

دور برامج تدريب المعلمين وأثرها في تطوير أدائهم المهني

د إبراهيم يشير الصغير – كلية التربية الزاوية – جامعة الزاوية

المقدمة:

يُعد المعلم المحور الأساسي في العملية التعليمية، وتعد كفاءته من أهم السمات لتحقيق الأهداف التعليمية والمتمثلة في بناء الأجيال في شتى مجالات المعرفة والمهن، حيث تعتبر مهنة التدريس أهم المهن.

وانطلاقاً من الدور الذي يلعبه المعلم في أي نظام تربوي وتأثيره على مسيرة التعلم، وتحديد نوعه ومستواه، فقد أولت العديد من الدول اهتماماً خاصاً بتدريب المعلم وإعداده الإعداد الجيد، سواء قبل الخدمة أو أثناءها، لكي ينعكس عطاؤه على المتعلم ويحدث تغييراً في سلوكه يجعله يتفاعل ويتوافق مع البيئة، وبقدر ما يكون لدى المعلم من مهارات وخبرات تربوية ناجحة، يكون مستوى المتعلم التحصيلي ومستواه العلمي متقدماً.

ونتيجة للتقدم العلمي الملحوظ في شتى المجالات، فقد انعكس ذلك على إعداد المعلم وتدريبه والرفع من مستواه المستمر، في استخدام وسائل تدريبية كثيرة أثناء الخدمة، نتيجة للضعف الواضح في عدم ارتباط الجانب النظري في إعداد المعلمين بالجانب التطبيقي، الذي يمثل الجانب الحقيقي والمواقف الواقعية، لعمليتي التعلم والتعليم، والابتعاد عن الأساليب التقليدية والتفكير في أساليب جديدة.

فقد بدأت تظهر محاولات في عدد من الدول وخاصة الدول المتقدمة، للتفكير في أساليب جديدة للتدريب على التدريس، من شأنها أن تتغلب على أوجه القصور الواضح في تلك الأساليب التقليدية للحصول على نتائج أفضل وأكثر تطوراً، ومن بين هذه الأساليب الجديدة التي أمكن التوصل إليها وظهرت فاعليتها ونتائجها الإيجابية في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة لتطوير أدائهم المهني.

مشكلة الدراسة:

من خلال معايشة الباحث لبعض الدورات ومشاركته في إلقاء بعض المحاضرات فيها، فقد تبين له أن واقع التدريب أثناء الخدمة يغلب على برامجه أن تكون مفروضة فرضاً على المعلمين، وبالتالي لن تظهر الجدية في الاستفادة من هذه الدورات، كذلك

أنها لم تتناول جوهر العملية التعليمية، بحيث تعالج جوانب القصور والضعف الواضح في مستوى التحصيل والذي انعكس على مستوى التعليم بصورة عامة.

كما لوحظ عدم ربط وتكامل التدريب أثناء الخدمة بالإعداد لما قبل الخدمة، ولم تركز على تحليل العمل لتقويم أدوار المعلم الرئيسية في العملية التعليمية، أو التربوية ورغم تداخل هذه الأدوار التي يفترض أن تركز عليها الدورات التدريبية، واختلافها تبعاً لعدة اعتبارات بيئية وثقافية في المجتمع والفروق الفردية في شخصيات المعلمين.

فإن مسألة تدريب المعلمين أثناء الخدمة لم تحظ بأي اهتمام ملحوظ على مستوى ليبيا ولفترة طويلة، سوى بعض الدورات الموجهة في هذا المجال، كالدورة المركزية لإعداد المدربين لمعلمي المرحلة الأولى من التعليم الأساسي على مستوى المدن الليبية وفروعها في التخصصات التالية، والتي اقتضتها الأولويات: اللغة العربية، والتربية القرآنية، والعلوم والرياضيات والاجتماعيات، أثناء تدريب المعلمين، الذي بدأ ينمو ويتطور في كثير من معاهد وكليات التربية في مختلف الدول، وهذا ما دفع الباحث إلى تسليط الضوء على البرامج ودورها في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، من حيث الأهمية والأهداف والوظائف والأساليب والأبحاث السابقة وواقع التدريب ومشكلاته، بحيث نوقشت هذه القضايا كثيراً في المؤتمرات العربية.

وتتركز مشكلة الدراسة في السؤال الآتي: **ما درجة أهمية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في تطوير أدائهم المهني؟**
أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي يحتل مركزاً مهماً في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ويسهم في توعية المعلمين في عملية التدريس داخل الفصل.

وتتلخص أهمية هذه الدراسة في الآتي:

1. تنمية قدرات المعلمين الذاتية وتوضيح كيفية تعاملهم مع التلاميذ داخل الفصل.
2. الاهتمام المتزايد بالمعلمين وتطويرهم والارتقاء بمستواهم العلمي ومكانتهم المهنية.
3. تعد إضافة جديدة إلى المكتبة الجامعية وفتح مجالات الدراسة العلمية في هذا الموضوع، وذلك من خلال ما ستوفره هذه الدراسة، من معلومات تساعد الباحث والدارسين والمهتمين بموضوع الدراسة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أهمية دور برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، من أجل تطوير مهنة التدريس في المستقبل بالوجه الصحيح، حيث تسعى الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي التالي:

"معرفة مدى أهمية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في تطوير أدائهم المهني"

تساؤلات الدراسة:

من أجل تحقيق هدف الدراسة تمكن الباحث من دراسة دور تدريب المعلمين أثناء الخدمة وأثره في تطوير أدائهم المهني عبر الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

"ما درجة أهمية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة وأثرها في تطور ادائهم المهني؟"

أدبيات الدراسة:

برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

التدريب أثناء الخدمة وسيلة للاطلاع على الجديد في مجال التربية والتعليم وضرورة لمواجهة التغيرات السائدة في أوجه النشاط الإنساني، ويكون ذلك عن طرق الممارسة الفعلية والتطبيق العملي لمحتويات برامج التدريب المعدة لذلك، والتي تهدف إلى زيادة كفاية وإتاحة الفرصة لهم للبحث والتجريب في المجال الحقيقي لتخصصهم، مما يكون له أثر في اكتساب خبرات جديدة تساعد في القيام بواجبات العمل بطريقة أفضل.

وتهدف البرامج إلى تزويد المعلمين بالعمل في مجالات التربية بكل جديد، وذلك عن طريق تنظيم حلقات لمناقشة البحوث العلمية والنتائج التربوية التي توصل لها المختصون في هذا المجال.

وتعتبر هذه البرامج فرصة طيبة لتبادل الآراء والخبرات والأفكار التقدمية التي تؤدي إلى تجديد المعلومات لرفع المستوى الثقافي والعلمي والفني والمهني للمعلمين.

وإعداد البرامج التجديدية تقف على النتائج العلمية المستحدثة في مجال العمل ومستوى الإنتاج فيه، وعلى ظروف أفراد الجهاز التعليمي وحاجاتهم بقصد تحقيق المستوى المرجو.

فإذا ما سلمنا بأن ممارسة التدريس تمثل مزيجاً من العلم والفن، فإنه يصبح من اللازم البحث فيه.

ومن هنا نعرض أهم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الآتي:

• شخصية المعلم:

فلا يستطيع المعلم التعويض عن نقص في مكوناته الشخصية مثلاً مهما بلغ من جودة في المكونات الأخرى، فيظل مهزوزاً، إن صح التعبير، أمام تلاميذه، وكذا الحال بالنسبة للمعلم قوي الشخصية، الذي لا يمتلك زمام مادته أو لا يمتلك من الطرائق ما يبسر له نقل المادة إلى المتعلمين، سيظل مثل هذا لمعلم ناقصاً معرفياً مهما حاول تغطية هذا النقص عن طريق جوانبه الشخصية⁽¹⁾.

وتعرف الشخصية بأنها "مجموع خصائص المرء الجسمية منها والعاطفية والنزوعية والعقلية التي تمثل حياة المعلم، وتعكس نمط سلوكه المتكيف مع البيئة والتنظيم المنسق والدينامي لصفات الفرد العقلية والأخلاقية والاجتماعية حسب تجليها للآخرين في مجال الأخذ والعطاء داخل الحياة الاجتماعية⁽²⁾.

فشخصية المعلم إذن هي كل الصفات الدالة عليه، من هيئة خارجية، كمظاهر الصحة والنظافة والسلامة ووضوح الصوت والنشاط والحيوية وما يتمتع به من حماس، وعقل وحكمة في معالجة الأمور، ومهارة ومدى تقبله لمهنته ومحاظنته على المواعيد والالتزام بقواعد الأخلاق.

• تمكن المعلم من المادة:

فسلامة المادة والكفاءة فيها أمر ضروري ومعروف، للمحافظة على مركز المعلم وإكسابه الثقة بنفسه، وقدرته على تسلسل المعلومات، ولا نحتاج إلى كثير للإطالة في أمر بديهى كهذا، فلا يختلف اثنان على أن المعلم الجيد لا بد أن يكون إنساناً متخصصاً، لا يكتفى بمجرد الإلمام بمحتويات الدرس الذي يعلمه فقط، بل يحيط بمادته من مختلف جوانبها، ويلم بها إلماماً كافياً، يمكنه من إثراء الدرس، وإنارة عقول التلاميذ بالمعلومات الجيدة، ويتمكن من الإجابة عن استفساراتهم، ومن يقتصر على معرفة ما هو ضروري للحصة فقط، فقد الكثير وأدى عمله ناقصاً⁽³⁾.

• اكتساب المعلم المهارة في التدريس:

الاتصال عملية فنية لها خصائصها وأساليبها، وتتعدد الآراء حولها وتتنوع أشكالها حسب الهدف والموقف وطبيعة التلاميذ، وطبيعة مادة الدرس، والطريقة التقليدية "الإلقائية" فهي كذلك أسوة بالطرق الحديثة، لها فلسفتها وأهدافها وطرقها الخاصة، ولا تزال واسعة الانتشار في شتى مدارس العالم "خاصة المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية"⁽⁴⁾.

وعادة ما يبدأ المعلم المبتدئ بأحب الطرق إلى نفسه، وأيسرها بالنسبة له، وأكثرها ملائمة للموقف التعليمي ويتنوع فيها بعد ذلك مع اكتساب الخبرة، حيث يجد نفسه بعد فترة وقد غلب عليه أحد الأساليب وأصبح جزءاً من مهارته الأساسية، وتتطلب المهارة انفتاحاً من المعلم على كل الطرق الممكنة والأساليب الجيدة، وسعة في الأفق عند التجريب، وجرأة في الإقدام على المحاولة وقبول التحديات، ودقة في اختيار الطريقة المناسبة، فالطرق كثيرة ومتنوعة، وتحمل كل منها وجهة نظر معينة ولها أساليبها الخاصة لتلائم ظروف معينة، وليس هناك طريقة واحدة صالحة لكل المواقف، أو تناسب كل المواد، أو تصلح لكل التلاميذ، وتنوع الطريقة مطلب أساسي لإحداث التوصيل الجيد للمعلومات (5).

• دراسة خصائص التلاميذ:

التلميذ إنسان، وهو فرد مستقل، له كيانه الخاص به، وهو كذلك فرد خاص في مرحلة خاصة من النمو العقلي والاجتماعي، وفوق هذا كله فقد عهد المجتمع به إلينا لإعداده لمستقبل متطور يرفع شأن الأمة ويسهم في ازدهارها، وكما قال عالم الاجتماع المعروف دركهايم: "التربية عمل تمارسه أجيال الراشدين على أجيال ليست ناضجة من حيث الحياة الاجتماعية، وغرض التربية هو خلق تطوير بعض القدرات الطبيعية والعقلية والروحية عند الطفل ضمن شروطه الخاصة، وشروط مجتمعه والمحيط الذي يعيش فيه" (6).

لذا وجب علينا أن نفهم التلميذ فهماً جيداً، حتى نتوصل إلى تعليمه بالطريقة التي تناسبه ونتمكن من غرس الروح الاجتماعية عنده، وأن نبتعد عن أساليب الضغط قدر الإمكان، وأن نسارع إلى تنمية مواهبه بالطريقة الملائمة، فالتلميذ لا تفرض عليه المعرفة فرضاً من أعلى، بعيداً عن الأسس الفنية السليمة، فبقدر ما نتوخى من فرضية لا يعامل التلميذ معاملة الطفل وتعليمه ككيان خاص، له رغباته وقدراته الخاصة، بقدر ما نشعره باحترامنا، ونكتبه ككائن اجتماعي يطلع بدوره ويؤديه أحسن أداء، بما تمليه عليه طبيعته الخاصة ويتوافق مع ميوله ورغباته الاجتماعية كفرد وإنسان مستقل (7).

وطالما أن هذا الكائن الحي الصغير له تطلعات، ولديه قدرات وينطوي تحت مظلة التأثير العام لثقافة المجتمع، ويتفاعل معه، وجب علينا أن نعرف القوانين التي يسير عليها نموه في مراحل المختلفة، وأن نقوم بدراسة خصائصه الاجتماعية والنفسية والطبيعية في كل هذه المراحل، لنكون قادرين على توصيل المعلومة إليه بالطريقة التي تناسبه وتتماشى مع توجيهه الوجهة الصحيحة.

مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

من خلال اطلاع الباحث على المصادر المتعددة اتضح أن هناك تعريفات كثيرة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة تتطلب الضرورة العلمية لتوضيح هذه التعريفات ومنها:

• إن التدريب أثناء الخدمة يعني "كل الأنشطة التي تساعد المدرسين عن طريق التعلم الذاتي إلى رفع كفاءتهم وعلى إيجاد حلول مرضية لمشكلات تتعلق بعلمهم حول تحسين طريق الأداء". (8)

• كما يعرف التدريب أثناء الخدمة بأنه "كل برنامج منظم مخطط يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والسلوكية، وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم والتعلم، ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية، ولا بد لهذا التدريب من خطط مسبقة وأن تتم في إطار جماعي تعاوني، وبموجب فلسفة واضحة وإستراتيجية مستتيرة وأهداف محددة". (9)

• ويعرف التدريب أثناء الخدمة على أنه "كل الحلقات الدراسية والأنشطة التي يشترك فيها المدرس بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهاراته، ويدخل في هذا جميع الدراسات التي تؤهل لشهادات أعلى من شهاداته الأصلية، التي أهلتها لدخول المهنة". (10)

ومن المفاهيم الشائعة عن التدريب أثناء الخدمة في الميدان التربوي: (11)

1. المفهوم العلاجي الذي يركز على تصحيح الأخطاء وعلاجها في برامج الإعداد الأصلي للمعلمين.

2. المفهوم السلوكي الذي يركز على المهارات التدريبية لتحليل الموقف التدريسي وتفسير ما يلاحظه من سلوك بينه وبين التلاميذ.

أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تعتبر قضية تحدي الأهداف من المسلمات العلمية، لإنجاح أي برنامج من البرامج التربوية وخاصة برامج إعداد المعلمين وتدريبهم، ولكي يتم تحقيق الأهداف المرجوة بصورة صحيحة دون تخطئ عشوائي، فلا بد من وضوح الأهداف وتحديدها تحديداً دقيقاً، ومن هذا المنطلق يمكن تلخيص أهداف التدريب أثناء الخدمة في النقاط الآتية: (12)

1. تأهيل سريع في مهارات التدريس، والأسس التربوية للمدرسين الذين دخلوا معترك المهنة، وليس لديهم غير المؤهلات العلمية الصرفة.

2. تأهيل سريع للعاملين في المهنة بلا قدر ومقرر من المؤهلات المعرفية والتربوية الواجب توافرها في المعلم بموجب معايير وقواعد معروفة لدى الأجهزة التربوية المسؤولة.

3. تنشيط عرضي لكل العاملين في المهنة بوسائل جديدة.

ولأهمية تحديد الأهداف من تدريب المعلمين أثناء الخدمة، فقد أضاف إليها الدكتور "محمد الأحمد الرشيد" الأغراض التالية التي تسعى برامج تدريب المعلمين أثناء العمل - الخدمة - إلى تحقيقها وهي: (13)

1. إعداد المعلم المناسب للتعليم في المرحلة المناسبة.
2. تحسين الأوضاع في المراحل التعليمية المختلفة وفقاً لمستويات كفاءة معينة لكل مرحلة من المراحل.
3. رفع مستوى المعلم إلى الحد الذي يحقق أهداف المرحلة التي يعمل بها.
4. استكمال تأهيل المعلم في المادة إذا كان هناك قصور في إعداده لمهنة التعليم في مرحلة معينة.

ولكي يتم إيجاد العلاقة بين أهداف التدريب أثناء الخدمة وأهداف البرامج، فإن الضرورة العلمية تستوجب ضرورة التعرض لأهداف البرامج وتوضيحها في النقاط التالية: (14)

- اكتساب المهارة في تشويق الطلاب وتحفيزهم عند التمهيد للدرس.
- اكتساب الكفاءة في ربط المادة الجديدة المراد تعليمها والمعارف التي سبق للطلاب تعلمها وإدراكها.
- اكتساب المهارة في أسلوب او فن الرواية، كما في حكاية قصة مثلاً أو حادثة تاريخية، أو ظاهرة جغرافية.

- اكتساب المهارة في القراءة الفعالة والتمثيل.

- اكتساب المهارة في طرح الأسئلة وفنونها.

ولتحقيق الأهداف السابقة للتعليم المصغر كأسلوب من أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة، فإنه لا بد من تطبيق المراحل والخطوات المتتابعة التي يمر بها وهي كما يلي: (15)

- دراسة المهارة، تتمثل في أن يقوم المعلم بدراسة المهارة التي يريد أن يتدرب عليها من جميع الجوانب لكي ينجح في تحقيقها.

- مشاهدة المعلم شريطاً مرئياً "فيلمياً" عن تحقيق المهارة التي يصدد اكتسابها.

- ممارسة المهارة، حيث يقوم المعلم بالتطبيق الفعلي على المهارة المراد اكتسابها .

وبتحليل الأهداف السابقة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهداف البرامج تتضح الحقائق التالية:

- إن كليهما يهدفان إلى تحقيق مبدأ التربية المستمرة بالنسبة للمعلم.
- تزويد المدرس بالجديد من المعرفة في مجال مهنته وفق المرحلة التعليمية.
- إن استخدام البرامج يجعل أسلوب التدريس متمركزاً حول المعلم المتدرب، وليس حول الوسائل المستخدمة في تدريبه، كما هو متبع في الأساليب التقليدية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، وبالتالي يتحقق هدف التعلم الذاتي في شخصية المدرس والذي ينعكس بالتالي على عملية التحصيل ونمو تحصيل التلاميذ. (16)
- وهذا يتفق تماماً مع ما تنادي به التربية الحديثة التي تنادي بأن يكون المتعلم هو محور العملية التعليمية وليست المادة الدراسية.

وظائف تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

- إن قضية تحديد وظائف تدريب المعلمين أثناء الخدمة من الأهمية بمكان ومتى كانت الوظائف واضحة ومحددة تحديداً جيداً كانت برامج التدريب أثناء الخدمة محققة للأغراض المتوخاة منها.
- وقد تطرق "فيليب جاكسون Philip Jackson" إلى الوظائف الأساسية التي يؤديها برنامج التدريب إلى المعلمين، وحددها في النقاط الآتية: (17)
- جعل المعلم أكثر حساسية للموقف التدريسي وما يحدث فيه، والحياة داخل الفصل الدراسي.

- ربط التدريس بالتعليم وليس بالإدارة، وتغيير دور المعلم من المرسل إلى المسهل.
- جعل المعلم يفكر في الموقف التعليمي أكثر مما يفكر في غيره من الواجبات الأخرى كالإدارة وضبط النظام.

- جعل المعلم المخطط للتدريب وليس المستقبل فقط.
- يجعل التدريب ذات عملية ذاتية، تجعل المعلم بأنه في حاجة ماسة إلى النمو والتطوير.
- وحيث إن وظائف التدريب أثناء الخدمة قد تختلف من نظام تعليمي إلى آخر حسب اختلاف الفلسفات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية والحضارية فيمكن إضافة الوظائف الرئيسية التالية للتدريب أثناء الخدمة، والتي يمكن إيجازها في النقاط الآتية: (18)
- معالجة جوانب النقص والقصور في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة.

- تمكين العاملين في مجال التعليم "المعلمين" بالدرجة الأولى، من التجديد في جوانب المعرفة التي لها علاقة بطرق وتقنيات التدريس، وتطوير المناهج والتي تعد من أهم

عوامل نجاحها أن يصاحبها برنامج واسع لتدريب المعلمين والمشرفين التربويين والإداريين المعنيين وبقية العاملين في حقل التربية، لتكون الأجيال الجديدة منهم قادرة على الإسهام في تطوير المناهج. (19)

إن وظيفة التدريب تلعب دوراً كبيراً في مساعدة المعلمين الجدد في التأقلم على نظام العمل المدرسي، والربط بين النظرية والتطبيق، خاصة وأنهم سيواجهون مواقف لم يتم تدريبهم عليها من قبل، أثناء فترة إعدادهم قبل الخدمة، ومن خلال تناول وظائف التدريب أثناء الخدمة يتضح أن هناك تقارباً بينها وبين فوائد البرامج، والتي يمكن إيجازها في النقاط التالية: (20)

- تبسيط مركبات العملية التعليمية العادية عن طريق إتاحة المجال للمتدرب لممارسة جانباً من جوانب العملية التعليمية واكتسابه للمهارات قبل القيام بممارسات عشوائية غير مبرمجة.

- يسهل البرامج على المعلم تجربة واختبار أساليب وطرائق متعددة على جانب تعليمي واحد، مما يمكنه من أن يحصل على مردود موضوعي جديد، وهذا يشجع المعلمين المتدربين على تطوير المهنة وإخضاعها باستمرار للاختبار والتجريب، ليتم تحسينها وتطويرها، لتعطي نتائج جيدة لا توفرها الأساليب المهنية التقليدية في الدورات التي تتم بالأسلوب التقليدي.

أساليب التدريب أثناء الخدمة:

لكي يتم تطوير المعلم ومهنته لا بد من تعدد وتنوع أساليب تدريبيه بحيث يتمكن من تنوع أساليب تقديمه للخبرات التعليمية لتلاميذه، وبالتالي يرفع من أدائه ومستوى تحصيل تلاميذه، ومن بين الأساليب المستخدمة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة: (21)

• المحاضرة:

وهي تعتبر من الأساليب المنتشرة والمستخدمة استخداماً ملحوظاً في الدورات التدريبية لنقل الخبرات للمعلمين، غير أن هذا الأسلوب يوجه إليه بعض الانتقادات، تتمثل في عدم فعاليته في تنمية المهارات والاتجاهات والقيم.

• المناقشة:

وهي أسلوب يتم فيه التفاعل بين أعضاء جماعة صغيرة لهم أهداف محددة وموحدة حول موضوع معين "كثني مستوى التحصيل في التعليم الأساسي" لكي يتم فهم هذا الموضوع من جميع جوانبه.

– ومن الإضافات والتجديدات الحديثة في مجال تدريب المعلمين قبل الخدمة أو أثناءها والتي يمكن أن تساعد المتدربين في تحديد مهارات التدريس. الأبحاث والدراسات السابقة المتصلة بموضوع الدراسة:

الدراسات التي أكدت على حاجة المعلمين إلى النمو المهني:

– من خلال الدراسات التي أجريت حول مدى حاجة المعلمين لغرض تقدير احتياجاتهم إلى التدريب أثناء الخدمة، فقد أجمعت عملية إحدى الدراسات من خلال استجابات المعلمين على أنهم بحاجة إلى التدريب على المهارات وبخاصة في المجال المعنوي والوجداني متمثلة في التدريب على تنمية نفسية التلميذ، في مجال التعليم المفرد، حيث أكدت الاختلافات بين استجابات معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية، أو بين قلبي الخبرة وكثيريها من المعلمين، فإنه من الضروري تنويع التدريب أثناء الخدمة. (22)

كما أن الدراسة التي أجريت حول اتجاهات المعلم نحو المهنة والعوامل المكونة لها على عينة قوامها "128" موزعة بين طلاب السنة الأولى والرابعة بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز، ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية، فقد أكدت عينة الدراسة على أن الإعداد الأكاديمي لمفرده ليس كافياً لتكوين اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس.

أما فيما يتعلق بالدراسات التي أكدت على جدوى ونجاح التدريب أثناء الخدمة في إحداث تغيير في سلوكيات المعلمين، وخاصة في مسائل انتقال التعليم وتنوع أساليب التغذية الراجعة واستخدام الأجهزة التعليمية، فقد جاءت النتائج في معظمها تؤكد على دور ونجاح استخدام الوسائل التعليمية في تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

كما أن الدراسات التي تناولت مسألة التغذية الراجعة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة قد جاءت هذه الدراسات تؤيد فعالية التغذية الراجعة في إحداث تغييرات مرغوب فيها في السلوك وفي تحليل مهام التدريس، ففي دراسة قام بها "كلارك ويب Clark 1968 Webb" لبيان أثر استخدام التسجيل التلفازي "الفيديو" على أداء المعلمين بجامعة برمنجهام، حيث أجريت التجربة على "370" معلماً، فقد دلت النتائج على أن "75%" من المعلمين قد اتفقوا على أن التدريب أثناء الخدمة يمكن أن يبين المواقف، أو المجالات التي يمكن أن يحسن فيها من آرائه، كما أن التسجيل التلفازي يساعدهم على تحليل مهام التدريس. (23)

كذلك كشفت بحوث أخرى أثر سلوك المعلم على تحصيل التلاميذ، فلقد أظهرت دراسة "ميلتز Milts" بأن هناك علاقة بين وضوح المعلم في شرحه وبين تحصيل

التلاميذ، كما أن الدراسة التي قامت بها "فرانكو Franco" على مجموعة من المعلمين المبتدئين بالمرحلة الابتدائية تهدف للتعرف على آرائهم في المهارات التي يحتاجون للتدريب عليها، توصلت الباحثة إلى أن المهارات الخاصة بتنفيذ الدرس وضبط التلاميذ، وجذب انتباههم والاستخدام الأمثل للوقت، والموارد ومهارات التفاعل مع الآخرين، هي أهم المهارات في نظر هؤلاء المعلمين. (24)

وبتحليل الدراسات السابقة حول أهمية التدريب أثناء الخدمة وحاجة المعلمين إليها سواء كان قبل الخدمة أم أثناءها يتضح الآتي: (25)

– إن مشاركة تدريب المعلمين ينتج عنها تحسن جوهري في مهارات التدريس، مقارنة بالطلاب الذين لم تتح لهم فرص الاستفادة من خبرات التدريب أثناء الخدمة.

– إن مشاركة تدريب المعلمين ينتج عنها تحسن جوهري في الأداء التدريسي عندما يلي هذه الخبرة تغذية راجعة لفظية ومن التسجيل التلفازي.

– إن تدريب المعلمين يؤثر بصورة إيجابية في سلوك المعلمين قبل الخدمة، وأثناءها في ضوء مظاهر سلوكية مرغوب فيها.

منهجية الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها لمعرفة برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، واعتماد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمة وفحص طبيعة الدراسة المتعلقة بدور برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في تطوير أدائهم المهني، الذي يقوم أساساً بجمع بيانات دقيقة عن هذه الدراسة، والمبني على أسلوب الدراسة المكتبية، حيث يقوم الباحث بعرض أدبيات بعض الدراسات السابقة وجمع المعلومات المكتبية المتمثلة في مجموعة من المراجع والأبحاث والدوريات وأوراق العمل ومواقع شبكة المعلومات الدولية "الإنترنت" المتعلقة بموضوع الدراسة، وقد كان لهذه المصادر الأثر الكبير في إثراء هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من المعلمين المنخرطين في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة البالغ عددهم "280" معلماً.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة النسبية، وكان عددها "100" معلم بنسبة "36%" من المجتمع الكلي للدراسة.

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتم إعدادها على النحو التالي:

- 1- الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال.
- 2- الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث لخصر آراء المعلمين المنخرطين في برامج التدريب.

3- من خلال الربط بين الدراسات النظرية والدراسة الاستطلاعية، تم إعداد وتصميم الاستبانة في صورتها الأولية مكونة من "12" فقرة، وبعد إجراء التعديلات وحذف بعض الفقرات المكررة في معانيها والملاحظات من السادة المحكمين ووضعها في صورتها النهائية، أصبحت الاستبانة صالحة للتطبيق وتتكون من "8" فقرات تمثل دور برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في تطوير أدائهم المهني.

وتم الإجابة عنها بوضع علامة "✓" أمام الخانة المناسبة وفق التدرج المكون من ثلاثة مستويات "كثيرة، قليلة، أبداً" انظر الاستبانة ملحق رقم "2".

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الاستبانة، تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم "10" معلمين من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والآداب بجامعة الزاوية، لمعرفة مدى ملاءمتها للغرض الذي أعدت من أجله، وبعد جمع آراء المحكمين قام الباحث بإجراء التعديلات ووضعها في صورتها النهائية.

ثبات الأداة:

للحصول على ثبات الاستبانة، طبق الباحث الاستبيان على عينة من "20" معلماً خارج عينة الدراسة، ثم قام بحساب معامل الثبات باتباع طريقة التجزئة "الفردي - الزوجي" وتم الحصول على معامل الارتباط كما يلي:

مج س ص

_____ - س ص

هـ

$$0.84 = \frac{\text{_____}}{\text{_____}} = \text{ر}$$

ع س - ع ص

حيث : مج س ص مجموع حاصل ضرب الدرجات الفردية - الدرجات الزوجية.

س = المتوسط الحسابي الزوجي.

ص = المتوسط الحسابي الزوجي.

ع س = الانحراف المعياري الفردي.

ع ص = الانحراف المعياري الزوجي.

ر = معامل الارتباط بين الأعداد الفردية والزوجية.

وبحساب النسبة الغائبة بين النصفين الفردي والزوجي.

حيث إن:

$$1.664 = \frac{53.85}{32.36} = \frac{\text{تباين درجات النصف الفردي}}{\text{تباين درجات النصف الزوجي}}$$

ومن هنا فإن النسبة الغائبة المحسوبة ليس لها دلالة إحصائية، وبالتالي تكون درجات النصف الفردي تكافئ درجات النصف الزوجي، وبذلك يمكن تطبيق معادلة سيبرمان براون:

$$0.91 = \frac{1.68}{1.85} = \frac{0.84*2}{0.84+1} = \frac{2}{r=1}$$

وهو معامل ثبات عال، مما يجعل الأداة صالحة.

الأساليب الإحصائية:

تم اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة وهي: النسبة المئوية والتكرارات لمعرفة حجم الدراسة وأسبابها، والمتوسط الحسابي، والوسيط، والانحراف المعياري، الالتواء، التفرطح، وطريقة التجزئة النصفية لإيجاد ثبات الاستبانة.

نتائج الدراسة:

أسفرت نتائج الدراسة عن الآتي:

1. عرض ومناقشة التساؤل الأول: نص السؤال على:

ما دور برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في تطوير أدائهم المهني؟

التوزيع التكراري والنسبي لاستجابات عينة الدراسة على الفقرات الخاصة بمقياس برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

جدول رقم "1"

التوزيع التكراري والنسبي لاستجابات عينة الدراسة على الفقرات الخاصة بمقياس برامج التدريب

ر.م	الفقرات	كثيراً	قليلاً	أبدأ	المجموع
1	تقوم برامج التدريب على مكونات شخصية المعلم نحو مهنة التدريب.	ك	34	16	50
		%	34	16	50
2	تقوم برامج التدريب على إلهام المعلم بكل ما يجد من تقوم علمي وتربوي.	ك	29	34	37
		%	29	34	37
3	تقوم برامج التدريب على كيفية تطبيق أحداث أساليب وطرق التعليم.	ك	35	1	58
		%	35	1	58
4	تقوم برامج التدريب على إعداد المعلم لاستخدام أساليب حديثة في التدريس.	ك	36	27	37
		%	36	27	37
5	تقوم برامج التدريب على كيفية إكساب المعلم اتجاهات تربوية حديثة.	ك	59	22	19
		%	59	22	19
6	تقوم برامج التدريب على كيفية استخدام المعلم للتدريس الحديثة.	ك	46	27	27
		%	46	27	27
7	تقوم برامج التدريب على تنمية مهارات المعلم التدريسية.	ك	27	33	40
		%	27	33	40
8	تقوم برامج التدريب على طريقة تنظيم بين الفصل والتهنية الجيدة للدرس.	ك	65	16	19
		%	65	16	19

توضح معطيات الجدول رقم "1" التوزيع التكراري والنسبي لأفراد العينة حسب آرائهم حول الفقرات الخاصة ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في تطوير أدائهم المهني، والمتمثلة في الآتي:

من خلال استمارة المقياس الموجهة إلى عينة من المعلمين المنخرطين في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بشأن آرائهم حول الفقرات الخاصة ببرامج التدريب لديهم من وجهة نظرهم، وذلك من خلال "8" فقرات تم الإجابة عنها من قبلهم لتفسير ذلك. أشارت نتائج الجدول رقم "1" إلى النسب المئوية لإجاباتهم عن هذه الفقرات عند الإجابة "كثيراً" والإجابة "قليلاً" والإجابة "أبدأ".

ومن واقع الجدول رقم "1" أشارت النتائج إلى النسب التي تراوحت ما بين أعلى نسبة "65%" وأقل نسبة "27%" عن الإجابة "كثيراً"، وهذا يعتبر مؤشراً على موافقتهم على الفقرات الخاصة بمقياس برامج التدريب لديهم، وما يؤكد ذلك أيضاً نسبة

إجاباته من نفس الفقرات عند الإجابة "قليلاً"، حيث تراوحت ما بين أعلى نسبة "34%" إلى أقل نسبة "7%"، والجدير بالملاحظة أن نسبة معارضة أفراد عينة الدراسة للفقرات الخاصة بمقياس برامج التدريب لديهم كانت في الإجابة "أبداً" ما بين أعلى نسبة "58%" وأقل نسبة "19%".

الأهمية النسبية للفقرات الخاصة بمقياس برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

جدول رقم "2"

الأهمية النسبية للفقرات الخاصة بمقياس برامج التدريس

ر.م	الفقرات	ترتيب الفقرة حسب الأهمية	الوسط المرجح	الوزن المنوي
1	تقوم برامج التدريب على مكونات شخصية المعلم نحو مهنة التدريب.	7	1.86	62
2	تقوم برامج التدريب على إلهام المعلم بكل ما يجد من تقوم علي وتربوي.	3	2.46	82
3	تقوم برامج التدريب على كيفية تطبيق أحداث أساليب وطرق التعليم.	6	1.92	64
4	تقوم برامج التدريب على إعداد المعلم لاستخدام أساليب حديثة في التدريس.	4	2.20	73
5	تقوم برامج التدريب على كيفية إكساب المعلم اتجاهات تربوية حديثة.	5	2.10	70
6	تقوم برامج التدريب على كيفية استخدام المعلم للتدريس الحديثة.	8	1.77	59
7	تقوم برامج التدريب على تنمية مهارات المعلم التدريسية.	2	2.48	80
8	تقوم برامج التدريب على طريقة تنظيم بين الفصل والتهيئة الجيدة للدرس.	1	2.53	84

توضح معطيات الجدول رقم "2" الترتيب حسب الأهمية النسبية للفقرات الخاصة بمقياس برامج التدريب لدى المعلمين المنخرطين في التدريب حسب استجابات عينة الدراسة، وذلك من خلال إجاباتهم عن جميع الفقرات الخاصة بذلك، وقد أشارت النتائج إلى ما يلي:

– إن الفقرة "8" التي تنص على أن "تنظيم بيئة الفصل والتهيئة الجيدة للدرس" تحتل الترتيب الأول من بين الفقرات المتعلقة بمقياس برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في تطوير أدائهم المهني المنخرطين في التدريب وفقاً لإجابات عينة الدراسة لحصولها على أكبر وزن منوي وهو "84.00".

– إن الفقرة "6" التي تنص على أنه "استخدام المعلم طرق التدريس الحديثة حسب طبيعة الدرس" تحتل الترتيب الأخير من بين الفقرات المتعلقة بمقياس برامج تدريب المعلمين، وفقاً لإجابات عينة الدراسة لحصولها على أقل وزن مئوي "59.00".
– وما يؤيد موافقة عينة الدراسة على الفقرات الخاصة بمقياس برامج تدريب المعلمين المنخرطين في التدريب وفقاً لإجاباتهم هو الوسط المرجح والوزن المئوي، فقد تراوح الوسط المرجح ما بين أعلى متوسط "2.53" إلى أقل متوسط وهو "1.77"، وتراوح الوزن المئوي ما بين أعلى وزن مئوي "84.00%" إلى أقل وزن مئوي "59.00%"، وبما أن هذه النسبة لم تتجاوز "50%" فإنها تعتبر مؤشراً على انخفاض اتفاق عينة الدراسة مع الفقرات الخاصة بمقياس برامج تدريب المعلمين المنخرطين في التدريب وفقاً لإجاباتهم

التوصيف الإحصائي لمقياس برامج تريب المعلمين المنخرطين في برامج التدريب:

الجدول رقم "3"

التوصيف الإحصائي لمقياس برامج تريب المعلمين المنخرطين في برامج التدريب

%		التكرار الواقعي		الدرجة النظرية			برامج تدريب المعلمين	
60		60		77-44			أبدأ	
31		31		98-78			قليلة	
9		9		105-99			كثيرة	
100		100		المجموع				
أعلى درجة	أقل درجة	التفرطح	الالتواء	الانحراف المعياري	الوسيط	الوسط النظري	الوسط الفعلي	
105	44	-0.564	0.0069	15.484	75	78	75.72	

تشير نتائج الجدول رقم "3" إلى التوصيف الإحصائي لمقياس برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وذلك من خلال دمج إجابات عينة الدراسة على جميع الفقرات الخاصة بذلك، حيث أسفرت النتائج عن الآتي:

إن "60%" من عينة الدراسة من المعلمين المنخرطين في برامج التدريب كانت إجاباتهم ضعيفة مما يدل على ضعف الأهمية، بينما كانت إجابات "31%" منهم تدل على أن تدريب المعلمين أقل مما يدل على قلة الأهمية، في حين نجد أن "9%" من المعلمين المنخرطين في التدريب، وبشكل عام نجد أن "40%" من المعلمين المنخرطين في التدريب بدرجة عالية.

وباستخدام مقاييس النزعة المركزية والتشتت، تبين أن قيمة المتوسط الحسابي لمقياس برامج تدريب المعلمين هي "75.72"، وأن قيمة الوسيط هي "75"، وبما أن قيمة

الوسيط قريبة من قيمة المتوسط الحسابي وانخفاض الانحراف المعياري "15.484" وانخفاض قيمة الالتواء "0.069" وانخفاض قيمة التفرطح "0.564-"، مما يوضح أن البيانات الخاصة بمقياس برامج تدريب المعلمين تقترب في توزيعها من التوزيع الطبيعي، وهذا يدل على تجانس البيانات وتمائلها.

الاستنتاجات:

تناول الباحث في هذه الدراسة موضوع البرامج كأسلوب من أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وذلك من خلال محاولته الإجابة عن التساؤلات الخاصة بالدراسة، وقد توصل إلى النتائج التالية:

1- إن هناك علاقة واضحة بين مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، والبرامج في كونها يركزان على تحسين الأداء والارتقاء بمستوى العملية التعليمية وفق إطار علمي وسياسة تعليمية واضحة وصحيحة.

2- إن أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة، لا تختلف عن أهداف البرامج، حيث إن كليهما يهدفان إلى التأهيل السريع في مهارات التدريس والتجديد في المهنة التعليمية، وتحقيق مبدأ التربية المستمرة وفق المراحل التعليمية واكتسابها بالمهارات المتعددة التي من شأنها معالجة جوانب القصور في التربية التقليدية.

3- تركز العملية التعليمية حول المتعلم "المعلم المتدرب" بالدرجة الأولى، وليس حول الوسائل المستخدمة في تدريبه أو تعليمه كالمادة الدراسية.

4- كما بينت هذه الدراسة العلاقة الواضحة بين وظائف التدريب والبرامج، متمثلة في تبصير المعلم المتدرب بالموقف التعليمي من جميع جوانبه والربط بين الناحية النظرية والتطبيقية، وزيادة الكفاية الإنتاجية وتزويده بالتغذية الراجعة التي تعتبر عاملاً من العوامل الفعالة في تحسين الأداء، كما أكدته الدراسات السابقة في هذا المجال.

5- كما أكدت الدراسة أن الوظائف الخاصة بالتدريب تؤكد على صقل الخبرات لدى المعلم.

6- وحيث إن تحقيق الوظائف السابقة يحتاج إلى وسائل واضحة، فقد كشفت هذه الدراسة على الوسائل والأساليب المستخدمة في تحقيق تلك الأهداف والوظائف متمثلة في استخدام المحاضرة والمنافسة والقراءة والمشاهدة والمحاكاة وتحليل التفاعل، وكيفية استخدام البرامج كأسلوب من الأساليب التجديدية في تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

- 7- إن ما يؤكد جدوى ونجاح أسلوب البرامج في التدريب، مزايا هذه الإدارة المتمثلة في أن التعلم هو عبارة عن تعلم حقيقي، وتبسيط تعقيدات العملية التعليمية وتمركزها حول تعلم المهارات الأساسية للتدريس وفعالية التغذية الراجعة في البناء والتصحيح.
- 8- أكدت الدراسات السابقة المتعلقة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة، على أن استخدام أسلوب البرامج، يعد من الوسائل الناجحة في إحداث تغييرات سلوكية مرغوب فيها في المجال التربوي، وتعد أساسية لنجاح المعلم، وبالتالي يتحسن مستوى الأداء واكتساب المهارات التدريبية التي تجعل مستوى التحصيل يتحسن وتعالج جوانب القصور فيه.
- 9- كما تبين للباحث أن واقع التدريب أثناء الخدمة في ليبيا يعاني من عدة مشاكل منها:
- عدم توضيح أدوار المدرس.

- عدم استخدام الأسلوب العلمي في برامج التدريب.
- يغلب عليها طابع الارتجال وعدم التخطيط والتنفيذ والتقييم الجيد.
- عدم التعاون بين المؤسسات المسؤولة عن إعداد المعلم وعدم إدخال التقنيات الحديثة في برامج التدريب، بل يغلب عليها الطابع التقليدي.

توصيات الدراسة:

من خلال معايشة الباحث لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، فإنه يوصي ببعض التوصيات التالية التي من شأنها أن تمكن برامج التدريب من فعاليتها في رفع مستوى المعلم ونموه المهني المستمر.

1. إنشاء معهد متخصص لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في المدن الكبرى بالبلديات في مجال النمو المهني والمعرفي.
2. إيجاد جهاز متخصص للإشراف ويتكون من:
 - أ. أجهزة التخطيط بوزارة التعليم.
 - ب. أساتذة كليات التربية المتخصصين ومعاهد إعداد المعلمين.
 - ج. متخصصين من مراكز البحوث.
 - د. الإدارات التعليمية متمثلة في جهاز التفنيس التربوي.
3. توفير التقنيات الحديثة في برامج تدريب المعلمين كالأجهزة التعليمية بجميع أنواعها

المقترحات:

1. جعل النجاح في برامج الدورات التدريبية شرطاً من شروط الترقية وزيادة المرتب.

2. إجراء دراسات تجريبية لطرق التدريس واستخدام أسلوب البرامج، وتطبيقه على البيئة اللببية.
3. ضرورة إجراء برنامج دورات تعليم مصغر للمعلمين أثناء المهنة كل أربع سنوات.
4. إجراء دراسة ميدانية لاستطلاع آراء المعلمين حول البرامج في تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

هوامش الدراسة:

1. محمد عزت عبد الموجود، تدريب المعلمين أثناء الخدمة، دراسة في المفهوم والوظيفة حلقة المسؤولين عن تدريس المعلمين أثناء الخدمة، المنامة - دولة البحرين، من 23-29 نوفمبر 1975، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، غدارة التربية، ص65.
2. عبد القادر يوسف، تنمية الكفاءات التربوية وتدريب المعلمين أثناء الخدمة، بيروت، دار الكتاب العربي، 1963.
3. محمد عزت عبد الموجود، مرجع سابق، ص66.
4. نفس المرجع، ص66-67.
5. عبد صالح عبد الله، البرامج برنامج للتدريب التربوي في مجال التقنيات التربوية، مجلة تكنولوجيا التعليم، المركز العربي للتقنيات التربوية، الكويت، العدد الرابع للسنة الرابعة، ديسمبر 1931، ص13.
6. ستيفن مالوكلن وجمين مولتن، تقويم طرائق التدريب على الأداء دليل العاملين في تدريب المعلمين، ترجمة فايز عبد الدائم جمعة، إصار مكتب التربية العالمي، العدد 124، لسنة 79، ص12.
7. عبد الله عبد الدائم، البرامج وإعداد المعلمين، مجلة إتحاد الجامعات العربية، للندوة الأولى لعمداء كليات التربية والمعلمين بالجامعات العربية، الجامعة المستنصرية، العراق، المنعقدة في نوفمبر 1974 الصادرة في 1976، ص37.
8. عبد القادر يوسف، مشكلات إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة، حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المنامة، دولة البحرين، ص172.
9. محمد الأحمد الرشيد، تدريب المعلمين أثناء العمل، المؤتمر الأول لإعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية، من 4-7 مارس 1974، جامعة الملك عبد العزيز، كلية التربية، السعودية، مؤسسة مكة للطباعة والإعلام، ص50-51.
10. فكري حسن ريان، التوجيه الفني بين النظرية والتطبيق، ط1، الكويت، دار القلم، 1980، ص123.
11. كويته وباسل أمين الوندائي، التقنيات الجديدة في التربية، الدورة التدريبية الثانية للعاملين في وحدات التخطيط التربوي، إعداد: بديع محمود مبارك وآخرين، الجمهورية العراقية، وزارة التربية، المديرية العامة للتخطيط التربوي، قسم التوثيق والدراسات، العدد 73، سنة 1974، دار الجاحظ، بغداد، ص131-132.
12. محمد خليفة بركات، بعض الإتجاهات الجديدة في إعداد المعلمين والمدرسين، الجمهورية العراقية، وزارة التربية، مجلة التربوي، قسم التوثيق والدراسات، العدد 3، السنة الثانية، 1973، ص14.
13. أنور طاهر رضا، البرامج تقنية تربوية حديثة في تدريب المعلمين، المؤتمر الأول حول التدريب المهني للمعلمين المنعقد بينغازي، في الفترة من 12-15 مارس 1984، ليبيا، ص5-6.
14. نادية شريف، الأنماط الإدراكية المعرفية وعلاقتها بمواقف التعلم الذاتي والتعلم التقليدي، مجلة العلوم الإجتماعية، جامعة الكويت، العدد الثالث، السنة التاسعة، سبتمبر 1981، ص126-127.
15. محمد عزت عبد الموجود، مرجع سابق، ص67.
16. نفس المرجع، ص69-71.
17. سعاد خليل إسماعيل، مفاهيم وإتجاهات جديدة في التخطيط لتطوير المناهج، مجلة التربية الجديدة، السنة الأولى، العدد الثاني، إبريل، 1974، ص70.
18. كويته وباسل أمين الوندائي، مرجع سابق، ص131-132.

19. أحمد الخطيب، البرامج كتقنية متطورة، الأردن، عمان، مطابع دار الشعب، 1982، ص7.
20. محمد رضا البغدادي، التدريس المصغر برنامج لتعلم مهارات التدريس، ط1، مكتبة الفلاح، الكويت، 1979، ص31.
21. ليبيبة صلاح، أساليب التدريس أثناء الخدمة، حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المنعقدة في المنامة، دولة البحرين، من 23-29 نوفمبر 1975، ص108-113.
22. علي شلتوت، مرجع سابق، 144-145.
23. عبد القادر يوسف، مفاهيم جديدة في إعداد وتدريب المعلمين والعاملين في القطاع التربوي أثناء الخدمة، حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المنعقدة في المنامة، دولة البحرين، من 23-29 نوفمبر 1975، ص150-151.
24. مظفي فهمي وآخرون، إتجاهات المعلم نحو المهنة والعوامل المكونة لها بحيث إستطلاعي، المؤتمر الأول لإعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية، من 4-7 مارس 1974، ص175.
25. محمد رضا البغدادي، مرجع سابق، ص29-32.