

قراءة في برامج تدريب المدرسين القائمة على الكفايات
بوحفص بن كريمة^{1,*}، لخضر عواريب²
¹ المدرسة العليا للأساتذة سطيف (الجزائر)
² جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

A Reading in the competency-based teacher training programs

Bouhafs Benkrima^{1,*}, Lakhder Aouarib²
benkrimabouhafs@gmail.com

¹. Normal Higher School Setif (Algeria)

². Kasdi Merbah University Ouargla (Algeria)

تاريخ الاستلام: 2018/08/08؛ تاريخ القبول: 2018/09/28؛ تاريخ النشر: 2020/06/20

Abstract. The profession of teaching is a delicate technical profession that requires its practitioners to have a lot of competencies and skills, so that their teaching will be effective. So, modern societies have given a lot of importance for the process of training and preparing teachers since they are forming future generations. To achieve this goal, education responsible adopted various approaches that was eventually concluded by the competency based program for training teachers.

So we will try in this research paper to shed the light on these programs by giving their definition, their historical origins, the difference between this approach and other traditional a Finally, we will talk about their main stages starting from the stage of identifying the needs to the stage of evaluation.

approaches

Keywords. training program ; teaching competencies; Reading

ملخص. تعتبر مهنة التدريس من المهن الفنية الدقيقة التي تتطلب في من يمارسها الكثير من الكفايات والمهارات حتى يكون تعليمه فعالا. لذلك أولت المجتمعات الحديثة عملية إعداد وتدريب المدرس عناية فائقة تتناسب والدور الكبير الذي يقوم به في إعداد النشء. ولتحقيق ذلك سلك المسؤولون طرائق مختلفة كانت المحطة النهائية لها هي برامج تدريب المدرسين القائمة على الكفايات.

وسنحاول في هذا الحث تسليط الضوء على هذه البرامج بدءا بتعريفها، فجزورها التاريخية، ثم إلى أهم ما يميز هذه البرامج عن غيرها من البرامج التقليدية، وأخيرا إلى المراحل الأساسية لهذه البرامج انطلاقا من مرحلة تحديد الاحتياجات ووصولاً إلى مرحلة التقييم. **الكلمات الدالة.** البرنامج التدريبي؛ كفايات التدريس؛ قراءة.

*corresponding author

مقدمة

أولت المجتمعات الحديثة عملية إعداد وتدريب المدرس عناية فائقة تظهر من خلال الصيغ المختلفة والمتعددة لتأهيله، سواء تعلق الأمر بالإعداد ما قبل الخدمة والذي يتلقى فيه المدرس الأسس الأولية التي تساعده على البدء في ممارسة عملية التعليم، أو التدريب أثناءها، والذي يعتبر بحق ركنا هاما في بناء وتأهيل المدرس، وعاملا من عوامل الارتقاء بمهنة التعليم.

ولما كان من الواجب تحديث المناهج التعليمية وتعديلها من حين إلى آخر حتى تكون قادرة على مواكبة الإصلاحات التربوية وملاحقة التطور المعرفي، لذا وجب التخطيط والتنظيم الكافيين، وذلك بإتاحة الفرصة لجميع المدرسين بتلقي دورات وأيام تدريبية وفق سياسة موضوعية، تكون موضع التقييم والتقويم والتحسين باستمرار. ولكي يقوم المدرس بالدور المنوط به في العملية التعليمية؛ فإنه يحتاج إلى أن تتوفر لديه مجموعة من الكفايات التدريسية الأساسية، ولذلك أصبح من أهم الاتجاهات الحديثة في إعداد وتدريب المدرس تحديد الكفايات التدريسية الأساسية، واتخاذها محورا عند إعداد أو تدريبه أثناء الخدمة. وهو ما يصطلح عليه بالبرامج التدريبية القائمة على الكفايات.

1. الإشكالية.

تعد مهنة التدريس من المهن التي لها متطلباتها وشروطها الخاصة ولا يسمح بمزاومتها إلا لمن أتقنها، لذلك أولت المجتمعات الحديثة عملية إعداد وتدريب المدرس عناية فائقة تتناسب والدور الكبير الذي يقوم به في إعداد النشء.

وفي هذا السياق أشار كل من (الكندري وخرج، 2001) إلى أن التقرير الذي أصدره المجلس الأمريكي للتعليم سنة 1999 الخاص بتدريب المعلم، يؤكد أن التحول الكبير في مهنة التعليم خلال الحقبة القادمة من الأفقية الثالثة تتطلب من المسؤولين في المؤسسات التعليمية ضرورة تطوير وتحسين برامج تدريب وإعداد المعلم، بوصفها جزءا لا يتجزأ من المهمة الرئيسة لهذه المؤسسات (سيار، 2004، ص 14).

ومن هذا المنطلق يرى (الخطيب، 2008، ص 109) أن مؤسسات إعداد وتدريب المعلم تقوم بوظيفة مركزية من خلال تزويد النظام التربوي بأحد مدخلاته الرئيسية ألا وهو المعلم، على اعتبار أن مخرجات النظام التربوي ومدى كفايته، وفعاليتها يحددها مدى الاقتدار عند الكوادر والإطارات التي تم إعدادها وتدريبها في مؤسسات الإعداد والتدريب.

واعتبارا لكل هذا ومن هذا المنطلق يرى (محمد وحوالة، 2005، ص 171) أن كثيرا من مشروعات إصلاح وتغيير وتطوير المناهج لم يكتب لها النجاح لعجز المعلمين على القيام بما هو مطلوب منهم والذي يعزى إلى عدة عوامل يأتي على رأسها عدم كفاية المعلمين وربما تباين التدريب الذي يتلقونه مع الاحتياجات الحقيقية.

ومن منطلق أن الأساليب التقليدية في إعداد وتدريب المدرسين لم تعد قادرة على مواكبة التغيرات التي طرأت في العملية التعليمية ولم تعد تستجيب للتحديات والمستجدات؛ أشارت نتائج العديد من البحوث والدراسات التربوية أن أفضل الحلول في علاج ضعف الأداء التدريسي وتتميته وتحسينه إنما يكون من خلال برامج تدريب تربوية قائمة على الكفايات، كدراسة (Ismail et. al 2015) التي هدفت إلى معرفة فاعلية برنامج تدريبي على أداء أعضاء هيئة التدريس للكفايات الأساسية للتدريس بجامعة الدمام، والتي أظهرت بياناتها الكمية أن البرنامج التدريبي ساهم في تحسين المعارف والمواقف والمهارات التعليمية للمشاركين، وكذا دراسة (رمو، 2013) التي أشارت إلى جدوى استخدام البرامج التدريبية القائمة على الكفايات في إتقان أداء معلمات رياض الأطفال لأدوارهن التربوية، وكذا دراسة (العجمي، 2011) التي أكدت على فاعلية برنامجها المقترح في تنمية الجانبين المعرفي والأدائي للكفايات التدريسية، ودراسة (البيطار، 2009) التي هدفت للكشف عن فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية بعض الكفايات التدريسية لدى معلمي العلوم الفنية المعمارية بالتعليم الثانوي الصناعي أثناء الخدمة وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية والذي كان من أبرز نتائجها وجود فاعلية للبرنامج التدريبي المقترح في تنمية بعض الكفايات التدريسية المتضمنة في البرنامج التدريبي على مستوى التخطيط للدرس وتنفيذه وتقويمه.

ومما يعزز استخدام برامج هذه الحركة أنها تعكس أهدافا تربوية محددة فرضها عامل الالتزام والمسؤولية والتي في ضوء أهدافها يتوقع أن يمتلك المدرسون وبمستوى محدد من الإتقان العديد من الكفايات التدريسية الأساسية انطلاقاً من كفاية التخطيط فكفاية التنفيذ ووصولاً إلى كفاية التقويم. كما يرى (الأحمد، 2005) بأنها "تهتم بأن يحصل المتدرب على كفايات يستطيع تطبيقها عند إتمامه البرنامج التدريبي بنجاح".

وتأسيساً على ما سبق، وفي ظل خلو وحاجة الواقع الميداني إلى برامج تدريبية متكاملة تتماشى وحركة إعداد وتدريب المدرسين القائمة على الكفايات؛ برزت الحاجة إلى تسليط الضوء على هذا النوع من البرامج أملاً في الأخذ بها عند تصميم وبناء البرامج التدريبية.

2. أهمية البحث.

تستمد هذه الورقة البحثية أهميتها في كونها تتناول أحد القضايا التربوية، والتي كانت ولا تزال تحتل صدارة اهتمامات الدراسات والأبحاث التربوية ألا وهي قضية البحث عن أنجع الطرق والأكثر فاعلية في إعداد المعلم وتدريبه بما يكفل إكسابه الكفايات التدريسية اللازمة لممارسة المهنة، وبما يكفل تجويد العملية التعليمية. كما ستحاول توجيه اهتمام مخططي و مؤطري البرامج التدريبية إلى نوعية البرامج الفعلية التي يحتاجها الواقع التربوي، والإسهام في تقديم بعض التصورات التي يمكن أن يستفيد منها المسؤولون التربويون لتطوير برامج إعداد وتدريب المعلمين وفقاً للتوجهات الحديثة.

3. التعريف بالمصطلحات.

1.3. البرنامج التدريبي. يعرف البرنامج التدريبي بأنه "مجموعة الأنشطة المنظمة أو المخططة التي تهدف إلى تطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين وتساعدهم في تجديد معلوماتهم ورفع كفاءتهم الإنتاجية وتحسين أدائهم في العمل" (طويقات، 2009).

كما يعرفه جود (Good, 2002, p67) بأنه "الجهود المنظمة والمخططة، لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، وذلك لجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم".

2.3. الكفايات التدريسية. تعرف الكفايات التدريسية بأنها "تتمثل في جميع الخبرات والمعارف والمهارات التي تتعكس على سلوك المعلم المتدرب والتي تظهر في أنماط وتصرفات مهنية، خلال الدور الذي يمارسه المعلم عند تفاعله مع جميع عناصر الموقف التعليمي" (زيتون، 2003، ص52).

ويعرفها (Good, 2002, p 207) في قاموسه التربوي على أنها "القدرة على إنجاز النتائج المرغوب فيها مع الاقتصاد في الوقت والجهد والنفقات".

4. البرامج التدريبية القائمة على الكفايات.

أدى تطور الفكر التربوي إلى ظهور برامج متعددة لإعداد وتدريب المدرسين كان من أحدثها الاتجاه المرتكز على الكفايات التدريسية، والتي دلت الأبحاث والدراسات التربوية على أنها من أفضل الحلول المطروحة لمسألة إعداد وتدريب المدرسين.

1.4. تعريف البرنامج التدريبي القائم على الكفايات.

أوردت الأدبيات التربوية الكثير من التعاريف للبرامج التدريبية القائمة على الكفايات من بينها:

تعريف (G.M.COOPER, W.A.WEPER, AND C.E.GHNSON) لحركة تربية المعلم على أساس الكفايات بأنه " البرنامج الذي يحدد الكفايات التي ينبغي على المتعلم أن يكتسبها، كما يحدد المعايير التي تستخدم في تقييم مدى اكتساب المتعلم للكفايات، وتجعل المتعلم مسؤولاً عن اكتسابها" (شوق، 2001، ص 125).

ووفقاً لهذا التعريف فإنه لا يسمح بمزاولة مهنة التدريس إلا لمن أُنقنها، كما أن هذه البرامج تعمل على إيجاد نوع من العلاقة بينها وبين المهام والأدوار التي سوف يؤديها المعلم في الميدان.

كما يقصد بهذه الحركة تلك البرامج التي تحدد أهداف تدريب المعلمين وتحدد الكفايات المطلوب من المعلم أن يؤديها بإتقان، كما تحدد بوضوح المعيار الذي سيتم بموجبه تقويم كفايات المعلم، مع وضع مسؤولية الوصول إلى المستوى المطلوب من الكفاية على المعلم نفسه، ويكون القائمون بتدريبهم مسؤولون عن التأكد من تحقيق الأهداف المحددة.

وتستند فكرة هذه البرامج أيضا على افتراض مفاده أن عملية التدريس الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من الكفايات، إذا أجادها الفرد زاد الاحتمال في أن يصبح معلما ناجحا (الفتلاوي، 2004، ص 21).

من التعريفات السابقة للبرنامج التدريبي القائم على الكفايات نستطيع أن نستخلص الآتي:

- يجب تحديد وصياغة الكفايات بشكل سلوكي قابل للقياس والملاحظة لتحقيق التعلم المرغوب.
- ضرورة تحديد الكفايات في ضوء معايير ومحكات تمثل الحد الأدنى لتحقيق الأهداف، والتي في ضوءها يتم تقدير الأداء.
- الوصول إلى مستوى الإتقان لهذه الكفايات يقع على عاتق المتدرب نفسه.

من خلال ما تقدم أمكن تعريف البرنامج التدريبي القائم على الكفايات بأنه البرنامج الذي يعمل على مساعدة المعلم على إكسابه جملة من الكفايات التدريسية المحددة والمرتبطة بمهامه وأدواره، ومن ثم ممارستها بمستوى محدد من الإتقان.

2.4. جذور حركة تربية وتدريب المعلمين القائمة على أساس الكفايات.

في مطلع الستينات من القرن العشرين ظهر أبرز اتجاه توصل إليه الفكر التربوي في مجال تأهيل المعلمين عرف باسم تربية المعلم القائم على أساس الكفاية (c.b.t.e. Competency-based teacher education) وقد جاء هذا الاتجاه كرد فعل على المفهوم التقليدي لبرامج إعداد وتدريب المعلمين التي لم تعد قادرة على الإيفاء بحاجات المتعلمين وعلى مواجهة متطلبات العصر. والذي مؤداه أن أبرز خاصية للمعلم الكفاء هي اكتسابه المعلومات والمعارف- وإن كانت ضرورية لا غنى عنها للمعلم على أن تقتزن بكفايات أداءية تمكنه من أداء متطلبات عمله بإتقان.

ولقد نشأت هذه الحركة قبل أكثر من خمسة عقود وذلك حين دعا مكتب الولايات المتحدة الأمريكية للتربية (USOE) سنة 1967 الجهات المسؤولة عن إعداد وتدريب معلم المرحلة الابتدائية إلى تقديم مقترحات لتحسين أدائه.

وقد جاء هذا التحول نتيجة انسحاب الكثير من المفاهيم الاقتصادية على النظام التعليمي فظهر مفهوم اقتصاديات التعليم، الذي يركز على مقدار ما ينفقه المجتمع على التعليم وناتجه. (الفتلاوي، 2003، ص33) كما أن عدم القدرة على تحديد خصائص التعليم بدقة وانتقال التركيز من المعلم وعملية التعليم إلى المتعلم وعملية التعلم كان وراء ظهور هذا الاتجاه كبديل.

أضف إلى ذلك تحذير بعض المربين الأمريكيين البارزين من عدم أهلية بعض المدرسين وتدني مستواهم الأمر الذي جعله يركز على تحديد الأهداف في صورة إجرائية يمكن ملاحظتها وقياسها، في ظل وجود الشروط التي

سيحدث فيها السلوك ومعايير تقويم الأداء المطلوب التي لم تعد منسوبة إلى موقع الفرد بين أقرانه كما كان في السابق.

كما سهل التطور التكنولوجي تنفيذ هذه البرامج في الحقل التربوي مما انعكس بشكل إيجابي على أداء المعلم وهو ما أوضحه كل من "جود وبرفاي" (Good & Brophy) حين أكدوا على أن الاستراتيجيات التعليمية القائمة على الكفايات تعمل على زيادة النمو المهني لدى المعلمين في أثناء الخدمة. (محمد وحوالة، 2005، ص 207) غير أنه وبالرغم من أن هذه الحركة حظيت بتأييد الكثير من البحوث التجريبية وبالرغم من أنها سادت معظم برامج إعداد المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة، وأصبحت الممارسات المستمدة من إطارها تشكل حركة متكاملة الأبعاد، إلا أنها لم تسلم من النقد - كغيرها من الإصلاحات - إذ من بين ما يأخذه المعارضون على هذه البرامج هو مكننة عملية التعليم وتجاهل الجوانب الإنسانية للمتعلم، إضافة إلى استحالة تحديد جميع الكفايات ذات العلاقة المباشرة بالتدريس الفعال وذلك لاعتقادها أن المدرس مطبوع لا مصنوع.

3.4. مميزات البرامج التدريبية القائمة على الكفايات.

- إن جوهر حركة تربية المدرسين القائمة على الكفايات وخصائصها الرئيسية جعلها تتمتع بعدة مميزات عددها (جرادات وآخرون، 2008، ص 53) و(الفتلاوي، 2003، ص 32) و(إبراهيم، 2007، ص 60) و(عيد، 2004) في:
- تحدد أهدافا مسبقة وواضحة بناء على الكفايات التدريسية المشتقة من مهام وأدوار المدرس، والتي يفترض أن يؤديها في المواقف التعليمية.
- يتم التقويم وبشكل مستمر وفي ضوء معايير محددة الأداء.
- تقع مسؤولية التعلم والوصول إلى مستوى الإتقان لهذه الكفايات وتحقيق الأهداف على المتدرب نفسه ويكون القائمون بتدريبهم مسؤولين عن التأكد من تحقيق الأهداف المحددة.
- صلاحية هذه البرامج لإعداد مدرسي المراحل التعليمية المختلفة، ولمختلف المواد الدراسية.
- تلبية احتياجات حقيقية عند تصميمها.
- يصبح التعليم والتعلم أكثر فعالية عندما يراعي الفوارق بين المتعلمين في الاهتمامات و القابليات والحاجات.
- تعكس واقع ما يفعله المعلم حقيقة وما ينبغي أن يفعله طبقا لأعلى المستويات في مجاله.
- التكامل بين المجالين النظري والتطبيقي مع التأكيد أكثر على الكفاية والأداء بدلا من المعرفة النظرية.
- تعمل على إيجاد نوع من العلاقة بين برامج الإعداد من ناحية، والمهام، والمسؤوليات، والواجبات التي سوف يواجهها المعلم في الميدان من ناحية أخرى.
- الاعتماد الواسع على التقنيات التربوية في عملية التدريب، مع التنوع في طرائقه وأساليبه.
- توظيف التقويم المستمر للبرنامج مع تزويد المتدرب بالتغذية الراجعة أثناء عملية التدريب.

استنادا إلى ما ذكر أمكن القول بأن هذه البرامج تعد واحدة من أفضل الحلول المطروحة لمسألة الضعف في إعداد وتدريب المدرس بالشكل التقليدي، ونظرا لما تتمتع به من مميزات فقد تم الأخذ بهذا الاتجاه في الدراسة الحالية لمناسبتها لتوجه السياسة التربوية الجزائرية القاضي باستيعاب المستجندات التربوية والمعتمد على الكفاية بدلا من المعرفة، مع التركيز على مخرجات العملية التعليمية فضلا عن التركيز على مدخلاتها.

4.4. المراحل الأساسية للبرامج التدريبية القائمة على الكفايات.

عند اعتماد البرامج التدريبية القائمة على الكفايات وجب مراعاة المراحل الرئيسية التالية:

4.4.1. مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية.

يعد تشخيص الاحتياجات التدريبية وتقديرها علميا الوسيلة المثلى للكشف عن جوانب القوة والضعف في أداء المعلم. على أن أي خلل يحدث في هذه الخطوة ينتقل أثره إلى باقي خطوات التدريب (Baird & al, 1994, p 560)، مما يجعل من التدريب غير ذي جدوى ويسبب هدرا للمجهودات المالية والبشرية وضعفا عاما في مخرجات التعليم في جميع المراحل.

وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها "مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد، والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه، وسلوكه، واتجاهاته لجعله مناسبا لشغل وظيفة، وأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية" (الطعاني، 2007، ص 29).

4.4.2. مرحلة تصميم وبناء البرنامج التدريبي. من بين أهم ما تتضمنه هذه المرحلة:

1 تحديد أهداف البرنامج التدريبي بدءا بالهدف العام الذي يعبر عن المحصلة النهائية للبرنامج التدريبي، ثم الأهداف الفرعية التي يجب أن تكون واضحة وشاملة لجميع جوانب الشخصية المعرفية منها والمهارية والوجدانية، والتي في ضوءها يتم تحديد المحتوى التدريبي، على أن تكون في صياغة قابلة للملاحظة والقياس.

2 إعداد الركن الجوهري في البرنامج المتمثل في كل ما يتضمنه التدريب من محتوى وأنشطة، والذي عادة ما يتكون من جملة من الحقائق والمفاهيم والمهارات والقيم والاتجاهات، المتضمن إطارا نظريا وآخر عمليا موزعا عبر حصص تدريبية تتسم بالتسلسل والترابط المنطقي، على أن من بين أهم معايير اختياره تكمن في مدى إشباعه للاحتياجات التدريبية وتحقيق الأهداف المسطرة، وفي مدى حدته وأخذه بالمستجندات التربوية. ولقد عدد

(مرعي، 2007) عدة أمور يجب مراعاتها في اختيار محتوى البرنامج التدريبي وهي:

أ التأكيد من صحة محتويات البرنامج ومسايرتها للتطورات العلمية الحديثة.

ب التأكيد من مناسبة محتوى البرنامج للمستوى العلمي والثقافي للمتدربين.

ج أن تحقق محتويات البرنامج أهدافه المحددة.

د تغطية محتويات البرنامج لنواحيه كافة.

هـ أن تكون المحتويات منظمة بشكل منطقي ومتسلسل (مرعي، 2007، ص 45).

- 3 تحديد الطرق والأساليب المناسبة للتدريب والتي تتنوع بحسب طبيعة الموقف التدريبي ومحتواه وبعده المتدربين ونوعية احتياجاتهم، ويمدى توافر الإمكانيات والوسائل والتجهيزات.
- 4 تحديد الوقت الكافي لتنفيذ البرنامج التدريبي يتناسب وطبيعة الفئة المستهدفة بالتدريب وعدد الموضوعات التي يشملها.
- 5 تحديد تدابير التقويم المناسبة والمتفقة مع محتوى البرنامج والأهداف المنتظر تحقيقها.
- 6 اختيار مكان تنفيذ البرنامج التدريبي، على أن المفاضلة في عملية الاختيار تتحدد بمدى توافر القاعات المناسبة للتدريب والإمكانيات والوسائل المتوفرة وبموقعه بالنسبة للمتدربين.

3.4.4. مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي.

- بعد الحصول على الموافقات الرسمية والتسهيلات من الجهات المختصة؛ تأتي مرحلة الترجمة الميدانية لما تم التخطيط له، والتي تتضمن غالبا جملة من الترتيبات أهمها:
- التعارف مع المشاركين وعرض الموضوعات عليهم ومناقشتها.
 - الاتفاق على آليات العمل المنتهجة في الدورة التدريبية.
 - توزيع العمل التدريبي خلال فترة البرنامج، مع الالتزام بالوقت المحدد لكل حصة تدريبية وبمواعيد انطلاقها.
 - تقسيم المتدربين إلى مجموعات عمل بما يضمن مشاركة الجميع في فعاليات البرنامج التدريبي.
 - التأكد من توافر مستلزمات التدريب للحصة الموالية.
 - التنوع في أساليب التنفيذ وفي استعمال الوسائل المعينة.
 - الحرص على توزيع استمارات التقويم في نهاية كل حصة تدريبية.
 - التحضير للقاء الختامي وما يتضمنه من وثائق وشهادات المشاركة.

4.4.4. مرحلة تقويم البرنامج التدريبي.

يُعد التقويم جزءا هاما من أي برنامج تدريبي فمن خلاله يمكن تصويب المسار وتلافي الأخطاء، ومن خلاله أيضا يتم التأكد من مدى قدرة البرنامج التدريبي على تلبية الاحتياجات الحقيقية وتحقيق الأهداف المخطط لها ومدى حاجته إلى التجديد والتطوير.

وفي هذا الإطار يزخر الأدب التربوي بتصنيفات متعددة لأساليب التقويم. أهمها ما يصنفه بحسب زمن تطبيقه إلى ثلاثة أنواع أساسية وهي:

أ- **تقويم تشخيصي (قبلي)**. يستخدم هذا النوع من التقويم الذي يكاد يندر استخدامه في واقعنا التربوي لتحديد ما يعرفه المعلمون المعنيون بهاته البرامج التدريبية وما لا يعرفونه عن الموضوعات التي سوف يتدربون عليها فهو

حسب (راشد، 2002، ص 215) يتيح للقائم بهذه العملية التخطيط الجيد للأنشطة التدريبية التي يمارسها مع المعلمين، مما يكون له أثر إيجابي في زيادة فعالية المعلمين المتدربين، وأيضاً في زيادة كفاءة المدرب. كما يهدف هذا النوع من التقويم إلى التأكد من مدى دقة الخطة وكفاية المحتوى وملاءمة الأساليب والوسائل والأنشطة ومناسبة وسائل التقويم.

ب تقويم مرحلي (بنائي). يهدف هذا النوع من التقويم إلى التأكد من أن التدريب يتجه إلى ما خطط له وتحديد مدى تقدم المتدربين نحو تحقيق الأهداف المنشودة، بما يساعد على تقديم تغذية راجعة لتطوير المحتوى والأنشطة والأساليب.

ج تقويم نهائي. ويستخدم هذا النوع من التقويم في نهاية البرنامج التدريبي حيث يستهدف الحصول على تقدير ما تم تحصيله من فعاليات البرنامج وتحديد ما تحقق من الأهداف المنشودة وما لم يتحقق، وأيضاً التأكد من مدى انتقال أثر التدريب إلى المواقف التعليمية.

وانطلاقاً من مبادئ البرامج القائمة على الكفايات وجب أن يكون التقويم عملية مستمرة، تحدث قبل التدريب وفي أثناءه وبعد أن يتم. وأن يكون متسقاً مع الكفايات المحددة للتدريب و وفق مستويات محددة من الإتقان بغية التعرف على التعديلات المطلوبة.

ويعد نموذج "Kirkpatrick, 1998" من أكثر النماذج استخداماً، حيث يتم تقويم برامج التدريب وفق هذا النموذج بالتركيز على أربعة مستويات تتمثل في ردة فعل المتدربين نحو التدريب ومقدار التعلم الذي اكتسبوه من خلال البرنامج التدريبي ومدى التغيير في سلوكهم الأدائي وأخيراً المحصلة النهائية للتدريب على الواقع الفعلي وبيئة العمل كنتيجة لتطبيق المتدربين لما تم تدريبهم عليه (Chapman, 2006).

وإلى ذات المستويات أشار كل من (محمد وحوالة، 2005، ص 187) عندما عددا أساليب تقدير الاستفادة من البرامج التدريبية في:

- دراسة التطورات والتحسينات التي طرأت على عمل المدرسين بعد عودتهم من البرنامج التدريبي.
- مقارنة نتائج قياس وتقييم أداء المتدربين قبل التدريب وبعده لتحديد مقدار الاستفادة.
- الاختبارات، حيث يمكن بواسطتها الكشف عن مدى استيعاب المتدربين للبرنامج التدريبية.
- المجموعة الضابطة، بحيث تعين المجموعة التي لم تأخذ تدريباً وتتم مقارنتها مع المجموعة التي حصلت على التدريب، ومن ثم تقييم أداء المجموعتين لمعرفة مدى الفرق.
- الترقية، وذلك عن طريق معرفة عدد المتدربين الذين حصلوا على ترقية نتيجة كفاءتهم وسلوكهم الجيد في العمل بعد تدريبهم.

غير أن الملاحظة الميدانية أثبتت بأن عملية التقويم - هذا إن حدثت - عادة ما تقتصر على تقويم المتدربين فقط من خلال انتظامهم ومواظبتهم على الحضور. كما يغلب عليها طابع التقويم النهائي الذي يشيع فيه استخدام اختبارات تحصيلية كتابية شكلية، وهو قصور يمنع الحصول على التغذية الراجعة المناسبة.

التوصيات.

- في ضوء التراث النظري المتعلق بالبرامج التدريبية القائمة على منحى الكفايات أمكن تقديم التوصيات التالية:
- إجراء دورات تدريبية للمعلمين بين الحين والآخر.
 - إعادة النظر في برامج تدريب المعلمين المقامة بالصيغ الحالية، وإجراء تقويم دوري لها، مع الحرص على مسابقتها للمستجدات التربوية الحديثة.
 - اعتماد البرامج التدريبية القائمة على الكفايات بما يتوافق والاحتياجات التدريبية للمعلمين.
 - إجراء دراسات للتعرف على المعوقات التي تحول دون استخدام برامج التدريب القائمة على الكفايات.
 - إعداد برامج تدريبية وفق مدخل الكفايات وقياس فاعليتها وكفايتها.

قائمة المراجع.

- إبراهيم، محمد عبد الرزاق (2007). منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة. ط3. الأردن: دار الفكر العربي.
- البيطار، حمدي (2009). فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية بعض الكفايات التدريسية لدى معلمي العلوم الفنية المعمارية بالتعليم الثانوي الصناعي أثناء الخدمة وفقا لاحتياجاتهم التدريبية. مصر: مجلة الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. العدد 15. ص 412 451.
- جرادات، عزت وآخرون (2008). التدريس الفعال. ط1. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الخطيب، أحمد (2008). إعداد المعلم العربي نماذج واستراتيجيات. إرد. الأردن: عالم الكتب الحديث.
- راشد، علي (2002). خصائص المعلم العصري وأدواره. ط1. القاهرة. مصر: دار الفكر العربي.
- رمو، لى (2013). فاعلية برنامج تدريبي قائم على الكفايات في إتقان أداء معلمات رياض الأطفال لأدوارهن التربوية. رسالة دكتوراه. جامعة دمشق. سوريا.
- زيتون، كمال عبد الحميد (2003). التدريس نماجه ومهاراته. القاهرة: عالم الكتب.
- سيار، عبد الرحمان أحمد (2004). واقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية بمملكة البحرين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين. 5 (4). ص 37 ±0.
- شوق، محمود أحمد ومحمود، محمد مالك محمد سعيد (2001). معلم القرن الحادي والعشرين. ط1. القاهرة. مصر: دار الفكر العربي.

الطعاني، حسن أحمد (2007). *التدريب مفهومه وفعالياته بناء البرامج التدريبية وتقويمها*. ط1. عمان. الأردن: دار الشروق.

طويقات، مشهور محمد (2009). *بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير المهارات القيادية والمبدعة لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة*. مجلة بحوث التربية النوعية. العدد 13. جامعة المنصورة. مصر.

العجومي، باسم صالح مصطفى (2011). *فعالية برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات المهنية لطلبة معلمي التعليم الأساسي بجامعة الأزهر - غزة في ضوء إستراتيجية إعداد المعلمين 2008*. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر. غزة. فلسطين.

عيد، غادة خالد (2004). *قياس الكفايات المعرفية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت دراسة تشخيصية باستخدام اختبار تكسيس*. مجلة العلوم التربوية والنفسية. جامعة الكويت. 5 (3) ص 83 121.

الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (2004). *كفايات تدريس المواد الاجتماعية*. ط1. عمان. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.

الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (2003). *كفايات التدريس*. ط1. عمان. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.

محمد، مصطفى عبد السمیع وحوالة، سهير محمد (2005). *إعداد المعلم تنميته وتدريبه*. ط1. عمان. الأردن: دار الفكر.

مرعي، توفيق (2007). *الكفايات التعليمية في ضوء نظرية النظم*. ط1. عمان. الأردن: دار الفرقان للنشر والتوزيع.

المراجع الاجنبية.

Baird, W. Prather, P. Finson, K; & Olivers, J.S. (1994). Comparison of perception among rural verus nonrural secondary science teacher. Amultistate survey, *Science Education*, 78 (6), pp 555-576.

Chapman, A (2006). *Kirkpatrick's learning and training evaluation theory*.

Good, D (2002). Strategies to Measure Teaching Effectiveness. *Journal of Education Research* Vol (78), No (22), pp 256-280.

Ismail, E, et. al (2015). The Effect of a Core Competencies Training Program on Faculty Members' Teaching Performance. *International Journal of Pedagogical Innovations*. University of Bahrai. J. Ped. Inn. 3, No. 2, pp 79-86.