# تطوير برامج تدريب المعلمين الجدد في مصر في ضوء خبرة أستراليا

إعداد

وفاء إبراهيم الصادق*

**مقدمة:**

يعتبر التعليم هو الاستثمار الوطني الأهم على المدى الطويل, فهو العامل الأول والمؤثر في بناء الوطن وقدرة المجتمع على التكيف والابتكار, وهو الركيزة الرئيسية في سباق التقدم بين الدول, وهو السلاح الفعال في مواجهة تحديات المستقبل.

ونظراً لأن نظام التعليم لن يستطيع أداء دوره دون وجود كوادر بشرية مؤهلة, فإن كفاءة المعلم تلعب دوراً أساسياً في نجاح العملية التعليمية حيث أن له دور كبير في جميع المجتمعات الإنسانية عبر التاريخ(١).

وتضع وزارة التربية والتعليم قضية تدريب المعلم على قائمة أولوياتها, , حيث إنه يهدف إلى تمكين الفرد من إتقان عمله, وهو يرتبط بأهداف المؤسسة بشكل أساسي(٢), لذا فإن تدريب المعلمين الجدد بداية طريق النمو المهني لهم، وهو عملية متكاملة تتطلب من المعلم تجديد معارفه واتخاذ السبل نحو تنمية نفسه مهنياً(٣).

ويعتبر المعلم الجديد أو المعلم المساعد هو المستوى الأول في كادر المعلمين, ويعين المعلم المساعد على الدرجة المالية الثالثة بالتعاقد لمدة سنتين قابلة للتجديد بسنة أخرى بقرار من وزير التربية والتعليم(٤).

ويهدف التدريب إلى إتاحة فرص التنمية المستدامة للمعلمين الجدد, وتوسيع مجالاتها وتنويع مصادرها ومساراتها وأساليبها, لذا اهتمت وزارة التربية والتعليم المصرية بتطوير البرامج التدريبية, وشمل هذا التدريب على نشر وتطبيق ثقافة المعايير, وبرامج اللغات, والبرامج الإشرافية, وإدارة المؤسسات التعليمية ومهارات تفعيل المشاركة المجتمعية وغيرها(٥).

---

*مدرس بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية – كلية التربية – جامعة السويس

**مشكلة البحث:**

**لعل من أبرز العقبات التي تحول دون نجاح الإصلاح التربوي في الدول العربية ومن ضمنها مصر هي نقص توفير المعلمين وتدريبهم, وقد فشلت كثير من الإصلاحات بسبب العديد من العوامل لعل أبرزها نقص تأهيل المعلمين(٦).**

**وهناك عدة مبررات تدعو إلى التطوير المستمر لبرامج تدريب المعلمين الجدد في مصر, من هذه المبررات:**

١. **الحاجة المستمرة إلى توفير معلمين قادرين على تعليم أنفسهم, ومواصلة تعليمهم مدى الحياة, في عصر تتطور فيه طرق التعليم والتعلم بشكل كبير.**
٢. **إن تأهيل المعلمين الجدد من أهم الإجراءات الواجب اتخاذها قبل بدء المعلم ممارسة حياته المهنية, فهي الخطوة الأولى والأساسية لثقل معلوماته التي درسها قبل التخرج.**
٣. **العلاقة الايجابية بين التعليم والتعلم والنمو المهني, لذا يجب تطوير برامج التدريب بشكل مستمر.**
٤. **التطورات الحديثة على الساحة العالمية, وإمكانية تبنى خبرات بعض الدول الناجحة في مجال التدريب والتنمية المهنية.**
٥. **ظهور أدوار جديدة للمعلم مثل المعلم الميسر, والمعلم القدوة, والمتجدد والقائد والمرشد, تدعو إلى ضرورة إكسابه كل هذه الأدوار بجانب المعرفة التخصصية.**
٦. **الانفجار المعرفي وتضاعف المعرفة, أدى إلى تقادم المعرفة الحالية وضرورة أن تحل محلها معرفة جديدة.**
٧. **إن نجاح العملية التربوية بمحتواها العام مرهون بتوافر معلم كفء ومتجدد ومعد إعداداً جيداً, لذا فقد أصبحت عمليه تطويره مهنياً لا تقل أهميه عن الاهتمام بإعداده قبل الخدمة.**
٨. **تغير الاحتياجات التدريبية نتيجة تلاشى الحدود بين الدول مما أدى إلى توافر المادة العلمية من عدة مصادر محلية وعالمية(٧).**
٩. **أن إعداد المعلم ثقافياً وعلمياً لا يتعارض مع إعداده مهنياً, كما أن نموه المهني والعلمي عملية واحدة متكاملة طابعها الاستمرار وهدفها توفير معلم كفء قادر على أداء دوره بنجاح.**

١٠. غياب معايير الدخول لمهنة التعليم والترخيص بمزاولتها, أدى إلى تدنى قيمة المعلم الاجتماعية, وانخفاض دافعيته للعمل, علماً بأن تعيين المعلمين يتم في ضوء احتياجات المدارس ووفقاً لمؤهلاتهم فقط.

١١. جيل اليوم لا يتعلم بنفس طريقة الأجيال السابقة, لذا يحتاج المعلم إلى أساليب جديدة للتدريب بالاستعانة بالتكنولوجيا الحديثة(٨).

## أسئلة البحث:

جاء البحث لمحاولة الإجابة عن السؤال التالي:ما الخطة المقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين الجدد في مصر في ضوء خبرة أستراليا؟

وللإجابة على هذا التساؤل الرئيس يتفرع منه بعض الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما الواقع الحالي لبرامج تدريب المعلمين الجدد في مصر؟
٢. ما الواقع الحالي لبرامج تدريب المعلمين الجدد في أستراليا؟
٣. ما التحليل المقارن لبرامج تدريب المعلمين الجدد فى مصر وأستراليا؟
٤. ما الخطة المقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين الجدد في مصر في ضوء خبرة أستراليا؟

## أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. وصف الواقع الحالى لبرامج تدريب المعلمين الجدد فى مصر.
٢. التعرف على الواقع الحالى لبرامج تدريب المعلمين الجدد فى أستراليا .
٣. إجراء التحليل المقارن لبرامج تدريب المعلمين الجدد فى مصر وأستراليا.
٤. اقتراح خطة لتطوير برامج تدريب المعلمين الجدد فى مصر فى ضوء خبرة أستراليا.

## أهمية البحث:

تتحدد أهمية البحث الحالي فيما يلي:

١. أن وصف الواقع الحالي لبرامج تدريب المعلمين الجدد فى مصر, يترتب عليه تحديد السلبيات والايجابيات لهذا الواقع.

٢. قد تفيد نتائج البحث المسئولين عن تدريب المعلمين الجدد في وضع بعض الحلول للمشكلات القائمة حالياً.

٣. قد يفيد التحليل المقارن فى الكشف عن أوجه القصور فى برامج تدريب المعلمين الجدد فى مصر.

## حدود البحث:

ركز البحث على تطوير برامج تدريب المعلمين الجدد فى مصر في ضوء خبرة أستراليا, وفى الحدود المكانية ركز على مصر كموطن للباحثة, ومن الناحية الزمنية فقد أجرى هذا البحث خلال عام٢٠١٨.

## منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج المقارن, حيث يتم وصف إحدى الظواهر أو القضايا فى دولتين أو أكثر ثم المقارنة بينها ومحاولة التوصل إلى الأسباب التى أدت إلى وجود اختلافات, لذا فقد تم وصف الواقع الحالى لبرامج تدريب المعلمين الجدد فى مصر وأستراليا, وتم تحديد أوجه التشابه والاختلاف بينهما, ومن ثم التوصل إلى نتائج تفيد البحث ويمكن من خلالها تطوير برامج تدريب المعلمين الجدد فى مصر فى ضوء خبرة أستراليا [٩].

الدراسات السابقة:

## أولاً:الدراسات العربية:

١.دراسة محمد حسن الحبشي(٢٠٠٣):"الدور التربوي للمدرسة كوحدة تدريبية وتقويمية فى ضوء الأهداف الموضوعة وخبرات بعض الدول الأجنبية المتقدمة"[١٠]:هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المدرسة كأحد مراكز التدريب والتنمية المهنية للمعلمين, واعتمد الباحث على المنهج المقارن فى استعراض دور المدارس كمراكز للتدريب فى عدة دول, وتوصل إلى أليه تساعد المدرسة على زيادة تفعيل دورها التدريبي فى ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية المتقدمة.

٢. دراسة نهلة عبد القادر(٢٠٠٥):"الشراكة بين المدارس والجامعات والتنمية المهنية"[١١] :هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لبناء الشراكة بين المدارس والجامعات المصرية لزيادة تفعيل التنمية المهنية للمعلمين, واستعانت الباحثة بالمنهج المقارن حيث استعرضت خبرات بعض

الدول المتقدمة فى هذا المجال, وأوصت بإعطاء مديري المدارس بعض الصلاحيات لتفعيل الشراكة مع الجامعات, مع تقليل الأعباء التدريسية على المعلمين مما يساعدهم على التنمية المهنية بشكل أفضل.

٣. دراسة أحمد على كنعان(٢٠٠٧)" رؤية لإعداد المعلمين وتأهيلهم وفق متطلبات أنظمة الجودة"[١٢]:هدفت الدراسة إلى التعرف على مواصفات معلم المستقبل والتعرف على واقع برامج إعداد المعلمين بكلية التربية جامعة دمشق, واستعان الباحث بالمنهج الوصفي التحليلي, مع إعداد مقياس لتقييم برامج إعداد المعلمين بكليات التربية,وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

–ضرورة مواكبة التغيرات العالمية وتحقيق الجودة كخطوة أساسية للإصلاح التربوي .

– إعداد المعلمين على المستوى المحلي وفق أنظمة الجودة العالمية.

– تبني المقياس كأداة لتقييم لبرامج إعداد المعلمين في كليات التربية

٤. دراسة أمة الله السهلى(٢٠٠٨):" تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي في اليمن"[١٣]:هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسى فى اليمن, واستعانت بالمنهج الوصفى, وتوصلت إلى أن هناك بعض القصور عند تنمية المعلمين مهنياً منها نقص التدريب على بحوث العمل وحل المشكلات, وندرة إجراء البحوث الميدانية, وضعف اهتمام الجهات المعنية بتطوير التدريب والتنمية المهنية للمعلمين.

٥. دراسة سالم العلوانى(٢٠١٠):" التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية في ضوء خبرات بعض الدول تصور مقترح"[١٤]:هدفت الدراسة إلى المقارنة بين ملامح التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية وبعض الدول المتقدمة فى هذا المجال, واستعانت بالمنهج المقارن, وتوصلت إلى أن هناك بعض السلبيات فى عملية التنمية المهنية منها غموض الهدف من البرنامج, ونقص الحوافز التشجيعية للتدريب,وضعف الإمكانات وأساليب التطبيق والتقويم.

٦. دراسة عبد المحسن سالم (٢٠١١)"استراتيجيات التدريس وأساليب التقويم المستخدمة فى برنامج إعداد معلم اللغة العربية فى كليات المعلمين فى المملكة العربية السعودية:دراسة تحليلية"[١٥]:هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع برامج إعداد معلم اللغة العربية بالمملكة العربية السعودية ، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة وتحليل هذا الواقع, وتوصلت إلى أن هناك قصور في برامج إعداد معلم اللغة العربية بالمملكة العربية السعودية, وأنه يجب تطوير

استراتيجيات التدريس وأساليب التقويم المستخدمة, مع الاعتماد على المعايير العالمية عند بناء البرامج.

٧. دراسة عمر عواض معيض(٢٠١١)"سياسات تدريب المعلمين عن بعد إلكترونياً فى المملكة العربية السعودية"[١٦]:هدفت الدراسة إلى تحديد مدى امكانية تفعيل سياسات تدريب المعلمين عن بعد إلكترونياً والتي تبنتها وزارة التربية والتعليم فى المملكة العربية السعودية فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة, واعتمد الباحث على "المنهج الوصفي", وتوصل إلى أن يجب الاستعانة بالتدريب الالكتروني باستخدام تقنية الانترنت, وأوصت الدراسة بضرورة تدريب المعلمين على برامج الحاسب الألى قبل السماح لهم ببدء التدريب من خلال أنظمة التدريب الالكتروني.

٨. دراسة إسراء السيد وصفى(٢٠١٢)" تصور مقترح لتدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء الخدمة بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل إدارة الأزمات"[١٧]:هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تدريب معلمي التعليم الأساسي في مصر في ضوء مدخل إدارة الأزمات فى كل من اليابان والولايات المتحدة وبريطانيا, واستعانت بالمنهج المقارن, وتوصلت إلى أن هناك قصور في وضع سيناريوهات معدة مسبقاً لمواجهة الأزمات, وكذلك عند توزيع مهام فريق الأزمات, كما أوصت بضرورة إنشاء وحدة خاصة لإدارة الأزمات تابعة لوزارة التربية والتعليم.

٩. دراسة نجاة محمد سعيد(٢٠١٤)"الشراكة بين المدارس والجامعات وتطوير الإدارة المدرسية في المملكة العربية السعودية"[١٨]:هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الشراكة بين المدارس والجامعات السعودية لتحقيق ضمان جودة الأداء , واستعانت بالمنهج الوصفي التحليلي, وتوصلت إلى وضع تصور لبناء مشروع الشراكة منها إنشاء وحدة لدعم الشراكة بوزارة التربية والتعليم, مع ضرورة عقد دورات تدريبية لمديري المدارس والمعلمين,وتوسيع صلاحيات المديرين لعقد الشراكات مع الجامعات.

١٠. دراسة مصطفى محمد منديل(٢٠١٧)"تقويم كفايات معلمي ذوى صعوبات التعلم فى ضوء معايير مجلس الأطفال غير العاديين من وجهة نظر المشرفين التربويين بالمملكة العربية السعودية"[١٩]:هدفت الدراسة إلى تقويم كفايات معلمي ذوى صعوبات التعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء معايير مؤسسة(cec) من وجهة نظر المشرفين التربويين, واستعانت بالمنهج الوصفي التحليلي, وتوصلت إلى ضرورة تدريب معلمي ذوى صعوبات التعلم على كيفية توظيف معايير مجلس الأطفال غير العاديين, مع ضرورة التعاون بينها وبين مؤسسات إعداد المعلمين.

**ثانياً:الدراسات الأجنبية:**

**١. دراسة ماكينزى(٢٠٠٧)"الطريق للتعليم, والنهوض بمستوى المدارس"[٢٠]:هدفت الدراسة إلى التعرف على أليات سوق العمل فى عدة دول وعلاقتها بجذب الخريجين الجدد إلى مهنة التدريس والالتحاق ببرامج التدريب, واعتمد الباحث على المنهج المقارن, وتوصل إلى أن زيادة الرواتب فوق متوسط السوق فى بريطانيا بنسبة عشرة فى المائة أدى إلى زيادة ملحوظة فى عدد المتقدمين لمهنة التدريس, فى حين أنه فى ألمانيا وسويسرا فإن الرواتب عالية أصلاً, فالزيادة فى المرتبات كان لها تأثير هامشى على كمية ونوعية المتقدمين للمهنة.**

**٢. دراسة أدريان بتل(٢٠٠٨):" تحديد مستوى كفاءة برامج إعداد المعلمين المبتدئين"[٢١]:هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل الرئيسية التي تؤدي لزيادة فعالية أداء المعلمين أثناء فترة إعدادهم بولاية تينيسيس الأمريكية، واستعانت الدراسة بالمنهج الوصفي, وأوصت بضرورة إعادة النظر في برامج إعداد المعلمين لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تعزيز عند الإعداد قبل الخدمة.**

**٣. دراسة هال وأخرون(٢٠٠٨):"عوامل تحقيق الرضا لطلاب الدراسات العليا الأسيويين الدارسين فى استراليا"[٢٢]: هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤدى إلى اختيار أستراليا كوجهة للدراسة, ومدى رضا طلاب الدراسات العليا في الجامعات الأسترالية, واستعانت بالمنهج الوصفى التحليلى, وتوصلت إلى أن طلاب الدراسات العليا يرون أن الجامعات الأسترالية أفضل من الجامعات الأسيوية فى تقديم الخدمات التعليمية بالإضافة إلى جودة المناهج بهذه الجامعات.**

**٤. دراسة كين وآخرون(٢٠١٠):" سوق العمل العالمي والاختيارات المهنية للشباب" [٢٣]:هدفت الدراسة إلى التعرف على اختيارات الشباب للمهن المستقبلية , والعوامل التي تؤدى إلى تفضيل مهنة معينة على أخرى, واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي للأوضاع فى عدة دول, وتوصل إلى أن الشباب الأمريكي يعتقد أن رواتب المعلمين المبتدئين دون متوسط دخل الفرد فى أمريكا, وإنها غير كافية لإعالة أسرة, وتوصلت أيضاً إلى أن الثلث فقط من الطلاب المنجذبين للمهنة جيدو المستوى.**

**٥. دراسة أزمان(٢٠١٣):"اختيار مهنة التدريس فى ماليزيا والاختلافات بين الذكور والاناث فى الاهتمام بالتطوير المهنى"[٢٤]:هدفت الدراسة إلى الكشف عن محفزات الالتحاق بمهنة التعليم فى ماليزيا, واعتمدت على المنهج الوصفى, وتوصلت إلى أن المجتمع الماليزى مجتمع تربى على**

إعلاء مصلحة الأخرين على المصلحة الفردية, وأن الحافز وراء الالتحاق بمهنة التعليم هو الاهتمام بتربية وتثقيف الآخرين.

٦. دراسة فلورس ونيكلسون(٢٠١٤):"الأسباب الأكثر شيوعاً للانضمام إلى مهنة التعليم فى البرتغال والسويد"[٢٥]: هدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب انضمام الخريجين لمهنة التعليم فى البرتغال والسويد, واعتمد الباحثان على"المنهج المقارن", وتوصلا إلى أن هذه الأسباب فى البرتغال هى حب العمل مع الأطفال, وثقل المعرفة فى تخصص معين, وتطوير العلاقات الاجتماعية, أما فى السويد فالعوامل هى تطوير المهارات القيادية, خدمة المجتمع, العمل مع الشباب, والحافز المادي العالى.

٧. دراسة دارلينج(٢٠١٥):" دروس حول النظم التعليمية الناجحة, والاستفادة من الخبرات ذات الأداء العالي"[٢٦] :هدفت الدراسة إلى التعرف على معايير التنبؤ بنجاح المعلم في فنلندا, واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي, وتوصلت إلى أن العوامل التي تنبئ بنجاح المعلم فى مهنته منها إجراء اختبارات معيارية دولية, وأوصت الدراسة بضرورة الاستعانة بإحدى البرامج التي أثبتت نجاحها مثل البرنامج الدولي لتقييم الطلاب Pisa .

٨.دراسة أون سينغ تاون(٢٠١٧):"أفضل الممارسات العالمية الهادفة لتطوير مهنة التعليم "[٢٧]: هدفت الدراسة إلى التعرف على الممارسات العالمية للنهوض بمهنة التعليم في بعض الدول مثل الصين وفنلندا وفرنسا وسنغافورة, واعتمدت على المنهج المقارن, وتوصلت إلى أن الممارسات الناجحة هى إعلاء قيمة مهنة التعليم, التدريب أثناء الخدمة, الراتب الكبير للمعلمين, وتطوير المناهج الدراسية, والتعليم المستمر.

## مصطلحات البحث:

**التطوير:**

عملية يتم فيها تدعيم جوانب القوة ومعالجة وتصحيح نقاط الضعف في كل عنصر من العناصر المكونة للنظام تصميماً وتقويماً وتنفيذاً وفي كل عامل من العوامل المؤثرة والمتصلة به، وفي كل أساس من أسسه في ضوء معايير محددة وطبقاً لمراحل معينة[٢٨].

**المعلم:**

هو المربى الذى يقوم بتدريس مواد دراسية معينة, ويرتكز دوره على تهيئة الظروف التعليمية والعلمية المناسبة لتلاميذه بهدف متابعة نموهم العقلى والبدنى والحسى , والدينى والاجتماعى والنفسى والأخلاقى(٢٩).

التدريب:

هو عملية إكساب الأفراد للمعارف والمهارات بهدف رفع كفايتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة, وهو مفهوم ينطبق على جميع مناشط الحياة العصرية للوصول بالمتدرب إلى مستوى معين من الأداء(٣٠).

برامج تدريب المعلمين الجدد:

تلك الجهود التى تبذل لتطوير وتنمية المعلمين الجدد, وتتضمن المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التى ينبغى على المعلمين اكتسابها ليصبحوا أكثر فاعلية عند أداء مهام وواجبات وظيفتهم(٣١).

## الإطار النظرى للبحث:

<u>الواقع الحالى لبرامج تدريب المعلمين الجدد فى مصر:</u>

يمكن استعراض واقع برامج تدريب المعلمين الجدد من خلال ما يلى:

أولاً:أهداف البرامج:

تهدف برامج تدريب المعلمين الجدد إلى تحقيق ما يلى:

١. تهيئة المعلمين الجدد لمهنة التدريس بموجب معايير وقواعد مخطط لها.
٢. تطوير مهارات المعلم لتأدية جميع المهام والمسؤوليات المنوط بها والتي تحددها الأنظمة واللوائح المدرسية.
٣. تحسين قدرات المعلمين والطلاب على التفكير العلمي وتنمية مهاراتهم.
٤. تنمية بعض الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التدريس وتوفير الوعي الكامل بمتطلبات هذه المهنة, ومهارات التخطيط الفعال الهادف.
٥. تدريب المعلمين الجدد على إثارة دافعية الطلاب أثناء عملية التعلم, والإدارة الصفية الفعالة ورعاية الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة.

٦. توعية المعلمين الجدد بمهنة التعليم والمفهوم الحديث للمناهج وأساليب تطويرها وما يستجد من استراتيجيات تدريسية في مجال التخصص.
٧. تنمية المرونة لديهم, والقدرة على التكيف مع متطلبات الحياة العملية.
٨. المشاركة الفاعلة في الأنشطة التعليمية والمدرسية، وحضور جميع أنواع التنمية المهنية التي توفرها المدرسة، وحضور جميع الاجتماعات، وإعداد ملف إنجاز يتضمن الوثائق الخاصة بالأعمال ومتطلبات المهنة.
٩. تقليل نسبة الأخطاء أثناء العمل, مع تقليل مستوى الإشراف على المعلم من خلال إكسابه المهارات اللازمة لممارسة العمل على أرض الواقع.
١٠. إعداد خطط الدروس وأوراق العمل والاختبارات وتقارير الأداء.
١١. التركيز على المهارات الأساسية في عمليات التعليم والتعلم التي يتوقع من الطلاب اكتسابها ضمن عمليات تفريد التعليم، وكيفية توفير البيئة الآمنة للطلاب، والحافزة على التعلم والإبداع.
١٢. إعطاء المعلم فكرة كاملة عن نظام العمل في المدرسة وقوانينها [٣٢].

ومن الأهداف الأساسية لبرامج تدريب المعلمين الجدد ف مصر الحصول على شهادة إتمام الساعات التدريبية, وبالتالي لا يتم الاهتمام بالتغذية الراجعة التى يتم الحصول عليها من المتدربين, ولا توجد كذلك متابعة جادة لمستوى المعلم.

ثانياً:مجالات التدريب:

تتضمن مجالات تدريب المعلمين الجدد عدة برامج منها مايلى:

١. طرق التدريس واستراتيجيات التعليم والتعلم.
٢. خصائص نمو الطلاب، واستخدام الوسائط والتقنيات التعليمية، والقياس والتقويم التربوي وتقويم تعلم الطلاب وأداء المعلم.
٣. الأساليب التربوية ومنها الأسلوب البنائي والتعلم النشط، وحل المشكلات والتعليم التعاوني والذاتي كمدخل للمشروعات، والاستقصاء [٣٣].

وتعتبر مجالات التدريب السابقة مجالات تربوية, يضاف إليها برامج تدريبية لكل تخصص, وذلك لصقل مهارات المعلم في كلا الجانبين التربوي والتخصصي.

**ثالثاً:الاجراءات التدريبية:**

**هناك مجموعة من الإجراءات التدريبية وتشمل إجراءات قبل التدريب, وأثناء التدريب, وبعد انتهاء التدريب, ويمكن وصف هذه الإجراءات فيما يلي:**

**قبل اجراء التدريب:**

**يتم اتباع مجموعة من الاجراءات قبل التدريب منها ما يلى:**

١. **يتم تحديد نوع البرنامج ومدته وأهدافه, والفئة المستهدفة منه, وتوزيع الساعات التدريبية بما يتفق مع المعايير الوطنية للمعلمين.**
٢. **تحدد نتائج التعلم, ومصادر التعلم, وأساليب التدريس, ومعايير وإجراءات التقييم وعناصر التعلم عن بعد إن وجد, ونسبتها في البرنامج.**
٣. **يتم تحديد الإطار الزمني للتدريب, والفترات التي سيتم فيها التدريب والموضوعات الإجبارية والاختيارية إن وجد.**
٤. **يتم اعتماد وصفاً مفصلاً لمنهجية التدريب والخبرات المقدمة للمتدربين.**
٥. **يحتوى البرنامج على وصف لتقييم تعلم الطلاب يركز على المعارف والمهارات والاتجاهات كما وردت في المعايير الوطنية لتنمية المعلمين.**

**ومن الجدير بالذكر أنه يتم إعلام المتدربين قبل التدريب بفترة قصيرة جداً قد لا تسمح بحضور بعض المتدربين البرنامج التدريبي.**

**أثناء التدريب:**

**هناك مجموعة من الإجراءات التي تتبع أثناء التدريب منها ما يلي:**

١. **يجرى اختبار قبلي للحصول على معلومات عن الخبرات السابقة لدى المتدربين والمرتبطة بموضوع التدريب.**
٢. **يتم إجراء التدريب المطلوب من خلال جدول زمني محدد, وتطبق الأنشطة التدريبية وأوراق العمل على المتدربين.**
٣. **يقوم المتدربين بعمل تقييم للمادة التدريبية ومكان التدريب, والمدرب وذلك بهدف الحصول على تغذية راجعة لتحديد سلبيات وايجابيات البرنامج التدريبي, ومحاولة إيجاد بعض الحلول للسلبيات وتفاديها في المستقبل.**

**بعد انتهاء البرنامج:**

**١. يتم إجراء اختبار بعدى لتحديد مدى استيعاب المتدربين للمادة العلمية.**
**٢. يحصل المتدربين على شهادة حضور الدورة التدريبية حيث يمكنهم العمل بعد ذلك كمعلمين, ويكونوا قد حصلوا على قدر مناسب من المعلومات التي تؤهلهم لممارسة عملهم كمعلمين.**

**وبعد انتهاء التدريب لا يتم في الغالب متابعة مدى تقدم المعلمين واستفادتهم من التدريب, ولا توضع برامج علاجية لتحسين أوجه القصور في أداء المعلمين والتى تظهر أثناء ممارسة العمل.**

**رابعاً:الجهات المشرفة على تدريب المعلمين الجدد في مصر:**

**يتم تدريب المعلمين فى مصر من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين, وهى تعتبر مركز تميز محلى وإقليمي ودولي, يضمن جودة منظومة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم, بشراكة فاعلة مع كليات التربية والمدارس والمؤسسات الأخرى ذات الصلة(٣٤).**

**وقد أقرت الخطة الوطنية لتحسين وتعزيز حقوق الانسان فى جزئها الثانى أنه من مؤشرات الأداء للخطة الرئيسية لتدريب المعلمين هو إنشاء هيئة تكون هي المسئول الرئيسي عن تدريب المعلمين تربوياً وتخصصياً وتنميتهم, فظهرت تبعاً لذلك فكرة إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين(٣٥).**

**وقد تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين بالقرار الجمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ وذلك بعد صدور القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بشأن تعديل بعض أحكام قانون التعليم, والذي نص على إنشاء هيئة عامة تسمى الأكاديمية المهنية للمعلمين, تكون لها الشخصية الاعتبارية العامة, وتتبع وزير التربية والتعليم, يكون مقرها القاهرة, وتنشأ لها فروع في جميع أنحاء جمهورية مصر العربية(٣٦).**

**لذا فتعتبر الأكاديمية المهنية للمعلمين هى الجهة الوحيدة المسئولة عن تدريب المعلمين في مصر, وهى تحدد وتتحكم في كل ما يخص برامج تدريب المعلمين, سواء كانت تدريبات تربوية أو تخصصية.**

**الواقع الحالي لتدريب المعلمين الجدد في أستراليا:**

**نظرًا لزيادة الوعي بالحاجة إلى التطوير المهني، قامت العديد من الدول بوضع أنشطة للتطوير المهني التي ترافق المعلم طوال فترة قيامه بمهنته, وقد أجرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بحثًا لمتابعة تطوير الكفاءات الرئيسية في القرن الحادي والعشرين وتوصلت إلى أن الأنظمة التعليمية يجب أن تنمى الكفاءات التالية لدى الطلاب(٣٧):**

- **الإدراك والتفكير الناقد والإبداع وحل المشكلات, والتصور الذاتي.**
- **التواصل باللغة الأم, وكذلك التواصل باللغات الأجنبية.**
- **الكفاءة الرقمية, والرياضية, والكفاءات الأساسية في العلوم والتكنولوجيا.**
- **تعلم كيفية التعلم, والتعامل مع الحياة خارج المدرسة.**
- **القدرة على التعبير, وامتلاك الكفاءات الاجتماعية والمدنية.**

**لذا فقد سعت البلدان المتقدمة ومنها أستراليا إلى تدريب المعلمين على أنماط التفاعل النشط بهدف تعليم التلاميذ أساليب التفكير السليم, وقد اقتنعت أستراليا بأن الكفاءات المهنية والنمو الاقتصادي قوتان ترتبطان ارتباطًا وثيقًا, لذا فقد انخرطت أستراليا في رفع مستوى الإنجازات التعليمية للشبان الأستراليين من أجل بناء نظام تعليمي عالمي.**

**وتؤمن السياسات الخاصة بالمعلم في استراليا بأن تطوير أداءه هو المفتاح لتحسين العملية التعليمية, وتحسين عملية تعلم الطلاب ترتبط مباشرة بضمان حصول المعلمين والمديرين على تدريب عالي المستوى في مجالات التعليم والقيادة التربوية.**

**وإدارة المدرسة هي المسئولة عن تعيين المعلمين, وحتى تحدد الإدارة سمات المعلم المثالي، يجب الموازنة بين الكفاءة التعليمية والسلوك, ويشمل ذلك مزيج من بضعة أدوات هى الأداء الأكاديمي, واختبار دخول لتحديد الكفاءة, واختبار محاكاة للأداء في الصف, ومقابلات شخصية, وتقييم مدى مناسبة المتقدم لمهنة التدريس(٣٨).**

**ويتم تدريب المعلم في المدرسة التي يعمل بها, حيث أوصت دراسة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بأن تدريب المعلمين الجدد يجب أن يتم في نفس المدارس التي سيعملون بها, حيث التعاون بين المعلمين وزملائهم, والتركيز على المشكلات الفعلية بالمدرسة.**

**واعتمدت استراليا على أسلوب الإبداع المستدام, لذا تلقى المؤهلات الاسترالية احتراماً على الصعيد الدولي عند البحث عن عمل أو مواصلة الدراسات العليا فى الجامعات الدولية الكبرى(٣٩).**

ويتم إعداد المعلمين وتدريبهم في استراليا طبقاً لنظام اعتماد المؤهلات الأسترالي, والذي يعد نظاماً قومياً للدورات التعليمية المؤهلة المعترف بها داخل الدولة وخارجها, حيث اهتمت الحكومة الاسترالية بإنشاء هيئة تقييم للجامعات الاسترالية وهيئة التدريب الأسترالي لضبط الجودة, وذلك لضمان كفاءة عالية في التعليم والتدريب داخل الدولة.

ملامح مهنة التعليم فى أستراليا:

هناك مجموعة من الملامح التي تميز التعليم في أستراليا منها ما يلي:

١. يعين المعلم بعقد لمدة عامين, وتوفر أستراليا معلم واحد لكل ١٥ طالب.
٢. يشارك المعلم في وضع المناهج الدراسية, ووضع الخطة الأسبوعية للمدرسة, ويشارك في مجالس المدرسة خلال هذين العامين.
٣. لا يحصل المعلم على رخصة مزاولة المهنة إلا إذا تخطى اختبارات معينة بالإضافة لحصوله على ١٠٠ ساعة تدريب.
٤. أستراليا من الدول الثلاثين الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية(OECD), وهى تحتل المرتبة السادسة فى متوسط مرتبات المعلمين بعد هولندا وألمانيا وبلجيكا وكوريا واليابان, حيث يتقاضى المعلم ما يعادل حوالى ٤٨٠٠٠دولار أمريكى سنوياً[٤٠].
٥. ترخيص مزاولة المهنة يتم من خلال مكاتب تسجيل المعلمين بالولاية فيتم منح المعلم رخصة مزاولة المهنة بعد اجتياز اختبارات معينة[٤١].
٦. المؤسسات التعليمية فى أستراليا لديها آليات تكفل المحافظة على جودة المقررات الدراسية والخدمات على نفس المستوى والمعايير العالمية[٤٢].
٧. يتجاوز التطوير المهني ورش العمل والدورات التدريبية, ليتضمن تطويراً مهنياً وتحفيزاً وتوجيهاً, وشبكات تعاون بين المعلمين وأبحاث علمية قائمة على المشاريع, وذلك بهدف تحسين نتائج التعلم.

لذا فإن أستراليا تهتم بتوظيف المعلمين من ذوى الكفاءة, فالمعلمين الجدد لهم دور كبير في ثقل مهارات القرن الحادي والعشرين, ويتضمن ذلك حل المشكلات والتفكير النقدي, والتعاون والإبداع ومهارات التعامل مع الآخرين, ومساعدة الطلاب على بناء شخصيتهم وغرس القيم فيهم.

**برامج تدريب المعلمين الجدد:**

**تهتم أستراليا بتحديد مجموعة من القواعد عند الإعداد لبرامج تدريب المعلمين الجدد منها ما يلي:**

**أولاً:أهداف البرامج:**

**هناك مجموعة من الأهداف التي يجب أن يكتسبها المعلم الجديد منها:**

**١. فهم محتوى المنهج وأهدافه, مع الأخذ بعين الاعتبار الانضباط، واحتياجات الطلاب، والأهداف الاجتماعية من التعليم.**

**٢. التمتع بمهارات التعليم والتواصل الفعال مع مختلف المُتعلِّمين والزملاء.**

**٣. القدرة على التفكير بما سيقوم به المعلم خلال الحصة, مع الالتزام بالتعليم كمهنة, وبتطوير وتعليم كل تلميذ**

**٤. معرفة الطلاب وكيف يتعلمون ويتطورون ضمن سياقات اجتماعية متنوعة، بدءًا من ذوي الاحتياجات الخاصة ووصولًا إلى المتميزين(٤٣).**

**٥. تعلم استكشاف الأدلة البحثية حول نتائج الطلاب, ومراقبة هذه النتائج, مع تحمل مسئولية توفير فرص التعلم خلال الحياة المدرسية اليومية.**

**٦. إتقان المعلم للمادة التعليمية وموضوعاتها, وتعليم نفسه وتنمية قدراته.**

**٧. تعليم ذوى الاحتياجات الخاصة, والتدريب على تكنولوجيا المعلومات, وإدارة الصف وأساليب التعلم الفردي, والتعليم في بيئة متعددة الثقافات.**

**٨. الاستفادة من خبرات المتخصصين, ومتابعة التعلم الاستفساري لفترة زمنية معينة.**

**٩. تدريب المعلمين على الكفاءات الأساسية للقرن الحادي والعشرين, وتحويل الأفكار إلى واقع ملموس, مع التركز على تدريب المعلمين على كيفية مساعدة طلابهم في اكتساب الكفاءات بالإضافة إلى تعزيز إيمان المعلم بهذه الكفاءات وأهميتها.**

**١٠. التركيز على الكفاءات التي تم اختبارها بمرور الوقت, علاوة على الكفاءات الناشئة أيضاً, مع تجاوز الشعور بنقص الكفاءة, مع فهم الاحتياجات الاجتماعية والعاطفية للمتعلمين.**

**١١. أن يتحول المعلم من معلم فعال إلى مفكر وباحث ثم معلم تحويلي(٤٤).**

وتعتبر أهداف البرامج التدريبية للمعلمين الجدد جيدة, وتناسب احتياجات المعلمين في ظل التطورات الحديثة, ومتطلبات النمو الاقتصادي من ناحية, وتوفر كذلك الأمان النفسي للمعلم الجديد من ناحية أخرى.

ثانياً:مجالات التدريب:

١. تنبثق برامج التدريب والتطوير المهني من الاحتياجات الفعلية للمدرسة حيث تبرز هذه الاحتياجات من خلال الخطة التعليمية التي تعدها المدرسة ,ومن خلال خطة المعلم السنوية.
٢. يتم تحديد الأهداف الأساسية التي تسعى المدرسة إلى تحقيقها وكذلك المهارات والمعارف اللازمة لتحقيق هذه الأهداف وبذلك يكون هناك تلازم مباشر بين برامج التدريب والتطوير المهني والتطبيق الميداني.
٣. توفر استراليا برامج تدريبية في صورة ورش عمل, ودورات تدريبية لفترات طويلة, ودورات متخصصة وتدريبات عملية.
٤. يتم التدريب اعتماداً على حلقات الدراسة, والزيارات الدراسية الخارجية.
٥. يتم الاستعانة ببرامج الدراسات العليا, والتعاون المهني, وتوجيه المعلمين الجدد, والتعلم بالعمل, والمشاريع القائمة على الأبحاث.
٦. يفضل المعلمون الجدد بعض البرامج مثل برامج الإشراف والتدريب والمشاركة والاتصال وغيرها, في حين يفضل المعلمون ذوى الخبرة قراءة نتائج الأبحاث العلمية, وحضور المؤتمرات والمشاركة في المشاريع العلمية, والمشاركة في الحوار مع الزملاء, وبالتالي فهم لا يحتاجون لتدريب نظامي بقدر ما يحتاجون إلى تدريب أنفسهم ذاتياً[٤٥].
٧. يتم توفير برامج تدريب للحصول على الدبلومة أو الماجستير داخل الجامعات, ويحسب ضمن الساعات التدريبية للمعلم, ومن أمثلتها البرامج المبنية على الحاجة الفعلية للميدان, وتشتمل على أربع حلقات كل حلقة تتكون من ١٥إلى١٨ ساعة وتمثل حوالي ٢٥% من دراسة الماجستير, وهى تركز على إدارة الصف, والمهارات القيادية, وتحسين التعلم, وطرق التدريس واستعمال التقنيات الحديثة.

ومن الجدير بالذكر أن برنامج الإعداد التمهيدي للمعلم الجديد غير إلزامي , وبالرغم من ذلك فإن المشاركة في البرامج يتم بنسبة كبيرة, فمعظم المعلمين في السنة الأولى للتعيين يلتحقون بهذه البرامج التدريبية(٤٦).

ثالثاً:الإجراءات التدريبية:

هناك مجموعة من الإجراءات قبل بدء البرنامج التدريبي وتشمل:

قبل إجراء التدريب:

١. تبنى فلسفة التدريب في أستراليا على أن المدرسة والفصل المدرسي هما المكان الأساسي للتدريب.
٢. توفر المدارس برامج التدريب التمهيدي للمعلمين الجدد, وهي المرحلة الأولى من عملية التطوير المهني, وهي مهمة لتنمية ثقافة قوية حول التطوير المهني.
٣. قامت الجهات المعنية بالتعليم في الولايات بإقامة مدارس نموذجية تمثل مراكز تدريب للمعلمين, وتقوم الحكومة بدعمها مالياً, حيث تقوم بتطوير البرامج التدريبية وتنقل خبراتها للمدارس الأخرى.
٤. يتم تحديد احتياجات المتدربين وأهداف البرنامج ومدته والإمكانات المادية والبشرية اللازمة لنجاح البرنامج.
٥. تكلفة البرامج التدريبية يتحملها المتدرب كاملة أو يدفع بعض تكاليفها.
٦. يتم إجراء اختبار قبلي لتحديد الخبرات السابقة للمتدربين حول البرنامج, فإذا حصل المتدرب على ٧٠% فأكثر يلتحق ببرنامج تدريبي آخر.
٧. يتم إجراء استفتاء لتحديد الدورات التدريبية التي يرى المتدربون أنهم في حاجة لحضورها, مما يساعد على المشاركة الفعالة في البرنامج(٤٧).

وقد تتعارض الدورات التدريبية مع مواعيد العمل أو نتيجة ضيق الوقت بسبب الالتزامات العائلية, أو ضعف الدعم من بعض المديرين.

أثناء التدريب:

عند إجراء التدريب يتم التركيز على مجموعة من الإجراءات منها ما يلي:

١. التركيز على قيم واضحة ومحددة, وفهم منهجي للمحتوى.

٢. زيادة وعى المعلمين بأهمية شرح الأمثلة الناجحة لطلابهم والتي يحتذي بها وتظهر قصص النجاح.

٣. الاهتمام بتنمية مجموعة من المهارات, مثل مهارة الوعي الثقافي, وتنمية روح المبادرة وريادة الأعمال, وتعلم كيفية التعلم والتنمية الذاتية(٤٨).

بعد انتهاء البرنامج:

١. يحصل المتدربين على شهادة اجتياز الدورة التدريبية, وتكون محددة بالساعات التدريبية للبرنامج.

٢. إذا أتم المتدرب ١٠٠ ساعة تدريبية, ونجح في الاختبارات المحددة من قبل الولاية, يحصل على رخصة مزاولة مهنة التدريس.

٣. يتم تعيين المعلم في إحدى مدارس الولاية, وتتابع الجهات التدريبية مدى تقدمه, بالتنسيق مع مدير المدرسة الذي يعد ملف دوري بإنجاز المعلم.

٤. أفاد عشرة في المائة من المعلمين أن البرامج التدريبية لا تلبى احتياجاتهم التربوية, في حين أن تسعون بالمائة منهم ذكروا أن برامج التطوير المهني كان لها تأثير ايجابي كبير على مستوى أدائهم(٤٩).

رابعاً:الجهات المشرفة على تدريب المعلمين الجدد:

يمكن تقسيم الجهات المشرفة على تدريب المعلم الجديد في أستراليا إلى جهتين حسب نوع التدريب وهما(٥٠):.

- جهات تشرف على التدريب التخصصى, ومن أمثلة هذه الجهات:

١. هيئة الدراسات بكوينزلاند: وتهتم بتوفير دورات تدريبية لتحسن عملية القراءة والكتابة, مما يكون له أكبر الأثر في تحسين عملية القراءة والكتابة لدى المتعلمين كعامل أساسي للتعلم في جميع المواد الدراسية, ونتيجة لكفاءة هذه التدريبات حصلت أستراليا على المركز الثالث ضمن أربعون دولة في القراءة والكتابة.

٢. المعهد الأسترالي للرياضيات:ويهدف المعهد إلى زيادة دعم تعلم الرياضيات من خلال تقديم دورات تدريبية للمعلمين تحسن مستواهم في مادة الرياضيات والتي تدخل كمادة مساعدة في

جميع المواد الدراسية الأخرى تقريباً, ومن الجدير بالذكر أن المعهد لـه ٢٦ فرع داخل الدولـة, ولـه أربعة فروع خارجها في دول أخرى.

- جهات تشرف على التدريب التربوي العام: وهى تقدم برامج تدريبية لثقل مهارات المعلم بغض النظر عن تخصصه, ومن هذه الجهات:

١. كلية التربية– جامعة سيدنى: وتسهم الكلية في وضع وتطوير الدورات التدريبية في مجال تحسين عمل المعلم وقدرته على التعامل مع طلابه, وكيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم, وتحسين مهارات التفكير العلمي والابتكار داخل الفصل ومهارات التعلم مدى الحياة.

٢. كلية التربية– جامعة لاتيرب: وتسهم الكلية في تطوير البرامج المتعلقة بالبحث العلمي من خلال مشكلات فعلية قائمة في الميدان, مع التدريب على كيفية الاستعانة بالتقنيات المتطورة في مجال البحث العلمي, والتدريب على نظريات التعلم واستراتيجيات التدريس, ومهارات التعلم, وتعمل الكلية على متابعة المعلمين بعد اجتيازهم للدورات التدريبية.

- مراكز ممولة من هيئة إدارة المدارس تخضع لبرنامج التنمية المهنية للمعلمين, ويتم تدريب المعلمين فيها ذاتياً, عن طريق عقد اجتماعات لتبادل الخبرات وعرض المشكلات بهدف تحسين مهارات التدريس والتعامل مع الطلاب ويطلق عليها اسم المراكز التربوية.
- مراكز خاضعة للإدارات التعليمية المحلية وتسمى مراكز المعلمين وهدفها الأساسي تقديم برامج تدريبية معدة مسبقاً لثقل مهارات المعلم.

والجهات المشرفة على تدريب المعلمين الجدد في أستراليا لا تكتفى بتقديم برامج التدريب للمعلمين فحسب, بل تتابع كذلك مدى تقدم هؤلاء المعلمين في مدارسهم من خلال مطالبه مديري المدارس بتقديم تقارير انجاز دوريه عن مستوى المعلمين الجدد.

وهناك مجموعة من المحفزات للانضمام لمهنة التعليم في استراليا منها محفزات مرتبطة برؤية التعليم كمهنة جديرة بالاهتمام اجتماعياً, فللمعلم مكانة كبيرة في المجتمع الاسترالي, والرغبة الداخلية في مساعدة الأطفال على النجاح وبالتالي المساهمة في تحسين المجتمع ككل, والحافز الداخلي على المعرفة والعلم الوفير, وما يرتبط به من تحويل هذه المعارف إلى ممارسة فعلية, وحافز خارجي يتمثل في الوضع الاجتماعي للوظيفة, والراتب الكبير والحوافز المادية, ويميل المعلمون في استراليا إلى الالتحاق بمهنة التعليم بسبب طموحات حول العمل مع فئة الشباب(٥١).

من العرض السابق لملامح عملية تدريب المعلمين الجدد في أستراليا يلاحظ أن هناك اهتماماً كبيراً بتدريب هؤلاء المعلمين ويتضح ذلك من تعدد المؤسسات المسئولة عن التدريب, والأهداف الواضحة للبرامج, وتنوع المهارات التي يتم إكسابها للمتدربين.

التحليل المقارن:

بعد استعراض خبرة مصر وأستراليا فيما يتعلق بتدريب المعلمين الجدد في الدولتين, يمكن عرض التحليل المقارن, فيما يخص أهداف البرامج, ومجالات التدريب, والإجراءات التدريبية, والجهات المشرفة على تدريب المعلمين الجدد, وتتضمن المقارنة المحاور التالية:

أولاً.محور أهداف البرامج:

أوجه التشابه: يوجد عدة نقاط توضح التشابه بين مصر وأستراليا عند تحديد أهداف برامج تدريب المعلمين الجدد منها ما يلي:

١. تدعم كلتا الدولتان منظومة التدريب, ويتمثل ذلك في إنشاء هيئات خاصة بتدريب المعلمين بشكل عام والمعلمين الجدد على وجه الخصوص.

٢. تقتنع مصر وأستراليا بضرورة وضع أهداف محددة للبرامج التدريبية, مع وضع المعايير اللازمة لضمان نجاح هذه البرامج بدرجة عالية.

٣. تسعى مصر وأستراليا لوضع أهداف متنوعة للبرامج التدريبية, وتختلف هذه الأهداف باختلاف نوع البرنامج التدريبي, والفئة المستهدفة منه.

٤. يتم عقد الدورات التدريبية بشكل دوري, طبقاً لاحتياجات وأعداد المعلمين الجدد, وطبقاً لما يستجد على الساحة المحلية والعالمية.

٥. توفر الدولتان الكوادر البشرية اللازمة لوضع البرامج التدريبية وتنفيذها, وتوفر الإمكانيات التي تساعد على إتمام هذه البرامج بنجاح.

٦. تقدم كلتا الدولتان التمويل المناسب للبرامج التدريبية, وتحدد كذلك التكلفة التي ستقع على عاتق المتدربين, ومدى دعم الدولة للبرنامج.

٧. تهتم أهداف البرامج التدريبية في الدولتين بتقديم الدعم لمهني للمعلم الجديد, مما يساعد على تنمية مفاهيم إيجابية نحو مهنة التدريس.

**أوجه الاختلاف: يوجد عدة اختلافات بين مصر وأستراليا عند تحديد أهداف البرامج التدريبية ويتضح ذلك من خلال النقاط التالية:**

**١. في أستراليا يتم تقييم مدى تحقيق الأهداف الموضوعة للبرنامج, من خلال التغذية الراجعة التي يتم الحصول عليها من المتدربين.**

**٢. في مصر فإن الهدف الأساسي من التدريب هو الحصول على شهادة إتمام الساعات التدريبية, ولا يلتفت في أغلب الأحيان إلى التغذية الراجعة التي يتم الحصول عليها من المتدربين, ولا توجد متابعة جادة لمستوى المعلم أثناء عمله.**

**٣. في أستراليا تعمل الجهات القائمة على التدريب على متابعة مستوى المعلم بعد إتمامه للبرنامج التدريبي, ومدى إتقانه لعمله كمعلم.**

**ثانياً:محور مجالات التدريب:**

**أوجه التشابه: يوجد عدة نقاط توضح التشابه بين مصر وأستراليا عند تحديد مجالات تدريب المعلمين الجدد منها ما يلي:**

**١. تهتم كل من مصر وأستراليا بتنويع مجالات التدريب, وقد يرجع ذلك إلى تنوع المهارات المطلوب من المعلمين الجدد اكتسابها.**

**٢.توفر الدولتان برامج تدريبية تربوية لثقل مهارات المعلم الجديد تربوياً, بالإضافة إلى البرامج التخصصية لمجال تخصصي معين.**

**٣.تقتنع الدولتان بإعداد برامج لتحسين مهارات المعلم,وبرامج أخرى مرتبطة بسلوكيات الطلاب وأنماطهم وكيفية التعامل مع الفئات الخاصة منهم.**

**٤.توفر الدولتان برامج الدراسات العليا بالجامعات كعامل مكمل للإعداد قبل الخدمة, وكبرامج مساعدة للتدريبات الرسمية للمعلمين الجدد.**

**أوجه الاختلاف: يوجد عدة اختلافات بين مصر وأستراليا عند تحديد مجالات تدريب المعلمين الجدد ويتضح ذلك من خلال النقاط التالية:**

**١. في أستراليا تنبثق مجالات التدريب من الاحتياجات الفعلية للمدرسة, وطبقاً لما يستجد من مشكلات في الميدان, وبالتالي تساعد برامج التدريب في إكساب المعلمين مهارات التعامل الذكي مع الواقع العملي.**

٢. في مصر يتم تحديد برامج التدريب بمعزل عن المشكلات المدرسية, وتوضع البرامج طبقاً لخطة محددة من الوزارة تنفذ بجدول زمني معين.

٣. توفر أستراليا برامج للتوجيه والإشراف وتتم من خلال لقاءات بين المعلمين ذوى الخبرة والمعلمين الجدد, حيث يتم النقاش وتبادل الأفكار حول كيفية التعامل مع المواقف غير التقليدية خلال اليوم الدراسي.

٤. في مصر فإن برامج التوجيه والإشراف تتم بصورة نظرية, دون الاستعانة بالمعلمين القدامى لعرض خبراتهم وإمكانية استفادة زملائهم الأقل في الخبرة من عروضهم العملية أثناء التدريب .

ثالثاً:محور الإجراءات التدريبية(قبل التدريب):

أوجه التشابه: يوجد عدة نقاط توضح التشابه بين مصر وأستراليا عند تحديد الإجراءات التدريبية قبل التدريب للمعلمين الجدد منها ما يلي:

١.تهتم كلتا الدولتان بالتخطيط للبرنامج التدريبي وتحديد مدته وأهدافه, والفئة المستهدفة منه, والإمكانات المادية والبشرية المطلوبة لنجاحه.

٢.تحدد نتائج التعلم بدقة, وأساليب التدريس, والتقييم, والوسائل التعليمية المعينة.

٣.تحرص الدولتان على إعلام المتدربين بنوع وزمن البرنامج التدريبي قبل إجراءه بفترة معينة, حتى يمكن لمعلم تحديد مدى مناسبة البرنامج له.

٤.يتم تحديد تكاليف البرنامج التدريبي مسبقاً, وتحدد كذلك ما إذا كان مجاني أو مدعم ماديا بشكل جزئي أو يتحمل المتدرب جميع تكاليفه.

٥.لوحظ أن مواعيد التدريب في الدولتان قد تتعارض مع مواعيد العمل, أو بسبب نقص حوافز المشاركة, أو نتيجة ضعف الدعم المعنوي من بعض المديرين, مما قد يحول دون التحاق المعلمين الجدد ببعض البرامج.

أوجه الاختلاف: يوجد عدة اختلافات بين مصر وأستراليا عند تحديد الإجراءات التدريبية قبل التدريب للمعلمين الجدد ويتضح ذلك مما يلى:

١. تقتنع أستراليا بأن المدرسة هي المكان الأساسي للتدريب, حيث المشكلات الفعلية القائمة في الفصل الدراسي, مما يزيد من واقعية التدريب ويساعد المتدربون على المشاركة في حل مشكلات الميدان.

٢. في مصر يتم تدريب المعلمين الجدد في قاعات تابعة للأكاديمية المهنية للمعلمين, وتكون في الغالب بعيدة تماماً عن المدرسة التي يعمل بها المعلم.

٣. تهتم أستراليا بعمل استفتاء لتحديد البرامج التي يرغب المتدربون في حضورها, مما يكون له أثر كبير في المشاركة الفعالة في البرنامج التدريبي, بالإضافة إلى البرامج المحددة مسبقاً من قبل الجهة المشرفة على التدريب.

٤. في مصر تحدد الدورات التدريبية من قبل الأكاديمية المهنية للمعلمين, دون النظر إلى آراء المعلم الجديد في المهارات التي يريد اكتسابها.

٥. تحرص أستراليا على إجراء اختبار قبلي لتحديد خبرات المعلم السابقة عن الموضوع, ومن يحصل على نسبة ٧٠% فأكثر, يرشح لبرنامج تدريبي أخر, مما يساعد على توفير الوقت والمجهود والنفقات المالية.

أثناء التدريب:

أوجه التشابه: يوجد عدة نقاط توضح التشابه بين مصر وأستراليا أثناء إجراء التدريب للمعلمين الجدد منها ما يلي:

١.تحرص مصر وأستراليا على إكساب المتدربين مجموعة من المهارات اللازمة لنجاحهم كمعلمين, من هذه المهارات مهارة التنمية الذاتية, وتعلم كيفية التعلم, وطرق التعامل مع الطلاب وغيرها.

٢.يتم عمل تقييم لكل من المادة العلمية ومكان التدريب والمحاضر والوسائل التعليمية وغيرها, قبل انتهاء كل يوم تدريبي, مما يوفر تغذية راجعة تساعد على تفادى السلبيات في التدريبات التالية.

أوجه الاختلاف: يوجد عدة اختلافات بين مصر وأستراليا أثناء إجراء التدريب للمعلمين الجدد ويتضح ذلك من خلال النقاط التالية :

١. في مصر يتم إجراء اختبار قبلى في اليوم الأول من التدريب لتحديد الخلفية العلمية للمتدرب حول موضوع التدريب, ولكن نتائج الاختبار لا يعتد بها في كثير من الأحيان, فعند حصول

المتدرب على نسبة ٧٠% فأكثر يستمر في حضور نفس التدريب بالرغم من توافر خلفية معرفية عالية لديه حول موضوع التدريب, مما يكون فيه إهدار للوقت والمجهود.

٢. في مصر فإن التقييم الذي يجرى في نهاية كل يوم تدريبي يتم في الغالب بشكل روتيني, ولا يهتم بنتائجه عند وضع خطة للتطوير.

بعد انتهاء التدريب:

أوجه التشابه: يوجد عدة نقاط توضح التشابه بين مصر وأستراليا في الإجراءات التدريبية بعد انتهاء البرنامج منها ما يلي:

١. في دولتي المقارنة يتم إجراء اختبار بعدى للتأكد من استيعاب المتدرب للبرنامج التدريبي, والمهارات التي اكتسبها خلال أيام التدريب.

٢. تهتم كلتا الدولتان بمنح المتدرب مستند رسمي في صورة شهادة تفيد اجتيازه للبرنامج التدريبي بنجاح, ثم يتم تعيين المعلم الجديد بعد اجتيازه لعدد ساعات تدريبية محددة في أكثر من برنامج تدريبي.

٣. تهتم الدولتان بمتابعة مستوى انجاز المعلم الجديد, ويتم ذلك بالتنسيق مع مدير المدرسة التي يعمل بها, حيث يقدم المدير بدوره ملف دوري عن انجازه.

أوجه الاختلاف: يوجد عدة اختلافات بين مصر وأستراليا في الإجراءات التدريبية بعد انتهاء البرنامج ويتضح ذلك من خلال:

١.تهتم الجهات التدريبية في استراليا بملف الانجاز للمعلم الجديد, حيث يتم فحصه وتحديد نقاط القوة والضعف في مستواه كمعلم, وبالتالي يتم اقتراح أساليب علاجية لنقاط الضعف.

٢.في مصر يتم عمل ملفات لانجاز المعلمين الجدد ويكون هدفها الأساسي إعداد أوراق كتابية لا يستفاد بمحتواها فعلياً, كوثيقة تقدم في حالة الطلب أو وجود تفتيش رسمي دون الاهتمام بمعالجة نقاط الضعف لدى المعلم.

٣.الهدف الأساسي من التدريب في مصر هو الترقي من وظيفة لوظيفة أعلى دون النظر إلى المهارات التي اكتسبها المعلم وبالتالي فإن عدد كبير منهم يحصلون على الترقية مع وجود نقاط ضعف لديهم كمعلمين.

**رابعاً:محور الجهات المشرفة على التدريب:**

**أوجه التشابه: يوجد عدة نقاط توضح التشابه بين الجهات المشرفة على تدريب المعلمين الجدد في مصر وأستراليا منها ما يلي:**

**١. اهتمت مصر واستراليا بإنشاء جهات رسمية يكون دورها الرئيسي تحديد كل ما يتعلق بعملية تدريب المعلمين, ويتضمن ذلك تحديد ميزانيات التدريب, وتعيين المدربين المعتمدين وتحديد أماكن التدريب ومواعيده, وشروط اجتيازه وغيرها.**

**٢. تتفق مصر وأستراليا بأن الجهات المشرفة على التدريب هي الجهات الوحيدة التي من حقها منح المعلم الجديد رخصة مزاولة المهنة.**

**أوجه الاختلاف: يوجد عدة اختلافات بين الجهات المشرفة على تدريب المعلمين الجدد في مصر وأستراليا منها ما يلي:**

**١. في أستراليا تتنوع الجهات المشرفة على تدريب المعلمين الجدد, ما بين جهات رسمية تشرف عليها الدولة, وجهات غير رسمية مثل اجتماعات المعلمين الجدد والقدامى لتبادل الخبرات حول مهنة التعليم.**

**٢. في مصر هناك جهة واحدة مسئولة عن تدريب المعلمين هي الأكاديمية المهنية للمعلمين وهى الجهة الرسمية لتدريب المعلمين, وبالتالي لا يحصل المعلم على خبرات مهنية ذاتية كما في أستراليا.**

**٣. الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر لها صفة اعتبارية مستقلة, فنجد أن هناك انفصال بين ما يحدث في المدرسة, وما يتم تدريب المعلمين عليه, فبذلك يكون التدريب بمعزل عن المشكلات الواقعية.**

**٤. في أستراليا فإن الجهات المشرفة على التدريب تتعاون فيما بينها, وبين المدرسة عند تحديد أنواع الدورات التدريبية المطلوب إجراءها, وتنبع في الغالب من المشكلات التي تظهر خلال اليوم الدراسي.**

**٥. تنقسم الجهات المشرفة على التدريب في أستراليا إلى جهات مشرفة على التدريب التربوي العام, وجهات مشرفة على التدريب التخصصي, ويساعد ذلك على وضع برامج أكثر كفاءة نتيجة الاستعانة بأهل التخصص عند وضع البرامج التدريبية.**

**خطة مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين الجدد في مصر:**

**بعد استعراض واقع تدريب المعلمين الجدد في مصر وأستراليا, يمكن وضع خطة لتطوير برامج التدريب في مصر, من خلال المحاور التالية:**

**بالنسبة لأهداف البرامج:**

**يقترح البحث مجموعة من الأساليب لتطوير أهداف البرنامج التدريبي منها:**

**١. تنمية أفكار المعلمين الجدد حول أهم ملامح النظام التعليمي في مصر بشكل عام, ويتمثل ذلك في فلسفة التربية وأهدافها, والأهداف العامة للتربية, ومبادئ السياسة التربوية, والإستراتيجية الوطنية للتعليم, والخطة الإستراتيجية لوزارة التربية والتعليم.**
**٢. أن تمثل أهداف البرنامج مصدراً لتطوير وحداته ومواضيعه, وتقييم فاعليته.**
**٣. تحديد الكفايات العامة والخاصة بدقة والتي يستهدف تطويرها لدى المعلمين.**
**٤. أن تتوافق أهداف البرنامج المقدم ومحتواه ونتائج التعلم مع المعايير الوطنية لتنمية المعلم مهنياً, والنظام التربوي المصري .**
**٥. الاهتمام بتقييم مدى تحقيق الأهداف الموضوعة للبرنامج, وذلك من خلال التغذية الراجعة التي يتم الحصول عليها من المتدربين, مع ضرورة متابعة مستوى المعلم بعد إتمامه للبرنامج التدريبي.**

**مجالات التدريب:**

**١. يجب أن تنبثق مجالات التدريب من الاحتياجات الفعلية للمدرسة, وطبقاً لما يستجد من مشكلات في الميدان, وبالتالي تساعد برامج التدريب في إكساب المعلمين مهارات التعامل الذكي مع الواقع العملي, وبذلك فإن التدريب يحاكى الواقع بمشكلاته وهمومه.**
**٢. توفير برامج للتوجيه والإشراف وأن يتم ذلك من خلال لقاءات بين المعلمين ذوى الخبرة والمعلمين الجدد, حيث يتم النقاش وتبادل الأفكار حول كيفية التعامل مع المواقف غير التقليدية خلال اليوم الدراسي.**
**٣. الاستعانة بآراء المعلمين عند تحديد المجالات التدريبية, حيث يعمل التدريب حينها على ثقل الخبرات التي يرونها ضعيفة لديهم .**

**٤. عقد دورات تدريبية عن الابتكار والتفكير العلمي واكتشاف المبتكرين ورعايتهم وتحفيزهم, وأساليب التعلم مدى الحياة وكيفية البحث عن المعرفة من مصادرها الموثوق فيها.**

**٥. عقد دورات تدريبية تحت عنوان التربية الحياتية تتضمن معلومات حول التربية البيئية , التربية القانونية , والتربية من أجل العمل, والتربية الاستهلاكية والتربية الأمنية والتربية من أجل السلام وغيرها حتى يمكن للمعلم غرس القيم المرتبطة بها كمنهج خفي في نفوس طلابه(٥٢).**

**٦. عقد دورات تدريبية لكل تخصص على حدة مما يوفر دراسة أكثر تعمقاً في مجال التخصص, مع الاهتمام بالأخصائيين الاجتماعيين لما لهم دور في اكتشاف مشكلات الطلاب بشكل مبكر.**

**٧. توفير دورات تدريبية لتنمية الثقافة العامة لدى المعلمين وتصحيح بعض المفاهيم الخاطئة على المستوى المجتمعي.**

**٨. الاستعانة بمعايير الأداء المهني لتحديد التدريب المناسب عند الترقي لوظيفة أعلى, أو الانتقال من وظيفة لأخرى.**

**٩.أن تتضمن البرامج التدريبية عدة مستويات منها: برامج مهنية عامة, برامج تعالج مشكلات خاصة, برامج المناهج وطرق التدريس, برامج عملية, برامج الكفايات التعليمية, برامج التأهيل, البرامج التجريبية(٥٣).**

**١٠.تدريب المعلمين على مهارات استخدام الانترنت , حيث أن التنمية المهنية عبر الانترنت تعتبر أحد أهم المداخل الجديدة للتنمية المهنية ذات الكفاءة العالية, فهي تتيح حرية أكبر في التعليم والتعلم.**

**١١. يجب تدريب المعلمين الجدد بحيث تشمل برامج التدريب جميع المهارات التي نريد تنميتها لدى الطلاب, لذا يجب الاهتمام بمجموعة من الدورات التدريبية الشاملة والتي تشمل:**

- **دورات توفر رؤى واضحة عن التعليم في القرن الحادي والعشرين, وحل المشكلات, والتفكير الابداعى, ومهارات التعامل مع الآخرين.**
- **دورات تدريبية تقدّم فهمًا معززًا للبيئة الثقافيّة والسياق الاجتماعي للتعليم.**
- **دورات هدفها تسليط الضوء على الأخلاقيات المهنيّة وتوسيع أدوار التعليم والتفكير في هويته(٥٤).**

**الإجراءات التدريبية:**

**قبل إجراء التدريب:**

١. إرسال نشرات للمدارس بضرورة التعاون مع الأكاديمية المهنية للمعلمين ومنح المتدربين تفرغ كامل أثناء فترة التدريب.
٢. تصنيف المتدربين حسب الاحتياجات التدريبية، وإعداد خطة متكاملة في ضوء التصنيف والاحتياجات، ومراعاة حداثة المادة العلمية والتربوية, واستمرارية التدريب للمستهدفين.
٣. يجب إعلام المتدربين قبل التدريب بفترة كافية مما يسمح بحضورهم البرنامج التدريبي وإسناد مهامهم لزملاء آخرين.
٤. إجراء اختبار قبلي لتحديد خبرات المعلم السابقة عن الموضوع, حتى إذا حصل على نسبة ٧٠% فأكثر فإنه لا يحتاج إلى حضور هذا البرنامج التدريبي, ويرشح لبرنامج تدريبي آخر مما يساعد على عدم إهدار الوقت والمجهود والمال المخصص للبرنامج التدريبي.
٥. تحديد نظم متعددة لتقييم المتدرب, والتنوع بين التقييم البنائي والتكويني, والتقييم المباشر وغير المباشر, مما يكفل التقييم بشتى الطرق.
٦. أن يتم التدريب في المدارس حيث المكان المتوقع لعمل المتدربين, مما يوفر الأمان النفسي للمتدربين ويزيد الألفة مع موقع العمل، لذا يجب أن تكون المدارس التي سيتم فيها التدريب مجهزة لمثل هذا الدور.
٧. مشاركة المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية، يؤدي إلى إقبالهم بحماس على حضور الدورات التدريبية, ويسهم بالفعل في القضاء على السلبيات التي قد تعترض عقدها.
٨. يجب عقد ورش للتوعية لضمان معرفة المدارس لدورها ولكي تكون على أتم الاستعداد لاستضافة المتدربين.

**أثناء التدريب:**

١. تحفيز المتدرب المتميز وإعطائه بعض الامتيازات يكون دافع لجميع المتدربين بالتميز, مع التركيز على التعلّم لا التعليم، وعلى النواحي الفردية والشخصية لتقييم المتعلم اعتماداً على أدائه الفردي.
٢. النظر إلى المتدرب على أنه زميل وليس تلميذ, يساعد على الاستفادة من خبراته ويسهل من اكتسابه للمهارات التدريبية المطلوبة.

٣. توفير الأنشطة العملية على نطاق واسع وتقليل اللفظية قدر الإمكان, مع الاستفادة من المواقف التي تحدث داخل حجرة التدريب وتطويعها للاستفادة التربوية.
٤. توفير قدر عالي من المرونة يساعد على إدخال تعديلات مرتبطة بالتدريب وغير موجودة فيه, مع الاهتمام بالاحتياجات الفردية للمتعلمين ومتطلبات العمل.
٥. توفير المادة التدريبية لكل متدرب "ورقيا والكترونيا" لتكون إطارا مرجعيا عند حاجته إليه، والاهتمام بالجانب التطبيقي، والتقني، والأساليب الحديثة في التعليم.
٦. التركيز على الأنشطة العملية أكثر من العرض النظري.
٧. تقليل المعلومات النظرية في البرنامج التدريبي الواحد يساعد على زيادة الاستيعاب ويعطى مساحة أكبر للتطبيق.
٨. الاهتمام بنتائج الاختبار القبلي يساعد على حذف المعارف السابقة بالبرنامج التدريبي وإعطاء المعارف الجديدة مساحة أكبر من الاهتمام.
٩. تقويم المتدربين لا يقتصر على الاختبار البعدى فقط ولكن يجب أن يتضمن اختبارات شفهية ومقابلات للتأكد من جدوى البرنامج التدريبي.
١٠. تكليف المتدربين بعمل بحث علمي بسيط يتعلق بالمادة التدريبية التي درسوها يجعل المادة التدريبية أبقى أثراً.

بعد انتهاء البرنامج:

١. تبنى نظام للتوأمة بين المعلم الجديد وأحد المعلمين ذوي الخبرة عند توزيعهم على المدارس، للاستفادة من خبرات المعلم الممارس للمهنة, مع متابعة المعلمين الجدد من قبل الموجهين ومديري المدارس.
٢. الاهتمام بمرحلة ما بعد التدريب حيث يتم بلورة أثر التدريب في الميدان التربوي عن طريق المتابعة المستمرة, تقويم استفادة المتدربين على أساس مستواهم المهني في المدرسة.
٣. استمرارية التدريب للمعلمين الجدد، بهدف تحسين مهاراتهم التدريسية, وتدعيم نقاط القوة, ومعالجة نقاط الضعف.
٤. الاهتمام بتقييم المتدربين للمادة العلمية والمدرب وبيئة التدريب واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين الخدمة التدريبية في ضوء هذا التقييم.
٥. الاهتمام بملف الانجاز للمعلم الجديد, حيث يتم فحصه وتحديد نقاط القوة والضعف في مستواه كمعلم, ثم اقتراح أساليب علاجية لنقاط الضعف.

٦. أن يتم عقد اختبارات دورية لتحديد مدى صلاحية المعلم لوظيفته.
٧. أن يكون من شروط استمرار المعلم فى عمله ضرورة تعلمه بشكل مستمر عن طريق التحاقه بمرحلة الدراسات العليا بإحدى الجامعات المناسبة لتخصصه, بجانب حضوره للدورات التدريبية التى تنظمها الأكاديمية.

الجهات المشرفة على التدريب:

١. ضرورة تنوع الجهات المشرفة على تدريب المعلمين الجدد, ما بين جهات رسمية تشرف عليها الدولة, وجهات ذاتية مثل اجتماعات المعلمين الجدد والقدامى لتبادل الخبرات حول مهنة التعليم.
٢. تضييق الفجوة بين ما يحدث في المدرسة من مشكلات, وما يتم تدريب المعلمين عليه, حيث أن الدورات التدريبية يجب أن تعرض الواقع ومشكلاته, مع محاولة وضع حلول جذرية لهذه المشكلات.
٣. ضرورة التعاون بين جميع الجهات المشرفة على التدريب, والمدرسة عند تحديد أنواع الدورات التدريبية المطلوب إجراءها, وأن تنبع في الغالب من المشكلات التي تظهر خلال اليوم الدراسي.
٤. تقسيم الجهات المشرفة على التدريب إلى جهات مشرفة على التدريب التربوي العام, وجهات مشرفة على تدريب التخصص, يساعد على وضع برامج أكثر نتيجة الاستعانة بمتخصصين عند وضع البرامج التدريبية.

التوصيات:

بعد استعراض البحث لواقع برامج تدريب المعلمين الجدد في مصر وأستراليا, وبعد اقتراح خطة لتطوير برامج تدريب المعلمين الجدد في مصر, تقترح الباحثة بعض التوصيات عند تطبيق خطة التطوير والتي يجب أخذها في الحسبان منها ما يلي:

١. تطبيق المعايير العالمية لمنح رخصة مزاولة المهنة يساعد على رفع كفاءة المعلمين وتحسين العملية التعليمية ككل.
٢. يجب أن تكون الأكاديمية المهنية للمعلمين هي المكان الأول المنوط به منح تراخيص مزاولة المهنة للمعلمين الجدد.

٣. بناء سلم مهارى مواز للسلم التعليمي يسمح للمعلم بالصعود إلى درجات وظيفية أعلى طبقاً لمستواه المهني .

٤. يتولى مسئولي وزارة التربية والتعليم, وكذلك المسئولين عن إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين تنفيذ آليات التطوير طبقاً للإمكانيات المتاحة.

٥. اقتناع جميع الأطراف المعنية بالتطوير حتى يتم تنفيذه على الوجه الأكمل.

٦. وضع جدول زمني للتنفيذ بحيث يتم تنفيذ أليه تلو الأخرى طبقاً لاحتياجات العمل والتطوير ذو الأهمية الملحة.

٧. إصدار قوانين وتشريعات تلزم المعلمين باستمرار نموهم المهني بحيث يكون إجباريا, مع توقيع جزاءات محددة على من يخالف ذلك.

٨. الاستعانة بخبراء أجانب لتدريب المعلمين على الخبرات الناجحة في بلادهم كوسيلة للحصول على المعلومات من مصادرها.

٩. الاستعانة بأساتذة الجامعات كمدربين يساعد على زيادة الاستفادة من خبراتهم ودرجاتهم العلمية .

١٠. تعطى برامج التطوير المهني نتائج أفضل إذا خضعت للتقويم والمراجعة باستمرار.

١١. يؤدى الطلاب دوراً أساسياً في برامج التطوير, وتعد نتائجهم في الامتحانات مؤشراً موضوعياً على مدى فعالية برامج التنمية المهنية للمعلمين, ويتضمن ذلك الاختبارات النظرية, والعملية, اختبارات حل المشكلات والتفكير الابداعى.

## قائمة المراجع:

[١] –أون سينغ تاون تان,ممارسات المعلم التعليمية,"أفضل الممارسات العالمية الهادفة لتطوير مهنة التعليم",**مؤتمر القمة العالمى للابتكار فى التعليم**, المنظمة الفنلندية للتعليم مدى الحياة بالتعاون مع المعهد الوطني للتعليم سنغافورة, ٢٠١٧,ص٤

[٢] – سفيان عبد العزيز وسمير عبد العزيز, "التنمية البشرية كآلية لكسب رهان الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر", **المؤتمر الدولى العربى الرابع لجودة مؤسسات التعليم العالى,١– ٣ ابريل ٢٠١٤,**جامعة الزرقاء,الأردن,٢٠١٤,ص ص١٦٥–١٧٣.

[٣] –عبد السلام مصطفى عبد السلام,**الاتجاهات الحديثة فى تدريس العلوم**,ط٢,مكتبة الجامعة الجديدة,٢٠٠٩,ص٥٣٧.

[٤] – جمهورية مصر العربية, **قانون التعليم رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون ١٣٩ لسنة١٩٨١,** مادة رقم ٤٧,القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية،٢٠٠٨.

[٥] – بيومي محمد ضحاوى,**التربية المقارنة ونظم التعليم**,ط٣,دار الفكر العربي,القاهرة,٢٠٠٨,ص ص٢٢٥–٢٢٦.

[٦] –فريحة أحمد وجميلة بنزاف, "تدريب المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي", **أعمال الملتقى الثالث حول :الرهانات الأساسية لتفعيل الإصلاح التربوي في الجزائر**, جامعة محمد خيضر, بسكرة,٢٠٠٨,ص ص٢٣٩–٢٥٠.

[٧] – عبد اللطيف فرج, **المعلم والمشكلات الصفية السلوكية التعليمية للتلاميذ أسبابها وعلاجها**, مجدلاوى للنشر والتوزيع, عمان,,٢٠٠٦, ص ص٤٣–٤٤.

[٨] – منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة UNESCO,**إستراتيجية إعداد المعلم وتطويره المهني**, مكتب العراق,٢٠١٣, ص١١.

[٩]–بشير صالح الرشيدي، **مناهج البحث التربوي**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٨٨

[١٠] – محمد حسن الحبشى,**الدور التربوي للمدرسة كوحدة تدريبية وتقويمية فى ضوء الأهداف الموضوعة وخبرات بعض الدول الأجنبية المتقدمة, دراسة ميدانية تقويمية**,المركز القومى للبحوث التربوية,القاهرة,٢٠٠٣.

[١١] – نهلة عبد القادر هاشم ,**الشراكة بين المدارس والجامعات والتنمية المهنية**, مركز التطوير الجامعي,جامعة عين شمس, ٢٠٠٥

[١٢] –أحمد على كنعان, "رؤية لإعداد المعلمين وتأهيلهم وفق متطلبات أنظمة الجودة, كخطوة أساسية للإصلاح المدرسي " ، **مؤتمر الإصلاح المدرسي,مؤتمر الإصلاح المدرسي تحديات وطموحات,١٧-١٩مارس**, دبي,٢٠٠٧.

١٣ –أمة الله السهلي, "تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي في اليمن"، **رسالة ماجستير**، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية, القاهرة. ٢٠٠٨.

[١٤] – سالم العلوانى,"التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية في ضوء خبرات بعض الدول تصور مقترح", **رسالة دكتوراة**, كلية البنات,جامعة عين شمس,القاهرة,٢٠١٠.

[١٥] – عبد المحسن سالم, "استراتيجيات التدريس وأساليب التقويم المستخدمة فى برنامج إعداد معلم اللغة العربية فى كليات المعلمين فى المملكة العربية السعودية:دراسة تحليلية", **مجلة كلية التربية**, جامعة الأزهر, ٢٠١١, ص ص ١٠١-١٤٦.

[١٦] – عمر عواض معيض,"سياسات تدريب المعلمين عن بعد إلكترونياً فى المملكة العربية السعودية",**رسالة دكتوراة**, كلية التربية,جامعة طيبة, ٢٠١١.

[١٧] – إسراء السيد وصفى, "تصور مقترح لتدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء الخدمة بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل إدارة الأزمات دراسة ميدانية"**, رسالة ماجستير**، كلية التربية، جامعة قناة السويس,٢٠١٢.

[١٨] – نجاة محمد سعيد,"الشراكة بين المدارس والجامعات وتطوير الإدارة المدرسية في المملكة العربية السعودية",**مجلة العلوم التربوية**,ع٤,ج١, أكتوبر, ٢٠١٤,ص ص٣١-٧٤.

[١٩] – مصطفى محمد منديل, "تقويم كفايات معلمى ذوى صعوبات التعلم فى ضوء معايير مجلس الأطفال غير العاديين(cec) من وجهة نظر المشرفين التربويين بالمملكة العربية السعودية", **مجلة كلية التربية**, مج٦٦,ع٢,ج١,جامعة طنطا,٢٠١٧,ص ص٦١٨-٦٥٦

[٢٠] –Darling–Hammond, L., **The right to learn: A blueprint for creating schools that Work**, Jossey–Bass ,San Francisco, 2007

[21]– Battle, A., **The Perceived Efficacy Of Teacher Preparation Programs And Beginning Teachers Perceived Level Of Preparedness**,

Tennessee State University In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Education,2015.

[22]– Arambewela, R. & Hall, J. "A Model of Student Satisfaction: International Postgraduate Students from Asia", **Unpublished Dissertation**, Deakin University, Australia. ,(2008).

[23]–Auguste, B., Kihn, P., & Miller, M. ,"Closing the talent gap: Attracting and retaining top-third graduates to careers in teaching", **An international and market research-based perspective**, McKinsey & Company,2010

[24]– Azman, N, "Choosing teaching as a career, Perspectives of male and female Malaysian student teachers in training", **European Journal of Teacher Education**, v36,n.1,2013, Pp113-130.

[25]– Flores, M. A., & Niklasson, L. "Why do student teachers enrol for a teaching degree? A study of teacher recruitment in Portugal and Sweden", **Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy**,v 40,n4,2014,Pp 328-343.

[26]–Darling-Hammond, L., & Rothman, R. "Lessons from successful systems, Teaching in the flat world: Learning from high-performing Systems": **Teachers College Press** New York,2015, ,pp. 76-90.

[٢٧] – أون سينغ تاون تان,"ممارسات المعلم التعليمية :أفضل الممارسات العالمية الهادفة لتطوير مهنة التعليم",مرجع سابق.

[٢٨] – حسن شحاته و زينب النجار, **معجم المصطلحات التربوية والنفسية**، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص١٠٧

[٢٩] – المرجع السابق, ص١٧٣.

[٣٠] – مجدى صلاح طه, **المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة**, دار الجامعة الجديدة, الاسكندرية, ٢٠٠٧, ص١٩٧.

[٣١] – أشرف فتحى محمد," فاعلية برنامج تدريبى لمعلمى المدرسة الثانوية الصناعية فى تنمية مهارات استخدام استراتيجية التعلم القائم على المشكلة لاكساب الطلاب مفاهيم مادة القياسات ومهارات التواصل الاجتماعى",**مجلة كلية التربية**, مج ٨,ع٣, كلية التربية,جامعة السويس, ٢٠١٥, ص ص١٩٧-٢٨٤.

[٣٢] – مجدى صلاح طه, **المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة**, مرجع سابق, ص ٢٠٠.

[٣٣] – إبراهيم حامد الأسطل, فريال يونس الخالدي,**مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل**،الإمارات العربية المتحدة دار الكتاب الجامعي,٢٠٠٥,ص ص ٢٣٩-٢٤٠.

[34]– On the internet at: http://www.pat.edu.eg/index1/index1.html

Accessed date:8-8-2108

[٣٥] – عبد الله خليل,**الخطة الوطنية لتحسن وتعزيز حقوق الانسان**,الجزء الثانى, المجلس القومى لحقوق الانسان NCHR, القاهرة,٢٠١٤,ص٩٣.

[36]– On the intrnet at: http://www.pat.edu.eg/index1/index1.html

Accessed date:10-8-2108

[٣٧] – ليو جيان وأخرون,"التعليم من أجل المستقبل,التجربة العالمية لتطوير مهارات وكفاءات القرن الحادى والعشرين", **مؤتمر القمة العالمى للابتكار فى التعليم**, المنظمة الفنلندية للتعليم مدى الحياة بالتعاون مع المعهدالوطنى للتعليم سنغافورة, ٢٠١٧,ص٣٠.

[38]– Jensen, B. ,Better teacher appraisal and feedback: Improving performance: Grattan Institute;. **Teachers for the21st century OECD**,2013, pp. 33-41.

[٣٩] – لحسن عبد الله ونزار البرواري,"نماذج الإدارة التعليمية المعاصرة بين متطلبات الجودة الشاملة والتحولات العالمية دراسة مقارنة"س,**المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعى**, ع٣, مج٢, جامعة دلمون للعلوم والتكنولوجيا,البحرين, ٢٠٠٩,ص ص١٠٥-١٣٠.

[40]–on the internet at:

http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=440&Model=M&SubModel=169&ID=2573&ShowAll=On ,Accessed date:8-8-2108

[٤١] –عدنان الأمين وأخرون, "نحو فضاء عربى للتعليم العالى التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية", **المؤتمر الاقليمى العربى حول التعليم العالى,١٣-٢ يونيو** ,منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة, مكتب بيروت, , القاهرة,٢٠١٠,ص٢٨٦.

[٤٢] – لحسن عبد الله ونزار البرواري,"نمازج الإدارة التعليمية المعاصرة بين متطلبات الجودة الشاملة والتحولات العالمية دراسة مقارنة",مرجع سابق,ص ص ١٠٥-١٣٠.

[43]– Cordingley, P.,"The contribution of research to teachers' professional learning and development",**Oxford Review of Education**,v.41,n.2,2015, 234-252.

[44]–Derived primarily from OECDTALIS 2013 Results: **An international perspective on teaching and learning**. **OECD Publishing**,2014.

[45]– Dengerink, J., Lunenberg, M., & Kools, Q. "What and how teacher educators prefer to learn ,**Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy,v**. 41n.1,2015,Pp 78-96.

[46]– Op.Cit,,Pp 78-96.

[47]–on the internet at

http://www.griffith.edu.au/dspace/..../%20l./ace_paper.pdf

Accessed date:8-8-2108

[٤٨] – ليو جيان وأخرون, ,"التعليم من أجل المستقبل,التجربة العالمية لتطوير مهارات وكفاءات القرن الحادى والعشرين",مرجع سابق,ص٧٠.

[49]–OECD.,**Embedding professional development in schools for teacher success**. **Teaching in FoCus**,2015.

[50]– Sim, C.,"Sustaining Productive Collaboration Between Faculties And Schools", **Australian Journal Of Teacher Education**, V.35,n. 5, 2010

[51]– Manuel, J., & Hughes, J. ," 'It has always been my dream': Exploring pre-service teachers' motivations for choosing to teach", **Teacher Development**, v10,n1., ,2006,Pp5-24.

[٥٢] –مكتب المرأة والتنمية, **دليل تدريب المعلم, التعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعى فى المدارس وتجنبه, برنامج المدارس الأمنة**, مكتب المرأة التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية,٢٠٠٩,ص١٤٣.

[٥٣] –حسين محمد حسنين, **تقويم التدريب**,دار مجدلاوى للنشر والتوزيع,عمان,٢٠٠٥,ص ٤٤.

[٥٤] – أون سينغ تاون تان, ممارسات المعلم التعليمية ,"أفضل الممارسات العالمية الهادفة لتطوير مهنة التعليم"مرجع سابق,ص١١٥.

## ملخص البحث:

**هدف البحث الحالي إلى التعرف على واقع برامج تدريب المعلمين الجدد في مصر وأستراليا, ,واعتمدت الباحثة على المنهج المقارن, وتوصلت إلى أن هناك بعض أوجه القصور فى برامج تدريب المعلمين الجدد فى مصر , ومن ثم تم وضع خطة لتطوير برامج تدريب هؤلاء المعلمين فى مصر فى ضوء خبرة أستراليا.**


**الكلمات المفتاحية: برامج-تدريب-المعلمين الجدد.**


## ***English Abstract***

The current research aims to develop programs of training of new teachers in Egypt. The research depended on the comparative method, It revealed many differences between Egypt and Australia in programs of training of new teachers, so current research set a proposed conception to develop programs of training of new teachers in Egypt in the light of Australian experience.


Key words: programs-training-new teacher