

## أهم متطلبات التربية الميدانية الناجحة

د. أحمد الصفار

أستاذ مساعد بقسم المناهج وطرق التدريس  
كلية التربية - جامعة الرياض

### خلاصة :

يهدف هذا البحث الى تقديم تصور لأهم متطلبات التربية الميدانية الناجحة . وتحقيقا لهذه الغاية استعرضنا بايجاز أهم هذه المتطلبات وهي : وضع خطة واقعية واجراء تقييم شامل ومتكامل ومستمر ووضع خطة تقييمية متفق عليها مسبقا توضح كيفية تقييم جهود الطلبة والأسس الواجب مراعاتها ، واعتماد الاشراف على الاتجاهات التربوية الحديثة بعيدا عن القسر ، وأهمية التناوب والتكامل بين التدريب العملي والمقررات النظرية، والمتغيرات الجديدة في التربية وما تفرضه من أدوار جديدة للمعلم ، وادراك عملية التغيير في التربية ، واعداد المعلمين ، والتدريب أثناء الخدمة ، وتدريب المدرسين أنفسهم .

وفي التربية الميدانية تسنح للمشرف الفرصة ليساعد الطالب المدرب على أن يتعلم كيف ينمي معلوماته وخبراته العملية ، وكيف يتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات المتعلقة بتحضير الدرس والقائه واستعمال الوسائل التعليمية المناسبة وكيفية ضبط الصف وادارته ، وتقييم الطلبة ، وصياغة الاهداف التعليمية .

ان التربية الميدانية هي خير معك لاطهار كفاءة المشرف وتحقيق قيمه وأهدافه ومفاهيمه من جهة ، والفيصل للحكم على كفاءة الطالب ومهارته في التدريس والعمل مع الآخرين وقبول مبدأ التحسين من جهة ثانية .

**مقدمة :**

ان اختيار واعداد المعلم من أهم الامور التي تحتاج الى عناية المجتمع . وان اختيار معلمي المعلمين وهم أعضاء الهيئة التدريسية بكليات التربية ومعاهد اعداد المعلمين لهو نقطة البداية الأساسية التي يقوم عليها نوع الاعداد الذي نحتاجه .

وأرى أن تولى كليات التربية « التربية الميدانية » أو « التربية العلمية » اهتماما خاصا ، حيث أن كفاءة المعلم الذي يتخرج منها تتوقف أساسا على مدى مهارته وقدرته المهنية أثناء عمليات التعلم التي يقوم بها .

ان وضع برامج جديدة لاعداد المعلمين يتطلب توفير متطلبات كثيرة منها ما يتعلق بالمناهج وطرق التدريس والمتابعة والاشراف والتقييم ، ومنها ما يتعلق بالتربية الميدانية .

**أهم متطلبات التربية الميدانية الناجحة :**

( ١ ) وضع خطة واقعية للتربية الميدانية تتضمن :

(أ) الأهداف التعليمية ، وطرائق التعلم والتعليم والوسائل والمعنيات التعليمية التي ينصح باستخدامها أو توفيرها ، وأسس الاشراف والتقييم التربوي .

( ب ) شروط التدريب الجيد ، تفيد نتائج علم النفس الاجتماعي وبحوث علم الأجناس أن الجماعات تمارس ضغطا كبيرا على أفرادها كي يتشكلوا حسب معاييرها . وأن انحراف الفرد عن معايير الجماعة ليس بالأمر السهل اذا كانت الجماعة فعلا تهمة .

ومن أهم شروط التدريب الجيد للجماعات ، نورد ما يلي :

★ الاتصال : ضرورة توفر اتصالات حرة ومثمرة بين المتدربين والمشرفين حتى يسهل تبادل الآراء ، وما لم يتوفر الاتصال الحر المثمر بين الجماعة فلن يحصل تعاون مثمر بينها .

★ الممارسة الواقعية : يفضل أن تتاح للمتدربين الفرصة لمزاولة ألوان جديدة من السلوك اذا كان هذا السلوك سيصبح جزءا من شخصيتهم .

- ★ الاندماج : يستحسن أن يندمج المدرب في برامج التدريب ذاتيا . ولا ينشأ هذا الاندماج من تلقاء نفسه بل من مراعاة حاجات نفسية معينة مثل : تقييم أهداف البرنامج وفق احتياجات المدربين ، امكانية تحقيق الأهداف ، تشجيع المدربين على الاعتزاز بالآثار المترتبة على تعديل سلوكهم ، مساعدتهم على تنفيذ أكبر قدر مما تعلموه .
- ★ المشاركة : ان مشاركة المدربين دليل على أن المشرفين قد راعوا حاجاتهم عند وضع برنامج التدريب . ويستحسن أن تتسع المشاركة بحيث تشمل التنفيذ والتخطيط والتقييم والمتابعة .
- ★ تهيئة الاعضاء فكريا ونفسيا للتدريب .
- ★ الاستفادة من خبرات المدربين القدامى والجدد في تعديل برنامج التدريب وتحسينه (٩) .
- ★ مراعاة ميول واستعدادات المدربين بحيث يتضمن موضوعات متنوعة وطرقا تدريبية مختلفة .
- ★ توفير ما يحتاج اليه من موارد مادية وبشرية .
- ★ اثرات العلاقات الانسانية بين المدربين أنفسهم وبينهم وبين مشرفيهم .
- ★ تشجيع المدربين على العمل وتبادل الخبرات (١٠) .
- (٢) اجراء تقييم شامل ومتكامل ومستمر للتربية الميدانية : للتحقق من مدى نجاح برامجها في تحقيق الغايات المقررة وتلمس الضعف والقوة فيها ، وتقديم المقترحات العلمية لمواجهة المشكلات التي تعترض تنفيذها .
- (٣) وضع خطة تقييمية متفق عليها مسبقا ، توضح كيفية تقييم جهود الطلبة والأسس التي يستحسن مراعاتها .
- مدى كفاءة الطالب المدرب في تدريس المقرر .
- مدى تمكن الطالب المدرب من المقرر الذي يدرسه .
- مدى رغبته وقدرته على استعمال الوسائل التعليمية .
- مدى قدرته ومواظبته على تحضير الدرس والتخطيط له .

- مدى قدرته ورغبته في التعاون مع زملائه ومع ادارة المدرسة .
- مدى قدرته ورغبته في التفاعل مع الطلبة لحل مشاكلهم وحثهم على الدراسة والتعبير عن مشاعرهم وأفكارهم .
- قدرته على تقييم جهوده وجهود زملائه وتلامذته .
- قدرته على وضع أسئلة امتحانية جيدة .
- قدرته على ضبط الصف وادارته .
- قدرته على المشاركة في النشاطات غير الصفية .
- مدى التزامه بخطة التربية الميدانية والتعاون مع المشرف وادارة المدرسة لتنفيذها .

ان مشكلة تقييم أداء التلاميذ مشكلة قديمة ولا تزال تعتبر لدى كثير من المربين والتلاميذ مشكلة تحتاج لاعادة النظر . ويمكن أن نحصر مشكلة التقييم في السؤال التالي : هل تقييم ما سيعرفه أو يتعلمه التلميذ ( التحصيل الدراسي ) أو نقيم ماذا وكيف يتعلم ؟

ان كلا التقيمين هام كما أنهما متداخلان . فاختيار المقرر ( ماذا ينبغي أن يتعلمه التلميذ ) هو الهدف العام من الامتحانات ، كما لا يمكن الوصول الى التفكير الناقد ( التحليل ) بدون المادة الدراسية وعليه لا يجوز تجاهل محتواها .

اننا نحتاج الى أن نقيم نوع أداء ( انجاز ) الطالب مع مراعاة اختلاف الحصيلة التربوية لدى كل طالب ولذا فإن نوع الخبرة المستمرة هو الذي يحتاج الى تقييم من جانب المعلم والطالب . ويصبح هذا التقييم نفسه خبرة هامة ان لم يكن أهم الخبرات التي تساعد على زيادة ثروة الطالب والمعلم معا .

وبمثل هذا التقييم يصبح الطالب داخل نطاق أهم خبرة تعليمية تمر به مشاركاً ، بتوجيه المعلم ، في تفسير ما يحدث له . وذلك يعمل كل من المعلم والتلميذ على تجويد عملية التعليم والتعلم (٧) .

وعلى هذا الاساس يستحسن أن ننظر الى الامتحانات كوسائل لتقييم التحصيل الدراسي ، وأن نفهم وظيفتها بطريقة تحقق الاهداف التربوية على أحسن وجه ، كما أن اهمال التقييم له مضاره ، فان المبالغة في أهمية التحصيل الدراسي وقياسه له مضاره أيضا . اذ قد يؤدي الى ارهاق التلاميذ صحيا وعقليا ونفسيا ( ٥ ، ص ١٣٦ ) .

( ٤ ) اعتماد الاشراف على الطلبة المتدربين في المدارس ، على اتجاهات تربوية حديثة بعيدا عن التسلط والقسر :

وقد أوصى المؤتمر الأول لاعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية بتعديل مفهوم التفتيش الى التوجيه والاستفادة من الموجهين كمساعدين للمدرسين على التطور والقدرة على حل مشكلاتهم ورفع مستوى ممارستهم التربوية بدلا من التصور السائد حاليا وهي المراقبة والمحاسبة ، والتسلط . ( ٦ ، ص ٢٨ ) .

وإذا أصبحت تربية التلاميذ ومساعدة المعلمين وتطوير البرامج التعليمية ( لا مجرد تعليم المقرر والبحث عن الأخطاء ) من اهتمامات المشرفين ، فانهم سيوجهون عناية أكبر الى ميول التلاميذ والى ما يبذلونه للمشاركة في النشاطات الصفية ، وعمق حب الاستطلاع والرغبة في تحمل المسؤولية ، وبالتالي سيشجعون التلاميذ على التفكير التحليلي ، وعلى استخدام المقرر وفهمه بطريقتهم الخاصة .

وأرى أن يشترك كل مشرف لنفسه فلسفة تربوية واضحة وأن يفحص أهدافه بعناية ويمحصها في ضوء أهداف كلية التربية . وان وضوح الرؤية لدى المشرف تساعد على ادراك الأبعاد المختلفة لعملية التعلم والتعليم ، وعلى ترجمة آرائه ومفاهيمه الى سلوك مهني وشخصي ، وتحديد علاقته بتلاميذه وزملائه وموقفه من الاشراف .

ان فعالية الاشراف تتوقف أساسا على مدى توفر الثقة والاحترام والمودة بين المشرف والطالب المتدرب ومدرس المقرر في المدرسة من جهة ، وعلى مدى وعي المشرف والتزامه بمبادئ التعليم والتعلم التالية ، من جهة أخرى ( ٧ ) .

يتعلم التلميذ ما يهتم به ويميل اليه - يتعلم التلميذ من خلال المشاركة في تطوير المنهج وتقييمه - يتعلم التلميذ بطريقة أفضل عندما يشعر بحريته - التعلم الى حد كبير مسألة شخصية ( خبرة وجدانية ) - التعلم هو التغيير .

ويتبع بعض المشرفين خطة بسيطة وواقعية للاشراف على الطلبة المتدربين في التربية الميدانية أو عند زيارتهم للمعلمين في صفوفهم في المدارس لغرض تطوير الأوضاع التعليمية وتقييم جهود العاملين فيها . وقد قمت بتطبيقها في الفصل الدراسي الاول ١٣٩٨/٩٧هـ مع طلبة علم النفس والاجتماع المشمولين بالتربية الميدانية في الكلية ، وكانت النتائج مشجعة تماما .

وتتلخص خطة الاشراف في أربع مراحل على النحو التالي (أ) :

( ١ ) مرحلة ما قبل الدرس : يعقد المشرف مع معلم المقرر والطالب المتدرب الذي سيقوم بالتدريس ، اجتماعا لفرض مناقشة الموضوع الذي سيدرس وكيفية تدريسه والوسائل والمعينات التعليمية التي يفضل استخدامها .

( ٢ ) مرحلة الملاحظة أثناء الدرس : يدخل المشرف مع الطالب المتدرب الى الصف ليلاحظ مدى التزام المتدرب بما تم الاتفاق عليه مسبقا ، كما يلاحظ المشرف قدرة المتدرب على ضبط الصف وادارته وكيفية حثه للتلاميذ مشاركتهم في النشاطات الصفية التعليمية المختلفة ونوع الترابط والثقة بينه وبين تلاميذه، والجو الدراسي العام في الصف .

( ٣ ) مرحلة المراجعة : يجتمع المشرف بالمتدرب ومعلم المقرر في المدرسة ، بعد انتهاء الدرس مباشرة ( ان أمكن ) لمراجعة تنفيذ الخطة التدريسية التي تم اقرارها في اجتماعهم الأول ( مرحلة ما قبل الدرس ) والعوامل التي منعت أو شجعت المتدرب على التقيد بها ومن ثم ناقش ملاحظات المشرف ومعلم المقرر حول التدريس وضبط الصف وادارته وعلاقة المتدرب بالتلاميذ دون اصدار حكم .

(٤) مرحلة التقييم واعادة تخطيط الدرس : في هذه المرحلة يقوم المشرف والمعلم والمتدرب بوضع خطة للدرس القادم في ضوء ما تم مراجعته في المرحلة (٣) آخذين بنظر الاعتبار أن المهمة الأساسية للاشراف والتدريس وضبط الصف وبناء علاقة جيدة مع الطلبة وتشجيعهم للمساهمة بمختلف النشاطات ، هو تحقيق أفضل تعلم .

ومن هذا يتضح أن المهمة الاولى للاشراف ليست البحث عن النواقص والاطفاء وتسجيلها ومن ثم البحث عن العقوبات الرادعة ، وانما تهيئة أفضل الأجواء لتطوير عملية التعلم والتعليم من خلال تطوير قدرات المتدرب والمعلم وتحفيز الطلاب للتعلم ، وان الاشراف والتوجيه لا يمكن أن يتما بمعزل عن جهود المعلم والمتدرب وبالتالي فان أي اهمال لدور معلم المقرر الاصل أو الطالب المتدرب سيعرقل عملية التعلم والتعليم ، وفي ادخال التعديلات الضرورية على المناهج وطرق التدريس وتعميم استعمال الوسائل والمعينات التعليمية ، وتوفير الثقة والتراحم بين الجميع . ان عملية التعلم والتعليم ، عملية معقدة جدا تخضع لعوامل داخلية وخارجية كثيرة يصعب السيطرة عليها ، وبالتالي فان تعاون المشرف مع المعلم والمتدرب والتلاميذ والاداريين في المدرسة لا يؤدي الى تسهيل مهمة الطالب المتدرب نفسه أو تطوير أوضاع المدرسة فقط وانما الى تطوير المشرف نفسه .

ويستند المفهوم الحديث للإشراف التربوي على جملة فرضيات ، من أهمها :

أ - ان التعليم يتكون من مجموعة من الانماط السلوكية الممكن تصنيفها وتحليلها ودراستها .

ب - ان تحسين المناهج التربوية عمل تعاوني يشترك فيه المشرف والمعلم ، وان المشرف قائد تربوي يعمل كمرشد ومستشار للمعلمين .

ج - ان تجويد التعليم يتم من خلال تغيير أنماط تعليمية معينة .

د - ان الغرض الاساسي للإشراف التربوي هو تجويد البرامج المدرسية من خلال تنمية مهارات المعلم الوجدانية والجسمانية والعقلية .

هـ - ان توفير الثقة والتعاون بين المشرف والمعلم يستلزم تنمية العلاقات المهنية والشخصية بينهما .

و - ينبغي أن يعتمد تقويم العملية التدريسية مراعاة تخطيط الدرس على تحليل الملاحظات الصفية (١١) .

( ٥ ) أهمية التداخل والتناوب بين فترات الدراسة وفترات التدريب الميداني : عندما يقطع التدريب الميداني شوطا أبعد تبعا لتقدم الدراسة تتضح أكثر قيمة التناوب والتكامل بين الدروس النظرية والتدريب العملي . ويشكل التدريب الميداني التمهيدي معاناة أولية للعمل الجماعي ، الذي يعتبر بالنسبة لغالبية التلاميذ طريقة جديدة يصعب عليهم « أحيانا تقبلها وتنظيمها وتلمس فوائدها الكثيرة » .

ويؤدي مثل هذا التناوب والتكامل بين الدروس النظرية والعملية في البلدان المتقدمة والمتطورة الى تركيز اهتمامها على اعداد معلمين متمرسين بمهنة التدريس . فمثلا تتضمن كل مرحلة من مراحل التعليم في المعهد التكنولوجي للفلاحة في مستنغانم/الجزائر ، على خطوات أربع : اكتساب المعارف في قاعات الدراسة وفي المختبر أو المعمل - تهيئة التدريب الميداني وتخطيطه - المشاركة في التدريب الميداني - تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة في التدريب الميداني ( ٣ ص ١٢٤ ) .

وفي بعض الجامعات الامريكية يبدأ التدريب الميداني لمعلمي الغد مباشرة بعد أن يتم قبول الطالب فيها ، حيث تربطه الدروس النظرية بزيارات للمدارس

لأخذ الملاحظات والتعرف على البيئة المدرسية والمشكلات الحقيقية التي تواجه التعليم وعلاقات ادارات المدارس ومعلميها مع طلبتها ومدى مشاركة الطلاب في تطوير المناهج وطرق التدريس والتقويم ، كما تتاح لهم الفرصة لزيارة صفوف المدرسة وتقويم التدريس فيها ومن ثم العودة الى الكلية لمناقشة كل ذلك مع أساتذتهم .

ويقوم أساتذة الكلية بتوزيع الطلاب الذين يتخرجون في نهاية الفصل الدراسي ، على المدارس بعد الاتفاق مع ادارات تلك المدارس ومعلميها على كل ما يتعلق بأجور الاشراف ومتابعة جهودهم وتقييمها .

وبين حين وآخر يذهب أساتذة الكلية كل حسب اختصاصه الى المدارس التي يتدرب فيها الطلبة لغرض التأكد من سير التدريب حسب الخطة الموضوعية . هذا ، ويتابع كل من الاستاذ المشرف ومعلم المادة في المدرسة تقييم الطالب المتدرب .

ومن أجل تسهيل واحكام عملية التقييم يفضل أن يكون للتربية الميدانية دليل عمل يوضح مسؤوليات المشرف والمتدرب ومدير المدرسة ، ومعلم المادة الدراسية التي يدرسها المتدرب في المدرسة ، اضافة الى الامور الاخرى المتعلقة بالتربية الميدانية .

( ٦ ) الوعي بالمتغيرات الجديدة في التعليم وما تفرضه من أدوار جديدة للمعلم تتطلب أنماطا تدريسية جديدة :

ان تعدد مصادر المعلومات وتطور التكنولوجيا والجهود التي تبذلها المجتمعات حاليا من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والزيادة المطردة في حجم المؤسسات التعليمية واعدادها واعداد العاملين والدارسين فيها والتغيرات في محتوى المناهج وطرق التدريس ، كلها تستدعي من المعلم أن يصبح المنظم والمنسق لبيئة التعلم بما فيها من موارد وعناصر واختيارات وقرارات ... وتخطيط وتوزيع العمل التعليمي ، وتقويم التحصيل الدراسي .

ان الادوار الجديدة للمعلم تتطلب أساليب تدريسية جديدة ، مثل :



أ - التدريس الفرقي .

ب - تقسيم العمل التدريسي .

ج - الاعتماد على الاختصاصيين - الاختصاصيين في شؤون الطلبة -  
الاختصاصيين في الوسائل التعليمية - الاختصاصيين في الشؤون  
الادارية - الاختصاصيين في النشاط اللاصفي .

د - نظم المساعدين .

هـ - الاستعانة بالطلبة .

و - الاستعانة بالكبار خارج المدرسة في عملية التعليم ( ٢ ص ٩ ) .

والملاحظ أن الاتجاه الجديد نحو مشاركة غير المهنيين في الفعاليات التربوية ينال رضى كثير من المربين ، باعتباره علامة مميزة من علامات التربية الحديثة قوامها تعبئة جميع امكانيات المجتمع من أجل تعليم نفسه .

ولقد تبنت هذا الاتجاه دول متقدمة ونامية على اختلاف أنظمتها السياسية والاجتماعية مثل اليابان والهند ويوغسلافيا والولايات المتحدة الامريكية وفرنسا وايطاليا والارجنتين وغينيا . . . ( ١ ) .

وقد عرفت ( غير المهنيين ) بأنهم أولئك الافراد الذين لا يكون التعليم مهنتهم الرئيسية ويستطيعون مع ذلك أن يضطلعوا بدور التربية بمعناها الواسع ( ١ ، ص ٤ ) .

( ٧ ) ادراك عملية التغيير في التربة : يستحسن أن يلم المشرف بالعوامل المختلفة التي تعرقل أو تساعد في تغيير الانظمة التعليمية وطرقها وأهدافها ليضطلع بدوره كمرء .

« ان النظم التعليمية تقاوم التجديد أكثر مما تقاومه المؤسسات التجارية والصناعية ، وان من الصعب أن نغير سلوك المعلمين وتصرفاتهم من أن نغير المزارعين والاطباء » ( ٤٠ ، ص ١١٣ ) ويعتقد البعض أن المدارس بطبيعتها ثابتة وذاتية الانضباط ، وغير قادرة على التجديد ، ويرجعون أسباب ذلك الى العوامل التي تقاوم التغيير .

أ - عوامل خارجية المنشأ ، وهي التي تمنع حدوث التغيير في المدرسة مثل: مقاومة البيئة للتغيير ، وعدم كفاءة العناصر الخارجية ، شك المسلمين وريبتهم ، غياب عنصر التغيير ، ونقص الارتباط بين النظرية والممارسة ، النزعة المحافظة أساس علمي قليل التطور .

ب - عوامل المقاومة الداخلية المنشأ ، وهي التي تمنع من الداخل حدوث التغيير مثل اختلاط الاهداف وعدم وضوحها ، عدم مكافأة المجددين ، تشابه أساليب المعالجة ، عدم وجود عنصر المنافسة ، ضعف الاستثمار في مجال البحث والانماء ، ضعف الاستثمار التكنولوجي والمالي ، صعوبة تشخيص مواطن الضعف. الأولوية للالتزامات الجارية ، ضعف الاستثمار في اعداد الهيئة التعليمية ، عدم نماذج كافية .

ج - العوامل المعيقة، وهي التي تعرقل انتشار الافكار والممارسات الجديدة في عموم النظام التعليمي والاختلافات في الاوضاع الوظيفية وغياب الاجراءات والتدريب من أجل التغيير (٤) .

ولقد أظهرت بعض الدراسات التي تناولت التغيير التربوي ، ان المبادرة تأتي عادة من خارج المؤسسة التعليمية ، حيث تكون النظم التعليمية مشغولة بسدكير المنهاج القائم ، مما يتفق والنزعة الى استقرار التنظيمات الراهنة . كما ان التغيير الذي ينتج عن مبادرات من داخل النظام نفسه يقتصر على توضيح القواعد والممارسات الداخلية في حين أن التغيير الصادر من الخارج يهدف الى تبدلات أساسية في بنية النظام التعليمي وأهدافه وتنظيماته وأساليبه . هذا ويؤكد علماء السلالات البشرية أن مقاومة التغير تكون متناسبة مع حجم التغيير الضروري في النظام ، ويلاحظ علماء النفس أن مقاومة الافراد تزداد تصلبا عند النقطة التي يبلغ فيها التغيير أشده ، بحيث يبدو التغيير وكأنه تهديد يحتمي منه الفرد ، باللجوء المتستر غالبا بالممارسات السابقة (٤) .

ولذا نستطيع القول بأن المعلمين يقاومون التغيير للحفاظ على سلطتهم على الصف ( التلاميذ ) .

والجدول التالي يبين أشكال المقاومة المختلفة للتغير :

ردود الفعل المرتقبة	وضع الشخص أو حالته الفكرية	سبب الرضا	شكل الرضا
ليس من السهل الحصول على معلومات حول هذا الموضوع أود الانتظار لأرى قيمة ذلك قبل تجربته	غير مطلع متردد	نقص في الاعلام والنشر البيانات غير منطقية مفيدة البيانات غير مفيدة ماديا	(١) الجهل (٢) ارجاء الحكم (٣) مرتبط بالظرف الراهن (٤) شخصي
نمة أشياء أخرى صالحة كذلك أنظمة المدرسة لا تسمح بذلك هذا يكلف كثيرا أو يستغرق وقتا طويلا لا أدري هل أنا قادر على تسيير هذا الجهاز أعرف أن علي استخدامه ولكن لا وقت لدي هذه المستحدثات لن تغني أبدا عن المعلم . إذا لجأنا الى هذه المستحدثات فإنها ستأخذ مكاننا في النهاية اختبرت هذا التجديد ولا قيمة له	(١) مقارن (٢) ضرر أو مراتب (٣) محروم من الوسائل (١) قلق (٢) مذنب (٣) منزل أو عدائي مقتنع	البيانات غير مفيدة نفسيا تجارب حالية	(٥) مرتبط بالتجربة تجارب حالية أو ماضية .

المصدر : مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في البلاد العربية . التربية الجديدة عدد (٢) ، ١٩٧٤م .

( ٨ ) اعداد المعلمين : ينبغي أن يتم اعداد المعلمين لجميع المراحل داخل اطار الجامعة أو المعاهد العليا ايا كانت المرحلة التي يعدون لها • حيث ان وظيفة التعليم واحدة في جوهرها ومقاصدها • كما انها واحدة في وسائلها وتقنياتها فما على المعلم الا أن يختار مجال تخصصه والمرحلة التي يروم أن يعمل فيها حسب ميوله الخاصة واستعداداته (١٢) •

( ٩ ) التدريب أثناء الخدمة : ايماننا بأن التدريب مفهومه العلمي يستهدف أساسا تحقيق النمو الذاتي المستمر للقائمين بالتعليم ، من أجل رفع مستوى أدائهم والارتقاء بهم علميا ومهنيا وثقافيا بما يحقق طموحاتهم واستقرارهم واخلاصهم في أداء رسالتهم • لذلك ينبغي أن تواصل المعاهد المسؤولة عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة في وضع برامج تدريبية تتفق وميول المعلمين وحاجة المجتمع (١٣) •

( ١٠ ) تدريب المديرين : من أجل ضمان برامج تدريبية جيدة تتمشى والاتجاهات التربوية الحديثة ، ينبغي أن تقوم المؤسسات التعليمية بتدريب المشرفين التربويين ومعلمي المعلمين • وكان موضوع تدريب « القادة » المسؤولين عن اعداد المعلمين من جملة توصيات حلقة دراسة متطلبات استراتيجيات التربية التي عقدت في مسقط هذا العام (١٤) •

( ١١ ) العزوف عن مهنة التعليم : لقد أشار الاستاذ الدجيلي بأن جميع الدراسات والتوصيات بينت بأن معالجة ظاهرة العزوف عن مهنة التعليم لا تتم الا بتطوير أوضاع المعلمين المادية والاجتماعية وابعادهم اعدادا جيدا (١٥) •

## المراجع :

- (١) مكتب اليونسكو للتربية في البلاد العربية • مجلة التربية الجديدة • محمد أحمد الغنام « من الجديد في التربية : اسهام غير المهنيين في النشاطات التربوية » بيروت ، عدد ( ١٢ ) آب ١٩٧٧ م •
- (٢) المرجع السابق ، محمد أحمد الغنام ، « من الجديد في التربية » ، العدد ( ٦ ) آب ١٩٧٥ م •
- (٣) المرجع السابق ، نور الدين بوكلي وهيئة العاملين في المعهد/ترجمة انطوان خورى « التجديد التربوى في خدمة الاصلاح الزراعي » : المعهد التكنولوجي للفلاحة في سنغام ، الجزائر ، العدد ( ١١ ) ١٩٧٧ م •
- (٤) المرجع السابق ، أ.م. هوبر من/ترجمة انطوان خورى « كيف يحصل التغيير في التربية » العدد ( ٢ ) ١٩٧٤ م •
- (٥) الجامعة العربية/الادارة الثقافية • المؤتمر الثقافي العربي السادس ، قسنطينية ، الجزائر ، شباط ١٩٤٧ م •
- (٦) جامعة الملك عبد العزيز/كلية التربية • المؤتمر الاول لاعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية • ١٣٩٤هـ - ١٩٧٢ م •
- (٧) كاتتور ، نشايل • المعلم ومشكلات التعليم والتعلم • ترجمة حسن الفقي وفرنسيس عبد النور : القاهرة ، دار المعارف بمصر •
- (٨)
- (٩) ترجمة محمد عماد الدين اسماعيل وسيد عبد الحميد مرسى **تدريب قادة الجماعات** ، سلسلة العلاقات الانسانية (٣) - الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة ١٩٧٥ م •
- (١٠) ترجمة سعد دياب **التخطيط من اجل برامج الفصل** ، سلسلة العلاقات الانسانية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة - ١٩٧٦ م •
- (١١) احمد الصفار « التوجيه التربوى » دراسة قدمت لندوة التوجيه التربوى في الطائف - المملكة العربية السعودية في ١٣٩٨هـ - ١٩٨٧ م •

- (١٢) ايدجار نوار ، فيليب هيريرا ، وعبد الرزاق قدوة ، وهنري لويز ،  
تيروفسكي ، ومجيد رحامة ، وفريد ديك شامبيونودود . تعلم لتكون .  
ترجمة حنفي بن عيسى اليونسكو - الشركة الوطنية للنشر والتوزيع -
- (١٣) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم/ادارة التربية - مؤتمر اعداد  
وتدريب المعلم العربي المنعقد في ٨-١٧/١/١٩٧٢م ، القاهرة/مطبعة  
التقدم .
- (١٤) حلقة دراسة متطلبات استراتيجية التربية في اعداد المعلم العربي، المنعقدة  
عمان - مسقط في ٢٧ ربيع الأول - ٢ ربيع الآخر ١٣٩٩هـ - ٢٤ شباط  
- أول مارس ١٩٧٩م .
- (١٥) حسن الدجيل « العوامل الاقتصادية والاجتماعية وتأثيرها في ظاهرة  
العزوف عن مهنة التعليم في بعض الاقطار العربية » - بحث قدم الى حلقة  
دراسة متطلبات استراتيجية التربية في اعداد المعلم العربي - عمان -  
مسقط عام ١٣٩٩هـ - ١٩٧٩م .

### BASIC FOUNDATIONS FOR A SUCCESSFUL STUDENT TEACHING PROGRAMME

#### Abstract:

This study aims to provide the reader with understanding of the main foundations of student teaching programmes. In achieving this object, the writer attempts to display in brief the following basic foundations: A practical and attainable plan; a comprehensive and continuous evaluation, a greed on evaluative principles and procedures; the evaluation of student teacher's activities, up to date cooperative and humanstic supervision; A balance between the theoretical and practical aspects of teacher's preparation; the influence of social and technological changes on the teacher's roles and how teachers should understand and deal with these changes; In and pre-service training and special programmes to train the trainers themselves.

Student teaching programmes permit supervisors to offer their assistance to the trainees to put theories into practice: how to plan the lessons, how to write their objectives, how to discuss and present their subjects, how to use suitable educational media, how to evaluate their students and how to motivate them and how to apply the principles of classroom management and dicipline.