programs at the science Resource centers",phd·university of New Yoek at Albany,2003.
- 69- John Ronghua O.uyang:. "E- Portfpiio For In-Service Teachers training", Begwell . college of education . USA. Kennsaw State University,USA.2001
- 70- Taylor & Francis, Comparing Public, Private, and Market Schools: The International Evidence Journal of School Choic,2009,p54
- 71- William Clark:" Teachers education and training factors and their influence on formative assesment processes (2007)/www.ambafrance-us.org/IMG/pdf/education_system.pdf, 2007.