

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله

أ.د./بيومي محمد ضحاوي

د/مصطفى عبدالحميد عنان

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى

بمصر وأستراليا*

إعداد

السيد عاقل عبدالله البنان**

د. مصطفى عبدالحميد عناني

أ.د. بيومي محمد ضحاوي

أولاً: الإطار العام للدراسة:

مقدمة:

تحرص المجتمعات المعاصرة على وضع التعليم في طليعة أولوياتها باعتباره ركيزة التقدم وواجهة تحديات العصر بمختلف صورها، والنظر إليه على أنه صمام الأمن القومي للمجتمع ، فهو من الركائز الأساسية التي تسهم في تكوين الفرد والمجتمع ، كما تسعى إلى تطوير نظمها التعليمية وتحقيق أعلى درجات الجودة في المخرج التعليمي.

ونظراً لأن المعلم يعد أهم مدخلات العملية التعليمية وأكثرها أثراً على تعلم الطلبة باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتجديد التربوي، لأن أي تطوير في العملية التعليمية لا بد أن يبدأ بالمعلم وينتهي به (حماده محمد عبدالموجود، ٢٠١٨، ص ٣)

ولما كان التعليم الأزهرى يمثل أحد أنواع التعليم المصري ، والذي زاد الاتجاه إليه في الفترات الأخيرة، رغبة من أولياء الأمور في تعليم أبنائهم تعليماً يغلب عليه الطابع الديني، والاتجاه نحو التنشئة الدينية وحفظ القرآن الكريم والتأكيد على هوية الدولة الإسلامية ، فإن ذلك يفرض على الدولة والأزهر الشريف أن يوفرأ معلمين ذوى كفاءة عالية لتحقيق طموحات المجتمع والارتقاء

*بحث مشتق من رسالة دكتوراه في التربية تخصص تربية مقارنة وإدارة ، إشراف : أ.د/بيومي محمد ضحاوي : أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية بكلية التربية بالإسماعيلية -جامعة قناة السويس، د/ مصطفى عبدالحميد عناني :أستاذ متفرغ بقسم التربية المقارنة والإدارة التربوية بكلية التربية بالإسماعيلية -جامعة قناة السويس .

** رئيس قسم التدريب وتنمية المهارات بالإدارة المركزية لمنطقة الشرقية الأزهرية.

بمخرجه التعليمي وسط عالم ملئ بالتحديات العلمية والثقافية حتى يستطيع التنافس والاستمرارية وتتعدد أدوار ومهام المعلم فلم يعد مجرد ناقل للمعرفة وحافظاً للنظام داخل الفصل، بل أصبح ميسراً وخبيراً ومرشداً وقائداً وموجهاً ومشجعاً لطلابه علي التفكير والابداع، كما أصبح والمنسق والمحفز الذي يطلق طاقات المتعلمين ويهيئ المناخ المناسب الذي يشجع طلابه علي التعلم والتعاون (مصطفى عبدالسميع، سهير محمد حواله، ٢٠٠٥، ص٩٦).

وهذا يتطلب اهتمام خاص بالبرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين، باعتبارها المدخل الأساسي لتحسين مستوي الأداء، وتجعلهم قادرين علي القيام بأدوارهم التعليمية ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية ويصبحوا قادرين علي مسايرة التطورات العالمية والمستحدثات التربوية (السيد علي اسماعيل ، ٢٠١٦، ص١٦).

ومن خلال معايشة الباحث للواقع الحالي للبرامج التدريبية المقدمة لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية والاطلاع علي الدراسات السابقة في حدود علم الباحث تبين أن هناك كثيراً من أوجه القصور التي تؤثر علي هذه البرامج من أهمها (حماده محمد عبد الموجود، ٢٠١٨، ص١٦٣):

- ضعف البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية.
- استخدام الأساليب التقليدية النظرية في البرامج التدريبية.
- قلة الاهتمام باستخدام التكنولوجيا في الدورات التدريبية.
- تنفيذ البرامج التدريبية أثناء العام الدراسي مما يعطل سير العملية التعليمية.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من المحاولات والجهود التي بذلت لتطوير برامج التدريب المقدمة لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية ، لمواكبة التطورات والمستجدات في العملية التعليمية، والارتقاء بمستوى أداء المعلمين؛ إلا أن الواقع الحالي لا يزال دون المستوي المطلوب، وقد أشارت عديد من الدراسات التي إلي وجود عديد من أوجه القصور التي تعاني منها برامج التدريب ، ومن هذه المعوقات أنها تركز علي الأساليب التقليدية النظرية ،وقلة توافر مدربين متفرغين لهذه البرامج ، ويتم تنفيذها في فترات قصيرة وأوقات غير مناسبة أحيانا، وغير مرتبطة بالاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين ، وقلة الامكانيات المخصصة لبرامج التنمية المهنية مثل دراسة (حماده محمد ، ١٦٢، ٢٠١٨) ودراسة (عبدالرحمن عطيه، ٢٠١٧، ص١٤٧).

كما تؤكد تقارير التوجيه الفني ببعض المناطق الأزهرية مثل منطقة الشرقية علي وجود أوجه قصور في برامج التدريب المقدمة لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى، مثل ضعف الدافعية لدي

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله

أ.د./بيومي محمد ضحاوي

د/مصطفى عبدالحميد عنان

بعض المعلمين في حضور البرامج التدريبية، وتمركز تنفيذ هذه البرامج في المناطق الأثرية (منطقة الشرقية الأثرية، ٢٠١٨).

وتتمثل مشكلة الدراسة في وجود فجوة بين الواقع والمأمول في برامج التدريب المقدمة لمعلمي التعليم الابتدائي الأثري، حيث إن الجهود المبذولة لم تؤد ما هو مرجو منها، نتيجة لوجود أوجه قصور كثيرة، تتطلب مزيداً البحث لتوضيح أسبابها ومحاولة التغلب عليها، من خلال تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن من خلالها النهوض ببرامج التدريب لمعلمي التعليم الابتدائي الأثري بمصر في ضوء الدروس المستفادة من خبرة أستراليا.

ومن خلال ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن الاستفادة من خبرة أستراليا في تطوير البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي الأثري بمصر؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

١ - ما الإطار الفكري للبرامج التدريبية للمعلم؟

٢- ما ملامح خبرة أستراليا في مجال تدريب معلم المرحلة الابتدائية؟

٣- ما واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم الابتدائي الأثري في مصر؟

٤- ما أوجه الشبه والاختلاف في البرامج التدريبية لمعلم التعليم الابتدائي بين التعلم الأثري بمصر وأستراليا؟

٥- ما التوصيات والمقترحات لتطوير برامج التدريب لمعلمي التعليم الابتدائي الأثري بمصر في ضوء خبرة أستراليا؟

أهداف الدراسة:

١- التعرف على الإطار الفكري لبرامج تدريب المعلم.

٢- التعرف على خبرة أستراليا في مجال برامج التدريب لمعلم المرحلة الابتدائية.

٣- الكشف عن واقع برامج التدريب لمعلمي التعليم الابتدائي الأثري بمصر (نظرياً).

٤- تحديد أوجه الشبه والاختلاف بين برامج التدريب لمعلم المرحلة الابتدائية في التعليم الأثري بمصر وأستراليا.

٥- محاولة الوصول إلى توصيات ومقترحات لتطوير برامج تدريب معلمي المعاهد الابتدائية الأثرية بمصر في ضوء الدروس المستفادة من خبرة أستراليا.

أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

١. تتبع أهمية الدراسة من أهمية المرحلة التعليمية التي تتناولها والتي تعد من أهم مراحل التعليم.
٢. أنها تناولت المعلم وهو إحدى الدعائم الرئيسية التي يعتمد عليها النظام التعليمي في تحقيق أهدافه.
٣. مواكبتها للتطورات والتوجهات التربوية المحلية والعالمية الحديثة التي تنادي بالاهتمام ببرامج التدريب للمعلم.
٤. قد تفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين عن التدريب في تطوير البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج المقارن ويرجع ذلك إلى تناسب طبيعة هذا المنهج مع موضوع الدراسة، معتمداً على عدة خطوات منها: الوصف لواقع البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري والمراحل التي تمر بها هذه البرامج، والجهات المسؤولة عن تقديمها، ثم خطوات التحليل والتفسير لأوجه الشبه والاختلاف بين جوانب المقارنة في هذه البرامج لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري بمصر وأستراليا.

مصطلح الدراسة:

البرامج التدريبية:

من الناحية اللغوية ذكر في لسان العرب أن البرنامج التدريبي اسم منسوب إلي التدريب، والتدريب علي وزن تفعيل، من درب (ابن منظور، ١٩٦٨، ص ٣٧٤).

وتعرف بأنها: كل نشاط مخطط يهدف إلى اكساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات لمجموعة من المعلمين (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٥، ص ٩).

كما تعرف بأنها: مجموعة من الأنشطة المخططة والتي تمكن المعلمين أثناء خدمتهم من زيادة كفاءتهم المهنية إلي أقصى درجة (جمال الدين وآخرون، ١٩٩٩، ص ٢٥).

وتعرف بأنها مجموعة الأنشطة والدورات والورش الدراسية التي تقدم للمعلم، وتهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي من الناحية النظرية والعلمية (أحمد حسين اللقاني وعلي احمد اسماعيل، ١٩٩٩، ص ١٣).

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله

أ.د./بيومي محمد ضحاوي

د/مصطفى عبدالحميد عنان

والتعريف الإجرائي لبرامج التدريب: بأنها عبارة عن عمليات مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ تهدف إلى الارتقاء بمستوي أداء معلمي التعليم الابتدائي الأزهري المهني وتزويدهم بالمعارف واسبابهم المهارات اللازمة وتنمية الاتجاهات الايجابية لديهم التي تمكنهم من تحسين كفاءتهم المهنية وتجويد أدوارهم التدريسية.

الدراسات السابقة:

من خلال إطلاع الباحث على أدبيات الفكر التربوي وجد أن هناك مجموعة من الدراسات السابقة والبحوث يمكن أن تفيد هذا البحث، وسوف يتم عرضها مرتبة زمنياً من الأقدم للأحدث فيما يلي:

أ-الدراسات العربية:

١-تصور مقترح لتدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء الخدمة بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل إدارة الأزمات، دراسة (إسراء السيد مصطفى، ٢٠١٢)، وهدفت الدراسة إلى الوقوف علي واقع برامج تدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء الخدمة بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل إدارة الأزمات، والتعرف على خبرة اليابان والولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة تدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: قصور بعض المدارس الابتدائية في توفير ورش

عمل تربوية للمعلمين، وإهمال مشاركة المعلمين في وضع الخطط والأطر التنظيمية.

٢-تصور مقترح لنظم اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء خبرات بعض الدول، دراسة (فاطمة السيد صادق ٢٠١٢)، وهدفت الدراسة إلى التعرف علي نظم اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر، والتعرف علي بعض الخبرات العالمية في برامج التنمية المهنية للمعلمين ونظم الاعتماد وهي (الولايات المتحدة الأمريكية، وأستراليا، وإنجلترا، واستخدمت الدراسة مدخل النظم والمنهج المقارن، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: غياب الدافع الذاتي لدي كثير من المعلمين للمشاركة في برامج التنمية المهنية ، وضعف تخطيط البرامج التدريبية .

٣-نظام تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي بليبيا ودوره في التنمية المهنية دراسة (الهادي مسعود أبو القاسم، ٢٠١٥) وهدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة التدريب من حيث أهدافه،

تخطيطه، أساليبه أهم البرامج التدريبية، تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، والوقوف على نظام تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي وتنميتهم مهنيًا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: طغيان الجانب النظري على الجانب العملي التطبيقي في البرامج التدريبية، وانشغال المعلمين بالجدول المدرسي وعدم تفرغهم لحضور البرامج التدريبية، وإغفال برامج التدريب الحالية الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، وأوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها: العمل على تفرغ المعلمين لحضور الدورات والبرامج التدريبية، ضرورة الاهتمام بمعلمي مرحلة التعليم الأساسي باعتبارهم الركيزة الأساسية لتحقيق الطموحات.

٤- اتجاهات حديثة لتدريب المعلمين داخل المدارس دراسة (صفاء علام محمد، ٢٠١٧)، وهدفت الدراسة إلى تقديم رؤية مقترحة لتوظيف الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة، وتناولت الدراسة اتجاهات دول الولايات المتحدة الأمريكية، وكندا، وإنجلترا، وأستراليا في تدريب المعلمين، والدروس المستفادة منها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: قصور تحقيق أهداف البرامج التدريبية داخل المدرسة، المناخ العام بالمدرسة لا يشجع على الاهتمام بالبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين، ضعف الدافع لدي المعلمين للمشاركة في البرامج التدريبية التي يتم تقديمها بالمدرسة، وأوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها: ضرورة أن ترتبط أهداف التدريب داخل المدرسة بالأهداف العامة لإعداد المعلم.

٥- تصور مقترح لتطوير إدارة التدريب الإداري بمشيخة الأزهر الشريف في ضوء بعض معايير الجودة، دراسة (عبد الرحمن عطية متولي، ٢٠١٧)، وهدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير إدارة التدريب الإداري بمشيخة الأزهر في ضوء معايير الجودة والتعرف على الأسس النظرية للتدريب الإداري واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الإحصائي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أنه لم يتم وضع معايير للتدريب الإداري بالأزهر حتى الآن، وأن الميزانية المخصصة للتدريب الإداري غير كافية، وأن نسبة من تم تدريبهم إدارياً من المعلمين بالأزهر في النواحي الإدارية ضئيلة ولا تتجاوز ١% من عددهم حتى الآن.

٦- التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة، دراسة (محمد إبراهيم عبده السيد ٢٠١٧) وهدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، وتعرف الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين ومدى تطبيقها بالأزهر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: تدني

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله

أ.د./بيومي محمد ضحاوي

د/مصطفى عبدالحميد عنان

كفاية تدريب المعلمين الجدد الأمر الذي يتطلب رفع الكفايات التدريبية لهم، ووجود قصور في تأهيل المدربين المتفرغين الذين يقومون بتنفيذ البرامج التدريبية، وعدم وضوح نظام وخطة التدريب والتأهيل أثناء الخدمة للمعلمين.

ب- الدراسات الأجنبية:

١-دراسة راسيت أوزن (Rasit Ozen ٢٠٠٨) بعنوان: برامج تدريب المعلمين عن بعد أثناء الخدمة من خلال آراء معلمي المرحلة الابتدائية).

هدفت الدراسة إلى وصف برامج التدريب عن بعد التي تقدم لمعلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في تركيا وذلك من خلال استطلاع آراء معلمي المدارس الابتدائية، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: غياب ملائمة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين للاحتياجات الفعلية للمتدربين، وضعف وضوح أهداف وآليات تدريب المعلمين عن بعد، وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها: ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين وتقديم البرامج التدريبية على أساسها، وضرورة تحديد أهداف التدريب ومعرفة المتدربين بها واختيار الوقت المناسب للتدريب.

٢-دراسة مصطفى بيركي (Mustafa Bayrakci ٢٠٠٩) بعنوان تدريب المعلمين أثناء الخدمة في اليابان وتركيا: تحليل مقارن للسياسات والممارسات).

هدفت الدراسة إلى مقارنة السياسات والممارسات المتصلة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة في كل من اليابان وتركيا، واقترحت الحلول والبدائل المناسبة للحد من المشاكل المتعلقة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن والمقابلات الشخصية للوصول للأهداف، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: عدم وضوح أهداف البرامج التدريبية للمعلمين في تركيا مقارنة باليابان، وأن هذه البرامج لا تساعد المعلمين على تنميتهم مهنيًا، وعدم توافر أنواع كثيرة من البرامج التدريبية اللازمة للمعلمين، وقد أوصت الدراسة بضرورة وضوح أهداف البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين وإشراكهم في تحديد نوعية هذه البرامج بناءً على احتياجاتهم الفعلية .

٣- دراسة فيرس زهري (Varis, Zehra, ٢٠١٢) بعنوان: قياس مدى إتقان معلمي المدارس الابتدائية لتكنولوجيا المعلومات واستخدامها في أغراض التنمية المهنية. وهدفت الدراسة إلى قياس مستوى إتقان معلمي المدارس الابتدائية لتكنولوجيا المعلومات واستخدامها في أغراض التنمية

المهنية، وقامت الدراسة بعمل مسح استطلاعي ضم (٤٥٩) معلماً من (٢٢) مدرسة ابتدائية بأنقرة في تركيا، واستخدمت الدراسة المنهجي الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها: أن معظم معلمي المدارس الابتدائية قاموا باستخدام الفعلي للتكنولوجيا الخاصة بالتدريس منذ فترة زمنية تتراوح بين عام وثلاثة أعوام، وأن المعلمين الذين قاموا باستخدام تكنولوجيا المعلومات لفترة زمنية طويلة قاموا أيضاً باستخدامها بشكل دائم في برامج التنمية المهنية .

٤-دراسة هيروكا (Hiroki Yoshida , ٢٠١٥) بعنوان: التنمية المهنية لمعلمي

المرحلة الابتدائية من خلال برامج التدريب ونموذج التنمية الذاتية ومحددات نجاحهم، (٢٠١٥) ،هدفت الدراسة إلي التعرف علي كفاءة وفعالية معلمي المرحلة الابتدائية في دولة إندونيسيا من خلال برامج التدريب ونماذج التنمية الذاتية لتحقيق التطوير في العملية التعليمية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها :أن المعلمين في حاجة إلي برامج تدريبية لرفع كفاءتهم المهنية، وأن نموذج التنمية الذاتية أكثر فعالية وكفاءة من برامج التدريب الأخرى، وهناك مجموعة من المعوقات تقف عثرة امام برامج التدريب.

التعليق العام على الدراسات السابقة:

في ضوء العرض السابق للدراسات يمكن استخلاص بعض الدلالات المهمة منها:

أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

-أن هناك قصوراً في برامج تدريب المعلمين.

-ضعف الصلة بين البرامج التدريبية والاحتياجات الفعلية للمعلمين.

-أن معظم الدراسات السابقة تتعلق بتدريب معلمي المرحلة الابتدائية.

-معظم الدراسات تتناول تدريب معلم المرحلة الابتدائية .

-تتفق بعض نتائج الدراسة الحالية مع بعض نتائج الدراسات السابقة.

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الآتي:

-أن معظم الدراسات السابقة ركزت علي تدريب المعلمين داخل المدرسة، ولكن الدراسة الحالية ركزت علي واقع البرامج التدريبية.

-أن بعض الدراسات السابقة تهتم بتدريب معلمي التعليم العام بمصر أو في بلدها، والدراسة الحالية تهتم بتناول ببرامج التدريب المقدمة لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري .

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فيما يلي:

-تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها .

-التعرف علي مفهوم برامج التدريب وأهدافها ،وأهميتها، والمراحل التي تمر بها.

-التعرف بعض أوجه القصور التي تعاني منها برامج تدريب المعلم .

-التوجه نحو بعض الكتب والمراجع المرتبطة بموضوع البحث الحالي .

-وضع التوصيات والمقترحات الاجرائية للدراسة الحالية .

خطوات الدراسة:

الخطوة الاولى: وتتناول الإطار العام للدراسة وتشمل: المقدمة، ومشكلة الدراسة والتساؤلات وأهداف الدراسة وأهمية

الدراسة، ومنهج الدراسة، ومصطلحات الدراسة، والدراسات السابقة والتعليق عليها، وخطوات الدراسة .

الخطوة الثانية: وتتناول الإطار النظري ويشتمل علي الإطار الفكري لبرامج تدريب المعلم.

الخطوة الثالثة: وتتناول خبرة أستراليا في مجال برامج تدريب معلم المرحلة الابتدائية.

الخطوة الرابعة: وتتناول واقع برامج التدريب المقدمة لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري .

الخطوة الخامسة: وتتناول التحليل المقارن وأوجه الشبه والاختلاف بين خبرة أستراليا ومصر .

الخطوة السادسة: وتتناول نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات .

ثانياً: الإطار الفكري للبرامج التدريبية للمعلم: ويمكن تناوله من خلال بعض العناصر الآتية:

أ-تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تسهم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في رفع مستوي الأداء، وتمثل أحد أهم أشكال التنمية

المهنية للمعلمين وبدون برامج التدريب المتواصلة عالية الجودة تصبح العملية التربوية نمطية

وعقيمة، حيث إن المطالب التربوية ومواجهة التحديات التقنية الجديدة، ستكون معتمدة بشكل

على برامج التدريب أثناء الخدمة وفي مواقع العمل (عيشه المنشاوي، ٢٠٠٩، ص ١٤٣).

ولم تعد برامج تدريب المعلمين عملية روتينية مجرد تسديد خانة، ولكنها أصبحت أمراً ضرورياً

لنجاح العملية التعليمية، في ظل مناهج متغيرة ومتطورة، وثورة معرفية هائلة، وتقدم تكنولوجي،

وأدوار جديدة يجب أن يقوم بها المعلم، لذا كان من الأهمية تطوير تلك البرامج بما يتوافق وتحديات العصر (عماد وهبه، ٢٠١٣، ص٤٣٦).

ب- أهداف برامج تدريب المعلمين:

تتنوع أهداف برامج تدريب المعلمين، وهي تدور حول النهوض والارتقاء بمستوى أداء المعلم التدريسي والتربوي

والاكاديمي والسلوكي، والذي يؤدي بدوره إلى الارتقاء بالعملية التعليمية في مختلف جوانبها، وعلى الرغم من اختلاف الأهداف الخاصة بكل برامج، إلا أنها تشترك مع بعضها البعض في الهدف العام الذي تسعى إلى تحقيقه (بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبدالعظيم، ٢٠٠٩، ص٤٣٩).

وتستهدف برامج التدريب للمعلمين تحقيق أربع أهداف (أحمد عاصية، ٢٠٠٥، ص٢٩) هي:

- إضافة معارف جديدة إلى المعلمين .

- تنمية المهارات المهنية لديهم .

- تنمية القيم المهنية الداعمة لسلوكهم وتأكيداها .

- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة .

ج- أهمية البرامج التدريبية للمعلمين:

تلعب برامج تدريب المعلمين دوراً حيوياً في تطوير التعليم وجودته، وذلك من خلال دعم المعلم حتى يتمكن من مساعدة جميع المتعلمين من الوصول إلى أعلى مستويات التعلم والنمو، كما تتيح له الفرصة لصقل معارفه وخبراته، وتشجع تبادل الأفكار والمعلومات بين المعلم وأقرانه، وتتيح له الفرصة لكي يترجم النظريات والبحوث العلمية إلى ممارسات وأداءات فعلية داخل فصول المدرسة، مما ينعكس بدوره على المتعلم (أمل محمد وجدي، ٢٠١٢، ص٣٦).

وتتبع أهمية برامج تدريب المعلم من أهمية المعلم ومن أهمية الدور المنوط به، فهو حجر الزاوية في العملية التعليمية، وتساعد المعلمين في تحسين ممارساتهم المهنية .

د- مبررات الاهتمام ببرامج تدريب المعلمين:

هناك مجموعة من المبررات التي تدعو إلى الاهتمام ببرامج تدريب المعلمين من أهمها:

١- الانفجار المعرفي:

يشهد العصر الذي نعيشه تطوراً علمياً في شتى مجالات الحياة، ويسير هذا التطور بمعدلات فائقة السرعة، نتيجة للنمو المتزايد في المعرفة بفروعها المختلفة، فلم تعد المعرفة ثابتة، ولكنها متغيرة ولا نهائية، وأصبح حجم المعرفة يتضاعف سريعاً، ونتيجة لهذه التغيرات السريعة في

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله

أ.د./بيومي محمد ضحاوي

د/مصطفى عبدالحميد عنان

التطور المعرفي أصبح من المستحيل أن يبقى المعلم بمعزل عما يستحدث من حوله (رشيدة أحمد السيد الطاهر، ٢٠١٠، ص ص ٢١-٢٤).

٢- التطور التكنولوجي:

تعد الثورة التكنولوجية أهم سمات العصر الحالي ، والتي ساهمت في إلغاء القيود والحواجز بين البلاد، سواء في الوقت أو المسافة ولم يعد التطور التكنولوجي بعيداً عن مجال التعليم ، بل اتسع استخدامه في العملية التعليمية مثل استخدام أجهزة العرض والحاسبات الآلية وشرائط الفيديو وغيرها من الأجهزة الحديثة، وهذا يتطلب من المعلم أن يكون واعياً باستخدام هذه المستحدثات وتوظيفها في التعليم من أجل تحسين وزيادة الفاعلية (المركز القومي للبحوث التربوية، ٢٠٠٩، ص ١٠).

٣- العولمة وتحدياتها:

أصبح العالم اليوم يشبه قرية كونية صغيرة في ظل ثورتي الاتصال والمعلومات مما يحتم على أي نظام تعليمي التسلح بخبرات وقدرات متميزة، حتى يستطيع التعامل مع آليات العصر، والتفاعل مع ظروفه والانتفاع بكل ما هو جديد، مع المحافظة على القيم التاريخية والأخلاقية التي تجمع بين الأصالة والتجديد، وهذه السرعة وتلك المتغيرات تحتاج إلى نوعية معينة من العمالة على مستوى عال من التعليم والتدريب خاصة المعلم فهو عصب العملية التعليمية (طارق حسين عبد الحلیم، ٢٠٠٨، ص ٣٤).

٤- تعدد أدوار المعلم :

تغير دور المعلم في عصرنا الحالي نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي ، وهذا ما أثبتته نتائج بعض الدراسات السابقة؛ ويرجع ذلك لكثرة المتطلبات وتعدد الأدوار التي يجب أن يقوم بها المعلم ، وهو الأمر الذي يتطلب توافر معلم كفاء في المرحلة الابتدائية خاصة لإعداد أجيال جديدة في حاجة لينمي لديهم صفات شخصية وأنماط سلوكية ومهارات جديدة (ابتسام رمضان عبدالهادي، ٢٠٠٧، ص ٤٩).

هـ- مراحل البرامج التدريبية: تمر البرامج التدريبية للمعلمين بمراحل أساسية هي :

١- المرحلة الأولى: تحديد الاحتياجات التدريبية:

تمثل هذه المرحلة محور الارتكاز ونقطة البداية، والخطوة الأولى في عملية التخطيط لبرامج التنمية المهنية، لتحديد الفئات التي تحتاج للالتحاق بالبرامج من المعلمين، وتحديد الموضوعات

المناسبة في البرامج، من أجل الوصول إلى التغيير المنشود في معارف ومهارات واتجاهات المعلمين، وكذلك اختيار المدربين، والوسائل المناسبة (بيومي محمد ضحاوى وسلامة عبد العظيم، ٢٠٠٩، ص ١٧٩).

والاحتياجات التدريبية للمعلمين هي عبارة عن الفرق أو الفجوة بين ما يمتلكه المعلمين من معارف ومهارات واتجاهات، وبين ما ينبغي ان تكون عليه معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم.

٢- المرحلة الثانية تصميم البرامج التدريبية :

وتتضمن هذه المرحلة عملية من أهم العمليات وهي التخطيط وتصميم العناصر المكونة للبرامج. وتمثل هذه المرحلة أهم المراحل حيث يتم من خلالها تحديد الأهداف المراد تحقيقها، وكذلك تحديد أوجه القصور والتي في حاجة، وتحدد نوع البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق الأهداف المنشودة في ضوء نتائج تقييم الأداء .

وتحتوى هذه المرحلة على تحديد ما يلي: أهداف البرنامج، محتوى البرامج، أساليب التدريب، مكان تنفيذ البرنامج، توقيت تنفيذ البرنامج، وتكلفة البرنامج (بيومي محمد ضحاوى وسلامة عبد العظيم، ٢٠٠٩، ص ١٨٧).

٣- المرحلة الثالثة: تنفيذ البرامج التدريبية:

في هذه المرحلة يتم تحويل الأهداف إلى واقع عملي وتطبيقها، حيث يتم ترجمة ما تم تخطيطه إلى حيز التنفيذ لتحقيق أهداف البرنامج، ويتعاون في هذه المرحلة جميع الأطراف المعنية لتحقيق الإنجاز المطلوب (عفاف صلاح حمدي، ٢٠٠٥، ص ١٤٦).

٤- المرحلة الرابعة تقويم البرامج التدريبية:

تعد عملية تقويم البرنامج إحدى الخطوات الأساسية والتي يمكن من خلالها الوقوف على ما تحقق من أهداف، والتعرف على نقاط القوة والضعف في البرنامج، كما تساعد عملية التقويم في تحسين عمليتي التخطيط والتصميم للبرامج المقبلة (فاطمة السيد الصادق، ٢٠١٢، ص ٨٧).

و- أنواع البرامج التدريبية:

يمكن تصنيف البرامج التدريبية حسب الفرض منها إلى (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠١٠، ص ٥١):

١- التأهيل :

هي برامج تعقد غالباً للمساعدة على تأهيل المعلم المستجد والمعلمين الذين حصلوا على مؤهلات

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله

أ.د./بيومي محمد ضحاوي

د/مصطفى عبدالحميد عنان

غير تربوية للقيام بمهام عملهم بشكل صحيح ،أذ تعقد لهم برامج أو دورات تساعد على الإطلاع على أساليب تدريس حديثة ،والإبداع في استخدام الوسائل التعليمية ،وطرق التواصل الفعال مع الطلاب ،وتنمية المهارات التربوية لدي المعلمين.

٢-برامج العلاج:

وتكون لمعالجة أي قصور في المعلمين سواء في الجانب الأكاديمي، أو التربوي، أو في النواحي الإدارية ، وغيرها من الجوانب ،ومن ثم فهي تتناول جوانب محددة في أداء المعلم وتعمل على علاج ما بها من قصور، وهي برامج لها أهميتها ،ولكنها في كثير من الأحيان تتم دون قناعة بعض المعلمين بأهميتها مما يؤثر على قلة جدواها لهم .

٣- برامج التجديد :

وهي برامج تعقد عادة بشكل دوري لتعريف المعلمين بالنظريات التربوية الحديثة، والمعارف الجديدة في مجال تخصصهم ، وهي برامج ذات أهمية كبيرة لعدة أسباب منها :أن التطور حقيقة لا مفر منها، وأن ما يصلح اليوم من طرائق تدريسية ووسائل تعليمية قد لا يصلح للغد، كما أن التميز في الاداء يتطلب دائماً البحث عن كل ما هو جديد ونافع.

٤- برامج الترقى :

تعقد هذه البرامج للمرشحين للترقي إلى درجات وفق قانون الكادر أو للمتوقع ترقية إلي مناصب إدارية أو غيرها بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد ،لذا يكون محتواها متعلقاً بطبيعة الوظيفة التي سيرقي إليها المعلم أو المتدرب وبالتالي فهي تشمل جوانب معرفية ومهارية ووجدانية تتعلق بطبيعة العمل الجديد .

أساليب التدريب: هناك العديد من الأساليب التدريبية النظرية والعملية ومنها:

١-أسلوب المحاضرة: تعتبر من أكثر الأساليب شيوعاً في الاستخدام وأقدمها ،فهي تقدم العديد من المعارف والأفكار التي يقوم المحاضر بإعدادها ،وهي عبارة عن عرض المعلومات في عبارات متسلسلة يسردها المحاضر مرتبة ، ويستخدم فيها الإلقاء بصورة كبيرة ،حيث يقوم المحاضر بإعداد المادة العلمية لإلقائها على المتدربين، ويدونون ما يرغبون (عبد الله حسين فرج ،٢٠٠٥، ص ٩٢) .

٢-أسلوب المناقشة: هو من الأساليب التدريبية الشائعة القديمة الحديثة، ويتميز هذا الأسلوب بأنه يتيح تدريب مجموعة كبيرة من المتدربين، و يتيح لهم فرصة المشاركة في الحوار، ويسمح

بتبادل الأفكار والآراء، ويسمح بقدر كبير من التواصل بين المدرب والمتدربين، ويتم من خلال حلقات نقاشية مقننة الأهداف، وتقديم فكرة تفصيلية للمتدربين عن الموضوع المراد مناقشته وتطور المناقشة حول تحديد مفهوم مشكلة معينة، وذلك عن طريق تبادل الأفكار والمعلومات (محمد السيد حسونة،، ٢٠٠٥، ص ٢٤).

٣- أسلوب العصف الذهني: يعتمد هذا الأسلوب على قيام المدرب بعرض مشكلة معينة، ثم سؤال المتدربين أن يقدموا آراءهم بصفة سريعة دون التردد في التفكير، ويعتمد هذا الأسلوب على أن العرض السريع للأفكار والآراء يمكن أن يشجع المتدربين على المشاركة الفعالة ويزيد لديهم الثقة في النفس، و يحمسهم للمشاركة في للتدريب (حافظ فرج أحمد، ٢٠٠٧، ص ١٢٠).

٤- ورش العمل: تعد من أهم الأساليب التدريبية العملية في الوقت الحاضر، وتسهم هذه الورش، في رفع مستوى عملية التعليم والتعلم، وتشجيع المتعلمين أو المتدربين على النمو المهني، حيث يتم تشجيعهم على إبداء آرائهم والاطلاع على كل ما هو جديد في مجالاتهم العملية، وقد تستغرق الورشة جلسة واحدة لمدة ساعة أو أكثر وقد تستمر عدة أيام (محمد قاسم قحوان، ٢٠٠٨، ص ٥٢).

٥- أسلوب تمثيل الأدوار: يعتبر لعب الأدوار أهم أساليب التدريب الذي يمثل سلوكاً حقيقياً في موقف مصطنع حيث يقوم المشاركون من المتدربين بلعب الأدوار التي تستند إليهم بحرية وتلقائية، ويظهر ذلك كأنه حقيقة، ولعب الأدوار له مزايا منها أنه يساعد المتدربين في التعبير عن آرائهم بواقعية (ناصر محمد على، ٢٠٠٨، ص ١٠٣).

ثالثاً: خبرة أستراليا في مجال تدريب معلم المرحلة الابتدائية:

تعد من الخبرات العالمية المعاصرة في مجال تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا .
مبررات اختيار خبرة أستراليا:

تم اختيار أستراليا لوجود تقدم علمي واضح انعكس بشكل إيجابي علي تطوير منظومة التعليم ككل بما في ذلك منظومة التدريب وبرامجه المتنوعة والفعالة وفق معايير دقيقة، ولخبرتها الثرية في مجال التدريب لمعلم المرحلة الابتدائية، ولتقدمها الاقتصادي فهي تعد من أقوى الدول في المجال الاقتصادي، ولتنوع الثقافات، والأجناس بها، والأعراق، والديانات، لأن معظم سكانها مهاجرين من الدول المجاورة، مما أدى إلي تنوع الخبرات بها .

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله

أ.د./بيومي محمد ضحاوي

د/مصطفى عبدالحميد عنان

أ-نظم التعليم في استراليا: تقدم الحكومة التعليم الابتدائي في استراليا في المدارس الحكومية ويوجد في استراليا ثلاثة أنظمة مدرسية وهي(١٢٣-١٢١ p p. ٢٠٠٨, Australia : government) :

نظام التعليم الحكومي الرسمي، ونظام التعليم الخاص أو المستقل، ونظام التعليم الديني وتقوم الكنيسة برعايته، ويسود النظام اللامركزي في التعليم، حيث إن كل ولاية مسؤولة عن شئون التعليم بها، ولذا تتعدد النظم التعليمية في استراليا، ويرجع ذلك إلى أن استراليا دولة ديمقراطية ويقتصر دور الحكومة على تقديم المساعدات دون تدخل في شئون الولايات، ويتكون السلم التعليمي من مرحلتين هما: المرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية.

وتهتم الحكومة الأسترالية ببرامج تدريب المعلم، حيث إنه يمثل العمود الفقري في العملية التعليمية، وتمتد تلك البرامج المعلمين بما يسمى بعمليات تعليم مستمرة، وتتوافر لهذه البرامج أهدافا واضحة تسعى لتحقيقها (ميسر خليل يوسف ٢٠١٢، ص ١٥٧).

ب-أبرز برامج تدريب معلم المرحلة الابتدائية في استراليا:

١-برمج التدريب التربوي: ومن أشهرها برنامج التطوير المهني ويتضمن إدارة الصف وطرق التدريس وتطوير المهارات، والتعامل مع التقنيات الحديثة، وتقدم في الجامعات، ومراكز المعلمين، واتحادات التخصص.

٢- برامج المعلمين المستجدين: ويقوم بها مركز تطوير المعلمين والقيادة وتعني بتكبيرهم من بلوغ الحد المطلوب من الكفاءة ومساعدتهم علي تجاوز الشعور بقلّة الكفاءة، ومساعدتهم علي التمكن من التدريس وما يتطلبه من مهارات، وتفهم احتياجات المتعلمين، ومواجهة المشكلات المتعلقة بالانضباط المدرسي.

٣- البرنامج الذي يتعلق بتحسين أداء المعلمين :ويعدمن بين البرامج التدريبية التي لها شعبية واهتمام من جانب معظم المعلمين فيها ، ، وهذا البرنامج يعتمد على مصدرين هما: المساهمات التي يقدمها أصحاب الأعمال وأصحاب المدارس لتحسين أداء المعلمين، والمساهمات التي يقوم بها المعلمون أنفسهم(بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم ،٢٠٠٩، ص ص ٢٩٧-٢٩٨).

ويتضح مما سبق اهتمام استراليا بتقديم برامج تدريبية متنوعة للمعلمين، وبأسلوب تقدمي غير تقليدي، وتضع للمعلم حد أدني من البرامج التدريبية والساعات التي ينبغي أن يحصل عليها

سنواتياً. وتقوم برامج التدريب للمعلمين في استراليا على مجموعة من المبادئ الأساسية والتي تساعد على تطوير تحصيل الطلاب وتحسين جودة المخرجات التعليمية وهي (P٧ . ٢٠٠٧ Shirley M. hord):

- ١-تعتمد برامج التدريب على نتائج تعلم الطلاب وليس فقط الاحتياجات التدريبية للمعلم.
 - ٢-الاستناد إلى التجريب والتطبيق والتأمل والتحقق.
 - ٣-تركز برامج التدريب على التعلم المهني للمتعلم وجعله جزءاً لا يتجزأ من الممارسة المهنية للمعلم.
 - ٤-التعاون في تبادل المعرفة بين المعلمين وبعضهم البعض للبحث عن أفضل الأساليب المتاحة في التعليم والتعلم.
- وتؤكد الدراسات الاسترالية على ضرورة استخدام التكنولوجيا في برامج تدريب المعلمين وخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لما لها من دور فعال في تحقيق أهداف برامج التدريب عن بعد، وذلك لوجود بعض المناطق النائية في استراليا، والتي يعد استخدام مثل هذه الشبكات ضرورة لهم (Neil Anderson, E-PD , ٢٠١١, p. ٣٨٣).
- وتتنوع البرامج المقدمة للمعلمين في استراليا، فمنها البرامج الداخلية في المؤسسة التعليمية، ويقوم بتصميمها الأفراد العاملون بالمؤسسة، ومنها البرامج الخارجية التي تعتمد على مشاريع تعاونية مع مؤسسات وهيئات تعليمية أخرى، وتركز البرامج المقدمة في المؤسسة على مبادرة محددة أو حول المناهج التعليمية، أو أحد البرامج التي يجب أن يقوم معلمو المدرسة بدراستها بأنفسهم (بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم حسين، ٢٠٠٩، ص ٢٩٥).
- ومن أساليب التطوير المهني والتدريب للمعلم في أستراليا (Department of Education ٢٠١١, pp ١٢-١٤):
- التدريب للحصول على الشهادات سواء كانت دبلومات أو ماجستير، وهذا يكون داخل الجامعات،
 - التدريب على مستوى المدرسة، حيث تعمل المدرسة على إقامة دورات شاملة لجميع المعلمين والعاملين بها.
 - اهتمام المدرسة بتبادل الخبرات والأفكار بين المعلمين.

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله

أ.د./بيومي محمد ضحاوي

د/مصطفى عبدالحميد عنان

-إقامة مدارس نموذجية تكون بمثابة مركز للتدريب وتبادل الخبرات مع المدارس الأخرى وهذه المدارس تحظى بدعم مالي من الحكومة مقابل تطوير البرامج التدريبية ونقل الخبرات للمدارس الأخرى.

-دعم برنامج المعلمين الجدد.

ويتضح اهتمام استراليا بتنمية معلم المرحلة الابتدائية مهنيًا فيما يلي(ميسر خليل يوسف، ٢٠١٢، ص ١٥٩): التركيز على تنمية المعلم مهنيًا، حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين أولاً بأول، تحديد المستجدات في مجال العملية التعليمية وإمام المعلم بها. ويعد التدريب أثناء الخدمة من أهم الأشكال الشائعة للتنمية المهنية للمعلمين، ويتم هذا النوع من التدريب بواسطة مراكز المعلمين في استراليا، لتنمية المهارات المختلفة.

ج- الجهات المسؤولة عن برامج تدريب المعلمين في أستراليا :

تتعدد الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التدريب للمعلمين ومن أهمها وزارة التعليم والتدريب، ووحدة التنمية المهنية وهذه الوحدة تقدم برامج تدريبية عالية الجودة، وتقرر أساليب تدريب المعلمين، كما تهتم تلك الوحدة بتقويم البرامج المقدمة للمعلمين، ومراكز المعلمين وتعني بتنمية المهارات المختلفة، وكلية المعلمين في الولاية، كما وتشارك الجامعات في تطوير المعلمين من خلال تقديم برامج متنوعة للمعلم وتمنح له شهادة عند اجتيازه لبرامج تدريبية . p. ٢٠٠١, (William louden, john Wallace ٢٧٨).

كما أن هناك جهات تهتم بالتدريب التطويري للمعلم، بعضها يهتم بالتدريب التربوي عامة منها، كلية التربية جامعة سيدني، وكلية التربية جامعة لاترب، وتقوم بتدريب المعلم بما يواكب التطورات والمستجدات في العالم، والتدريب علي استخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية، وبعض الجهات تهتم بالتدريب لمادة تدريبية معينة ومنها، المعهد الأسترالي للرياضيات، ويهدف إلي تقديم دعم لمعلمي الرياضيات ولطلاب، وهيئة الدراسات في كوينزلاند، وبها يقوم مشروع لتحسين القراءة والكتابة كمفتاح للتعلم (مني سليمان، ٢٠١٧، ص ص ١٣٧-١٤١).

ويتضح مما سبق تتعدد الجهات التي تقدم البرامج التدريبية المتنوعة للمعلم في أستراليا بالإضافة إلي تعاون بعض

المؤسسات المجتمعية والمراكز التدريبية الرسمية وغير الرسمية بهدف تطوير أداء المعلمين وتنمية مهاراتهم .

د-معايير برامج التطوير المهني والتدريب للمعلمين : وسوف يقتصر الحديث على معايير هذه البرامج للمعلمين في ولاية كوينزلاند الأسترالية، ويرجع السبب في اختيارها لأنها من أهم الولايات التي اهتمت ببرامج تدريب المعلمين في استراليا، كما أنها تعتبر نموذج مصغر للدولة تضم أجناس وأعراق مختلفة من الثقافات ونظم التعليم، وبها مؤسسات رقابية علي برامج تدريب المعلمين.

صدرت هذه المعايير في ولاية كوينزلاند من قبل وزارة التعليم والتدريب بها عام،١٩٩٨وقد أنشأت تلك الوزارة لمساعدة المعلمين على التدريب المستمر والتعلم مدى الحياة، وأنشأت الوزارة وحدة التنمية المهنية، وهذه الوحدة تقوم بنشر برامج تدريبية عالية الجودة، والتي تتيح لجميع المعلمين داخل المدارس الفرص المتساوية للمشاركة في برامج التدريب الهادفة وتبني التكنولوجيا الحديثة. (Williamlouden, john , ٢٠٠١, p. ٢٩٩).

وتنقسم معايير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ولاية كوينزلاند الأسترالية على أربع مراحل(مرحلة التخطيط، ومرحلة التركيز على التفسير، ومرحلة التواصل، مرحلة تقييم النتائج) وكل مرحلة تضم بعض المعايير وهي (Herbert Thomas, ٢٠٠٩ p.٥):

١- مرحلة التخطيط: وتتكون من ثلاثة معايير وهي: (التوافق، إعداد قاعدة أولية للبيانات، مرونة بيئة التعلم).

٢-المرحلة الثانية: التركيز على التفسير: (Focusing of Feliction) ،وتتكون هذه المرحلة من معيارين هما: (سياق المحتوى، وعمليات التعلم النشط).

٣-المرحلة الثالثة: مرحلة التواصل (Communicating Opportunities)،وبها معياراً واحداً فقط هو الاتصال.

٤-المرحلة الرابعة: تقييم النتائج (Evaluation of Outcomes)، وبها معياراً واحداً وهو تقييم التطور المهني.

ويتضح مما سبق أن ولاية كوينزلاند بدولة أستراليا وضعت مجموعة من المعايير الخاصة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين وعددها سبعة معايير وهي مقسمة على أربع مراحل وهي مرحلة الإعداد والتخطيط، ومرحلة التنفيذ، ومرحلة التواصل، ومرحلة التقييم، وهذه المعايير تعد حاكمة في برامج التنمية المهنية.

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله

أ.د./بيومي محمد ضحاوي

د/مصطفى عبدالحميد عنان

هـ-القوي والعوامل المؤثرة في الأخذ بخبرة أستراليا في مجال التدريب لمعلم المرحلة الابتدائية

١-العامل السياسي:

أستراليا دولة فيدرالية ديمقراطية حيث يقوم الحكم فيها علي أساس تقسيم الصلاحيات بين الاتحادات ورابطة الولايات والأقاليم والمستويات الممثلة للحكومة وهي تتكون من ست ولايات، وتقع مسؤولية التعليم علي عاتق الولايات والأقاليم، لذلك تسعى هذه الولايات إلي التمتع بدرجة عالية من اللامركزية، وبالتالي فإن مثل هذا التعليم يحتاج إلي معلمين أكفاء خاصة في ضوء توافر اللامركزية للمدارس مع وجود نظام للمحاسبية، وتقويم أداء المعلمين والعاملين، وكل ذلك يستدعي أن يتجه هذا النظام لتقديم برامج تدريبية عالية الجودة لهؤلاء المعلمين، تم بناؤها في ضوء معايير عالية الكفاءة والجودة (William T R ٢٠٠٣ P٥).

٢-العامل الاقتصادي :

تعد أستراليا من الدول الرأسمالية الكبيرة في العالم ،وهي احدي دول منظمة التعاون الدولي، وتمثل أكبر دول المنظمة ،ونظراً لأن أستراليا اقتصادها متقدم ،فإن ذلك يحتاج إلي تعليم عالي الجودة لكي يساند هذا الاقتصاد ويستمر في التقدم .

وقد ساعد التقدم الاقتصادي علي التوسع في إعداد مراكز التدريب التي تسهم في تنمية وزيادة موارد الدعم المالي للتعليم ،سواء من قبل حكومة الدولة أو من حكومات الولايات(أحمد عبدالنبي عبدالعال، ٢٠٠٨، ص ٢٤٥).

٣- العامل الاجتماعي:

أستراليا مجتمع يتسم بالتنوع الثقافي والعرقي واللغوي والديني، وذلك لأن معظم سكانها مهاجرين من دول أخرى ، ونظراً لطبيعة الأرض الأسترالية والمجتمع الأسترالي رغم تنوع مواطنيه، وهذ التنوع في الثقافات واللغات يحتاج إلي إعداد معلمين مؤهلين وعلي درجة عالية من الجودة، ولا يتم ذلك إلا من خلال توافر برامج تدريبية جيدة (أحمد عبدالعال، ٢٠٠٨، ص ٢٤٥).

رابعاً: واقع برامج التدريب لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري بمصر:

نال معلم المرحلة الابتدائية الأزهرية عناية واضحة في الثلاث سنوات الأخيرة من عام (٢٠١٧-٢٠١٩) وذلك لأن المعلم أهم عناصر المنظومة التعليمية، وتتعدد أدواره التربوية ومن أهمها: أنه مربى ومعلم ومحفظ ومؤدب وقدوة ومثل أعلى للطفل في هذه المرحلة بالغة

الأهمية، ومشارك في إعداد النشاء وفق مبادئ العقيدة الصحيحة في ضوء وسطية الإسلام، ولذا فقد شهدت الحقبة الثانية من الألفية الثالثة اهتماماً واضحاً ببرامج التدريب المقدمة لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى، ويتضح ذلك من حرص فضيلة الإمام الأكبر شيخ الأزهر ووكيل الأزهر ورئيس قطاع المعاهد الأزهرية علي تكليف المعنيين بالتدريب بالتركيز علي معلمي المرحلة الابتدائية نظراً لأهمية المرحلة في سلم التعليم الأزهرى (مشيخة الأزهر، توصيات شيخ الأزهر، ٢٠١٦).

أ- المرحلة الابتدائية الأزهرية وأهدافها:

١- المرحلة الابتدائية: هي تلك المرحلة التعليمية التي تمثل أولى مراحل التعليم ومدتها ست سنوات والتي يقابلها المرحلة العمرية التي تبدأ من سن (٦-١٢) سنة، كما يقابلها الحلقة الأولى من التعليم الأساسي .

٢- أهداف التعليم الابتدائي الأزهرى :

نصت المادة (٥١) من اللائحة التنفيذية بالقرار رقم (٢٥٠) لسنة ١٩٧٥ علي أن: "التعليم بالمعاهد الابتدائية الأزهرية يهدف إلى تنمية الأطفال عقلياً، وجسمانياً، وخلقياً، واجتماعياً، وقومياً، وتزويدهم بالقدر الأساسي من المعارف والمهارات التي لا غني عنها للمواطن الصالح حتي يشق طريقه في الحياة بنجاح بعد تأهيله مهنيأ أو لمواصلة الدراسة في المراحل التعليمية التالية" وهي المرحلة الإعدادية ثم المرحلة الثانوية (جمهورية مصر العربية، القرار رقم (٢٥٠) لسنة ١٩٧٥، ص٦٦).

ب- الجهات المسؤولة عن برامج تدريب معلمي التعليم الابتدائي الأزهرى :

١- إدارة التدريب التربوي بقطاع المعاهد سابقاً.

٢- دارة التدريب الإداري بمشيخة الأزهر الشريف

٣- الأكاديمية المهنية للمعلمين .

٤- الإدارة العامة للتدريب وتنمية المهارات في الأزهر الشريف .

٥- كلية التربية جامعة الأزهر .

ج- الواقع الحالي للبرامج التدريبية لمعلم التعليم الابتدائي الأزهرى:

١- ويمكن تناول الواقع النظري أولاً ثم الواقع الميداني للبرامج التدريبية لمعلمي المعاهد

الابتدائية الأزهرية

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله

أ.د./بيومي محمد ضحاوي

د/مصطفى عبدالحميد عنان

بالنظر إلي واقع برامج التدريب المقدمة لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري، يتضح أنها حظيت باهتمام واضح خلال السنوات الأخيرة، وذلك بمقارنتها بالأعوام السابقة، حيث كانت البرامج التدريبية تتم من قبل علي فترات متباعدة ولعدد محدود من المعلمين، وسوف نعرض للبرامج التي تم تنفيذها خلال الأعوام الثلاثة الأخيرة من عام (٢٠١٦-٢٠١٩) من خلال الاحصاءات الآتية:

جدول رقم (١)

يوضح عدد البرامج ونوعها وعدد المتدربين في المناطق الأزهرية

(قطاع المعاهد، عام ٢٠١٧/٢٠١٨)

التخصص	عدد المتدربين في البرنامج	عدد البرامج	تربوي	اكاديمي	إجمالي المتدربين
دراسات (حاسب آلي)	٢٥	١	-	-	٢٥
علوم (حاسب آلي)	٢٥	١	-	-	٢٥
رياضيات(حاسب آلي)	٢٥	١	-	-	٢٥
انجليزي (حاسب آلي)	٢٥	١	-	-	٢٥
علوم شرعية	٣٥	٢	١	١	٧٠
لغة عربية	٣٥	٢	١	١	٧٠
انجليزي	٣٥	٢	-	٢	٧٠
علوم	٣٥	١	١	-	٣٥
تربوي ابتدائي شامل	٣٥	٢	٢	-	٧٠
حاسب آلي	٢٥	٢	-	٢	٥٠
-	-	١٥	٥	٦	٤١٥

ويتضح من الجدول السابق التركيز علي برامج الحاسب الآلي لمعلمي المواد الثقافية ومعلمي الحاسب الآلي ، وذلك علي حساب البرامج الأكاديمية والتربوية لباقي المواد الدراسية ولذات المواد ،حيث يوجد ما يقرب من نصف البرامج في مهارات الحاسب الآلي، وقد تم تدريب معلمي المواد الثقافية فقط علي مهارات الحاسب الآلي ، دون تدريب معلمي اللغة العربية والقرآن الكريم والأنشطة علي هذه المهارات، وذلك علي الرغم من أنهم يقومون بتدريس أهم المواد

الدراسية بالتعليم بالأزهر الشريف، وهو الأمر الذي لا يحقق المساواة ، بالإضافة إلي عدم وجود معايير ثابتة لاختيار المعلمين للمشاركة في البرامج التدريبية.

جدول رقم (٢)

يوضح عدد البرامج ونوعها و عدد المتدربين في المناطق الأزهرية

(مشيخة الأزهر عام ٢٠١٧/٢٠١٨)

التخصص	عدد المتدربين في البرنامج	عدد البرامج	تربوي	أكاديمي	إجمالي المتدربين
معلمين جدد	٢٥	٤	٤		١٠٠
معلمين قرآن كريم	٢٥	٤		٤	١٠٠
معلمين جدد حاسب آلي	٢٠	٢	-	٢	٤٠
لغة عربية(قرآنية)	٢٥	٨	-	٨	٢٠٠
الإجمالي	-	٢٠	٦	١٤	٤٤٠

يتضح من الجدول السابق أن البرامج التدريبية خلال العام التدريبي ٢٠١٧/٢٠١٨ تركز علي نسبة قليلة من المعلمين الجدد، وبعض معلمي ومحفظي القرآن الكريم بالمعاهد، الذين تم تعيينهم بدون مؤهل، بالإضافة إلي بعض معلمي الحاسب الآلي الجدد علي المناهج الجديدة، وبعض معلمي اللغة العربية للصف الأول الابتدائي علي برنامج القرائية للصف الأول والذي تم التدريب عليه لأول مرة بالأزهر في جميع المناطق خلال عام ٢٠١٧/٢٠١٨.

وخلال عام ٢٠١٨/٢٠١٩ تم التركيز علي برامج تدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي علي المنهج الجديد وفق الرؤية الجديدة (٢٠٣٠)، وتم التدريب في الفصل الدراسي الأول لمعلمي الحساب واللغة العربية واللغة الأجنبية الذين يدرسون منهج الصف الأول الابتدائي ومدة البرنامج التدريبي ثلاثة أيام.

أما خلال الفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠١٨/٢٠١٩ تم التركيز علي تدريب معلمي الصف الأول الابتدائي علي مقررات الفصل الدراسي الثاني لفروع المنهج الجديد وتشمل (لغة عربية - تربية دينية- لغة انجليزية- حساب-متعدد التخصصات -التوكاتسو) بواقع يوم واحد تدريبي لكل مقرر، وتناول التدريب شرح لنموذج تحضير للمادة التي يقوم المعلم بتدريسها وفق دليل المعلم والتدريب علي كيفية الاستخدام لدليل المعلم وتفعيل الاستراتيجيات الحديثة.

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله

أ.د./بيومي محمد ضحاوي

د/مصطفى عبدالحميد عنان

وقد شملت هذه البرامج نسبة تصل إلى ٨٠% من معلمي الصف الأول الابتدائي علي مستوي الجمهورية (مشيخة الأزهر، ٢٠١٧/٢٠١٩، ص ٩).

٢- الدراسة الميدانية:

وهدفت الدراسة الميدانية إلي ما يلي:

- ١- التعرف علي واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري.
 - ٢- الاستفادة من نتائج الدراسة الميدانية في وضع التوصيات والمقترحات الاجرائية لتطوير البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهري.
- مجتمع وعينة الدراسة:

تبين من خلال الاحصاءات تبين أن المجتمع الأصلي للعينة يبلغ (٥١٠٠٠) معلم ومعلمة في التعليم الابتدائي الأزهري وفق احصاءات عام ٢٠١٧ / ٢٠١٨ (مشيخة الأزهر، إحصاءات المعلمين عام ٢٠١٧/٢٠١٨)، ويبلغ حجم عينة الدراسة (٤٧٠) معلم ومعلمة وهي عينة عشوائية طبقية .

أدوات الدراسة الميدانية: استخدمت الدراسة المقابلات.

و تم إعداد استمارة مقابلة بهدف تطبيقها علي عينة البحث من المعلمين للتعرف علي وجهات نظرهم حول واقع البرامج التدريبية المقدمة لهم، وذلك ولأن المقابلات تسمح بالحصول علي بيانات ومعلومات أكثر صراحة عن غيرها من أدوات جمع البيانات، وتفسح المجال للحصول علي وجهات نظرالمقابلين بحرية والتوصل لمقترحات

وقد قام الباحث بتحليل نتائج المقابلات وقد أسفرت نتائج التحليل عن الآتي:

- أن برامج تدريب معلمي التعليم الابتدائي تواجه العديد من جوانب الضعف من أهمها:
- عزوف بعض المعلمين عن المشاركة في البرامج التدريبية لضعف محتواها.
 - تمركز التدريب في المناطق الأزهرية بعواصم المحافظات.
 - يتم تنفيذ التدريب في أوقات غير مناسبة لبعض المعلمين.
 - عدم صرف حوافز للمتدربين، وضعف قيمة بدل السفر الذي يحصلون عليه.
 - نقص الميزانية المخصصة لبرامج تدريب معلمي التعليم الابتدائي الأزهري.
 - قلة العناية بالمتابعة الميدانية للمعلمين لقياس أثر التدريب.
 - عدم تفرغ المدربين المشاركين في برامج تدريب المعلمين.

- قلة تفعيل وحدات للتدريب بالمعاهد الابتدائية الأزهرية.
- ضعف مشاركة المعلمين في اختيار برامج التدريب التي يحتاجونها.
- د-معايير برامج تدريب المعلمين في التعليم الابتدائي الأزهرى :
- لا يوجد معايير مستقلة معلنة لبرامج التدريب لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية في الأزهر الشريف ، سوى بعض المعايير القليلة الخاصة بالتدريب والمتضمنة مجال المعلم في وثيقة المعايير التي أعدتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والتي أعدت كمعايير اعتماد ،وليس معايير للتدريب، وذلك علي حد علم الباحث .
- وقد تبين من خلال الرجوع إلي الأدبيات وأهمها الدراسات السابقة التي تناولت تدريب المعلمين أن برامج تدريب معلمي التعليم الابتدائي الأزهرى، بها كثيراً من جوانب الضعف ومن أهمها: ما أشارت إليه دراسة (عبد الرحمن علام ٢٠١٧، ص ١٤٠):
- أ-يغلب على البرامج التدريبية الطابع النظري وتقل ورش العمل والأساليب العملية.
- ب-المادة التدريبية غير معتمدة.
- ج-عدم وجود آليات ثابتة لاختيار المدربين.
- د-لا توجد حقيبة تدريبية ولا دليل للمدرب والمتدرب.
- كما أشارت دراسة (محمد إبراهيم عبده، ٢٠١٧، ص ٢٩٦) إلى ما يلي:
- أ-ضعف الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.
- ب-أن برامج تدريب المعلم الأزهرى تحتوي على كثير من السلبيات وندرة الإيجابيات.
- هـ- القوي والعوامل المؤثرة في برامج تدريب معلمي التعليم الابتدائي الأزهرى :
- توجد مجموعة من القوي والعوامل التي تدعو إلي تطوير نظام التعليم بمصر بما في ذلك برامج تدريب معلمي التعليم الابتدائي الأزهرى وتتمثل فيما يلي:
- ١-العامل السياسي:
- المجتمع المصري مر بالعديد من المراحل والظروف السياسية،والتي كان لها بالغ الأثر علي النظام التعليمي، وقد زاد الاهتمام بالنظام التعليمي في عصر محمد علي، والذي جمع السلطة في يده، واستخدم النظام التعليمي ، لتحقيق هذه السياسة في مصر، وعلي الرغم من ذلك إلا أن عصره يعد عصرًا ذهبياً للتعليم، بعكس ما حدث في عهد خلفائه من حدوث فوضى وتخبط ، ومع قيام ثورة يوليو (١٩٥٢) أخذ التعليم في التقدم وأصبح له شكلاً جديداً (أحمد حسين اللقاني، ٢٠٠٨، ص ٢٧٥).

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله

أ.د./بيومي محمد ضحاوي

د/مصطفى عبدالحميد عنان

وفي ظل عصر الثورة المعرفية والتكنولوجية أصبح النظام التعليمي الأزهرى بمصر مطالباً بالتحلي بدرجة كبيرة من اللامركزية ،حتى تقوم المؤسسات التعليمية بأداء مهامها بالصورة المرجوة دون الرجوع للإدارات العليا في كل صغيرة وكبيرة ،وقد صدرت بعض والقوانين القرارات المتعلقة ببرامج تدريب المعلمين بمصر، من أهمها: قرار مركز ضمان الجودة بمشيخة الأزهر رقم (٣٥٩) يتضمن عدة جوانب منها إنشاء وحدات للتدريب والجودة بالمعاهد الأزهرية، وقانون إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين ،وقانون إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

٢- العامل الاقتصادي:

النظام التعليمي يتأثر بالنظام الاقتصادي السائد في الدولة نظراً لكونه العمود الفقري الذي يساعد النظام التعليمي علي النهوض بأبناء المجتمع، وقد مر اقتصاد مصر بفترات انتعاش مثل فترة حكم محمد علي، وبعد ثورة يوليو ١٩٥٢م ، وبعد حرب اكتوبر ١٩٧٣م دخلت مصر عصر الانفتاح الاقتصادي وفي بداية التسعينات من القرن العشرين بسبب زيادة الصادرات أيضاً، وقد انعكس ذلك علي تحسين النظام التعليمي في ،ونتيجة للمستجدات العالمية والتحولت الاقتصادية وشدة المنافسة بين الدول، فقد أصبح النظام التعليمي الأزهرى بمصر مطالباً بتوفير معلمين متميزين قادرين علي القيام بأدوارهم بكفاءة وعلي مسايرة المستجدات وذلك يحتاج إلي برامج تدريبية عالية الجودة.

٣- العامل الاجتماعي:

أثرت الظروف السياسية والاقتصادية التي مرت بها مصر علي العملية التعليمية، وفي ظل ثورة يوليو ١٩٥٢م ظهرت حركات الاصلاح التعليمي، والمشاركة المجتمعية التي تساعد علي دعم المؤسسات التعليمية وتطويرها.

وفي ظل التطورات الجديدة التي ظهرت في العالم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والعولمة، أصبح النظام التعليمي المصري مطالباً بمواكبة هذه التحديات مع الفاظ علي الهوية القومية للمجتمع المصري، وخصوصية التعليم الأزهرى ،وذلك يحتاج إلي تبني أنواعاً متعددة من مداخل الاصلاح التعليمي ،وتطوير برامج النمو المهني وفق معايير

عالية الجودة والتخلص من صورتها التقليدية (حامد عمارة، ٢٠٠٥، ص١٧).

خامساً: التحليل المقارن: أوجه الشبه والاختلاف:

يمكن تناول بعض الجوانب بالتحليل المقارن لبيان أوجه الشبه والاختلاف بين التعليم الابتدائي الأزهرى بمصر وأستراليا فيما يلي:
أ- النظام التعليمي:

يعد النظام التعليمي في أي بلد هو تعبير صادق عن الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية لهذا البلد، نظراً لأن التعليم يعد المرآة التي تظهر فيها صورة المجتمع واضحة، وتختلف نظم التعليم من بلد لآخر وفقاً لدرجة المركزية واللامركزية المتبعة فيه ووفقاً لتنظيم مراحل التعليم، ومدة كل مرحلة وهو ما يعرف بالسلم التعليمي.

١- أوجه الشبه والاختلاف: وتختلف أستراليا في نظامها التعليمي عن مصر في أن النمط اللامركزي هو السائد في التعليم، حيث تختص كل ولاية داخل الدولة بتحديد مناهجها التعليمية وتحديد القوانين المنظمة له دون تدخل من الدولة في شؤون التعليم داخل الولايات.

وتختلف مصر عن أستراليا في اتباع نظام المركزية في التعليم، حيث تصدر القوانين والقرارات من قبل الدولة، واللوائح التنظيمية التي تقدمها مشيخة الأزهر للدولة، كما تختلف أستراليا عن مصر في عدد مراحل السلم التعليمي لمرحلة التعليم قبل الجامعي، ففي مصر يتكون السلم التعليمي في التعليم الأزهرى من ثلاث مراحل هي:

(الابتدائية، والإعدادية، والثانوية)، بينما في أستراليا يتكون السلم التعليمي من مرحلتين هما : (المرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية).

٢- أوجه الاستفادة: ومما تقدم يمكن استنباط بعض أوجه الاستفادة وهي:

- ينبغي أن يتم توفير درجة من اللامركزية في نظامنا التعليمي المصري الأزهرى، بحيث تعطي الفرصة للمستويات الإدارية المختلفة عي مستوى المناطق الأزهرية والإدارات التعليمية في اتخاذ بعض القرارات .

- أن يتم تفويض السلطات من المستويات الإدارية الأعلى إلي المستويات الأدنى.

ب- برامج التدريب لمعلمي المرحلة الابتدائية:

- أوجه الشبه والاختلاف: تعد برامج التدريب أثناء الخدمة نوع من التعليم المستمر، وتتشابه كلاً من (أستراليا-مصر) في الفلسفة التي تقوم عليها برامج تدريب المعلمين، والهدف الذي تسعى

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله

أ.د./بيومي محمد ضحاوي

د/مصطفى عبدالحميد عنان

لتحقيقه، ويتمثل ذلك في ضمان توفير فرص التدريب للمعلمين، لتطوير قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم، وخبراتهم، واتجاهاتهم .

- كما تتشابه أستراليا ومصر في بعض أشكال برامج التنمية المهنية للمعلمين، فنجد أن هناك بعض الأشكال العامة لتلك البرامج التي توجد علي المستوي العام في هاتين الدولتين من أهمها: الدورات التدريبية، وورش العمل، والندوات، بالإضافة إلي البرامج التي تقدمها كليات التربية.

- و أيضاً تختلف أستراليا عن مصر في مدة برامج التدريب التي تقدمها للمعلمين، حيث تقدم أستراليا برامج قصيرة المدى علي المستوي المحلي، وبرامج علي المستوي القومي، وبرامج طويلة المدى قد تستمر لسنوات وتقدمها مؤسسات التعليم العالي، وتقدم لكل فئة من المعلمين وفق درجاتهم الوظيفية، بينما في مصر فإن البرامج المقدمة لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية قصيرة المدى، وتتصف بالمركزية حيث يتم تنفيذ غالبية البرامج التدريبية بالمناطق الأزهرية، كما يتم تدريب جميع المعلمين معاً في هذه البرامج بغض النظر عن درجاتهم علي كادر المعلم، بما في ذلك برامج الترقى علي درجات كادر المعلم، حيث يشارك المعلمين الذين استوفوا المدة البيئية معاً في قاعات .

٢- أوجه الاستفادة: ويمكن الاستفادة مما سبق في الواقع المصري الأزهرى من خلال ما يلي:

- ضرورة أن تكون الأهداف المراد تحقيقها من كل برنامج محددة ومعلنة .

- تنوع أساليب التدريب للمعلمين وعدم الاقتصار علي أسلوب المحاضرة .

- تنوع برامج التدريب تبعاً لاختلاف درجات المعلمين، بحيث تقدم لكل فئة من المعلمين

البرامج التي تناسبها.

ج- معايير تقييم برامج التدريب المقدمة للمعلمين :

١- أوجه الشبه والاختلاف: تختلف أستراليا عن مصر في تقييم البرامج المقدمة للمعلمين، حيث

تستخدم أستراليا أساليب حديثة في تقييم البرامج المقدمة للمعلمين، وتوجد مؤسسات رقابية بها تشرف علي تنفيذ وتقييم هذه البرامج، مثل وحدة التنمية المهنية في كل ولاية، أما في التعليم الابتدائي الأزهرى بمصر يستخدم الأساليب التقليدية في التقييم، ويكاد يقتصر التقييم علي بعض الجوانب دون الأخرى، ولا توجد معايير مستقلة لجودة برامج تدريب معلمي التعليم الابتدائي الأزهرى.

- ٢- أوجه الاستفادة: ويمكن الاستفادة مما سبق في الواقع المصري الأزهرى من خلال ما يلي:
- ضرورة أن تكون هناك هيئات محددة متخصصة في اصدار معايير لبرامج تدريب المعلم، وعدم التشقت بين عدة مؤسسات اعتمادية وأكاديمية ومهنية .
 - ضرورة وضع معايير محددة لبرامج التدريب للمعلم ،يمكن من خلالها تحديد مستوي جودتها وتقييمها وتحديد خطوات التحسين المقبلة لتلك البرامج .
 - سادساً: نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات:
 - وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها:
 - أهمية استخدام التكنولوجيا في برامج تدريب المعلمين .
 - أهمية برامج التدريب في تحسين أداء المعلم وتنمية قدراته.
 - ضعف الميزانية المخصصة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى بمصر .
 - ضعف التنسيق بين الجهات المعنية ببرامج تدريب معلمي التعليم الابتدائي الأزهرى
 - تسهم مراكز المعلمين في تنمية مهارات وكفاءة المعلم في أستراليا.
 - أصبح تطوير البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى بمصر ضرورة ملحة لمسايرة التحديات.

توصيات ومقترحات:

- التخطيط لبرامج التدريب في ضوء الاحتياجات الفعلية للمعلمين .
- ضرورة أن تكون الأهداف المراد تحقيقها من كل برنامج محددة ومعلنة للمشاركين .
- تقديم برامج تدريبية طويلة المدى وعدم الاكتفاء ببعض الدورات التدريبية التي تستمر لفترة زمنية قصيرة .
- زيادة الميزانية المخصصة للبرامج التدريبية بما يدعم جودتها .
- التنوع في أساليب برامج تدريب المعلمين وعدم الاقتصار على أسلوب المحاضرة.
- تفعيل الأساليب العملية في التدريب مثل ورش العمل.
- التركيز على أخلاقيات المهنة في برامج تدريب المعلمين واطار الميثاق الأخلاقي للمعلم .
- أهمية توافر مراكز المعلمين، وهي عبارة عن مراكز تغذي المعلمين بالاستشارات المهنية وتمدهم بالمعلومات.
- ربط برامج التدريب بنتائج تعلم الطلاب وليس فقط بناءً على الاحتياجات التدريبية .
- ارتباط عدد ساعات التدريب بعدد الساعات التدريسية للمعلم.

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله
أ.د./بيومي محمد ضحاوي
د/مصطفى عبدالحميد عنان

- عمل برنامج محو أمية التنمية المهنية للمعلم.
- تشكيل فريق يسمى بجماعة التنمية المهنية بالمدرسة يتولى متابعة تنفيذ البرامج التدريبية للمعلمين والعاملين بالمدرسة في ضوء الخطة الموضوعية للبرامج التدريبية.
- وجود هيئة مستقلة لمتابعة المعلمين بعد التدريب بفترة كافية لقياس أثر التدريب.
- ضرورة توفير وحدة للتنمية المهنية تعمل علي نشر برامج تدريبية وتقييمها على مستوى كل إدارة تعليمية.
- ضرورة وجود هيئة متخصصة في اصدارمعايير لتقييم برامج تدريب المعلمين وتحديثها.
- ضرورة توفير معايير جودة لبرامج تدريب المعلمين وتكون بمثابة أطر للحكم عليها.
- اعتبار نظام تدريب المعلم داخل المعاهد إلزامياً، لأنه يمثل سياسة قومية إجبارية.
- توفير درجة من اللامركزية في برامج تدريب المعلمين .

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابتسام رمضان عبدالهادي، التنمية المهنية لمعلمات رياض الاطفال في مصر وانجلترا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، مصر، ٢٠٠٧.
- أحمد إبراهيم أحمد، معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية، مجلة كلية التربية جامعة بنها، ع (٩١)، يوليو ٢٠١٢.
- أحمد حسين اللقاني وعلي احمد اسماعيل الجمل، معجم المصطلحات، التربوية في المناهج وطرق التدريس ، ط٣، عالم الكتب، القاهرة ، ٢٠٠٨.
- أحمد عاصية، التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ،رسالة المعلم،مج٤٣،ع٤،الأردن ٢٠٠٥.
- الإدارة المركزية لمنطقة الشرقية، إدارة التدريب التربوي، تقرير البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بمنطقة الشرقية الأزهرية عام ٢٠١٧.
- إسراء السيد وصفي،تصور مقترح لتدريب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء الخدمة بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل إدارة الأزمات، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة قناة السويس، ٢٠١٢.
- السيد علي إسماعيل ،فاعلية تطبيق التعليم الإلكتروني بالمدارس الثانوية لمواجهة تحديات العصر، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد العشرون، يونيو ٢٠١٦.
- الهادي مسعود أبو القاسم، نظام تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي بليبيا ،دراسة في التنمية المهنية، رسالة دكتوراه ،كلية التربية، جامعة الزقازيق ، ٢٠١٥.
- المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، اللامركزية في التعليم، المكتبة العصرية، القاهرة ، ٢٠٠٩.
- أمل محمد وجدي، تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام في مصر في ضوء الخبرة الفرنسية، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر، ٢٠١٢.
- بدرية المفرح وعفاف المطيري، "الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنمية مهنية"،وزارة التربية، قطاع البحوث التربوية والمناهج، إدارة البحوث والتطوير التربوي، الكويت، ٢٠٠٧.
- بيومي محمد ضحاوي ، مقدمة في مناهج البحث ، دار الفكر العربي، القاهرة ٢٠١٠.

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله
أ.د./بيومي محمد ضحاوي
د/مصطفى عبدالحميد عنان

- بيومي محمد ضحاوي وسلامه عبد العظيم حسين، التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم ، دار الفكر العربي، القاهرة ٢٠٠٩ .
- حافظ فرج أحمد ، الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، عالم الكتب ، القاهرة، ٢٠٠٧ .
- حمادة رشدي عبدالعاطي، تطوير وحدة التدريب والجودة بالتعليم الأساسي في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة ، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير ،كلية التربية، جامعة المنيا ،٢٠١٦ .
- حماده محمد عبد الموجود ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة المنيا، ٢٠١٨ .
- حمدي أبو الفتوح عطيه، بحوث العمل طريق إلي تمهين المعلم ،، دار النشر للجامعات ،٢٠٠٦ .
- حنان عبد الحلیم رزق، تدريب مديري المدارس الثانوية أثناء الخدمة في ضوء ممارستهم لمهامهم وواجباتهم المهنية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة ،ع (٦٥) ، ٢٠٠٧ .
- رشيدة أحمد السيد، التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية، ، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٠ .
- صفاء علام محمد، اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة ،مجلة البحث العلمي في التربية العدد (١٨)، القاهرة ٢٠١٧ .
- طارق حسين عبد الحلیم، التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية ،دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة ، ٢٠٠٨ .
- طارق محمد محمود ،الاعتماد المهني مدخل لتحقيق التنمية المهنية لمعلم التعليم الابتدائي في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة بورسعيد ،٢٠٠٨ .
- عبدالرحمن عطيه متولي ، تصور مقترح لتطوير إدارة التدريب الإداري بمشيخة الأزهر الشريف في ضوء بعض معايير الجودة رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، ٢٠١٧ .
- عبد الله حسين فرج ، طرق التدريس في القرن الحادي والعشرون ، دار المسيرة ،عمان ،٢٠٠٥ .
- عبداللطيف حسين حيدر،البحث الإجرائي بين التفكير في الممارسة المهنية وتحسينها، دار القلم،دبي، ٢٠٠٤ .
- عفاف صلاح حمدي، التدريب في ضوء التحولات المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٠ .
- فاطمة السيد الصادق ،تصور مقترح لنظم اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء خبرات بعض الدول ،رسالة ماجستير، كلية التربية ،جامعة بنها، ٢٠١٢ .

فوزي رزق شحاته، تطوير نظام التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في ضوء المعايير القومية، المركز القومي للبحوث التربوية والنفسية، القاهرة، ٢٠٠٧.

قطاع المعاهد الأزهرية، إدارة التدريب التربوي، البرامج التدريبية لعام ٢٠١٦/٢٠١٧.
محمد إبراهيم عبده السيد، التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة العلوم التربوية، ع٢، ج٢، القاهرة، أبريل ٢٠١٧.

محمد أحمد عقلة وعيد على الخفاق، جغرافية القارات، دار الكندي، الأردن ١٩٩٨.
محمد السيد حسونة، رؤى مستقبلية لتدريب المعلمين في ضوء المستويات العالمية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٥.

ناصر محمد على، تدريس التاريخ الفعال، الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٨.
محمد قاسم على قحوان، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام باليمن في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠٨.

مشيخة الأزهر الشريف، مكتب شيخ الأزهر، توصيات شيخ الأزهر لقطاع المعاهد بشأن التدريب لمعلمي المرحلة الابتدائية، القاهرة، ٢٠١٦.

- مشيخة الأزهر الشريف، الإدارة العامة للتدريب، احصاءات التدريب عام ٢٠١٧/٢٠١٨.
- مشيخة الأزهر الشريف، الإدارة العامة للتدريب، احصاءات التدريب عام ٢٠١٨/٢٠١٩.
- مشيخة الأزهر الشريف، الإدارة العامة للتدريب، احصاءات المعلمين عام ٢٠١٨/٢٠١٩.
- مصطفى عبدالسميع، وسهير حواله، إعداد المعلم وتنميته وتدريبه، دار الفكر، الأردن، ٢٠٠٥.
- مصطفى نجيب شاويش، إدارة المواد الشرعية، دار الشروق للنشر، عمان، الأردن، ٢٠١٠.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Thomas K.lora Professional Development for School leaders, American Association of colleges for Teach or Education, Washington, ٢٠٠٥.

Herbert Thomas , learning Space levrn ing and Envitounments and the dis place ment of learning, british journal of education technology, Vol. ٤١, No.٣, ٢٠٠٩.

Department for Education and Skills " Professional Development Teacher net". Retrieved ١٥ January ٢٠١٧, from: <http://www.dfes.gov.uk>

Thomas R. Guskey, Evaluating professional Development, California, Crow press Inc, ٢٠٠٠.

Carol Canrdno, Leadership and professional Development, The quiet

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله
أ.د./بيومي محمد ضحاوي
د/مصطفى عبدالحميد عنان

- Revolution, International Journal of Educational Mangment Vol. 19, No. 4, 2005
- Elementary School Teacher Professional Development through 'training and Development Personnel' Model and their determinants of success. Staya wacana Christian university, salatiga Indonesia , 2015.
- Department for Education and Skills " Professional Development, Teacher net". Retrieved 15 January 2017, from: <http://www.dfes.gov.uk>.
- Robinso , Martha Harrill, Middle school teachers perceptions of professional development experiences, Western Carolina University, USA, 2011.
- Lai, Dora and Others, Reflections on a primary school teacher professional development programme on learning English through Process Drama, Ride-The Journal Of Applied Theatre And Performance, Vol. 16 Issue, No. 4, 2011.
- Telese, James A., Middle School Mathematics Teachers' Professional Development and Student Achievement, Journal of Educational Research Vol. 105 Issue, No. 2, 2012.
- Varis, Zehra, and Others, Examining Primary School Teachers' IT Literacy and Use of IT for Instructional and Professional Development Purposes, Egitim Ve Bilim-Education and Science Vol. 37 Issue, 166, Oct 2012.
- Neil Anderson, Blended Models of Sustining Teacher Professional Development in Digital Literacies, Journal of E-Learning, Vol . 1, No. 3, Australia ,p. 383.
- Key Chllenges, Organization for economic Co-Operatoon and development, Creating Effective teaching and learning environments: first results from tails, pecd, Australia, 2009.
- William louden, john Wallace & Robm Groves, Spining aweb Case Around Professinal Standrds Capturing the Complexity of Since Education, Netherlands, 2001.
- Department of education and Traning,Sstandars for professional development, veasion, 1 Qensland, 2009.
- Australian govemment, Australian education, international, county education profiles, 2008.

Hiroki Yoshida , Elementary and Secondary School teachers' Needs for Media Education: with Focus On Curriculum Development for professional development, Tokoha university, Shizuoka , Jupan ٢٠١٥.

Shirley M. Hord ,The Pramise of Professional Learning for Teacher Renewal , Flinders ,Univesity,Adelaide, Australia ٢٠٠٧.

Ozen Rasis In Service, Training (Inset) Programs Via Distance Education , Primary School Teachers Opinions Turkishonline Journal of Distance Education, Vol. ٩, No. 1. January, ٢٠٠٨.

Mustafa Bayrakci, In Service ,The Pramise of Professional Learning for Teacher Renewal, Teacher Training In Japan and Turkey of AComparative Analysis of Institutions and Practices Australian Journal of Teacher Education Vol .٣٤, NO.١. February, ٢٠٠٩.

دراسة مقارنة للبرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي ----- السيد عاقل عبدالله
أ.د./بيومي محمد ضحاوي
د/مصطفى عبدالحميد عنان

الملخص:

إن التقدم الذي حققته أستراليا في مجال التدريب لمعلم المرحلة الابتدائية، جعل كثير من الدول تسعى للاستفادة من الخبرة الأسترالية في تطوير برامج تدريب المعلم، ونظراً لأن هذه البرامج التدريبية في التعليم الابتدائي الأزهرى بمصر مازالت تعاني من أوجه قصور وفي حاجة إلي التطوير والاصلاح، فإن هذا قد دفع الباحث لإجراء دراسة مقارنة بين أستراليا ومصر، وهدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي واقع البرامج التدريبية لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى بمصر في ضوء خبرة أستراليا، وتوصلت الدراسة باستخدام المنهج المقارن إلي مجموعة من النتائج والتوصيات والمقترحات، التي يمكن أن يستفاد منها في تطوير برامج التدريب لمعلمي التعليم الابتدائي الأزهرى بمصر في ضوء خبرة أستراليا.

الكلمات الافتتاحية: برامج التدريب-أستراليا-مصر-واقع.

Abstract:

The progress achieved by Australia in the field of the professional development for the primary education teachers encourages many countries to make the best use of the Australian experience in enhancing the professional development programs for the teacher.

Since some countries are still suffering from some limitations and they are in a bad need of development and reform, this encourages the

Researcher to make a comparative study between Australia and Egypt.

This study aims at recognizing the nature of the training programs for AL-Azhar primary education teachers in Egypt through the experience of Australia.

The study using the comparative method has reached some consequences and suggested recommendations which can be made the best use of enhancing the professional development programs for AL-Azhar primary education teachers through the experience of Australia.

Keywords: the training programs – Australia – nature - Egypt.