



## اختبار الكفايات الأساسية للمعلمين

ورقة مقدمة إلى اللقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي

المنعقد في مدينة جازان خلال الفترة من

1 - 3 / 1 / 1424هـ

### إعداد

- د . على بن صديق الحكمي
- د . عبد الله بن حيسون المسعودي
- د . حسن بن بركات المنتشري
- أ . عبد العزيز بن محمد المهداوي
- أ . عمر بن عبد الله الشثري
- أ . ماجد بن منصور الحمزي

## ملخص الورقة

إن الاهتمام بالمعلم وتطوير مستوى أدائه هو محور رئيس لعمل الكثير من أنظمة التعليم في مختلف دول العالم . وذلك لأن المعلم هو العنصر الأساسي الذي تقوم عليه العملية التعليمية ، التي لا يمكن نجاحها إلا بوجود المعلم المؤهل تربوياً وتخصصياً ، ومن هذا المنطلق فقد سعت الوزارة إلى تطوير المعلم بمختلف الوسائل الممكنة من خلال عدد من المشاريع والبرامج التي يأتي في مقدمتها مشروع " اختبار الكفايات الأساسية للمعلمين " الذي يهدف إلى إعداد قوائم بالكفايات الأساسية التي يفترض توفرها في المعلمين وبناء أدوات لقياس مدى تحقق تلك الكفايات ومن ثم تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين وتوفير تغذية راجعة لهم تساعد على النمو المهني ، إضافة إلى دراسة واقع المعلمين في المملكة العربية السعودية والعوامل التي تؤثر في أدائهم .

وتناقش الورقة ثلاثة محاور رئيسية على النحو الآتي :

1- **التعريف بالمشروع** : ويشمل أهدافه ومبرراته ومكوناته ومراحل بنائه والقرارات المترتبة على نتائج الاختبار.

### 2- آليات التطبيق :

وتشمل وصفاً إجرائياً لتطبيق الاختبارات على المعنيين به وهم :

- المعلمون الذين على رأس العمل .
- المتقدمون لشغل الوظائف التعليمية .
- المتعاقدون من داخل المملكة وخارجها .

### 3- علاقة اختبارات المعلمين بالتدريب وإعداد المعلم :

ويشمل ذلك مفهوم التدريب ، وأهميته ، والاتجاهات الحديثة في مجال تدريب المعلمين ، ومنطلقات برنامج التدريب أثناء الخدمة .

## أولاً : نبذة تعريفية عن الكفايات الأساسية للمعلمين

يحتل المعلم مركزاً رئيسياً في أي نظام تعليمي، بوصفه أحد العناصر الفاعلة والمؤثرة في تحقيق أهداف ذلك النظام . وحجر الزاوية في أي مشروع لإصلاح أو تطوير فيه . فمهما بلغت كفاءة العناصر الأخرى للعملية التعليمية فإنها تبقى محدودة التأثير إذا لم يوجد المعلم الكفاء الذي أعد إعداداً تربوياً وتخصصياً جيداً ، بالإضافة إلى تمتعه بقدرات خلاقة تمكنه من التكيف مع المستجدات التربوية ، وتنمية ذاته وتحديث معلوماته باستمرار .

وعملية تقويم أداء المعلم تساعد المؤسسات التعليمية في تحقيق مجموعة من الأهداف، من بينها قياس مدى تقدمه أو تأخره في عمله وفق معايير موضوعية والحكم على المواءمة بين متطلبات مهنة التدريس ومؤهلات المعلمين وخصائصهم النفسية والمعرفية والاجتماعية ، بالإضافة إلى الكشف عن جوانب القوة والضعف في أداء المعلم مما يمكن المؤسسة التعليمية من اتخاذ الإجراءات التي تكفل تطوير مستوى أدائه وتعزيزه .

وقد أولت وزارة المعارف بالمملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً بتطوير المعلمين، من خلال آليات عدة يأتي في مقدمتها تقويم الأداء بهدف التطوير المهني ولذلك أقرت الوزارة مشروع اختبار الكفايات الأساسية للمعلمين<sup>(1)</sup> ، الذي يهدف بشكل رئيس إلى قياس مدى تحقق الكفايات الأساسية لدى المعلم ويهيئ لمتخذي القرار مستوى من المعلومات التي تفيد في إعادة النظر في البرامج القائمة لإعداد المعلمين وسبل تطويرها ورفع مكانتها وبلورتها في صيغ حديثة تلائم العصر بالإضافة إلى تقويم فاعلية الممارسات الميدانية لتقويم المعلم .

(1) أعد التصور الأولي للمشروع عام 1418 د. إبراهيم بن مبارك الدوسري وتم اعتماده من قبل وزير المعارف .

## أهداف المشروع :

- هناك مجموعة من الأهداف لمشروع اختبارات المعلمين وهي :
- 1- إعداد قوائم بالكفايات الأساسية التي يفترض تحققها في المعلمين (معايير لمهنة التدريس) يمكن الاستفادة منها في تحقيق الموازنة بين برامج كليات إعداد المعلمين والجامعات والمتطلبات العليا لعملية التدريس في المدرسة .
  - 2- بناء أدوات لقياس مدى تحقق الكفايات الأساسية لدى المعلمين ، يمكن استخدام نتائجها في اختيار المعلمين والمفاضلة بينهم في الترقيات وغيرها من القرارات .
  - 3- تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين من خلال التعرف على جوانب الضعف لدى المعلم .
  - 4- توفير تغذية راجعة للمعلمين تساعد على النمو المهني الذاتي .
  - 5- دراسة واقع المعلمين في المملكة العربية السعودية والعوامل التي تؤثر في أدائهم .

## مببرات المشروع :

هناك مجموعة من المبررات التي أبرزت الحاجة إلى قيام وزارة المعارف بتأسيس اختبارات للمعلمين أهمها :

- 1- الحاجة إلى مهين وظيفة التدريس وإيجاد المعايير المناسبة للدخول إليها والاستمرار بها.
- 2- توفر أعداد كبيرة من المتقدمين للانضمام إلى مهنة التدريس وزيادة العرض على الطلب في معظم التخصصات ، وهذا يتيح للوزارة فرصة انتقاء الأفضل من خلال تطبيق معايير دقيقة للاختبار .
- 3- الحاجة إلى ربط البرامج التدريبية للمعلمين التي تقدمها الوزارة وإدارات التعليم بتحديد علمي لاحتياجاتهم التدريبية ، وهذا سيؤدي إلى استثمار أفضل للموارد .
- 4- إتاحة الفرصة للمعلمين الذين هم في حاجة فعلية للالتحاق بالبرامج التدريبية لتطوير مستوياتهم .
- 5- الحاجة إلى تشجيع المعلمين للاستمرار في التعلم الذاتي وتطوير مستوياتهم العلمية في تخصصاتهم وتطوير مهاراتهم ومعارفهم التربوية وثقافتهم العامة ، والحد من التدهور الذي قد يتعرض له بعض المعلمين في المعارف والمهارات التربوية والتخصصية .
- 6- الحاجة إلى دعم الملاحظات الصفية التي يقوم بها الإشراف التربوي لتقويم أداء المعلم بمعلومات موضوعية عن مستوى المعلم تعتمد على اختبارات مقننة .

7- التباين الكبير في خطط مؤسسات إعداد المعلمين الدراسية وعدم وجود اتفاق تلك المؤسسات على الحد الأدنى من الإعداد التربوي التخصصي المطلوب توفره في تلك البرامج .

### مكونات الاختبار :

بعد مراجعة مجموعة من التجارب العالمية والأدبيات في مجال اختبارات المعلم ، تم تحديد أربعة مجالات رئيسية تشكل منظومة الكفايات التي يفترض توفرها فيمن يقوم بالتدريس وبالتالي تشكل الأجراء الرئيسية للاختبار وهي :

1- الكفايات التربوية وهذا الجزء يشمل سياسة التعليم ونظمه في المملكة ومفهوم التربية والمناهج ، وطرق التدريس ، وعلم النفس التربوي ، والقياس والتقويم ، ومجموعة من المعارف حول التدريس مثل تخطيط التعليم وتصميم الخبرات التعليمية وإدارة الصف ... الخ .

2- المهارات اللغوية ( مهارة اللغة العربية قراءة وكتابة وفهماً ) .

3- المهارات العددية ( الحد الأدنى من المهارات العددية التي تساعد المعلم في أداء مهمته وخاصة المتعلقة بتقويم أداء الطالب ) .

وتقدم هذه الأجزاء الثلاثة لجميع المعلمين وهناك خطة لإعداد اختبارات مستقبلية تقيس مهارات تتعلق بتقنية المعلومات والحاسب الآلي .

4- الكفايات التخصصية ( اختبار في مادة التخصص ) وطرق تدريسه وهذا

الجزء من الاختبار يقدم للمعلمين كل حسب تخصصه وقد تم إعداد اختبارات للتخصصات التالية :

1- التربية الإسلامية .	8- الاجتماعيات
2- اللغة العربية .	9- العلوم الإدارية
3- الرياضيات .	10- التربية الفنية .
4- الفيزياء .	11- التربية البدنية
5- الكيمياء .	12- الحاسب .
6- الأحياء .	13- اللغة الإنجليزية
7- العلوم ( للمرحلتين الابتدائية المتوسطة )	

### مراحل بناء الاختبار

إن تنفيذ مشروع وطني مثل اختبار الكفايات الأساسية للمعلمين يستلزم عدداً من الإجراءات والمواصفات التي من شأنها العمل على ترسيخه وتعميق أهدافه وضمان تحقيقه لمستويات عليا من الجودة، وقد سارت عملية بناء الاختبار وفق المراحل التالية :

- 1- تجهيز البنية التنظيمية للمشروع .
- 2- إعداد قوائم الكفايات .
- 3- تحكيم الكفايات .
- 4- وضع الكفايات في صورتها النهائية .
- 5- وضع مواصفات الاختبار .
- 6- كتابة الأسئلة .
- 7- مراجعة البنود .

- 8- التطبيق التجريبي لبنود الاختبارات .
- 9- تحليل البيانات .
- 10- إعداد النماذج النهائية للاختبار .

### استخدامات نتائج الاختبارات

يمكن أن تستخدم نتائج الاختبارات بعد تطبيقها فيما يلي :

- 1- اختيار المعلمين الجدد .
- 2- تحديد صلاحية المعلمين الذين هم على رأس العمل من عدمها .
- 3- تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين الذين هم على رأس العمل .
- 4- اتخاذ القرارات التي تعالج أوضاع المعلمين الذين لا تتوفر لديهم الكفايات الأساسية للتدريس .

### القرارات المترتبة على نتائج الاختبارات

تم وضع تصور مبدئي من قبل لجنة من المسؤولين عن القطاعات ذات العلاقة بالمعلمين في وزارة المعارف ، مثل شؤون المعلمين والإشراف التربوي والاختبارات والتطوير التربوي والتعليم الأهلي والتدريب والابتعاث ، وقد خلصت اللجنة إلى وضع تصور حول القرارات التي يمكن أن تترتب على اختبارات المعلمين تم إقرارها لاحقاً من قبل اللجنة العليا لتطوير التعليم بالوزارة وهي :

### أ) المعلمون الجدد

يشمل هذا المصطلح في كل من التعليم الحكومي والأهلي ما يلي :

- 1- الخريجين المتقدمين لمهنة التعليم .
- 2- المتقدمين للعودة لمهنة التعليم بعد الانقطاع عنها لأسباب يمكن معها العودة .
- 3- المتقدمين للتعاقد سواء من الداخل أو من الخارج .



### القرار:

- (أ) يعتبر اجتياز الاختبار شرطاً لدخول مهنة التعليم لتلك الفئات الثلاث .
- (ب) يسمح لمن لم يجتز الاختبار التقدم له مرة أخرى أو أكثر في أي فترة من فترات تقديمه .
- (ج) تعتبر درجة الاختبار للمجتازين عنصر مفاضلة في التوظيف أو التعاقد .
- (د) لصاحب الصلاحية أو من يفوضه استثناء شرط اجتياز الاختبار عندما يكون الاحتياج أكثر من المتوفر في التخصصات النادرة .
- (ب) المعلمون على رأس العمل

### القرار:

- (أ) يلزم كل معلم التقدم للاختبار مرة واحدة كل خمس سنوات .
- (ب) إذا لم يجتز المعلم الاختبار فيلزم بما يلي :
- دخول برنامج تدريبي أو أكثر في الجزء الذي أخفق فيه من الاختبار على أن يكون البرنامج معتمداً من الإدارة العامة للتدريب والابتعاث بوزارة المعارف .
  - التقدم للاختبار في السنة القادمة ثم التي تليها كحد أقصى .
  - بعد الإخفاق في المرة الثالثة يحال إلى الجهة المعنية بشؤون المعلمين في الوزارة لبحث استمراره في التعليم من عدمه .
- (ج) تقوم الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث باعتماد البرامج التدريبية المناسبة وتنفيذها بعد استشارة الجهة المعدة للاختبار والجهات الأخرى ذات العلاقة .

د) تدخل درجة الاختبار في تقويم الأداء الوظيفي للمعلم ويحدد لها الوزن المناسب من قبل الجهة المسؤولة عن استمارة تقويم الأداء الوظيفي بالوزارة .

## ثانياً : آليات تطبيق اختبارات المعلمين

### أولاً : المعنيون بالتطبيق :

- 1- المعلمون الذين على رأس العمل .
- 2- المتقدمون لشغل الوظائف التعليمية .
- 3- المتعاقدون من داخل المملكة وخارجها .

وفيما يلي عرض لآلية التطبيق لكل من هذه الفئات :

### 1- المعلمون الذين على رأس العمل :

- أ- مكان تطبيق الاختبار : إدارات التعليم .
- ب- زمن التطبيق :

يصنف المعلمون إلى خمس فئات حسب سنة المباشرة وعلى مدى خمس سنوات بحيث يجرى الاختبار كل خمس سنوات على النحو

التالي :

م	الفئة	سنة الاختبار
1	..... 1422/12/30 هـ - 1416/1/1 هـ	1424 - 1425
2	..... 1415/12/30 هـ - 1411/1/1 هـ	1425 - 1426
3	..... 1410/12/30 هـ - 1406/1/1 هـ	1426 - 1427



4	1401/1/1 هـ ..... 1405/12/30 هـ	1427 - 1428
5	1395/1/1 هـ ..... 1400/12/30 هـ	1428 - 1429

### ج- وقت الاختبار :

○ يطبق الاختبار في الأسبوع الأخير من نهاية العام الدراسي ( قبل تمتع المعلمين بإجازاتهم ).

○ تتم جدولة مواعيد الاختبارات وفق التخصصات على أيام الأسبوع المحدد أعلاه .

○ تبدأ الاختبارات الساعة التاسعة صباحاً وحتى الساعة الثانية عشرة ظهراً .

### 2- المتقدمون لشغل الوظائف التعليمية :

أ- يتم الإعلان من قبل الإدارة العامة لشؤون المعلمين عن مواعيد المقابلات واختبارات الكفايات في وسائل الإعلام المتعددة مع تحديد البداية والنهاية .

ب- يقوم الراغبون في شغل الوظائف التعليمية بتعبئة النموذج المعد في الإنترنت على موقع الإدارة العامة لشؤون المعلمين .

ج- تجرى المقابلات من قبل الإدارة العامة للإشراف التربوي حسب الجداول المعدة من الإدارة العامة لشؤون المعلمين .

د- يتم إدخال النتائج على بيانات المتقدمين لشغل الوظائف التعليمية ليتمكن المرشح من الاستعلام عن طريق الإنترنت لمعرفة هل تم اجتيازه للمقابلة الشخصية أم لا من عدمها ومن ثم طباعة استمارة دخول اختبار الكفايات للمجتازين .

هـ- مكان تطبيق الاختبار .

○ القاعات المناسبة سواء كان في كليات المعلمين أو إدارات

التعليم أو غيرها .

و- وقت التطبيق .

- الأسبوع الثاني بعد استلام الوثائق .

### 3- المتعاقدون :

- تدرج ضمن مهام لجان التعاقد مهمة تطبيق اختبارات المعلمين .
- يكلف بالعمل ضمن كل لجنة من لجان التعاقد مختص من إدارة المشروع بالإدارة العامة للقياس والتقويم للإشراف الفني والعلمي على تطبيق الاختبارات وتصحيحها وإخراج نتائجها .
- يحدد اليوم الأساسي لتطبيق الاختبارات في منتصف مهمة اللجنة .
- يبلغ المرشحون للتعاقد بموعد الاختبار بعد اجتيازهم للمقابلات الشخصية .
- يحدد اليوم الإلحاقى للتطبيق (عند الحاجة ) قبل نهاية المهمة بخمسة أيام .
- تتم الاستفادة من نتائج الاختبارات في المفاضلة بين المرشحين .

### ثانياً : الجهات المعنية بإعداد وتطبيق الاختبار والمهام المنوطة بها :

#### 1- الإدارة العامة للقياس والتقويم :

- إعداد نماذج لاختبارات الكفايات للمعلمين الذين هم على رأس العمل وتسليمها للإدارة العامة للإشراف التربوي في الوقت المحدد .

- إعداد نماذج لاختبار الكفايات للمعلمين المتقدمين لشغل الوظائف التعليمية وتسليمها للإدارة العامة لشؤون المعلمين في الوقت المحدد .
- توفير بطاقات الإجابة .
- تصحيح الاختبارات وتحليل النتائج وإعادتها للوكالة المساعدة .
- التنسيق مع الإدارة العامة للاختبارات لحفظ الاختبارات وتصويرها .
- الإشراف على تطبيق الاختبارات للمرشحين للتعاقد من خارج المملكة.
- التوعية الإعلامية ذات العلاقة بالجوانب الفنية والعلمية للاختبارات .

## 2- وحدة الاختبارات المهنية :

- هي وحدة أنشئت مؤخراً وترتبط بالوكيل المساعد لشؤون المعلمين وهي مسؤولة عن جميع إجراءات تطبيق الاختبارات المهنية للعاملين بالتعليم ومنها اختبارات المعلمين. وتضطلع بالمهام التالية :
- التنسيق بين الجهات ذات العلاقة بالاختبار .
  - إصدار جدول مواعيد الاختبارات حسب التخصصات والإعلان عنها في الوسائل المختلفة .
  - التنسيق بين وكالة التعليم والجامعات والكليات في تضمين الكفايات المطلوبة في الخطط والمقررات الدراسية لها .
  - التنسيق بين وكالة التعليم ووزارة الخدمة المدنية في الاستفادة من اختبار الكفايات في بطاقة تقييم أداء المعلم والمشرف ومدير المدرسة.
  - التوعية الإعلامية ذات العلاقة بالجوانب التطبيقية للاختبارات .

## 3- الإدارة العامة للإشراف التربوي :

- مقابلة المتقدمين لشغل الوظائف التعليمية وتحديد الصالح للعملية التعليمية من غيره ليتم إشعاره بحضور اختبار الكفايات .
  - إعداد نموذج للمقابلات في كل تخصص وتحتفظ الإدارة التعليمية بأصول هذه المقابلات .
  - الإشراف على آلية تطبيق الاختبارات لمن هم على رأس العمل .
  - حلقة وصل بين إدارات التعليم والإدارة العامة للقياس والتقويم في استلام وتسليم نماذج الاختبارات وبطاقات الإجابات .
  - إجراء الاختبارات الشفهية والعملية اللازمة في الكفايات لبعض المواد .
- 4- الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث :
- الاستفادة من نتائج الاختبارات في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين .
  - إعداد البرامج التدريبية للذين تظهر نتائج الاختبار حاجتهم لها .
  - اعتماد البرامج التدريبية التي يقدمها القطاع الخاص .
  - الإدارة العامة لشؤون المعلمين :
  - الإشراف العام على تطبيق الاختبارات للمتقدمين لشغل الوظائف التعليمية .

#### الصعوبات المتوقعة لتطبيق الاختبارات :

إن التطبيق الفعال والناجح للاختبارات المهنية يتطلب التعامل مع مجموعة من التحديات والصعوبات حتى يتحقق لهذه الاختبارات الاستمرارية والفائدة ويمكن تصنيف هذه التحديات والصعوبات إلى :

### 1- وجود بعض المعلمين الذين يدرسون في غير تخصصهم .

يلاحظ أن نسبة من المعلمين يقومون بتدريس مواد ليست من ضمن تخصصاتهم العلمية مثل قيام مدرس الرياضيات بتدريس العلوم أو معلم التربية الإسلامية بتدريس اللغة العربية . وهذا يمثل صعوبة في تطبيق الاختبارات على المعلمين . هل يطبق في مادة تخصصه الذي درسه في مؤسسة إعداد المعلم أو في المادة أو المواد التي يدرسها بالفعل ؟ والتصور المبدئي للمشروع هو أن يتم اختبار المعلم في مادة تخصصه وذلك لأن تدريسه لمادة أخرى هو استثناء وليس القاعدة ومن المفترض أن تقوم الجهات المعنية بالمعلمين بإعادة النظر في ذلك .

### 2- السرية :

تخطط الإدارة العامة للقياس والتقويم لبناء بنوك أسئلة يستفاد منها في بناء نماذج لتطبيقات لاحقة للاختبارات وعليه فإن المحافظة على سرية الأسئلة من الركائز الأساسية لذلك ، وضماناً لتخفيض تكلفة إعداد أسئلة جديدة .

### 3- صعوبات تتعلق بالموارد .

#### • المادية

يتم الاعتماد في بناء الأسئلة وتحكيمها على كفاءات من داخل الوزارة وخارجها ( الجامعات ، كليات المعلمين ، إدارات التعليم ..... الخ ) ولذلك فإن هناك حاجة مستمرة لموازنة سنوية لكتاب الأسئلة ومحكميها .

#### • البشرية

يتطلب بناء وتطبيق اختبارات المعلمين بشكل صحيح عدداً من الكفاءات المتخصصة علمياً . وكذلك القدرات الإدارية ولذلك فإن من الضروري دعم الإدارات المعنية ببناء الاختبارات وتطبيقها بالموارد البشرية اللازمة .

#### 4- تطبيق الاختبارات على المعلمات :

يتم التخطيط حالياً لتطبيق اختبارات المعلمين على المعلمات ويتطلب ذلك إجراء بعض التعديلات على الجزء الرابع من الاختبار وهو ( اختبار مادة التخصص ) وذلك تحقيقاً لمزيد من الموازنة بين الاختبار والكفايات المتوقع توفرها عند المعلمات وهناك مجموعة من الصعوبات التي لا بد من دراستها ووضع الحلول لها فيما يتعلق بذلك ومنها :

#### أ - بالنسبة للمتقدمات للالتحاق بالوظائف التعليمية :

- عدم وجود تنسيق بين وزارة الخدمة وإدارات تعليم البنات بمواعيد استقبال طلبات المتقدمات الجدد .
- عرض الاحتياج من الوظائف قليل جداً ويقابل ذلك أعداد كبيرة جداً من المتقدمات.

#### ب- بالنسبة للمعلمات اللواتي على رأس العمل :

- تباعد المسافات بين القرى التي بها مدارس ومعظمها في مناطق نائية وجبلية مما يصعب معه تجميع المعلمات في آن واحد لإجراء اختبار لهن .
- وجود عجز دائم في المعلمات وخاصة في المدارس المنشأة في المناطق النائية .
- هناك فئة من المعلمات اللواتي على رأس العمل يرفضن الالتحاق بالدورات التدريبية وخاصة معلمات المرحلة الابتدائية واللاتي يحملن مؤهل دبلوم معهد معلمات .



ولكي يمكن تخطي العقبات السابق ذكرها يقترح الآتي :

أ - بالنسبة للمتقدمات للوظائف التعليمية :

- التنسيق بين الإدارات التعليمية ووزارة الخدمة لتحديد مواعيد استقبال الطلبات للمتقدمات وخاصة أنه في معظم إدارات التعليم يقوم الإشراف التربوي باستقبال هذه الطلبات مع وجود مهام أخرى منوطة بالمشرفات في الوقت نفسه .
- يقتصر الدخول في الاختبار على عدد من المعلمات يزيد قليلاً عن الاحتياج حتى يتمكن من إجراء الاختبارات اللازمة لهن نظراً لكثرة أعداد المتقدمات للوظائف .

ب - بالنسبة للمعلمات اللواتي على رأس العمل :

- وضع آلية يمكن من خلالها التعامل مع الحالات التي ترفض تطبيق الاختبارات ، ومن الضروري توفير الكوادر البشرية المؤهلة والإمكانيات المادية لإدارات تعليم البنات وإدارات الإشراف التربوي التي تساعد على تخطي هذه العوائق وتتيح إمكانية تطبيق هذا المشروع الحيوي الهام .

## ثالثاً : علاقة اختبارات المعلمين ببرامج إعداد المعلم وتدريبه<sup>(1)</sup>

### إعداد المعلم

يقصد بإعداد أو تأهيل وتدريب المعلم خلق بيئة تعليمية وتدريبية فاعلة تعمل على إيجاد وصياغة المعلم عن طريق التعليم بتعرضه لشتى العلوم الإنسانية والمفاهيم الاجتماعية التي تشتمل على المواد التربوية، وأهداف التربية وطرق التدريس ودراسات المقرر والمناهج والقيم وعلم الاجتماع والنمو الاجتماعي البدني للنشء وعلم النفس التربوي والتقنيات التربوية والتقييم والتقييم التربوي وطرق البحث في التربية والإدارة المدرسية وغيرها . وذلك لتمكين المعلم من وضع ما اكتسبه من معارف إنسانية ومفاهيم اجتماعية موضع التطبيق والممارسة العملية بإدراك وثقة وتمعن في المواقف والمعضلات التربوية المتعددة التي تحدث في المدرسة وفي حجرة الدرس وتلك التي تصدر عن التلاميذ .

إذن الهدف الأساسي من مرحلة إعداد وتأهيل المعلم ينضوي على تكوين وصياغة إنسان مدرك ومتعلم وماهر ومثقف ثقافة ناضجة لأداء وظيفة محددة تختص بالتربية والتعليم .. لذا ينبغي النظر إلى عملية تدريب وتأهيل المعلم كمنظومة أساليب وطرق متجانسة تشتمل على وتعكس في ذات الوقت الأطر والخصائص الثقافية والعقائدية والاجتماعية للنظام التعليمي الذي من أجله أقيمت وللإقتصاد والمجتمع الذي يدين له ذلك النظام التعليمي بالولاء ويستمد منه الاستمرارية .

وليس من السهل الفصل بين هديتي عملية إعداد المعلم من منظور التأهيل والتدريب، ذلك أن العمليتان تقودان إلى إيجاد وحدة واحدة تسمى المعلم . ففي التدريب يخضع المعلم للتدريس والتعلم ويتخصص في مادة

(1) إعداد الدكتور / حسن بن بركات المنتشري .

بعينها، والإلمام التام بأساليب وطرق التدريس المختلفة التي تتماشى وطبيعة متلقي المعرفة. أيضاً المعلم الذي تخصص في مادة معينة وطرق توصيلها يتحتم عليه أن يكون متشعباً بالعلوم التربوية والاجتماعية والنفسية والإرشادية، وتلك التي تختص بالعلاقات الإنسانية حتى يتسنى له ممارسة مهنته والتعامل مع تلاميذه .

### التدريب على رأس العمل :

#### مفهوم التدريب وأهميته :

يحظى موضوع إعداد وتدريب المعلمين في أدبيات التربية بعناية فائقة، ويتزايد الاهتمام بهذه الفئة مع التوسع الكمي في التعليم والعناية بنوعية مادة التعليم، وذلك في ضوء التغيرات الواسعة في الفكر التربوي والممارسات التربوية . وقد اشتمل أدب تدريب المعلمين على ما يشبه الثورة في المفاهيم والأفكار، وبرزت ميادين واتجاهات ومبادئ جديدة لإعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة وربط كل ذلك بالعمل التعليمي المنتج وتكوين القيادات التربوية... الخ

وقد تم التركيز على التدريب أثناء الخدمة باعتباره منحى أقدر على مواكبة التجديد وأقدر على توظيف المستجدات في مجال التربية لتحسين الأداء . وقد ظهرت أول إشارة إلى أهمية التدريب أثناء الخدمة على المستوى العربي في التوصية رقم (26) الصادرة عن حلقة إعداد المعلم العربي التي انعقدت في بيروت عام 1957م بهدف وضع خطة تدريب غير المؤهلين من المعلمين وتجديد معلوماتهم وخبراتهم وتدريبهم على إعداد وسائط التعلم، كما ورد في ميثاق الوحدة الثقافية المعقودة في عام 1958م ما يؤكد ضرورة تدريب معلمي المرحلة الابتدائية ليكونوا على اتصال بالتطورات التربوية الجديدة.

وتعدّ مراكز التدريب التربوي ذات أهمية بالغة في تطوير العملية التربوية وتنبع أهميتها مما تقدمه من طرائق وأساليب جديدة ومتنوعة لتنمية كفايات العاملين في القطاع التربوي. وتعنى هذه المراكز بتطوير برامج التدريب والإعداد وتحسين كفايات العاملين في القطاع التربوي في جميع الفئات.

ولما كان استمرار التدريب أثناء الخدمة يسهم في زيادة الكفاءة وتحسين عملية التعليم والتعلم، مما يكفل نمو المعلم في المهنة نحو قدراته على الإبداع والابتكار، فإنه تحديد الاحتياجات التدريبية تعد خطوة أساسية لبرامج التدريب أثناء الخدمة.

وقد أشارت الدراسات التربوية إلى أن حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين وتشخيصها في ضوء الكفايات والمهارات الأدائية والقدرات ذات علاقة بعمل المعلم ومهامه الأساسية والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً مع احتياجات العملية التعليمية، تسهم في تطوير الممارسات التعليمية ونمو المعلم مهنيًا وتطوير النظام التعليمي وتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمين نحو مهنة التدريس والتعلم.

وبما أن خطط التدريب في الميدان التربوي حالياً تتخذ شكلاً جزئياً وغير متكامل وتفتقر إلى الموارد الضرورية لخلق فرص التربية المستديمة أمام المعلمين، وكما أن بعضها لا تعكس الحاجات الحقيقية للمتدربين من الكفايات التدريبية، ولا تستند إلى دراسات تشخيصية عن الواقع التربوي ومعطياته. ونظراً لضعف الأداء لدى الطلاب وانتقادات أولياء الأمور إلى العملية التعليمية برمتها، وضعف النمو المهني للمعلمين أصبح من الضروري تحديد الكفايات الأساسية للمعلمين وبناء أدوات للتحقق من توافرها وذلك لاستخدامها في بناء برامج التدريب والتطوير المهني بشكل عام وتحديد الاحتياج بشكل خاص.

### الاتجاهات الحديثة في مجال تدريب المعلمين:

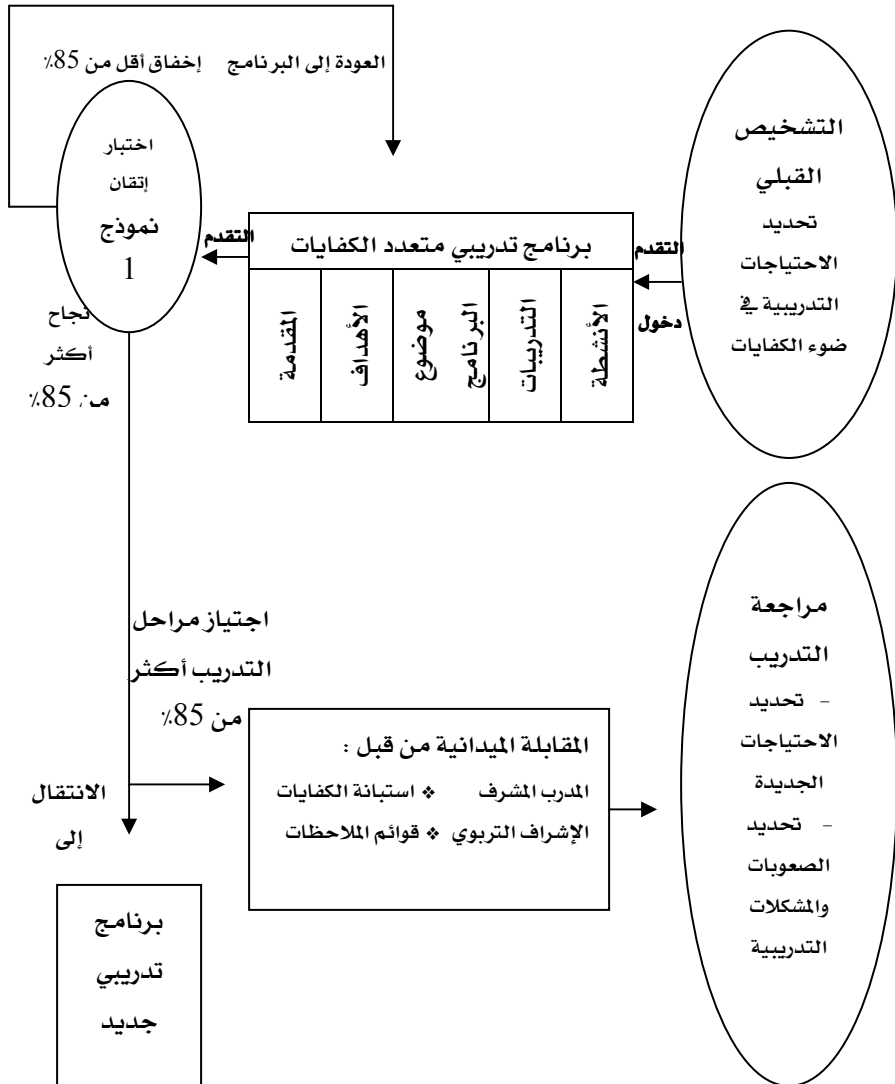
- ينبغي أن تتجه عملية التدريب أثناء الخدمة إلى ما يلي:
- التدريب الذي يركز على الممارسة العملية في الميدان.
- التركيز على مفاهيم التعلم الذاتي وتضريد التعليم وتنظيم العلاقة بين المعلم والطالب على أساس إبراز قيمة الطالب.
- المزيد من توظيف التقنية في اكتساب المعارف والمهارات.
- بناء قيادات تربوية في جميع المستويات.
- استخدام التجديدات التربوية وتوجيه برامج التدريب.
- توفير المنهج المبني على الكفاية.
- إعطاء الدروس العملية ما تستحق من اهتمام.
- الاهتمام بالتدريب المصغر لرفع مستوى النمو المهني للمعلم.

### منطلقات برنامج التدريب أثناء الخدمة:

- ◆ الموضوع: تدريب المعلمين وفق احتياجاتهم التدريبية في ضوء الكفايات الأكاديمية والتربوية.
- ◆ الأهداف: تتمثل أهداف التدريب أثناء الخدمة حسب الكفايات فيما يلي:

- تأهيل المعلمين في المهنة فيما يخص المؤهلات المعرفية والمهنية.
- التأهيل في مهارات التدريس.
- التدريب المستمر للعاملين في المهنة والمعلمين بحيث ينسجم مع مفهوم التربية المستديمة لينمى بوسائل ذاتية وبممارسة البحوث والانخراط بالمشاغل والحلقات والدراسات الميدانية.

- تنمية الاتجاهات والقيم الإيجابية التي تساعد على تغيير السلوك المهني نحو الأفضل.
- ◆ الفئة القائمة على التدريب: تتمثل بالكفاءة المتميزة من:
  - أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السعودية.
  - أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المعلمين.
  - المشرفين التربويين.
  - ذوي الاختصاص من الميدان التربوي.
- ◆ الفئة المستفيدة:
  - المعلمون.
  - المشرفون التربويون.
  - العاملون في الحقل التربوي.
- ◆ المعايير الأدائية:
  - الوقت: يحدد ضمن نطاق برنامج التدريب وموضوعاته وفق الكفايات وأساليب التدريب والمهارات، ويفضل أن يكون برنامجاً تدريبياً مستمراً ولضترات طويلة.
  - الأداء: حصول المتدرب على درجة إتقان (85%) فأكثر من الاختبارات لاجتياز فترة التدريب.
- ◆ دليل المتدرب:
  - يشتمل على الخطوات والإجراءات الخاصة بالتقدم في البرنامج التدريبي وكيفية التعامل معه، ويتضمن التوجيهات والإرشادات والأهداف الخاصة للتدريب والشكل التالي يبين مسار التقدم في البرنامج.



## المبررات:

تكمّن أهمية التدريب في تنظيمه على محاور وأبعاد من الكفايات تتفرع عنها قدرات ومهارات بحيث تلبّي حاجة المعلمين وتمنحهم جهداً أكثر فاعلية في التعلم الذاتي، والفهم الأفضل للمهارات والقدرات، وتوفّر فرصاً أفضل للنجاح في الأنشطة للعمل على تحسين مستويات المعلمين مهنيّاً، وتساعد المتعلمين على تحسين مستويات التعلم، والنهوض بالمستوى التعليمي إلى مستوى أرفع، ويعتمد التدريب لتلبية الحاجات على تطوير أداء المعلم والمتعلم من خلال:

- قدرته على بناء مواقف تعليمية تعمل على توظيف استخدام المعرفة في المواقف الحياتية للمتعلمين.
- تعميق مهارات التعلم من خلال قدرة المعلم على توظيف المهارات التعليمية لبناء عملية التفكير وتعميقها عند المتعلمين.
- القدرة على التعامل مع المستويات المختلفة من المتعلمين من خلال تطوير المحتوى التعليمي وبناء أنشطة مختلفة المستويات.
- بناء اتجاهات إيجابية عند المتعلمين ضرورية لحياة العصر والمستقبل الذي ينتظرهم من مثل:

- المناقشة والحوار الهادف
- إبداء الرأي
- تقبل الرأي الآخر
- السلوك الديمقراطي
- العمل الجماعي

## البرنامج التدريبي:

إن أهمية الحاجات التدريبية المبنية على أساس الكفايات التعليمية تسهم في اختيار الاستراتيجيات التعليمية المناسبة واتباع الاتجاهات الحديثة والأساليب التربوية المتطورة وطرائق التدريس المبنية على مهارات التفكير الناقد وتنمية الإبداع.



مخطط مبدئي لبرنامج تدريبي وفق الحاجات التدريبية في ضوء نتائج اختبارات الكفايات الأكاديمية والتربوية للعام الدراسي .../...

	الموضوع	1	2	3	4	5
الكفايات الأكاديمية (التخصص)	التربية الإسلامية			أحكام النون الساكنة		علم الفقه
	اللغة العربية	التعبير الشفوي			الإملاء والهمزة	
	الرياضيات		الدائرة والمماس	الأشكال الرباعية		
	الفيزياء					
	الكيمياء					
	الأحياء					
	العلوم		الصخور والمعادن			
	الاجتماعيات	رسم المقاطع الطبوغرافية				الخرائط
	العلوم الإدارية					
	التربية الخاصة					
	التربية الفنية	الخط العربي			استخدام وسائل	
	التربية البدنية		تخطيط الملاعب			تعليم الألعاب الجماعية
	الحاسب					
	اللغة الإنجليزية	تطوير مهارات القراءة				

الكفايات التربوية، مفاهيم ومهارات	مفهوم التربية					
	المناهج وطرق التدريس	تحليل المحتوى			التفكير الناقد	
	علم النفس التربوي					
	القياس والتقييم					
	سياسة التعليم					
	التخطيط	إعداد الدرس اليومي		الأهداف السلوكية		
	التدريس	تحليل الموقف الصفّي				
	التقويم					
	النمو المهني	العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي				

<ul style="list-style-type: none"> <li>• المحور الأكاديمي الذي يحدده المتدربون من خلال تحديد الحاجات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• المحور التربوي والذي يحدده المتدربون من خلال تحديد الحاجات.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تصميم الأنشطة التعليمية والمرتبطة بالحاجات والمحتوى الأكاديمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تصميم الأنشطة المرتبطة بالموقف الصفي ومراعاة الفروق الفردية.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تطبيق الأنشطة التعليمية من خلال مواقف تعليمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توجيه السلوك الصفي وإدارة الصف.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تتم المتابعة للانتقال لاثـر التدريب عليه من خلال المتابعة الميدانية للمـتدريـن.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التنوع في طرائق التدريس واستخدام التكنولوجيا.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• المتابعة الميدانية للانتقال لاثـر التدريب عليه من خلال المتابعة الميدانية للمـتدريـن.</li> </ul>



## خاتمة:

بما أن مشروع اختبار الكفايات الأساسية للمعلمين يقدم معايير ومواصفات يفترض تحققها في المعلم لذلك فمن الضروري أن تقوم مؤسسات إعداد المعلمين من جامعات وكليات بإعادة النظر في برامجها وخططها الدراسية ، لكي يصبح هناك ملاءمة بين متطلبات وزارة المعارف كجهة رئيسة في توظيف المعلمين الجدد وتلك البرامج والخطط. وبالرغم من أن المؤشرات الأولية تدل على عدم ترحيب تلك المؤسسات بإجراء مثل هذا التغيير إلا أن التجارب في المهن الأخرى - مثل مهنة الطب أو المحاسبة على سبيل المثال - تدل على أن المؤسسات الموظفة هي الجهة التي تضع المواصفات التي ترغب توفرها فيمن يلتحق بها ، وهذا يستدعي وجود تواصل مستمر مع مؤسسات إعداد المعلم و لجان مشتركة لبحث مثل هذا القضايا .