

"إعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية"

إعداد الباحث

الدكتور سامر محمد الأنصاري

معلم الموهوبين بإدارة التعليم / منطقة المدينة المنورة

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مدى أهمية إعداد المعلم في ضوء بعض الخبرات العالمية والوقوف على الواقع الحقيقي لإعداده، وكذلك تعرف أسباب ودواعي تطوير برامج إعداد المعلم، كما تسهم في انتقاء العناصر الجيدة للعمل مهنة التعليم، وأيضاً التعرف على بعض الخبرات العالمية وانعكاساتها التربوية ومدى الاستفادة منها.

استخدم الباحث المنهج الوصفي النظري لبرامج إعداد المعلم والواقع الراهن لإعداد المعلم و عرض بعض الخبرات العالمية الرائدة في مجال الإعداد المهني ومدى الاستفادة منها.

ولكي تحقق الدراسة أهدافها قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والندوات والمؤتمرات للكتابة حول إعداد المعلم متمثلة المفهوم - أهم الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم - إعداد المعلم وتطوره مهنيًا - أبرز الخبرات العالمية ومدى الاستفادة منها .

الكلمات المفتاحية: إعداد المعلم - التطوير المهني - الخبرات العالمية.

المقدمة:

يشهد العالم اليوم العديد من التغيرات العالمية التي أدت إلى تطوير التعليم، مثل ثورة الاتصالات، والمعلومات، والانفجار المعرفي الذي أدى إلى تدفق العديد من القيم عبر مصادر المعلومات يومياً، ونتيجةً لهذه التغيرات تزداد الحاجة إلى البحث عن الوسائل الفاعلة لمواجهة التحديات المختلفة التي يشهدها العصر .

وفي ظل تحقق أهداف رؤية 2030 التي جاءت لمواكبة التغيرات فقد أولت المملكة العربية السعودية قطاع التعليم اهتماماً بالغاً وخصّصت له الميزانيات الضخمة، وحثّت المسؤولين عنه بالاهتمام بتدريب المعلمين للرقى بمستوياتهم إلى أفضل ما يمكن لضمان الحصول على نوعية متميزة من المتعلمين، كما أكدت وزارة التعليم على أن التنمية المهنية للمعلمين والعاملين في الحقل التربوي مدخلاً مهماً وأساسياً من مدخلات العملية التعليمية حيث أنها تُعنى بتحسين أداء المعلمين وتدريبهم مما يجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم التعليمية ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية.

وهناك العديد من المؤتمرات والندوات والدراسات عقدت حول إعداد المعلم منها على المستوى الدولي والآخر على المستوى العربي، وأخرى عقدت داخل بعض الجامعات في بعض الدول العربية، وبعضها بإشراف روابط مهنية، وبعضها بإشراف الوزارات والهيئات المختصة في كل دولة.

ومن خلال ما سبق تبرز أهمية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا ودوره في تحسين جودة أداء المعلمين؛ لما له من أهمية خاصة في تحسين و رفع كفاءة المعلمين لمواجهة تحديات العصر ولرسم استراتيجية مستقبلية تسهم في تطوير برامج إعداد المعلمين وهذا ما يهدف إليه البحث الحالي.

مشكلة البحث:

يشهد العصر الحالي العديد من التحديات والتحولات الأمر الذي جعل من إعداد المعلم وتنميته مهنيًا قضية مصيرية تملحها تطورات الحياة؛ وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين، مما جعل معظم الدول إعادة النظر في نظمها التعليمية، وإكسابهم المهارات المهنية، وحرصت مملكتنا الرشيدة حفظها الله إلى وجود معلمين قادرين على إحداث التنمية البشرية والنهوض بالمجتمع، لذلك يتطلب الأمر مراجعة واقع إعداد المعلم وتدريبه في ضوء مناسبة هذا الواقع. لذلك تتلخص مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

كيف يمكن الاستفادة من الخبرات العالمية في تطوير إعداد المعلم وتنميتهم مهنيًا؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما واقع إعداد المعلم في ضوء الخبرات العالمية؟

2. كيف يمكن الاستفادة من الخبرات العالمية في إعداد المعلم مهنيًا؟

أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

1. التعرف على واقع إعداد المعلم في ضوء الخبرات العالمية.

2. استعراض لبعض التجارب و الخبرات العالمية في مجال إعداد المعلم.

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في الآتي:

- أنها تتبع من الواقع الذي نعيشه في ظل المتغيرات المتسارعة في جميع مجالات الحياة.
- السعي إلى الوقوف على أبرز المتغيرات والاتجاهات الحديثة المعاصرة في مجال تطوير برامج إعداد المعلم.
- كما يتوقع أن البحث يثري الميدان التربوي، ويساعد القائمين على تطوير برامج إعداد المعلمين من خلال ما توصل إليه من نتائج يكون الاستفادة منها إذا ما تم توظيفها في العملية التعليمية بإتباع أساليب وبرامج تواكب متطلبات هذا العصر.
- يتناول هذا البحث الاعتماد المهني للمعلم من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين لمواكبة الدخول في القرن الجديد.

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يختص بوصف الظاهرة وتوضيحها، حيث يعد هذا المنهج الأكثر استخداماً في المجالات التربوية والنفسية، من خلال الرسائل العلمية و المؤتمرات والكتب المتخصصة في إعداد المعلم وتطوير برامجه.

مصطلحات الدراسة:

إعداد المعلم:

ويقصد به تأهيل المعلم قبل الخدمة وتدريبه أثناء الخدمة من خلال مؤسسات تربوية متخصصة لإكسابه معارف ومفاهيم للتعامل مع البيئة التعليمية من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

التطوير المهني:

التغير الذي من خلاله يتم إجراء أو إضافة تعديلات لبناء مهارات تربوية وإدارية وفق خطط مدروسة، من أجل تحسين ورفع كفاءة أداء المعلم باعتباره الركن الرئيس في العملية التعليمية.

الخبرات العالمية:

ويقصد بها الأساليب والطرق والتطبيقات الجديدة التي طرأت واستجبت لمواجهة الانفجار المعرفي والتكنولوجي.

محاور الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة والسعي لتحقيق أهدافها، سيتم تناول الموضوعات في خمسة مباحث، كل مبحث يجيب عن سؤال من أسئلة الدراسة وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: إعداد المعلم

أولاً: تعريف إعداد المعلم

إن إعداد المعلمين ضرورة لا غنى عنها وهي مطلب حيوي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل بمختلف أشكالها.

ويقصد بإعداد المعلم: صناعة أولية للمعلم ليكون قادراً على مزاولة مهنة التعليم، وتقوم به مؤسسات تربوية متخصصة مثل معاهد إعداد المعلمين وكلليات التربية أو غيرها من المؤسسات ذات العلاقة. وبهذا المعنى يتم إعداد الطالب المعلم وتكوينه ثقافياً وعلمياً وتربوياً في مؤسسته التعليمية قبل الخدمة.

ويذكر الباحث تعريفاً إجرائياً لإعداد المعلم:

تتمية قدرات المعلم وتدريبهم على اكساب المعارف واتقان المهارات التدريسية من قبل مؤسسات متخصصة ومن ثم ترجمتها على الواقع العملي.

ثانياً: مبررات إعداد المعلم

ثمة مبررات تدعو إلى تطوير إعداد المعلم منها:

1. تزايد أعداد المعلمين.
 2. التقدم العلمي الكبير.
 3. تقدم وسائل المعرفة.
 4. الطريقة العلمية في التعليم.
 5. تطور العلوم النفسية والتربوية.
 6. تغيير أدوار المعلم.
- ويضيف الباحث بعضاً من المبررات:

1. قصور الإعداد الحالي للمعلمين.
2. العولمة.
3. تناقل الخبرات بين المعلمين من خلال التدريب وورش العمل.
4. تمهين التعليم.
5. تغيير العمل أو التخصص.

ثالثاً: أهداف إعداد المعلم: ومما يعين على تحقيق أهداف إعداد المعلم ما يلي:

أولاً - الأهداف الفردية :

- 1 - أن يتعرف الطالب المعلم قيمته كإنسان جدير بالاحترام وكمواطن يؤمن بأهداف أمته ومجتمعه ويعمل على تحقيقها .
- 2 - أن يكتسب العادات والاتجاهات والمعلومات والمهارات والميول والقيم التي تمكنه من المشاركة الايجابية في تلبية احتياجات طلبته , والمجتمع من الخدمات التربوية.
- 3 - أن يتمتع بالصحة الجسدية والعقلية والنفسية وأن ينعكس ذلك في سلوكه مع الآخرين .

4 - أن تتكون لديه اهتمامات واسعة بالاتجاهات العلمية المعاصرة ، وتطبيقاتها التكنولوجية في مهنة التعليم .

ثانياً - الأهداف الاجتماعية :

1 - أن يكتسب الطالب مهارة الاتصال مع الآخرين والقدرة على النفاذ في المحيط الاجتماعي 2 - أن يتعرف على طرائق وأساليب خدمة المجتمع وتنميته .

3 - أن يفهم مشكلات المجتمع المحلي والوطني ويسهم في حلها .

4 - أن يلعب دور القائد الاجتماعي على مستوى المدرسة والمجتمع المحلي .

ثالثاً- الأهداف المعرفية :

1 - أن يكتسب الطالب المعلم اتجاهات التفكير العلمي بكل أنماطه ، والمعارف والمهارات العلمية التي تساعده على التمكن من تخصصه .

2 - أن يفهم عملية الاتصال ومهاراتها ووسائلها ، وطبيعة عملية التعلم وطبيعة المتعلم .

3 - أن يتمكن من استخدام المبادئ والمفاهيم الأساسية في القياس والتقويم .

رابعاً- الأهداف المهنية :

1 - أن يتمكن الطالب المعلم من صياغة نشاطاته التعليمية صياغة سلوكية .

2 - أن يتعرف على طرائق التدريس واستراتيجياته ويتمكن من توظيفها في التعليم الصفّي توظيفاً فعالاً .

3 - أن يختار وينظم المحتوى المطلوب لأي موقف تعليمي داخل الصفّ مراعيّاً في ذلك الفروق الفردية بين المتعلمين .

وتأسيساً على ما سبق نستنتج أن أهداف إعداد المعلم لا بد أن تبنى على الاحتياجات الفعلية للمعلم والتي تتمثل في الجوانب المعرفية والمهارية والمهنية والوجدانية، حتى يتحقق التوازن والتكامل.

المبحث الثاني: إعداد المعلم وتطويره مهنيًا ويشمل الآتي:

إن الاهتمام بالمعلم في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم في مختلف المجالات بات الأمر ضرورياً لرفع مستوى الأداء لمهنة التعليم ودور المعلم ليساهم في تطوير التعليم.

أولاً: مفهوم النمو المهني للمعلم

أنه تخطيط منظم يمكن المعلم من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية السلوكية، وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عمليتي التعليم والتعلم، ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية، ولابد لهذا التدريب من خطة مسبقة أو استراتيجية مستتيرة وأهداف محددة0

يتبنى الباحث التعريف السابق لاشتماله على أركان العملية التعليمية وما يحويه على عناصر التعليم.

ثانياً: أهداف تنمية المعلم

إن النظم التطويرية في العملية التعليمية في حاجة ماسة إلى معلمين قادرين على التكيف مع هذه النظم من خلال خبراتهم وما تقوم به المؤسسات التدريبية من وضع برامج تستهدف تحسين أداء وكفاءة المعلمين وكيفية تطبيقهم للاتجاهات الجديدة في تفعيل العملية التعليمية ، وتنقسم أهداف التنمية إلى قسمين :

أ. الأهداف العامة وتتمثل في :

1. وقوف المعلمين على الحديث من طرائق التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيق تلك الطرق وهذه الوسائل ميدانياً، و تنميتهم في كافة الجوانب: أكاديميا ومهنيا و شخصيا و ثقافيا.

2. ربط المعلم بالمجتمعين المحلي والعالمي و تدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته ومهارات تنفيذ و تقويم هذه الخطط.

ب. الأهداف الخاصة :

وهي التي تهدف أساسا إلى إعداد وتأهيل معلمين متمكنين في الجوانب التعليمية الآتية:

1. فهم المفاهيم الرئيسية ، وأدوات البحث والاستقصاء وبنيات العلوم والمواد الدراسية التي يدرسها المعلم، ويستطيع أن يعد خبرات تعلم تجعل جوانب الدراسة ذات معنى للطلاب0

2. فهم كيف ينمو الطلاب ويتعلمون، و يستطيع أن يوفر فرص تعلم تساعد نموهم العقلي والاجتماعي والشخصي.

3. فهم استراتيجيات التدريس المتنوعة وأن يستخدمها لتساعد على تنمية الطلاب للتفكير الناقد وحل المشكلات ومهارات الأداء .

ثالثاً: التخطيط لتنمية وتأهيل المعلم

يعرف التخطيط لبرامج تنمية المعلم بأنه:

محاولة علمية واعية ومنظمة، تقوم على أساس عدد المعلمين المراد تقديم البرنامج إليهم، ومجموعة من الإجراءات والبدائل والأسس والمؤشرات، التي ينبغي اتباعها لتحقيق أفضل النتائج، انطلاقاً من دراسة واقع الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية في المجتمع، مع الاستفادة من الإمكانيات المتاحة، والتي يمكن أن تتاح في فترة زمنية معينة ومن ثم كان على أجهزة التخطيط أن تراعي عند التخطيط لوضع السياسة في مجال المعلم يجب أن يتسم التخطيط بالأمور التالية :

1. أن يكون شاملاً للقوي البشرية اللازمة لمراحل التعليم المختلفة، وتحدد مستوياتها في كل مرحلة، كما تحدد أعداد المعلمين اللازمين لكل مرحلة على حدة أو لكل مادة. ويتطلب هذا كله رسماً لسياسة للإعداد وخططه ومقوماته ووسائله واحتياجاته.

2. يتضمن المواصفات اللازم توافرها في المعلم عامة، والمواصفات الخاصة التي يتحتم أن يتصف بها معلم كل مرحلة على حدة0

3. تحديد وسائل إعداد المعلم - وفترة الإعداد الزمنية ومكانها وتبعيتها0

4. تضع خطة الدراسة والخطوط العريضة للبرامج والمناهج وتبين مدى حرية المعلم في اختيار الطريقة والوسيلة0

5. الاهتمام بالمستوى المهني للمعلم وأساليب رفع هذا المستوى ، وتنظم طرق تقويم المعلم، كما تحدد النواحي والصفات التي تؤخذ في الاعتبار عند تقويم عمله، وأن تضع تخطيطاً عاماً للدراسات التدريبية اللازمة له الدراسات التجديدية اللازمة لصقله، وأن ترسم له طريق النمو الذاتي والنمو المهني0

رابعاً: التدريب ودوره في تأهيل وتنمية المعلم:

لقد تضمنت وثائق وزارة القوى العاملة والتدريب تعريف للتدريب بأنه : عملية إكساب الفرد المهارات والمعارف اللازمة للقيام بعمل بمستوى معين من المهارة بما يؤهله للالتحاق بعمل ملائم أو يرفع من قدرته في مجال العمل بما يتيح له فرصه الترقى " ولقد ظهرت مفاهيم عديدة للتدريب المهني يمكن أجمالها في النقاط التالية :

1. هو مجموعة من الأنشطة التي تستهدف أساساً تزويد المتدرب بمجموعة من المعارف والمهارات والخبرات اللازمة للعمل في مهنة معينة في أي من مجالات النشاط التعليمي.

2. أنه صورة من صور التعلم المستمر ويحقق من خلال التطبيق مبدأ التناوب بين التعليم والعمل بين الحين والحين لإمكان ملاحقة التقدم في العلوم التكنولوجية وتطور طرق التدريس ووسائل التشغيل .

فالتدريب هدفه الأول الاستفادة القصوى من إمكانيات المعلم ، ومنالها الأبعد هو رفع المستوى التربوي والتعليمي للمتعلمين .

فالمعلم المبدع، هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور، وفي ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته علي المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد0

خامساً: الترخيص لمهنة التعليم

يعد الترخيص لمهنة التدريس مجالاً لرفع كفاءة منسوبي المهنة، وجعلهم على تواصل مستمر مع ما يستجد في مجالهم وفي المجالات الثقافية الأخرى؛ إذ يهدف الترخيص المهني للمعلم بشكل عام على تحديد مستويات المعلمين بغية تسهيل عملية تقييمهم كلا حسب كفاءته ومن ثم مكافأته وترقيتهم، أو اتخاذ أساليب تدريبية للضعاف منهم، والاستغناء عن غير القادرين على الاستمرار بالمهنة، فلا مكان للمجاملة على حساب المتعلمين، فمهمة التعليم مهنة سامية تتعلق بمستقبل الأمة ونهضة أبنائها .

أ. أهداف الترخيص المهني للمعلم

تتمثل الغاية الرئيسية من سياسة الترخيص لممارسة مهنة التدريس في تنمية المعلم طوال حياته المهنية، بهدف تمهين التعليم، وتحسين فاعلية العملية التعليمية، وضبط الجودة، وضمان النوعية، وهذا يعني أن يخضع المعلمين العاملين في المهنة لعمليات تقويم مستمرة؛ وذلك للتأكد من حسن سيرهم وتطورهم بما يتناسب ومواجهة المتغيرات المتسارعة، وحتى تبقى المحافظة على المعلم الصالح ضرورة الترخيص لمهنة التعليم.

ب. دواعي الترخيص المهني للمعلم

أصبحت مهمة المعلم - في عصر العولمة الذي نعيشه - لا تقتصر على مجرد نقل المعلومات من الكتاب المدرسي إلى الطلاب، بل يطلب منه ممارسة القيادة، والبحث والنقضي، وبناء شخصية الطلاب وامتلاك قدرات ومهارات في التوجيه والإرشاد وفن التدريس، خاصة وأنه يواجه تضخماً هائلاً في حجم المعرفة الإنسانية و نوعيتها، ومؤثرات داخلية وخارجية متعددة.

ومن خلال تتبع الحركة التعليمية وكوني أحد منسوبيها لوحظ أن المناخ التعليمي بدأ يشوبه عدد من المظاهر السلبية التي أثرت على دور المعلم التعليمي والتربوي، فحلياً على وزارة التعليم إعادة النظر في سياسة اختيار وقبول المتقدمين للالتحاق بكليات التربية، ولزماً عليها ضرورة التأكيد على قضية تمهين التدريس والترخيص المهني للمعلمين، ولعل من أبرز تلك المظاهر ما يلي:

1. تدني المكانة الاجتماعية للمعلم، وقلة استئثار مهنة التعليم باهتمام كثير من الناس وتقديرهم وإقبالهم.

2. قصور برامج إعداد المعلمين بكليات التربية، إذ لا يسهم في تحقيق التنمية المستمرة للمعلم بعد التخرج ومزاولة مهنة التعليم على النحو المطلوب.

سادساً: معايير الجودة لمناهج وبرامج إعداد المعلم وتدريبه

المقصود بمعايير الجودة والاعتماد لمناهج وبرامج إعداد المعلمين وأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي والجامعي عموماً، الموصفات التي ينبغي أن تتوفر في هذه المناهج والبرامج، والدورات، وورش العمل، التي تقدم لهذه الفئات قبل وأثناء الخدمة، بقصد قدرتهم على تحقيق الأهداف المنشودة منهم في فترة زمنية معينة، فمن أبرز هذه المعايير ما يلي:

- 1- تزويد الطالب المعلم بأخر ما توصل إليه التقدم العلمي التكنولوجي، وتمكنه من المزج ما بين الثقافة الإنسانية والتطور العلمي وأخر ما توصلت إليه التكنولوجيا في مجالات الحياة المختلفة.
- 2- أن تنمي مناهج الإعداد وبرامج التدريب في المعلمين وأعضاء هيئة التدريس القدرات والمهارات اللازمة لتصميم المناهج والبرامج، وتنفيذها، وتقويمها، وتطويرها بما يتناسب مع متغيرات العصر وثوابت الثقافة العربية الإسلامية.
- 3- الأخذ بنظام الإعداد المتكامل - أكاديمياً ومهنياً داخل كلية التربية - للمعلم الشامل؛ أي القادر على تدريس مادة تخصصه في جميع مراحل التعليم العام.
- 4- الأخذ بنظام السنوات، وببرنامج السنة الدراسية ذات الفصلين، بحيث تكون هناك مواد أساسية تمتد دراستها طوال السنة، ومواد فرعية أو مساندة تبدأ في بداية الفصل الدراسي وتنتهي بنهايته.
- 5- أن تكون المناهج والبرامج والدورات وغيرها في شكل تنظيمات مرنة، وقضايا عريضة، ومقاربات شاملة، وأن تركز على المفاهيم، والتعميمات، والنظريات، والسيناريوهات المحتملة مستقبلاً وعلى كفايات مواجهة المشكلات الناتجة عن تطبيقها.
- 6- تطوير التربية العملية؛ بحيث تكون منفصلة؛ يوماً واحداً أو أسبوعياً خلال الفصلين السادس والسابع، ومتصلة طوال الفصل الثامن.
- 7- أن تتيح المناهج والبرامج الفرص للمعلمين وأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات التربوية والتخصصية والثقافية بالحضور أو بأوراق بحثية، بقصد التنمية المهنية المستمرة للمعلمين.
- 8- تمهين التعليم يتطلب وضع معايير ومواصفات لعدة أمور منها:
 - وضع معايير وأدوات لاختيار الطلاب واختيار المعيد.
 - وضع معايير وخطط لإعداد الطلاب والمعيدين.
 - وضع معايير وأدوات لاختيار المعلمين وأعضاء هيئة التدريس عند توظيفهم.

- وضع معايير للترخيص الدوري لمزاولة المهنة.

9- تطوير سياسة للقبول في كليات التربية لإعداد المعلمين، ولإعداد أعضاء هيئة التدريس؛ بحيث نستخلص من لديهم الاستعدادات والقدرات لاستيعاب المهنة، والعمل على ترقيتها، والترقي من خلالها.

10- رفع كفاءة الأجهزة الفنية والإدارية العاملة في الوزارات والمناطق والمدارس والكليات والجامعات؛ لما لهذه الأجهزة من أثر فعال في العملية التربوية على جميع المستويات.

11- تنمية مهارات الارشاد الأكاديمي لدى المعلمين وأعضاء هيئة التدريس، وتدريبهم على النقاشات التربوية المختلفة مثل: ورش العمل، والجلسات العيادية، والتعليم المصغر.

12- تغيير النظرة إلى المدرسين وعدم اعتبارهم مجرد أدوات لتحسين النظام، إلى كونهم مشاركين في تطوير النظام المدرسي، ومن كونهم وسائل إل كونهم غايات، ومن كونهم مجرد موظفين في النظام المدرسي الذي يدار بواسطة غيرهم إلى كونهم صناع قرارات في إدارة النظام.

13- ضرورة الترخيص لمهنة التعليم فليس كل من يتخرج من كلية التربية يصلح لمهنة التدريس، فلا بد من اختبارات تثبت صلاحيته أو عدم صلاحيته.

سابعاً: تقويم أداء المعلم

أ. مفهوم تقويم المعلم : التقويم هو عملية إصدار الأحكام والوصول إلى قرارات ، وذلك من خلال التعرف على نواحي القوة والضعف فيها ، وعلى ضوء الأهداف التربوية ، بقصد تحسين عملية التعليم والتعلم ، وهو والتقويم بهذا المعنى يصبح عملية مستمرة وشاملة ولا تقف عند مجرد إعطاء درجة أو تقدير وإنما ترتبط بإصدار أحكام على ضوء أهداف أو معايير محددة.

وعلى هذا فإن تقويم أداء المعلم يعني بما يلي:-

1. تحقيق أهداف برنامج التنمية .
2. خصائص التقويم التربوي الجيد .
3. التوازن بين الجوانب العملية والجوانب النظرية .
4. التأكيد على اكتساب المعلم للمهارات التالية :

أ. المهارات الأدائية داخل حجرة الدراسة .

ب. مهارات العمل خارج حجرة الدراسة .

ج. المهارات اللغوية اللازمة لتخصص المعلم .

د. المهارات الخاصة بتوجيه تدريس التخصص توجيهاً سليماً وتربوياً .

ب. خصائص تقويم المعلم :

تقويم أداء المعلم أسس و خصائص منها أن يكون:-

شامل: أن لا يقتصر التقويم على الإجراء المألوف وهو ملاحظة عمل المعلم وتقويمه أو قياس تحصيل طلابه فإنه ينبغي أن يشمل ما أمكن كل العوامل التي تدخل في أوضاع التعليم والتعلم .

مستمر : إن التغير التدريجي المستمر يعتبر من مميزات البرنامج التربوي المرغوب فيه لذلك ينبغي أن تكون عملية التقويم عملية مستمرة .

ديمقراطي : بمعنى أن يأخذ في الاعتبار آراء - من له صلة بعملية التدريس .

موضوعي: بحيث يقوم على أسس بعيدة عن التحيز والمزاجية .

صادق : بمعنى أن يكون قادراً على أن يقيس ما وضع له.

ج. أساليب تقويم المعلم أثناء الخدمة :

يتبع في تقويم المعلم أثناء الخدمة عدة أساليب منها:

أولاً : التقويم الذاتي للمعلم : المعلم الناجح هو الذي يستطيع تقييم عمله ذاتياً ومعرفة وفهم سلوكه مع المعلمين والزملاء - وفي المجتمع المدرسي بصفة عامة - وفي هذا على المعلم الإجابة بصراحة تامة مع نفسه على مجموعة من التساؤلات عن مدى قناعته بالعمل في مهنة التدريس . مدى حرصه والتزامه بالوقت . وغيرها من الأسئلة حتى يستطيع أن يتعرف على إيجابيات وسلبيات عمله ومن ثم تعديل وتطوير عمله إلى الأحسن.

ثانياً: تقويم المعلم خارجياً:

أ- مدير المدرسة: إن مدير المدرسة الكفاء أو المعد إعداداً جيداً والذي لديه القدرة على فرص الاتصال المناسبة يستطيع أن يجد وسائل كثيرة لزيارة الفصول والإشراف عليها . و يشكل هذا التقرير عن المعلم جزءاً لا يتجزأ من العمل الذي ينبغي أن يكتمل قبل نهاية العام الدراسي - ويشمل التقرير أربعة عناصر رئيسة :-

الشخصية . إتقان العمل وإنجازه . تأثير المعلم على المتعلمين . تحقيق الأهداف .

ب - الموجه الفني : يتضمن التوجيه الجانب الذي يختص بفحص دور المعلم في مواجهة أهداف المؤسسة التربوية فيما يتعلق بالتعليم والمنهاج وتحديد نقاط الضعف والقوة في أداء المعلم حيث يمكن علاج الضعف وتعزيز رفع تقدير معلمها .

ج - تقويم المعلم بالأخذ بآراء الطلاب : من الطرائق المستخدمة في بحث صفات المعلم الناجح هي الالتجاء إلى المتعلمين أنفسهم في تقدير معلمهم على أساس أن المتعلمين هم أكثر الناس احتكاكاً بالمعلم ومعرفة

د - تقويم المعلم بالأثر الذي يحدثه في طلابه : لجأ كثير من الباحثين إلى أسهل الطرق و هي قياس مقدار ما حصله المتعلم من معلومات عن طريق الامتحان .

المبحث الثالث: الخبرات العالمية في مجال الترخيص المهني للمعلم

بعد الاطلاع على التجارب العالمية العلمية لاسيما في الدول المتقدمة يمكن اثراء هذا الموضوع ببعض من تجارب الدول المتقدمة، ونستعرض من خلالها المعايير المعتمدة لديها في مجال الترخيص المهني للمعلم من أجل الاستفادة منها في وضع رؤية مقترحة للتخخيص المهني للمعلم، ومن تلك الخبرات ما يلي:

أولاً: الولايات المتحدة الأمريكية

لم يكن الترخيص المهني للمعلمين حديث عهد في الولايات المتحدة الأمريكية ترجع جذورها على الحقبة الاستعمارية، حيث كان كل من يرغب على مهنة التدريس ضرورة أن يحصل على الاعتراف من واحد أو أكثر من رجال الدين المحليين، ثم توسعت معايير الترخيص لتشمل المعرفة الأكاديمية في المقام الأول والمعرفة التربوية في المقام الثاني.

وكان الغرض من نظام الترخيص المهني للمعلمين هو ضمان توافر حد أدنى من الجودة والكفاءة لدى المعلمين الجدد. وكان المبرر من وراء ظهور هذه الفكرة في المجتمع الأمريكي الاعتقاد السائد أن المعلمين مثل الأطباء والمحامين، والتي تتمثل في أولئك الطلاب الذين يقومون بالتدريس لهم.

كما شهدت ساحة التعليم الأمريكي نداءات متعددة لإصلاح برامج إعداد المعلمين ومساءلة ومحاسبة المعلمين عن أعمالهم، ولعل هذا ما دفع إلى تأسيس المجلس القومي لاعتماد إعداد المعلمين عام 1954م كهيئة مستقلة لاعتماد برامج ومؤسسات إعداد المعلمين،

بهدف مساعدة الجمهور على التأكد من اكتساب خريجي مؤسسات وبرامج إعداد المعلمين للمعارف والمهارات والسمات اللازمة التي تمكنهم من مساعدة جميع الطلاب على التعلم، وتحقيق الريادة في إصلاح مؤسسات وبرامج إعداد المعلمين بوجه عام.

وفي إطار تنامي الاهتمام بقضية تمهين التعليم والترخيص المهني للمعلمين تأسس مجلس عام 1987م المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس، كهيئة مستقلة غير ربحية وغير حزبية وغير حكومية، بهدف النهوض بجودة ونوعية التعليم من خلال وضع معايير مهنية للتدريس الفعال، وإنشاء نظام تطوعي للتدريس المهني للمعلمين الذين يستوفون شروط ومعايير الترخيص، والاستفادة من المعلمين الحاصلين على الترخيص في الجهود التطوعية للإصلاح التعليمي.

وفي عام 2001م رفعت الولايات المتحدة الأمريكية شعار (Behind (NCLB، No Child Left)، والذي يعني إتاحة الفرص التعليمية المتساوية لجميع التلاميذ ذوي الجنبسات والثقافات والقدرات المختلفة من خلال معلم مؤهل وكفاء مهتم برعاية وتعليم تلاميذه، يستطيع أن يمكن التلاميذ رغم تباينهم من النجاح وتحقيق الأهداف المنشودة. ولبلوع ذلك الهدف لزم الأمر إعداد معلم رفيع المستوى وفقاً لعدد من المعايير أهمها ما يلي:

1. الحصول على درجة جامعية.

2. الحصول على رخصة لمزاولة مهنة التدريس.

3. التمكن من المادة العلمية من خلال اجتياز اختبار في الكفايات المهنية المرتبطة بمادة تخصصه (المادة التي يقوم بتدريسها).

ومن المعلوم أن لكل ولاية ترخيص خاص بها ولا يسمح للمعلم الذي حصل على ترخيص لمزاولة المهنة التدريس في ولاية أخرى، وأن كل ولاية تقوم بوضع متطلبات الترخيص، وقواعد إصدار الشهادات المرتبطة به.

وعلى الرغم من أن قواعد و متطلبات الترخيص لممارسة مهنة التعليم تختلف من ولاية إلى أخرى، إلا أن هناك اتفاق عام بين معظم الولايات الأمريكية على ضرورة أن يتوافر في أي شخص يرغب العمل بمهنة التدريس عدة مواصفات وشروط، والتي تمثل المعايير الحاكمة لإصدار رخصة المعلم ولعل من أبرزها:

1. الحصول على درجة البكالوريوس على الأقل، وقد تتطلب بعض الولايات سنة خامسة أو درجة الماجستير.

2. أن يكون المرشح خريج برنامج أو كلية لإعداد المعلمين معترف بها ومعتمدة من قبل هيئة اعتماد معترف بها على المستوى الرسمي.

3. بالنسبة للعمل في التعليم الابتدائي يشترط أن يحصل المرشح على مواد أساسية في التربية.

4. أن يكون لدى المرشح وعي حقيقي بأصول الفنون والآداب الحرة.

5. أن يجتاز المرشح بنجاح الاختبار الذي تعقده الولاية، أو أي اختبار آخر تحدده الجهات المسؤولة بالولاية.

وبناءً على ما سبق ذكره يتضح لنا حجم الاهتمام في الولايات المتحدة الأمريكية على المستويين الحكومي والمجتمعي بقضية تأهيل المعلم وجودة برامج إعداد المعلمين، فعلى الجانب الحكومي اشترطت معظم الولايات لكل من يرغب في العمل بمهنة التدريس الحصول أولاً على ترخيص مهني لضمان توافر الحد الأدنى المقبول من الجودة والكفاءة في المرشح للعمل بهذه المهنة الحيوية، كما اشترطت لإصدار الترخيص أن يكون المرشح خريج برنامج أو كلية معتمدة من قبل هيئة اعتماد معترف بها على المستوى الرسمي. وعلى الجانب المجتمعي، تطلع الطلبة والجمهور العام إلى مستويات عالية من الجودة في برامج كليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين؛ لذا سعت معظم كليات التربية الأمريكية طواعية للحصول على الاعتماد والاعتراف ببرامجها الأكاديمية من قبل المجلس القومي لاعتماد إعداد المعلمين كدليل على جودة البرامج التي تقدمها.

ثانياً: المملكة المتحدة

أولت المملكة المتحدة اهتماماً شديداً على رتبة المعلم حيث جعلته مطلباً أساسياً لتأهيل المعلم والسماح له بالعمل في مهنة التدريس بمدارس الدولة سواء العامة أو الخاصة، ولا يمكن لأي فرد العمل في مهنة التدريس حتى وإن كان حديث التخرج دون حصوله على شهادة رتبة المعلم، ولكي يحصل المعلم على هذه الشهادة عليه أن يكون قد أكمل برنامج الإعداد والتدريب للمعلمين المبتدئين في مؤسسة تعليمية معتمدة رسمياً من قبل هيئة التدريب والتطوير للمدارس، وأن يوضح من خلال الممارسات العملية والمعرفة النظرية أنه قد حقق جميع المعايير المهنية التي تتطلبها مكانة المعلم المؤهل.

وتتمثل المعايير المهنية لمكانة المعلم المؤهل مجموعة من المؤشرات التي تحدد ما يتوقع من المرشح معرفته و فهمه، وتنقسم المعايير بصفة عامة إلى ثلاث فئات رئيسية هي كالتالي:

- الصفات المهنية وترتبط بالممارسات والالتزامات المتوقعة من الشخص كمعلم مؤهل.
- المعرفة والفهم المهني، ويتطلب هذا المعيار من المعلمين الجدد أن يكونوا أكثر ثقة وأكثر تحكماً في المواد الدراسية التي يقوموا بتدريسها.
- المهارات المهنية، ويرتبط هذا المعيار بمهارات التخطيط، والرصد والتقييم، والتدريس وإدارة الفصل.
- إضافة إلى المعايير والشروط السابقة، يجب على كل من يرغب العمل بمهنة التدريس أن يجتاز ثلاثة اختبارات أساسية لكي يحصل على شهادة المعلم المؤهل وهي:
- اختبار المهارات الحسابية والذي يكشف عن قدرة المعلم على توظيف العمليات الحسابية في سياق عمليات التدريس.

• اختبار مهارات القراءة والكتابة والذي يكشف عن قدرة المعلم على الفهم الواضح للنص المقروء والنص المكتوب.

• اختبار مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والذي يكشف عن قدرة المعلم على توظيف التكنولوجيا في التدريس.

وفي ضوء ما سبق يتضح أن المملكة المتحدة تدرك جيداً أهمية الدور الذي يمكن أن يسهم به المعلم في تنمية المجتمع، والنهوض به على كافة المستويات الفكرية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية؛ لذا فقد اهتمت بجودة برامج التدريب والإعداد في مؤسسات إعداد المعلمين المبتدئين، واشترطت على أي مرشح يرغب العمل في مهنة التدريس الحصول أولاً على شهادة المعلم المؤهل.

وهذا يعطي دلالة على أن الاعتماد لمؤسسات تدريب وإعداد المعلمين المبتدئين أمراً في غاية الأهمية وضرورة لا خيار فيه.

ثالثاً: اليابان

تتكون في اليابان 47 ولاية، وتعد وزارة التربية و الثقافة، والرياضة، والعلوم والتكنولوجيا، هي السلطة المركزية المسؤولة عن التعليم، فهي المسؤولة عن وضع معايير التعليم على المستوى القومي.

ولقد حدد قانون الترخيص بالتربية والتعليم لسنة 1988م المتطلبات الأساسية لحصول الطالب على شهادة التدريس في اليابان، كما أيضاً الحد الأدنى من المتطلبات التي يجب أن تلتزم به كل مؤسسة معتمدة لإعداد وتدريب المعلمين عند إصدار ومنح شهادات التدريس.

ولكل ولاية في اليابان مجلس للتعليم يمثل السلطة التعليمية بها، وتمارس الولايات مسؤولياتها التعليمية من خلال مجالس التعليم، ويتكون مجلس التعليم في كل ولاية من خمسة أعضاء يتم تعيينهم من قبل المحافظ لمدة أربع سنوات، ويقوم المجلس بتعيين مشرف التعليم بالولاية بعد موافقة وزير التربية والعلوم والثقافة، وتنحصر مسؤوليات هذا المجلس في عدة أمور منها:

• إدارة المدارس التي تنشئها الولاية.

• منح التراخيص للمعلمين لمزاولة مهنة التدريس وتعيينهم.

• توفير التمويل والمساعدات المالية والنصائح للمجالس البلدية.

• تطوير برامج تعليم الكبار وأنشطة اليونسكو.

ولقد حدد قانون الترخيص للعاملين بالتربية والتعليم في اليابان ثلاثة أنواع من الشهادات أو الرخص تمنح للمرشحين لمزاولة مهنة التعليم، وهي كالتالي:

• رخصة المعلم العامة أو العادية: و توجد ثلاثة مستويات لهذه الرخصة طبقاً للمستوى التعليمي للمرشح، رخصة المستوى الأول تمنح للأفراد الحاصلين على درجة الليسانس، رخصة المستوى الثاني تمنح للأفراد خريجي كليات التربية العاملين، وأخيراً رخصة التدريب الخاص، وهي تمنح للأفراد الحاصلين على درجة الماجستير أو ما يعادلها.

• رخصة المعلم الخاصة أو غير العادية، تأسست هذه الرخصة عام 1989م بهدف السماح للخريجين غير التربويين للتدريس في مجالات تخصصاتهم كالتدريس والفنون العسكرية وغيرها، وتمنح هذه الشهادة لذوي الخبرة والمعرفة والكفاءة في مجال تخصصاتهم من الحاصلين على درجة الليسانس أو ما يعادلها، والذين اجتازوا اختبار تأهيل المعلمين الذي تعده الولاية.

• رخصة المعلم المؤقتة، وتمنح هذه الشهادة لمساعد المعلمين ولنوعية معينة من المدارس بغرض سد العجز في المعلمين، حينما لا تجد تلك المدارس العدد الكافي من المعلمين المؤهلين للتدريس.

و فيما يتعلق بمتطلبات الترخيص لمهنة التدريس في اليابان، يستوجب على كل من يرغب الانضمام لمهنة التدريس أن تتوفر فيه عدة شروط منها:

1. أن يكون خريج مؤسسة تعليمية معتمدة ومعترف بها من قبل وزارة التربية والثقافة، والرياضة، والعلوم والتكنولوجيا.
2. حضور التدريب الميداني (التربية العملية)، بالنسبة لمعلمي التعليم الابتدائي يشترط (أربع ساعات معتمدة) من التدريب الميداني أسبوعياً، وبالنسبة لمعلمي المدارس المتوسطة والثانوية يشترط (ساعتان معتمدة) من التدريب الميداني أسبوعياً.
3. أن يجتاز اختبار تأهيل المعلمين الذي تعده الولاية، وعادة ما يتكون الاختبار من جزئين، وغالباً ما يعقد كل جزء منفصل، وتتفق جميع الولايات في اليابان على عقد الامتحان الأول في نفس اليوم بحيث لا يتمكن المرشح من اجتياز الاختبار في أكثر من ولاية.
4. يسمح للطالب دخول الاختبار الثاني في حالة تجاوزه الجزء الأول، وعادة ما يحتوي الاختبار على تقييم المعرفة الأكاديمية للطالب حيث يختبر ملائمة وكفاءة الطالب للعمل في مهنة التدريس، كما يتضمن اختبارات تحريرية، ومقابلات شخصية، واختبارات للمهارات العملية (كالسياحة مثلاً)، ويشتمل على بعض الفحوصات الطبية.
5. من حق أي مرشح أن يجتاز اختبار تأهيل المعلمين من أي ولاية شاء، لكن يشترط أن يعمل بالتدريس في نفس الولاية التي اجتاز الاختبار بها، وفي حالة رغبته للانتقال إلى ولاية أخرى عليه أن يجري الاختبار مرة أخرى في الولاية التي يرغب الانتقال إليها.
6. بعد أن يستوفي الطالب كافة الشروط السابقة وأن يجتاز اختبار تأهيل المعلمين الذي تعده الولاية، يصبح مؤهلاً للعمل بمهنة التدريس في المحافظة التي اجتاز الاختبار بها، ويتم عمل قائمة بأسماء جميع المعلمين المؤهلين للعمل في مهنة التدريس في كل ولاية وتحفظ بمجلس التعليم بالولاية، حيث يقوم المجلس بتعيين المعلمين الجدد - المدرج أسماؤهم بتلك القائمة - طبقاً لحاجة الولاية والمناطق

التعليمية من التخصصات المختلفة، وتسري صلاحية هذه القائمة لمدة عام، و في حالة عدم تعيين المعلم خلال ذلك العام عليه أن يتقدم مرة أخرى لاجتياز اختبار تأهيل المعلمين بالولاية حتى تتاح له فرصة العمل بمهنة التدريس في العام التالي.

و من خلال ما سبق يتضح حرص الحكومة اليابانية على قضية إعداد المعلم، وتوفير أفضل العناصر للعمل بمهنة التدريس، خاصة أن المعلم في المجتمع الياباني يحتل مكانة اجتماعية مرموقة، لذا كان لزاماً على كل من يرغب العمل بمهنة التدريس استيفاء الشروط والمؤهلات المطلوبة و اجتياز اختبار التأهيل الذي تعده الولاية لاطمئنان إلى جودة وكفاءة المتقدمين للعمل بهذه المهنة الجليلة.

بناء ما سبق وعلى الدراسات التي كشفت عن الدور المتميز للمعلم و في إطار السعي لتحقيق جودة أداء مؤسسات التعليم وضمان منتج تعليمي (الطالب) متميز يقوى المتغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم والقطاع التربوي وهذا ما تحاول الدراسة الحالية في المبحث الأخير أن تعرض الاستفادة من الخبرات الدول العالمية

1. الوعي والادراك الجيد لأهمية الدور الذي يمكن أن يسهم به المعلم في تنمية المجتمع وتقدمه.
 2. الاهتمام المتزايد لدى الحكومات ومؤسسات المجتمع المدني بقضية تأهيل المعلم وتدريبه، وتوفير أفضل العناصر للعمل بمهنة التدريس.
 3. وضع جودة برامج التدريب و الاعداد للمعلمين الجدد والقدامى ضمن أولويات الحكومات، لما له من مردود إيجابي على النهوض بالمجتمع وتقدمه.
 4. عدم الاقتصار على الشهادة الجامعية فقط لدخول المرشحين لمزاولة مهنة التدريس.
 5. في الولايات المتحدة واليابان يشترط اجتياز المرشح لاختبارات التأهيل الذي تعده كلا الدولتين.
 6. في المملكة المتحدة يشترط حصول المرشح أولاً على شهادة المعلم المؤهل، والتي تعد بمثابة جواز مرور لدخوله إلى مهنة التعليم.
 7. يشترط في المرشح للعمل بمهنة التدريس أن يكون خريج إحدى المؤسسات التعليمية (التربوية) المعترف بها على المستوى الرسمي والمعتمدة من قبل واحدة من هيئات الاعتماد المحلية والدولية.
 8. أصبح الاعتراف أو الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية ومؤسسات إعداد المعلمين من قبل الهيئات المنوط بها اعتماد مؤسسات وبرامج إعداد المعلمين شرطاً أساسياً لدخول خريج هذه المؤسسة أو تلك إلى مهنة التعليم.
- وتأسيساً على ما سبق ذكره يجب على وزارة التعليم نشر نماذج حول الممارسات الجيدة للقبول المتبادل لأنظمة تأهيل وإعداد المعلمين ومنحهم الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم .

الخاتمة

وفي الختام أحمد الله تعالى على ما وفق وهدي، وأسأله سبحانه أن يخلص فيه النية وأن يجعلني ممن يعمل بما يعلم، ومن خلال ما تم عرضه توصل الباحث إلى نتائج عديدة من أهمها ما يلي:

1. احتواء مناهج إعداد المعلم في المجتمع المسلم، الشريعة الإسلامية واللغة العربية.
2. الاشتراك في تكوين إعداد المعلم بين الجهات المعنية في المؤسسات التربوية.
3. تركيز أهمية الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم على الكفايات، والمهارات، والتدريس المصغر، وأسلوب النظم، والأهداف السلوكية.
4. إن برنامج مؤسسات التعليم في إعداد المعلم يتجدد باتباع سياسة الانتقاء الصحيح للطلاب، وسياسة تدريسه قائمة على الإعداد الشامل المتزن من جميع جوانبه.
5. يتمثل إعداد المعلم في الإعداد الثقافي العام، والإعداد التربوي، والأكاديمي أو التخصصي، والإعداد الشخصي.
6. تمهين التعليم يؤدي إلى الارتقاء بالمعلمين، ويوفر لهم المزيد من الحوافز المعنوية والنفسية والمادية.
7. الاعتماد المهني للمعلم يلعب دوراً هاماً في التجديد والتطوير والابتكار.
8. برامج إعداد المعلم تهدف إلى تخريج معلمين متكاملين ذو كفاءات عالية في جميع الجوانب المختلفة.
9. إن إعداد المعلمين يجب أن تكون وفق الاتجاهات الحديثة.

التوصيات

و من خلال ما تم عرضه في هذه الورقة نعرض بعضاً من التوصيات:

1. التركيز على برامج إعداد المعلمين بشكل كبير على الأنشطة التي ينبغي أن يقوم بها المعلم لتنمية جميع جوانبه.
2. الاستفادة من الخبرات التخصصية المتميزة لأساتذة التربية في تحديث برامج إعداد المعلم قبل وأثناء الخدمة.
3. الاستفادة من نتائج المؤتمرات والندوات وورش العمل التي تخص برامج إعداد المعلم والتي تساعد في عمليتي تطوير التعلم والتعليم.
4. توظيف استراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة بحيث تؤخذ في عين الاعتبار التطورات التكنولوجية وأساليب التدريب المعتمدة على التفاعل النشط بين مختلف أركان عملية التدريب.
5. التوسع في التدريب أثناء الخدمة وبشكل مستمر.
6. من أبرز أساسيات العمل التطويري للمعلم التنمية المهنية؛ لذا يجب التركيز عليها بشكل فاعل.
7. تنويع برامج تبادل الخبرات العلمية والتخصصية وبرامج الندوات والمؤتمرات من أجل تطوير كفاءة المعلم.

8. ضرورة الاعتناء بالتقنية بعامه، والحاسب بخاصة في برامج إعداد المعلم.
9. الابتعاد عن الطرائق التدريسية التقليدية والانتقال إلى التعليم الإلكتروني.
10. إصدار تشريعات مناسبة لهدف تهميتهم ثقافياً و مهارياً طوال حياتهم المهنية لتمكينهم لمواجهة الظروف المتغيرة للبيئة التعليمية و للتكيف مع المستجدات .
11. تطوير نظم التقويم بما يراعى الاتجاهات الحديثة في التقويم و تدريب الطلبة المعلمين على أساليب التقويم الحديثة من خلال التربية العملية.

فهرس المصادر والمراجع

أولاً: القرآن الكريم.

ثانياً: البحوث والدراسات:

- رزق، سميرة محمد (2012). *الاتجاهات الحديثة في برامج إعداد المعلم في ضوء المتغيرات المجتمعية المعاصرة وتكنولوجيا المعلومات*. جامعة المنصورة: القاهرة.
- الزهراني، سعود بن حسين (2012). *تطوير برامج إعداد المعلمين في ضوء كفايات التدريس*. رسالة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الاجتماعية جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- عبدالرؤوف، محمد (2015). *إعداد المعلم عالمياً* ، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الرابع والعشرون للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، 184-225.
- جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن (1434). *استراتيجيات التعلم والتعليم والتقويم: عمادة ضمان الجودة الاعتماد الأكاديمي*، السعودية: الرياض.
- الحامد، محمد (1435). *بعض التوجيهات الحديثة في إعداد المعلم*: محمد الحامد، مشروع بحثي منشور في المجلة السعودية للتعليم العالي، وزارة التعليم: الرياض.
- نبهان، يحيى (2018). *الأساليب الحديثة في التعليم والتعلم* ، عمان، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عبدالعظيم، صبري، عبدالفتاح، رضا (2017). *إعداد المعلم في ضوء بعض تجارب الدول* ، المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- بخاري، سلطان، العامري، عبدالله (1437). *تطوير برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية* ، بحث مقدم للمؤتمر الخامس لإعداد المعلم، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

- جامعة الملك سعود (1436). توصيات مؤتمر معلم المستقبل إعداد وتطويره، السعودية: الرياض.
- مكتب التربية العربي لدول الخليج (1432) *التكوين المهني للمعلم*، المملكة العربية السعودية: الرياض.
- غنيم، إبراهيم، الصافي، يوسف (2006). *الكفاءات التدريسية في ضوء الموديلات التعليمية*، القاهرة، مكتبة الانجلو.
- العنزي، إبراهيم (2014). *الاعتماد المهني للمعلم*، مجلة التربية: الكويت، 256 - 291.
- الجنوبي، موزي (2017). *إعداد معلم التعليم الأساسي في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة*، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي.
- الناقعة، صلاح، أبو ورد، إيهاب (2009). *إعداد المعلم وتنميته في ضوء التحديات المستقبلية*، بحث مقدم للمؤتمر التربوي المعلم الفلسطيني الواقع والمأمول.
- أسود، محمد عبدالرزاق (2010). *إعداد المعلم وتقويمه*، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، السعودية: الرياض.
- أبو عمر، ريم (2011). *اتجاهات معاصرة في تنمية المعلمين وإعدادهم مهنيًا*، بحث مجلة التربية، جامعة الأزهر: القاهرة.
- أحمد، دينا علي (2007). *الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة*، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- الصيفي، عاطف (2009). *المعلم واستراتيجيات التعلم الحديثة*، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع.

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

Bureau of Labor Statistics 'U.S. Department of Labor(2008).

Occupational Outlook Handbook "2008-09 Edition " Teachers –Preschool

"Kindergarten Elementary "Middle "and Secondary" on the Internet at

<http://www.bls.gov/oco/ocos069htm>.

El-Saaty, H.(1983): *Youth and Changing society, in youth, Intellectuals and Change Conference, in Mourad Wahba (ed.) the Angle Egyptian Bookshop, Cairo , P. 137.*

Spencer, A.R. And Jeffery,(1980) *S. N.: Adjustment and Growth the Challenges of life, Halt, et. al., New York,, P. 7-8*

Hanushek, Eric A .&Rivkin, Steven G. (2010): "*Using Value- Added Measures of Teacher Quality*", *National Center for the Analysis of Longitudinal Data in Education Research (CALDER)*, , Paper Presented at the Annual

“Teacher preparation and professional development in the light of some international experiences”

Abstract:

This study aimed to identify the importance of teacher preparation in the light of some international experiences and to know the real reality of its preparation, as well as to know the reasons and reasons for developing teacher preparation programs .

The researcher used the theoretical descriptive approach to teacher preparation programs and the current reality of teacher preparation and presented some of the leading international experiences in the field of professional preparation and the extent of their use.

In order to achieve the objectives of the study, the researcher referred to books, seminars and conferences to write about the preparation of the teacher.

Keywords: Teacher Preparation - Professional Development - International Expertise.