

تصميم البرامج التدريبية وفق الاتجاهات العالمية الحديثة في التدريب

علي نوري لعبيبي عبيد

ا.د سلام ناجي باقر الغضبان

جامعة ميسان/ كلية التربية الاساسية

ملخص:

إن البرامج التدريبية من الأمور المهمة للمعلم ذلك أنه في خضم عمله الذي لا ينتهي قد لا يتمكن من مواكبة كل جديد في مجال تخصصه أو قد يكون هذا مكلفا إذ لا يستطيع الحصول عليه ، ومن هنا كانت البرامج التدريبية سواء قبل التعيين أم في أثناء الخدمة أو بهدف التجريب والتوجيه عاملا مهما في تحديث وتجديد قدرات المعلم إذ يحسن من كفاية أدائه فينعكس هذا على عمله داخل الصف بطريقة أكثر كفاية وأسهل وأقل كلفة، ونتيجة التطورات الحاصلة في شتى ميادين الحياة المختلفة شهدت المؤسسات التعليمية في العالم الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في تنمية وتطوير المعلمين من خلال تدريبهم أثناء الخدمة ، لدواعي التغيير في الاتجاهات التربوية العالمية والتطور العالمي المتزايد في شتى مجالات الحياة ومعالجة القصور .

ومن هنا توجه الباحث في المبحث الاول بيان مفهوم البرامج التدريبية وموصفات البرنامج التدريبي الجيد ومكونات البرنامج التدريبي، وتناول في المبحث الثاني مراحل العملية التدريبية، وفي المبحث الثالث اهم الاتجاهات العالمية الحديثة في التدريب.

المبحث الاول: مفهوم البرامج التدريبية

أن البرامج التدريبية أنها مجموعة من النشاطات المنتظمة والتي تهدف إلى تطوير معارف المتدربين واتجاهاتهم خبراتهم وتساعدهم في تحديث معلوماتهم ورفع كفاءتهم وحل مشكلاتهم وتحسين أدائهم فهي تمثل خطة عمل شاملة ومتكاملة من القواعد والإجراءات والمفاهيم التي تقترحها نظريات التعلم مما يساعد الطلبة تحقيق الأهداف التعليمية على وفق حاجاتهم وقدراتهم واهتماماتهم وأيضاً في ضوء الإرشادات التي ينبغي السير فيها خطوة خطوة من أجل إتاحة فرصة الطالب في التقدم باتجاه تحقيق الأهداف المحددة تحديداً وثيقاً في نهاية البرنامج وقد عرف البرنامج التدريبي عدة من المنظرين:

عرفه (ديباجه ١٩٩٥) بأنه :

بأنه مجموعة من الخبرات التعليمية المنظمة المدعمة بنشاطات ملائمة لتحقيق أهداف مقصودة لتطوير كفايات الفرد من المعارف ومهارات واتجاهات للنهوض بأثره الوظيفي في إطار زمني محدد.
(ديباجه، ١٩٩٥: ١٣٥).

• عرفه (السيد وبدر ٢٠٠١) بأنه:

بأنه مجموعة الأنشطة المخططة المتتالية المتكاملة المترابطة التي تقدم خلال فترة زمنية محددة وتعمل على تحقيق الهدف العام للبرنامج.

(السيد وبدر، ٢٠٠١: ٦٩).

• عرفه (الداودي ٢٠٠٥) بأنه:

مجموعة من الفعاليات والخطط المفهومة التي ينبغي القيام بها للوصول إلى الأهداف المرسومة.
(الداودي، ٢٠٠٥: ٢٣).

• -عرفه طارق (٢٠١٥) أنه:

مجموعة من اللقاءات المخططة والمنظمة المبرمجة زمنياً والمتضمن زمنياً سلسلة من الاستراتيجيات التعليمية والتي يهدف إلى تنمية مهارات محددة بذاتها على وفق الأساس النظري الذي استند إليه البرنامج.

(طارق ، ٢٠١٥: ٢١٨)

❖ مواصفات البرنامج التدريبي الجيد: -

- من أهم المواصفات التي ينبغي توافرها في البرنامج التدريبي السليم ما يأتي:
١. ضرورة اشتراك كل من يعينهم الأمر في التخطيط للبرنامج وتحديد أهدافه واختيار محتواه أي التأكيد على أن تحديد البرنامج عملية تعاونية مشتركة بين جميع الأطراف.
 ٢. التأكد من توافر الدافع الشخصي للمتدربين ويختار المتدرب البرنامج بنفسه.
 ٣. تقليل الحواجز للالتحاق بالبرنامج ماديا ومعنويا.
 ٤. أن يتسم البرنامج بالواقعية والمرونة والمكانية التعديل.
 ٥. أن يشمل البرنامج أحداث التطورات في المادة العلمية.
 ٦. أن يكون القائمون على التدريب من المتخصصين والمؤهلين علميا.

(احمد، ٢٠٠٧: ١٠٨)

❖ مكونات البرنامج التدريبي:

يرى (نوفل ، ٢٠١٠) إن مكونات البرامج التدريبية تتضمن العناصر الآتية:

- تقييم الحاجات
- تحديد الفئة المستهدفة
- تحديد الإجراءات.
- تحديد أهداف البرنامج التدريبي.
- تنظيم البرنامج التدريبي.
- اختيار الطاقم التدريبي
- تطوير البرنامج التدريبي
- تقييم البرنامج التدريبي

(نوفل، ٢٠١٠: ٤٥)

ووضع (الخطيب ورداح ، ٢٠١٣) مقترحا لبناء البرامج التدريبية يتكون من العناصر الآتية :

- التبرير
- الأهداف التدريبية

- اختيار محتوى البرنامج التدريبي وتنظيمه

- البناء أو التركيب المعرفي التدريبي

- طرق والأساليب والنشاطات التدريبية

(الخطيب، ٢٠١٣: ٥٨)

إما التميمي فقد حدد مواصفات البرنامج التدريبي بثلاث مراحل وهي كما يأتي:

اولا: مرحلة التحليل

ثانيا: مرحلة التركيب

ثالثا: مرحلة التقويم

(التميمي، ٢٠٠٥: ٧١)

فيما حدد عطوي البرنامج التدريبي بثلاثة مكونات رئيسة هي:

١ - المدخلات

٢ - العمليات

٣ - المخرجات

٤ - التغذية الراجعة

(عطوي، ٢٠١١، ٢١٦)

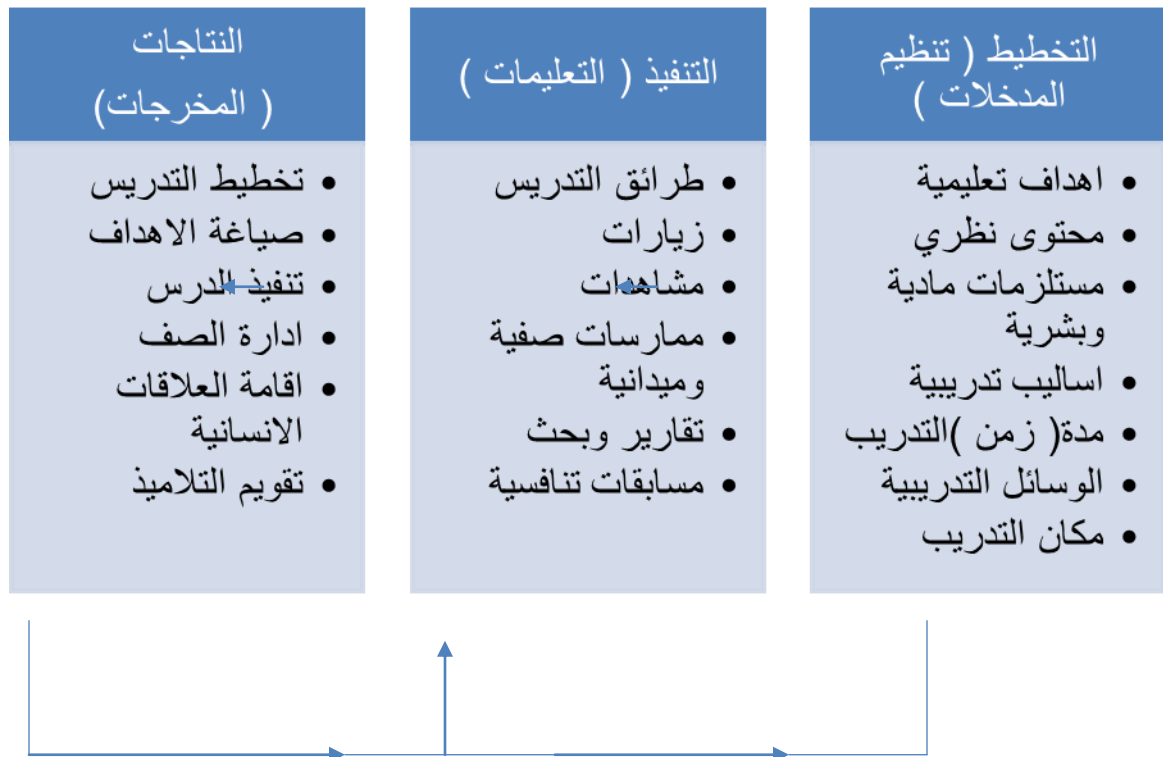
إما (العفون وحسين : ٢٠١٢) استعرضا عناصر البرنامج التدريبي الذي تم بناؤه من قبلهما كما في

شكل (١)



شكل (١) نموذج العفون وحسين لبناء برنامج تدريبي

إما نموذج السعيد (٢٠٠٩) لبناء برنامج تدريبي فيتضمن:



شكل (٢) نموذج السعدي لبناء برنامج تدريبي

ويستخلص الباحث عن طريق العرض السابق إن معظم نماذج البناء التدريبي وعلى الرغم من الاختلافات في تصورات واتجاهات مصممي هذه النماذج إلا أنها تتفق في جوانب عامة مثل (الأهداف والمحتوى والطرائق والأساليب والتخطيط والتنفيذ والتقويم وتحديد الحاجات التدريبية وتحديد المحتوى والتقويم النهائي لمعرفة مدى تحقق أهداف البرنامج)

المبحث الثاني: مراحل العملية التدريبية

تمر العملية التدريبية بخمس مراحل أساسية هي:

١. مرحلة جمع وتحليل المعلومات.

٢. مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية.

٣. مرحلة تصميم البرامج التدريبية.

٤. مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية.

٥. مرحلة تقويم برامج التدريب.

أولاً: مرحلة جمع وتحليل المعلومات:

وهي المرحلة الأولى وهي من الفاعليات التخطيطية للبرنامج في العملية التدريبية والتي يتم من خلالها توفير المعلومات عن النظام التدريبي وتحديد العوامل المؤثرة في النظام التدريبي سواء أكانت داخلية تخص المنظمة أو خارجية وعملية جمع المعلومات ليست غاية في حد ذاتها وإنما هي خطوة تليها عملية التحليل والاستنتاج بهدف استخلاص مؤشرات تكون هي أساس في تخطيط وتوجيه النظام التدريبي.

إما أهم المؤشرات التدريبية التي يكشف عنها تحليل المعلومات فهي: (السكرانة، ٢٠٠٩: ٥١)

أ- معلومات عن التنظيم الإداري

واهم المؤشرات التدريبية هي:

١- استحداث وظائف جديدة.

٢- إلغاء وظائف قائمة.

٣- تعديل واجبات ومسؤوليات وظائف تغيير وصف الوظيفة ومواصفات شاغلها.

٤- تغيير الموقع التنظيمي لبعض الوظائف.

٥- استحداث تقسيمات تنظيمية جديدة.

٦- إلغاء تقسيمات تنظيمية قائمة.

ب- معلومات عن الأفراد واهم المؤشرات التدريبية هي:

١- اختلاف مهارات وقدرات العاملين عن متطلبات الوظائف.

٢- الاحتياج إلى أفراد ذوي مهارات وقدرات جديدة غير متاحة للعاملين.

٣- اختلاف أنماط السلوك الفعلي للأفراد عن الأنماط المستهدفة التي ترتضيها الإدارة.

٤- اختلال العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.

٥- تزايد معدلات الاستقالة وترك العمل.

٦- ازدياد معدلات توقيع الجزاءات على الأفراد من جانب رؤسائهم.

ثانياً: مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية

يعبر عن احتياجات التدريبية بأنها التغيرات المطلوب إدخالها على السلوك الوظيفي للفرد وأنماط أدائه ودرجة كفاءته عن طريق التدريب وتعتبر من الفاعليات التخطيطية.

ويعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية أمراً في غاية الأهمية حيث إن التحديد الدقيق لهذه الاحتياجات يجعل النشاط التدريبي نشاطاً هادفاً وواقعياً ويوفر كثيراً من الجهود والنفقات.

ولتوفير الدقة عند تحديد الاحتياجات التدريبية يجب إن نلم بالإبعاد الآتية:

١- تحليل الموقع التنظيمي الذي تبدو فيه الحاجة إلى التدريب أي الإدارة أو القسم من المنظمة الذي يعاني الحاجة إلى التدريب.

٢- تحليل الأعمال أو الوظائف وذلك من أجل تحديد ماذا يتضمن التدريب وذلك لدراسة وتحديد ماذا يجب إن يتعلم الفرد حتى يمكن إن يؤدي عمله بأكبر كفاءة ممكنة.

٣- تحليل الأفراد وذلك لمعرفة المراد تدريبهم وكذلك تحديد المهارات والمعرفة والاتجاهات المراد تحسينها

ثالثاً: مرحلة تصميم البرنامج التدريبي

أن عملية تصميم البرنامج التدريبي تأتي بعد الانتهاء من تحديد الاحتياجات التدريبية وترجمتها إلى أهداف ومعايير، ويعرف تصميم البرنامج التدريبية بأنه العملية التي تهدف إلى تحديد محتوى التدريب وإظهار الطرائق والأساليب التدريبية والمدرسين ومدة التدريب ومكانته وتكاليفه.

(نصر الله، ٢٠٠٢: ٢٣٢)

المبادئ الأساسية لتصميم البرامج التدريبية وتحديد محتواها:

لكي يحقق التدريب الأهداف المتوخاة منه ينبغي أن يستند إلى المبادئ الآتية: -

- ١- إن يركز التدريب على إطار وأنموذج نظري له جذوره في الحقائق التجريبية لاعتماده إطار مرجعياً لتوجيه النشاطات والممارسات التدريبية في البرنامج.
- ٢- وضوح أهداف البرامج التدريبية وواقعيتها.
- ٣- أن يلبي التدريب الحاجات الحقيقية للمتدربين لجعلهم يشعرون بأهمية هذا البرنامج لحياتهم العملية، والاضطلاع بأدوارهم الإدارية في المدارس التي يعملون فيها بكفاية واقتدار.
- ٤- توافر المرونة، وتعدد الاختبارات في برامج التدريب.
- ٥- استمرارية عملية التدريب القائم على مهارات الاتصال.
- ٦- إن يحقق برنامج التدريب التوافق بين الأفكار النظرية والممارسات العملية، وترجمة هذه الأفكار إلى ممارسات أدائية أو إجرائية يمكن ملاحظتها في سلوك المتدربين.
- ٧- إن البرنامج التدريبي ينبغي أن يوفر لهم فرص النمو الذاتي لامتلاك المهارات الإدارية الضرورية لمهنتهم.
- ٨- إن يستثمر البرنامج التدريبي نتائج البحوث والدراسات العلمية أساساً لتطوير وتحسين البرامج في ضوء نتائج هذه الدراسات.
- ٩- استثمار التقنيات التربوية الحديثة في عمليات التدريب.
- ١٠- إن تتفق برامج التدريب وقدرات لكل متدرب واستعداداته.

(الخطيب، مصدر سابق: ٣٩)

من الأمور التي يجب على مصمم البرامج التدريبية أخذها بنظر الاعتبار للتخطيط لبرامج تدريب المدرسين في إنشاء الخدمة

- ١ - تعرف الأهداف التي يسعى نظام التدريب إلى تحقيقها وإن تكون هذه الأهداف محددة
- ٢ - إن يتواءم مع تلك البرامج تطوير المدارس نفسها وما يرتبط بها من جهات رسمية
- ٣ - التركيز على الجوانب النظرية والتطبيقية
- ٤ - تعرف الأثر الذي سيحدثه البرنامج
- ٥ - إن يكون للمدرسين أنفسهم دور فاعل في التخطيط والتنفيذ للبرامج

(حسن، ٢٠٠٨: ٧٨)

مراحل تصميم البرنامج التدريبي ويتضمن:

◆ أهداف البرنامج التدريبي

تعد خطوة تحديد وصياغة الأهداف من المهمات الرئيسة في التخطيط لأي برنامج تدريبي لأنها تساعد المتدرب على اختيار المحتوى المناسب واختيار طرائق التدريب والأنشطة الملائمة لتحقيق الأهداف وتصميم الأهداف يتطلب الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١ - ما مواضيع البرنامج
- ٢ - ما المعارف والمهارات التي يسعى البرنامج إلى إيصالها للمتدربين
- ٣ - ما النتائج النهائية التي تريد التوصل إليها
- ٤ - يجب أن تتسم الأهداف بالشروط التالية (محددة ، مناسبة ، التوقيت ، القابلية للقياس ، الواقعية)
(السكارنة ، ٢٠١١ : ١٣٩)

◆ محتوى البرنامج التدريبي

يقصد بالمحتوى كل ما يقدم للمتدربين من موضوعات وأنشطة تم اختيارها في ضوء الأهداف العامة للبرنامج التدريبي إذ يتم عن طريقها ترجمة الأهداف إلى سلسلة من الدروس التدريبية التي تضمن تحقيق تلك الأهداف ولضمان تحقيق جميع أهداف البرنامج التدريبي لابد من التنوع في محتوى البرنامج التدريبي وان تكون مفرداته مترابطة ومتدرجة وذات تسلسل منطقي لتكوين نسيج واحد من الموضوعات.

(الأحمد، مصدر سابق: ٢١٣)

◆ طرائق وأساليب التدريب

أساليب التدريب هي الطريق الذي يستعمل لنقل المادة التدريبية من المدرب إلى المتدربين ، ويتم اختيار الطرائق والأساليب التدريبية بحسب طبيعة المحتوى التدريبي للبرنامج وكذا بحسب خصائص المتدربين التعليمية والاجتماعية ويجب إن تكون ملائمة وتسهم في تعليم المتدربين أهداف البرنامج.

(السكارنة ، ٢٠١١ : ١٠٩)

◆ الأنشطة التدريبية

تنبؤ الأنشطة مكانة مهمة وفاعلة في أي برنامج تدريبي لما لها من تأثير كبير في تشكيل خبرات وفي تغيير سلوكهم الأدائي فيقصد بالنشاط التدريبي (كل نشاط يقوم به المدرب أو المتدرب أو كلاهما معا سواء

أكان داخل المؤسسة أم خارجها لتحقيق الأهداف التدريبية والتربوية المتمثلة في النمو الشامل المتكامل للمتدرب

(عزت، وآخرون ، ٢٠٠٥ : ٢٨١)

إن هذه المدخلات تعمل جميعها وفي تفاعل طولي وعرضي وفي اتجاه المخرجات الأمر الذي يسفر في النهاية عن مخرجات معينة بمواصفات خاصة ويستمد النظام مدخلاته عادة في ضوء أهدافه ووظائفه .

(زايير وخضير ، ٢٠١٩ : ٦٠)

♦ اختيار المدربين:

وهم من أهم العناصر اللازمة لنجاح البرنامج التدريبي، منهم القائمون على تنفيذ ما خطط له، وتطبيقه على الواقع، ولذلك لا بد من توافر مواصفات أساسية، من المدربين، مثل: الصفات الشخصية، كالهئية، والمظهر العام، والحماس، والالتزان، والقدرة على المواجهة.

(البكر، ٢٠٠٢ : ٢٥)

رابعاً: مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية

وتعني تحديد الإطار العام للإجراءات التنفيذية للبرامج التدريبية أي أنها مرحلة إدارة البرنامج التدريبي وإخراجه إلى حيز الوجود.

١- توقيت البرنامج: ويتضمن هذا الجانب:

أ- موعد بدء وانتهاء البرنامج التدريبي.

ب- توزيع العمل التدريبي خلال فترة البرنامج.

ج- تنسيق التتابع الزمني للموضوعات التدريبية المختلفة.

٢- المرافق والتسهيلات التدريبية (قاعات التدريب): ويتضمن هذا الجانب

أ- اختيار المكان وفقاً لمتطلبات البرنامج التدريبي (قاعة كبيرة أو صغيرة).

ب- تصميم طريقة جلوس المتدربين على شكل طاولة مستديرة أم صفوف مستقيمة.

ج- تحديد المستلزمات الضرورية في كل برنامج سورة عادية/ مضيئة/ ممغنطة.

٣- افتتاح البرنامج التدريبي ويعني:

أ- إن يفتح في الوقت المناسب.

ب- شرح أهداف ومتطلبات البرنامج التدريبي للمتدربين.

ج- التعرف على وجهات نظر المشاركين والاهتمام بوجهات النظر المعقولة والمنطقية.

د- القيام بحملة تعارف ما بين المشاركين في البرنامج التدريبي لمعرفة بعضهم البعض.

(الحصونة، ٢٠١٥: ٧٢)

خامساً: مرحلة تقييم البرنامج التدريبي

يعد التقييم احد الأركان الرئيسة التي تندرج فيها الممارسات العملية والعلمية الصحيحة في العملية التدريبية إذ إن كل ما يتم في تصميم البرامج التدريبية من وضع الأهداف واختيار الوسائل التعليمية والمدرسين وتنفيذ البرنامج لا تكون كاملة ما لم تتم عملية التقييم ليتبين لنا مقدار الفائدة التي يتحصل عليها وهل حقق البرنامج الأهداف المرجوة منه أم لا ؟ لذا فإن العملية التدريبية تكتمل بالمرحلة الأخيرة إلا وهي مرحلة التقييم .

(الخليفات، ٢٠١٠: ١٢٥)

مراحل تقييم البرنامج التدريبي

ان تقييم البرامج التدريبية يتم على ثلاث مراحل وهي

١ - مرحلة تقييم البرامج التدريبية قبل تنفيذ البرنامج في (إنشاء التخطيط) :

تبدأ بالتعرف على الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين وتحليل العمل أو الوظيفة وتحليل مستوى أداء الفرد ومقارنة المتطلبات الفعلية لأداء الوظيفة والمعارف والمهارات والقدرات الموجودة لدى الفرد وتقييم المواد التي تتضمنها خطة التدريب ومدى شمولها للمعلومات التي ستقدم للمتدربين والساعات المخصصة للتدريب ونوع التدريب ومدى شمولها للمعلومات التي ستقدم للمتدربين ونوع التدريب الذي اختير ومدى ملائمة وأساليب التدريب التي تم اختيارها والتسلسل المنطقي للموضوعات والوسائل التدريبية وهي بذلك تعد عملية قياس للبرنامج التدريبي لاكتشاف الثغرات ونواحي القصور أو الضعف لمعالجتها لتحسين وتعديل محتوى البرنامج التدريبي بصورة مستمرة وتحسين نوعية التدريب إضافة إلى تبني وسائل تدريب أكثر ملائمة.

٢ - مرحلة تقييم البرنامج التدريبي أثناء التنفيذ :

ويتم في هذه المرحلة تقييم أهداف البرنامج التدريبي وتصميمه وسير عملية التدريب ومعلومات المتدربين وسلوكهم وانتظامهم في البرنامج التدريبي ومدى التزامهم بمواعيد التدريب وأساليبه والوقت المخصص لكل موضوع ووسائل التدريب المستعملة وردود فعل المتدربين تجاه البرنامج وكل ذلك للتأكد من ان عملية التدريب تسير وفق ما هو مخطط له سابقا

(الخليفات ، ٢٠١٠ : ١٣٠)

٣ - مرحلة التقويم بعد انتهاء البرنامج التدريبي:

وتهدف هذه المرحلة إلى التأكد من تحقيق الأهداف التي وضع البرنامج التدريبي من أجل تحقيقها ومدى إسهامه في تلبية الاحتياجات التدريبية ومدى ما حققه من فائدة تعود على المتدرب من حيث اكتسابه للمعارف والخبرات والمهارات والاتجاهات الايجابية

(الطعاني ، ٢٠٠٧: ٢٦٣)

المبحث الثالث: اهم الاتجاهات العالمية الحديثة في التدريب

إن العبارة التي يريدها البعض ، بأن مهنة التعليم ، هي " مهنة من ليس له مهنة " أي أن الإنسان يستطيع ممارستها دون إعداد مسبق ودون استعداد ، إنما هو مفهوما خاطئا ، ربما كان ناشئا عن ظروف مرت بها بعض المجتمعات دعت إلى مثل هذا الفهم الخاطئ خاصة عندما كانت الحاجة ملحة لأعداد كبيرة من المعلمين ، مما دعا إلى وجود ما كان يسمى بمعلمي الضرورة ، هذا بالإضافة إلى تردي الأوضاع المادية والظروف الاجتماعية لمهنة التعليم ، وتعاظم المهام الموكلة إلى المعلمين وتعددتها وانعدام الحوافز مما أدى إلى عزوف الكثيرين عن الالتحاق بها ، وإلى رغبة الكثيرين في تركها بمجرد وجود عمل بديل أفضل ، مما ساعد على الفهم الخاطئ وعدم الرضا عن هذه المهنة الجليلة ،

(جنيني، ٢٠٠١: ٤)

ونتيجة لهذا الفهم وفي ظل التطورات الحاصلة في شتى ميادين الحياة المختلفة شهدت المؤسسات التعليمية في العالم الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في تنمية وتطوير المعلمين من خلال تدريبهم أثناء الخدمة ، لدواعي التغيير في الاتجاهات التربوية العالمية والتطور العالمي المتزايد في شتى مجالات الحياة ومعالجة القصور في مستوى الأداء المهني للمعلم ، بالإضافة إلى إعادة النظر في الحاجات المهنية للمعلمين ، حيث أن التعلم في المستقبل سوف يتطلب قدرات ومهارات إضافية من المعلمين بهدف التمكن والتفاعل مع ما يستجد من مستحدثات تكنولوجيا التعليم ، في ضوء تطور الأساليب التدريسية والتكنولوجية وما يحدث من تطوير وتجديد للمناهج الدراسية.

ويمكن عرض بعض الاتجاهات الحديثة في إعداد وتدريب المعلمين فيما يلي:

أولاً: - الاتجاه القائم على أساس الكفايات وتطوير أدوار المعلم:

إن اتجاه الكفايات من أبرز الاتجاهات السائدة حالياً في برامج إعداد وتدريب المعلمين وهو يعكس أهدافاً تربوية محددة فرضها عامل الالتزام والمسؤولية بتحقيق الأهداف وتأكيد ملائمة البرامج لحاجات المتعلمين، وهذا الاتجاه يؤكد على ضرورة اكتساب المعلم المهارات المطلوبة لممارسة المهنة بالإضافة إلى تزويده بالمعرفة لأن المعرفة ضرورة للكفاية ولكنها ليست كافية. وتستخدم ثلاثة معايير لتحديد مستوى المعلم في تحقيق هذه الكفايات وتقييمها وهي كما يلي:

- معايير خاصة بالمعرفة. وتستعمل لتقييم المفاهيم الإدراكية لدى المعلم.
- معايير خاصة بالأداء، وتستخدم لتقييم نوع من السلوك التعليمي لدى المعلم يستخدمه في التدريس
- معايير خاصة بالانتمية والنتائج، وتستعمل لتقييم فعالية تدريس المعلم عن طريق التعرف على مدى النمو العقلي والعاطفي لديه.

(احمد، ٢٠٠٣: ١٢)

ثانياً: الاتجاه القائم على أساس استخدام النماذج:

ويصنف تحت هذا الاتجاه النماذج الآتية:

١ - النموذج التنموي: يؤكد هذا النموذج على أهمية النمو المستمر لخبرات الطالب المعلم بمعدل منتظم ابتداء من مرحلة الإعداد الأولي قبل الخدمة حتى إتمام هذه المرحلة ومنح المعلم إجازة التدريس لأن تربية المعلم عملية مستمرة تتواصل على مدى حياته المهنية رغم أن بعض الباحثين الغربيين يعتبرون أن المعلمين يبلغون أقصى فعاليتهم بعد فترة مابين ٥-٨ سنوات في الخبرة وأنهم بعد انقضاء هذه الفترة يبدوون في الرتبة والملل والتطلع إلى مغادرة التعليم.

٢ - النموذج السلوكي: يعني هذا النموذج إظهار المهارات في ضوء الأداء، وذلك بعد عملية تحليل الجزئيات والمهام والأهداف ونتائج الأداء، ويقوم كل ذلك على افتراض أن عملية التدريس تقوم على أساس عملي هو أساس المهارات التقنية، ويقوم البرنامج على أساس العلاقة بين الواقع السياسي والاجتماعي والاقتصادي من ناحية وكل من عملية إعداد المعلم وبرامج التعليم الأساسية من ناحية أخرى، ولذا يعتمد هذا النموذج في جوهره على السلوك والأداء في صورته العلمية.

٣ - النموذج الإنساني: يؤكد هذا النموذج على أهمية وقدرة الفرد في المجالات المختلفة وعلى كفاءة العلاقات الاجتماعية بين الأفراد. ويؤكد كذلك على التسليم بالنوع الإنساني الفريد والاهتمام بإقامة برامج إعداد المعلم على أساس تكامل الموضوعات الدراسية في ضوء عملية التدريس كفن.

(سعفان، ٢٠٠٢: ١٠٧)

ثالثاً: الاتجاه القائم على أسلوب منهج النظم وتحليل النظم:

في ظل ما يواجهه العالم من تعقيدات وما يعترضه من غموض يلاحظ أن الأساليب والوسائل المستخدمة في التعليم لم تعد تخدم بفاعلية المستجدات الموجودة في هذا العالم، ولذلك يجب الأخذ بعين الاعتبار أسس نظرية النظم التي تساهم في معالجة الخلل الموجود في هيكل العملية التعليمية. ويقوم هذا الأسلوب على أساس أن أي نشاط تعليمي يمكن أن يكون في صورة نظام متكامل له عناصره ومكوناته وعلاقاته وعملياته التي تحقق الأهداف المرجوة لهذا النظام، ويتكون النظام المتكامل في أسلوب النظم من:

- المدخلات: وهي مكونات النظام التي تشمل العناصر والمنظومات والأهداف المراد تحقيقها
- العمليات: وهي العلاقات والتفاعلات التي تحدث بين مكونات النظام.
- المخرجات: وهي النتائج النهائية التي يحققها النظام.
- التغذية الراجعة: والتي من خلالها يتم التعرف على مواطن الضعف والقوة.

(احمد، ٢٠١٨: ٣٠)

رابعاً: الاتجاه القائم على أسلوب التدريس المصغر:

يعتبر التدريس المصغر من أهم الاتجاهات التربوية الحديثة الموجودة ضمن مجالات إعداد المعلم وتدريبه لكي يكتسب المهارات اللازمة والمساعدة على النجاح في مجاله في عملية التعليم. ويعرف التدريس المصغر بأنه: ممارسة حقيقية للتعليم على مقياس مصغر سواء في حجم الصف أو في وقت التعليم، وهو مصمم لتطوير مهارات سابقة واكتساب مهارات جديدة» ويستخدم لفترات قصيرة للتدريس تحت ظروف مهياة ومنضبطة تهدف إلى تبسيط التعقيدات الخاصة بعملية التدريس، ويمكن أن يتم تصوير هذه الدروس بحيث تعرض على المتعلمين ليستفيدوا منها عن طريق الحوار والمناقشة والتحليل والنقد، كما يتعرف من قام بالتدريس على مواطن الضعف والقوة لديه.

(سغفان، المرجع السابق : ١٢٢)

خامساً: الاتجاه القائم على أساس التدريب عن بعد (التعلم الذاتي):

يطلق عليه الكثير من المصطلحات الأخرى مثل: التعلم عن بعد أو التدريس عن بعد أو التعليم المفتوح أو برنامج مواصلة الدراسة وغيره من المصطلحات ذات الصلة بالتعليم الذاتي التي من بينها أيضا التعلم المعبأ في حقبة، والدراسة المدعمة والتدريب القائم على استخدام الكمبيوتر والتعلم المدعم بالكمبيوتر أو الدراسة الخاصة الموجهة، والتعليم المبرمج والتعليم بالمراسلة أو التعليم بتحديد موعد"

ويعد برنامج التدريب في الغالب لمجموعة من المعلمين، ومن التوجهات الجديدة أن يتم تفريد التعليم في هذه البرامج، ليتدرب كل معلم بمفرده بحسب استعداداته وقدراته ومهارات وأن يتقدم في البرنامج التدريبي وفق سرعته وقدراته وبما يتناسب مع ظروفه الخاصة.

وهي طريقة تقنية يتم فيها برمجة المادة التعليمية إن كانت هذه المادة معلومات أو أنشطة أو مهارات منهجية منظمة ومتسلسلة بأسلوب خاص، بحيث يستجيب المتعلم استجابة محددة قد تكون لفظية أو كتابية أو عملية لما يطرح عليه من أسئلة، وقد تكون هذه البرامج في صورة كتب أو موضوعات أو مسجلة على شريط يمكنه سماعها أو رؤيته.

(راشد، ٢٠٠٢: ٤٥-٤٨)

لذا فإن تدريب المعلم لتلبية احتياجات المجتمع من منظور القرن الحادي والعشرين يتطلب تنمية مهارات خاصة وفقاً لاستراتيجيات مركبة يتحمل عبء تحقيقها مؤسسات تربوية وإعلامية وثقافية ودينية، ولا تستطيع وزارة التربية والتعليم تحقيقها بمفردها ومن هنا كانت الدعوة إلى إستراتيجية تعتمد على التواصل والتفاعل بين قطاعات المجتمع كالمؤسسات التربوية والمراكز العلمية والمؤسسات الثقافية، إذ أن التعليم قضية المجتمع وليس مؤسسة بذاتها.

وتبنى برامج التدريب عن بعد في ضوء أهداف احتياجات المعلمين الفعلية للميدان، حيث تهتم بالمعلم باعتباره أهم عنصر في المنظومة التعليمية، ومهنته رسالة تتعلق ببناء النفس البشرية وهي أعلى ما خلق الله، ومن هنا فإن من يقوم بتشكيل عقل تلاميذ المستقبل، يجب أن يكون من ذوي العقول المستنيرة، والتدريب أثناء الخدمة ضروري لمعرفة أهم التطورات سواء في العالم أو الكتب الدراسية

المراجع

١. أحمد ،محمد عبد الباقي (٢٠٠٣): المعلم والوسائل التعليمية، المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية.
٢. احمد حافظ فرج (٢٠٠٧): الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، ط٢، عالم الكتب ، القاهرة.
٣. البكر، محمد عبد الله (٢٠٠٢): منهجية التدريب - الاسس والتطبيقات العملية: المجلة العربية للدراسات الامنية والتدريب، مجلد ١٧، العدد ٣٤، الرياض.
٤. التميمي ، عواد جاسم (٢٠٠٥) : الكفايات دليل للعاملين في ميدان التربية والتعليم ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان.

٥. جنيني، نعيم حبيب (٢٠٠١): التحديات الاجتماعية وتربية المعلم العربي في القرن الحادي والعشرين ، بحوث المؤتمر التربوي العربي الرابع ، الجامعة الأردنية ، عمان .
٦. حسن ، حسين السكرمي (٢٠٠٨) : فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية كفايات معلم مادة التكنولوجيا في المرحلة الثانية من التعليم الاساسي ، رسالة ماجستير ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة.
٧. الحصونة، زينب شنان رهيف (٢٠١٥): فاعلية برنامج تدريبي للمثابرة لذوات السعة العقلية المختلفة في توجيه توجهات أهداف الإنجاز لدى طالبات المرحلة الإعدادية، (اطروحة دكتوراه غير منشورة) كلية التربية للعلوم ابن رشد جامعة بغداد.
٨. الخطيب ، أحمد الخطيب (٢٠١٣) : اتجاهات حديثة في التدريب ، مدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع ، عمان .
٩. الخليفات ، عصام عطا الله حسين (٢٠١٠) : تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان الاحتياجات التدريبية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان.
١٠. الداوودي، لانا نجم الدين (٢٠٠٥) : برنامج تدريبي في النطق لأمهات الأطفال المعاقين سمعياً، رسالة ماجستير كلية التربية، ابن الهيثم، جامعة بغداد.
١١. ديباجة، فريال محمد (١٩٩٥) : دراسة تقويمية لبرامج تدريب مديري والتعليم في محافظتي اربد وجرش (رسالة غير منشورة) جامعة اليرموك، كلية العلوم التربوية، عمان.
١٢. راشد، علي (٢٠٠٢): خصائص المعلم العصري وأدواره- الإشراف عليه- تدريبيه، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.
١٣. زاير ، سعد علي ، خضير جري عباس (٢٠١٩) : تصميم التعليم وتطبيقاته في العلوم الانسانية. دار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان.
١٤. سغفان محمد أحمد (٢٠٠٢): المعلم إعداداه ومكانته وأدواره في التربية العامة والخاصة والإرشاد النفسي ، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
١٥. السعيد، محمد صبحي (٢٠٠٩) : المقاربة بالكفاءات ، ط٢، الورسم للنشر والتوزيع ، الجزائر .
١٦. السكارنة ، بلال خلف (٢٠١١)، تصميم البرامج التدريبية ، ط١، دار المسيرة للنشر ، عمان .
١٧. السكارنة، بلال (٢٠٠٩) جودة التدريب الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان

١٨. السيد، السيد علي، فائقة محمد بدر (٢٠٠١): الإدراك الحس البصري والسمعي، ط١، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.

١٩. طارق ، عبد الروؤف عامر (٢٠١٥) : برنامج الكورت والقبعات الست للتفكير : بناء الشخصية المبدعة ، المنهل للطباعة والنشر ، عمان.

٢٠. الطعاني ، حسن احمد (٢٠٠٧) : التدريب الإداري المعاصر ، دار المسيرة ، عمان .

٢١. عزت وآخرون (٢٠٠٥) : التدريس الفعال ، مكتبة الفكر للنشر والتوزيع ، عمان.

٢٢. عطوي ، جودت عزت (٢٠١١) : اساليب البحث العلمي (مفاهيمه ، ادواته ، طرقه الإحصائية ، ط ٤ ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان.

٢٣. العفون ، نادية حسين (٢٠١٢) : الاتجاهات الحديثة في التدريس وتنمية التفكير ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان.

٢٤. نوفل ، محمد بكر (٢٠١٠) : تطبيقات عملية في تنمية التفكير بأستخدام عادات العقل ، ط ٢ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان .