

# مجلة التربوي

مجلة علمية محكمة تصدر عن

كلية التربية الخمس

جامعة المرقب

العدد السادس

يناير 2015م

## هيئة التحرير

رئيس هيئة التحرير

د/ صالح حسين الأخضر

أعضاء هيئة التحرير

د . ميلود عمار النفر

د . عبد الله محمد الجعكي

د . مفتاح محمد عبد الرحمن

د . خالد محمد التركي

استشارات فنية وتصميم الغلاف: أ. حسين ميلاد أبو شعالة

المجلة ترحب بما يرد عليها من أبحاث وعلى استعداد لنشرها بعد التحكيم .  
المجلة تحترم كل الاحترام آراء المحكمين وتعمل بمقتضاها .  
كافة الآراء والأفكار المنشورة تعبر عن آراء أصحابها ولا تتحمل المجلة تبعاتها .  
يتحمل الباحث مسؤولية الأمانة العلمية وهو المسؤول عما ينشر له .  
البحوث المقدمة للنشر لا ترد لأصحابها نشرت أو لم تنشر .  
حقوق الطبع محفوظة للكلية .

### بحوث العدد

- التصوير البياني في سورة الحاقة.
- عوامل انحسار تجارة القوافل بولاية طرابلس الغرب والآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على ذلك 1910 - 1911م "مدن وقرى الجبل الغربي أنموذجا".
- بعض مشكلات الشيخوخة بمنطقة الخمس.
- دور الفن التشكيلي في تجميل مؤسسات المجتمع المدني.
- التفسير بالسياق.
- صورتان من أصول التربية في القرآن الكريم.
- زمن الحنين "قراءة أسلوبية لعينية الصمة القشيري".
- إبراهيم بن عبد الصمد بن بشير وتوظيفه للقواعد الأصولية من خلال كتابه "التنبيه على مبادئ التوجيه".
- الحاجات الإرشادية لدى عينة من طلاب كلية التربية جامعة مصراته.
- نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح".
- إضافة قيد لمسألة برمجة خطية وتأثيره على الحل الأمثل للمسألة.
- بناء أنموذج لاستخدام التراسل الفوري في تحسين مخرجات العمل .

- الأعدار الشرعية للمرأة وأثرها في تطبيق الحدود "بحث فقهي مقارن".
- اللوحات التشبيهية التمثيلية الممتدة في الشعر الجاهلي "لوحة الحيوان عند امرئ القيس بن جبلة السكوني أنموذجاً".
- الأساس الإيقاعي لعروض الخليل بن أحمد الفراهيدي.
- Libyan Bank Perceptions towards Islamic Finance .
- Lack of Experience in Teaching English For Specific Purposes(ESP) in Some Vocational Training Centres 3<sup>rd</sup> Year Classes in Misurata .



### الافتتاحية

إن الثقافة المجتمعية رافد من روافد بناء الأمة ورقبها الاجتماعي والحضاري، والأمة لا تقاس بمدى جبروتها وتكبرها وإنما تقاس بمدى ثقافة أبنائها، فالثقافة وكما يعرفها بعض أهل الاختصاص " هي الحصيلة الفكرية من أدب وعلم وفن وفلسفة وغير ذلك مما يعبر عن إنجاز الإنسان في مراحل تطورية، يتداولها أو يتعلمها الأفراد بشتى الوسائل المختلفة للاتصال، فتزداد بالتجارب الجديدة وتتحرر في فترات التدهور والانحطاط".

والثقافة نتاج عقول الأمة وهي أعظم راسم لهويتها، ومحدد لبناء مستقبلها، وتتمايز الأمم بتمايز الثقافات بينها، وينعكس تباين ثقافتها عن غيرها على تمايز وجودها بين الأمم، والثقافة ليست سلعة تباع وإنما قيم وأخلاق ومبادئ يعيشها أفراد المجتمع وتنعكس على أبنائه، ومن هذا المنطلق نقول: إن الثقافة التزام، فالفرد يتحرك من مبادئ ثابتة، ويستند دائماً على إطار مرجعية ثابتة، فيرجع جميع القضايا والمشاكل التي تعترضه، ومن خلالها تتميز لديه المتشابهات، ويعرف الصواب من الخطأ.

ولكي يصبح أبناء الأمة على درجة من الثقافة فلا بد أن تكون قراءاتهم منذ البداية موجهة بما يتناسب مع تكوينهم الفكري الأساسي المتوافق مع التكوين الفكري الاجتماعي، حتى يستشعر معنى وأهمية كونه مسلماً، وكونه عربياً، فلا يتأثر بالثقافات الوافدة الغربية على المجتمع الإسلامي.

هيئة التحرير

د/ نبيلة بلعيد سعد شرتيل  
كلية التربية - جامعة مصراته

### • مقدمة :

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، ونتيجة لهذه التغيرات تزداد الحاجة إلى البحث عن الوسائل الفاعلة لمواجهة التحديات المختلفة التي يشهدها العصر .

وبما أن التربية وسيلة الأمم إلى تحقيق التقدم والرقي في مجتمعاتها؛ فإن ذلك مرهون بارتقاء المستوى العلمي للمعلم من خلال التعليم المستمر الذي يمكنه من النهوض بالمهنة التي ينتمي إليها، باعتباره المسؤول عن إرساء التجديد والتغيير في المجتمع من خلال الاهتمام بالتنمية البشرية للأفراد (1) حيث يعد أيّ تطوير بعيد عن المعلم لا قيمة له ، فلا يمكن لفاعلية النظام التعليمي أن تتحقق بدون الإصلاح من المعلم، وهذا ما أكدّه تقدير "جاك دي لور

" JACQUES DELORS

حول أن التعليم له فعالية باقية الأثر إذا استعرض مفهوم التربية المستقبلية

من خلال أهمية التدريب المستمر للمعلمين فالنماذج التقليدية للتعليم والتدريب لن تكون كافية لتلبية الحاجات المتزايدة في المجتمعات الحالية، لذلك تعتبر التنمية المستمرة تعزيزاً لقدرات الفرد؛ لتوسع الخيارات أمامه، حتى يستطيع أن يحيا حياة تتسم بالاحترام والتقدير، وهذا ما أكدته اتجاهات الفكر التربوي المعاصر. (2)

فتوفير المعلم الكفاء، والارتقاء بمستوى مهنة التعليم سوف يزيد من فاعلية النظام التربوي، ويسهم في تحديد نوعية مستقبل الأجيال، ومن هنا أصبح المعلم نقطة الانطلاق، وحجر الزاوية في أي نظام تربوي، لذلك من الضروري تجديد معلوماته لرفع كفاءته العلمية، وذلك عن طريق رغبة المعلم نفسه في التعليم المستمر بما يكفل له تقبل الجديد، والمحافظة على مستوى عال من الكفاءة، بما يضمن له مواكبة أحدث الأساليب والطرق ذات العلاقة بمحتوى ومضمون مهنة التعليم . فضلاً عن الحرص على مواصلة عملية التدريب أثناء الخدمة ؛ لتحسين الأداء التدريسي للمعلمين بما يمكنهم من الإلمام بكل ما هو جديد في مجال عملهم، ومسيرة التقدم العلمي، ومتابعة أهم اتجاهات وأساليب تأهيل المعلم ورفع مستوى أدائه وفق معايير وقواعد وخطط تضعها أجهزة التدريب المسئولة (3)، حيث إن للمعلم القدرة على تحقيق أهداف العملية التعليمية، من خلال استمرار تعليمه وتدريبه مدى الحياة مع مواكبته للمتغيرات ومواجهته للتحديات التي تفرض ضرورة وضع عملية التدريب موضع التقويم والتطوير الدائمين، فتطوير وتجديد المناهج لا يعني شيئاً في ظل وجود معلم غير متجدد وغير فعال .

واستناداً إلى خطط عمل الإيسكو في ليبيا نجدها تهدف إلى تحسين نوعية المعلمين وتقويم كفاياتهم، وتحديد احتياجاتهم التدريبية، وتعزيز برامج التدريب أثناء

الخدمة، وتوسيع مجالاتها، وتنويع أساليبها، لكي تستجيب للاحتياجات الفعلية للنمو المهني للمعلمين، وخطة العمل الثلاثية للعام 2006 م تؤكد على ضرورة الارتقاء بقدرات المعلمين وصقل مهاراتهم، وتعزيز كفاياتهم المهنية والتربوية(4).

لذا أصبح من الضروري تطوير المعلم في ليبيا من خلال تدريبه، إلا أن كثيراً من البرامج التدريبية في الوقت الحاضر، يتم تنفيذها من دون وضع تصور واضح لدور المعلم فيها، دون وجود تصور واضح لأنواع المهارات والاتجاهات التي يحتاجها لكي يقوم بدوره. حيث تنقص هذه البرامج الفلسفة التربوية الواضحة لتأهيل المعلمين وتربيتهم؛ وهذا ما أكدته العديد من الدراسات التي أجريت في ليبيا والتي أوصت بما يلي:- (5)

- تحديد أفضل الطرق في تنظيم الدورات التدريبية للمعلمين وتنفيذها، وتنويع برامج التدريب في ضوء التقدير الحقيقي لاحتياجاتهم التدريبية، ومواكبة الاتجاهات المعاصرة في أساليب التقويم للبرامج التدريبية، والعمل على تكوين كوادر عملية مؤهلة لتدريب المعلمين .

- ضرورة تطوير العملية التعليمية من خلال النظام التدريبي للمعلمين بما يحقق التطور العلمي، وبما يضمن التنفيذ الفعلي للإصلاح المنشود .

- البعد عن سياسة الكم، والتأكيد على الكيف في تأهيل وتدريب المعلمين، واعتماد إستراتيجية فعالة للتدريب من خلال توظيف تقنية المعلومات. وتحويل المكتبات التقليدية إلى مكتبات إلكترونية تواكب عصر المعلومات(6).

● مشكلة الدراسة:-



إن نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة، يقوم على أساس رفع مستوى الأداء والكفاءة للمعلمين، وفقاً للمستحدثات التربوية التي استخدمت في التدريب، وذلك لتحقيق أهداف استيعاب تلك المستحدثات، وقد سعت الولايات المتحدة الأمريكية في الأخذ بهذه الطريقة في كليات ومعاهد إعداد وتدريب المعلمين، لاسيما أن البحوث والدراسات التربوية قد أكدت علي استخدام هذه الطريقة (7)، وفي السنوات الأخيرة نرى مخرجات أنواع العملية التعليمية وقد أصابها التذني لعدم قدرتها على مسايرة التطورات العلمية والتكنولوجية التي يعيشها العالم اليوم؛ وذلك لأن برامج تدريب المعلمين تفتقد لفلسفة واضحة تستطيع تحديد الأهداف والغايات المرجوة، هذا يعنى افتقاد المعلمين لكثير من المهارات التي ينبغي أن يكتسبها، والمتمثلة في التعرف على الكثير من المستحدثات في مادتهم، كما أن البرامج التدريبية تفتقر إلى الإحساس بالموقف التعليمي . وعدم المقدرة علي تشخيصه، وتقويمه؛ وعدم فهم المعلمين واستيعابهم لأساليب البحث العلمي، بالإضافة إلى عجزهم عن التعامل مع متغيرات الزمن العلمية واختيار وسائل التعليم المناسبة وتقويمها، إذ يصبح بذلك المعلم عنصر معوقاً وليس عنصر فعالاً في حركة تغير المجتمع والرقى له.

فارتفاع عدد المعلمين لا يعنى بالضرورة تمكّنهم من ممارسة مهنة التدريس بفاعلية، وأدائها بشكل جيد، حيث يوجد حوالي 72% من المعلمين اعتبرتهم وزارة التربية والتعليم نصف مؤهلين تربوياً، أي أن تأهيلهم غير كاف (8). فالمجتمع بحاجة إلى معلمين مؤهلين تربوياً، وفقاً للاتجاهات العالمية المعاصرة للنهوض بالعملية التعليمية، ولقد انتقد بعض الخبراء الخطط التدريبية

المعمول بها من قبل المركز العام لتدريب المعلمين في ليبيا؛ لكونها غير معتمدة على تحليل علمي للاحتياجات التدريبية التي أجريت حتى عام 2011 م، وقد جرى التخطيط لها على أساس تحقيق أغراض محدودة، ولم تكن بطريقة نظامية، بالإضافة إلى أنها تعاني من نقص في هيئة التدريس المؤهلة، الدائمة التابعة للمركز بالإضافة إلى أن الأثر التدريبي لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا هو موضع تساؤل (9).

**ومن هنا فإن الحاجة ملحة إلى تطوير نظام تدريب المعلمين ، وذلك**

**للمبررات التالية :-**

- البرامج التدريبية المتبعة لا تساعد المعلم على تحسين أدائه .
- قلة المعلمين المؤهلين تأهيلا تربويا كافياً، وعدم وجود دورات تدريبية تتضمن تدريبهم على فلسفة وأهداف واضحة ومحدودة. (10)
- ضعف مشاركة المعلمين في التخطيط لبرامج التدريب، وافتقاد مراكز التدريب للتجهيزات التكنولوجية الكافية، واقتصار أساليب تنفيذ البرامج على الأساليب النظرية فقط، حيث جاء النظام الحالي لتدريب المعلمين حصيلة عدد من البرامج التدريبية التقليدية التي تتبناها الدولة في محاولاتها الجادة لمعالجة النقص الموجود في الكادر التعليمي المؤهل تأهيلا تربوياً (11) .
- ضرورة تحسين نوعية التعليم من خلال تحسين مستوى أداء المعلمين، وذلك بتدريبهم وتحسين طرق التدريس التي يستخدمونها بما يكفل إعداد جيل جيد،

## مجلة التربوي

نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح" العدد 6

وتأكيدا على ذلك تثار مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:-

- 1- ما الواقع الحالي لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا ؟
  - 2- ما الصعوبات التي تحول دون تطوير نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة وفق أحدث الأساليب ؟
  - 3- ما الاتجاهات العالمية الحديثة المتبعة في نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة؟
  - 4- ما البدائل المقترحة والتصور المناسب لتنفيذ البديل الأفضل بغية تطوير نظام تدريب المعلمين في ليبيا ؟
- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي :-

- 1- التعرف على نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة والصعوبات التي تحول دون تطويره في ليبيا .
  - 2- إبراز أهم الاتجاهات الحديثة وتوضيح إمكانية الاستفادة منها في تطوير نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة .
  - 3- التوصل إلى تصور مقترح لتطوير نظام تدريب المعلمين في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة .
- المنهج المستخدم في الدراسة .

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج التحليلي الذي يفيد في جمع بيانات حقيقية ومفصلة عن الظاهرة (موضوع الدراسة) ، كما أنه يُقدّم معلومات وحقائق عن واقع الظاهرة الحالية، ويساعد في التنبؤ بمستقبلها، كما اعتمدت

الباحثة ( أسلوب النظام) الذي يساعد على وصف النظام الحالي بشكل شامل لجميع الأبعاد والعناصر والعوامل المؤثرة فيه، واقتراح البدائل واختيار الأفضل لحل مشكلة الدراسة وصولا إلى وضع (تصور مقترح ) لتطوير نظام تدريب المعلمين في ضوء الاتجاهات الحديثة. (12)

- المفاهيم المستخدمة في الدراسة .

### التطوير: (13) Developmont

ويعرف بأنه "تمط من أنماط التغيير التي يمر بها أي نظام، وهو النمو القائم على أسس علمية قيست أبعاده بمقاييس علمية سواء كانت تنمية شاملة. أم تنمية في أحد الميادين الفرعية كالتنمية الصناعية، وغيرها "

وإجرائيا يعرف التطوير بأنه عملية التغيير والنمو المستمر، الذي يتم استخدامه على نظام تدريب المعلمين في ليبيا، وذلك من أجل تطويره على نحو يؤدي إلى زيادة كفاءته بشكل مستمر في ضوء الاتجاهات الحديثة .

### النظام : (14) System

يعرف بأنه "مجموعة من العناصر القادرة على أداء وظائفها، والمسؤولة عن نتائج مخرجات محددة تزود بها الأنظمة الأخرى، وهو يُحوّل المدخلات إلى مخرجات حسب معايير محددة "

أما على المستوى الإجرائي يعتبر النظام مجموعة العناصر والمكونات التي توجد بينهما علاقة وترابط، حيث كل جزء يرتبط بالآخر ويؤثر فيه، وذلك من خلال أهم مكوناته، المدخلات والعمليات والمخرجات، من أجل تحقيق

الأهداف المرجوة منه ، والتي تتعكس على العملية التعليمية .

### ✚ التدريب: (15) Teaining

هو " كل نشاط مخطَّط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي يتم تدريبها، حيث يتناول سلوكهم، ومعلوماتهم، واتجاهاتهم، بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية متميزة في النواحي النظرية والعملية على السواء "

إجرائيا يعرف تدريب المعلمين في ليبيا بأنه عبارة عن تنمية المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات لمجموعة من المعلمين بغرض تنميتهم مهنياً، وتحسين كفاءتهم للرفع من مستوى أدائهم المهني، من خلال ما يقدم لهم من برامج تدريبية يعدها المركز العام لتدريب المعلمين في ليبيا، ويعمل على تنفيذها، مما ينعكس ويشكل فعال على العملية التعليمية .

### ❖ دراسات تتناول نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

ستعرض الباحثة الدراسات السابقة المرشدة في هذا المجال، والتي تركزت حول دراسة كيفية تطوير نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ومتابعة وتقويم برامج التدريب وفق الأساليب الحديثة، وقد تمَّ ترتيب هذه الدراسات حسب التسلسل الزمني من القديم إلي الحديث ، ومنها :-

1- دراسة بعنوان : تطوير برنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم العام بدولة قطر، 1999م . (16)

هدفت الدراسة إلى استعراض تدريب المعلمين في دولة قطر والأساليب التدريبيّة الشائعة في أجهزة التدريب المسؤولة عن المعلمين، وقد توصلت إلى

نتائج منها: أنه لا يمكن للهيئات المسؤولة عن برامج تدريب المعلمين في دولة قطر أن تنهض بالجانب النوعي في برامج تدريب المعلمين إلا بتوظيف المبادئ والتوجيهات العالمية لخدمة المجالات التربوية بصفة عامة، وبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بصفة خاصة، ووضع تصور مقترح لكيفية تدريب المعلمين أثناء الخدمة بدولة قطر في ضوء الاتجاهات العالمية .

### 2- دراسة بعنوان : نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في سوريا ومقارنتها بإنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الإفادة منها، 2003م . (17)

وقد هدفت إلى تدريب المعلمين أثناء الخدمة في سوريا ومقارنتها بالدول المتقدمة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: - تغيير الفكرة السائدة عن تدريب المعلمين ومفهوم التنمية المهنية لدى أفراد المجتمع، وضرورة توفير الدعم لتدريب المعلمين، وضرورة توفير ميزانية خاصة لتدريب المعلمين بالمدارس في المجتمع السوري. بتقديم الحوافز المعنوية والمادية للمعلمين المتدربين، وذلك لضمان الزيادة في أدائهم للمشاركة في تدريب زملائهم داخل المدارس .

### 3- دراسة بعنوان: نموذج مقترح لنظام التدريب التربوي في إدارة تعليم البنات بمحافظة جدة في ضوء التحولات المعاصرة، 2005م. (18)

وقد هدفت إلى وضع نموذج مقترح لنظام التدريب التربوي في إدارة تعليم البنات، في ضوء التحولات المعاصرة، والتي توصلت إلى النتائج منها :-حاجة نظام التدريب التربوي المحلي في إدارة تعليم البنات في محافظة جدة من حيث مدخلاته ومخرجاته إلى أن يتكيف مع المتغيرات المعاصرة لمواجهة التحديات والتكيف معها . كما أن الرؤية المستقبلية لنظام التدريب التربوي تتطلب إعادة

صياغة نظام التدريب المحلي في ضوء التحولات المعاصرة، وأن البديل الأمثل لنظام التدريب المحلي هو نظام التدريب المنتج، وقابلية تطوير البديل إلى مقترح، والتنبؤ بإمكانية تطبيقه في المجتمع.

#### 4- دراسة بعنوان : تطوير سياسة وبرامج تدريب معلمي التعليم الأساسي

أثناء الخدمة في ضوء اتجاهات تطوير المرحلة بمصر، 2005م. (19)

هدفت الدراسة إلى معرفة الاتجاهات الحديثة لتطور مرحلة التعليم الأساسي ومعرفة الاتجاهات العالمية الحديثة في سياسة برامج تدريب معلم التعليم الأساسي أثناء الخدمة والكشف عن واقع سياسة برامج تدريب معلمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :- أن مواعيد برامج التدريب غير مناسبة، قلة الاهتمام بتوفير محاضرات مطبوعة وتوزيعها على المتدربين، الاعتماد على الجانب النظري أكثر من الجانب العملي، نقص الجدية في تنفيذ محتوى العملية التدريبية، نقص الخبرة الإدارية للمشرفين على البرنامج، القصور في استخدام الوسائل التعليمية المساعدة رغم أهميتها، ضعف الميزانية المخصصة للتدريب، وعدم وجود حوافز مادية ومعنوية للمتدرب .

#### 5- دراسة بعنوان: أثر التنمية المهنية علي أداء المعلم وتحصيل الطالب،

1999 . (20)

أكدت على أن الارتباط بين الكفايات والاحتياجات عند المعلمين يكون سلبياً، وقد تم معرفة أن الكفاءات متفاوتة بين المعلمين في المراحل المختلفة، وهذا ما يدعو إلى التطوير المهني لهم. كما توصلت الدراسة إلى أن الاحتياجات بالنسبة للمعلمين وحدها تكون كافية لإعادة النظر في مضمون المناهج الدراسية

التي تقدم للمعلمين في التدريب أثناء الخدمة إذ يجب النظر إلى المدرسين في المرحلة الحالية من التنمية المهنية من أجل توفير الأنسب لهم في برامج التدريب أثناء الخدمة .

وهكذا نلاحظ أن النظم التقليدية المتبعة في تدريب المعلمين يشوبها القصور، إذ لم تعد صالحة لتدريب المعلم اليوم الذي يعيش في عالم متغير يطالعا العلم فيه بشكل مستمر بنظريات تكنولوجية جديدة كل يوم بل كل ساعة، وقد أدى هذا إلى ظهور استراتيجيات جديدة لتحسين نظام تدريب المعلمين، وذلك باستخدام أساليب حديثة وفاعلة تؤدي إلى التطوير والتنمية المهنية للمعلمين بما يتفق مع مستجدات وتغيرات هذا العصر .

### • واقع نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا .

منذ الأيام الأولى في عهد النظام السابق اتَّجَهت السلطات التعليمية إلى حل مشكلة النقص الهائل في المعلمين وانخفاض مستوياتهم التربوية، إذ يوجد ما لا يقل عن 50% من المعلمين غير المؤهلين علميا وتربويا، حيث اتَّجَهت (وزارة التربية والتعليم) إلى إعداد (معلم الفصل)، والعمل على رفع مستوى القبول في معاهد المعلمين العامة إلى مستوى الشهادة الإعدادية اعتبارا من عام 1969م، وفي عام 1973م استحدثت الوزارة نوعا جديدا من المعاهد روعي فيها أهمية التركيز على إعداد المعلمين وتأهيلهم لمهنتهم من خلال فترة دراسية تمتد إلى خمس سنوات (21) ، كما حرصت (وزارة التربية والتعليم) على تدريب المعلمين غير المؤهلين، فأنشأت أول إدارة عامة للتدريب في يونيو 1970م ، لتعمل على سد الثغرة التي كانت موجودة في قطاع التعليم بالارتقاء بمستوى المعلمين تحسبا



## مجلة التربوي

نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح" العدد 6

لنوعية التعليم، فوصلت في عام 1971م إلى وضع خطة عشرية للتدريب (طويلة المدى)، بحيث تغطي كافة العاملين في مجال التعليم، إذ أقامت في عام 1973م دورات تدريبية للعاملين في قطاع التعليم بلغت (إحدى وأربعون) دورة استهدفت ما يقارب (10600) من العاملين من بينهم (282) خارج ليبيا (22)، كما اتخذت (الوزارة) جملة من الإجراءات في الفترة 6-7-1985م لتحسين وتطوير برامج إعداد وتدريب المعلمين منها: إيقاف تعيين غير المؤهلين للاستمرار في تدريب المعلمين لرفع من مستوياتهم العلمية، وتحسين مستوى أدائهم التربوي (23) لذلك اعتمدت الوزارة خطة تدريبية تتضمن (إحدى عشر) برنامجاً نفذت فقط منها خمسة برامج في دورات مختلفة، مما يدل على أن تنفيذ الخطط والبرامج التدريبية تتم بشكل بطيء منذ البداية، كما ظهرت العديد من المشاكل في برنامج تدريب المعلمين برزت منذ بدء هذه البرامج، حيث لم ينتج عنها معلّمون مؤهلون بصورة جيدة (24)، لذا وفي عام 1988م تم إنشاء أمانة خاصة بالمعلمين (أمانة التعليم سابقاً) تقدم برامج مهنية للمعلمين حسب متطلبات سوق العمل (25)، واستمر هذا الحال حتى عام 1994م إذ تمّ افتتاح عدد سبعة مراكز تدريب لإعادة تأهيل المعلمين موزعة على مختلف المناطق الليبية، تهدف إلى تحسين كفاءة المعلم تحت إشراف أمانة التكوين والتدريب المهني (سابقاً) حتى صدور قرار من اللجنة العامة للتعليم (سابقاً) رقم (80) لسنة 2006 م بشأن إنشاء المركز العام لتدريب المعلمين في ليبيا (26).

- نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا ، وفق منظور نظمي .

1) مدخلات النظام : وتتحدد المدخلات في نظام تدريب المعلمين في ليبيا

## مجلة التربوي

نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح" العدد 6

فيما يلي :-

أ - فلسفة وأهداف تدريب المعلمين :

وتستمد فلسفة التدريب (بالمركز العام لتدريب المعلمين) من فلسفة النظام التعليمي، ومن العوامل الاجتماعية والثقافية للمجتمع الليبي، إذ تؤكد السياسة العامة للتدريب على (27) :

✚ التدريب المستمر لجميع المعلمين بالمؤسسات التعليمية .

✚ تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً، وتدريب مدرس النشاط، والمفتشين التربويين .

✚ تطوير القيادات الإدارية، وتدريب العناصر الفنية، والإحصائيين الاجتماعيين ويجري العمل على تنفيذ مخطط متكامل من خلال ما يلي:(28)

✚ تعديل اللوائح الخاصة بالتفتيش التربوي بوزارة التعليم باعتبار المفتشين هم القائمون على متابعة عملية التدريب و جزء من تقويم المعلمين، مما يحقق رفع كفاءة المعلم وتطوير أدائه داخل الفصل، وإجراء دورات تدريبية لحوالي (1200) معلم في العام 2008م والعمل على تدريب (25000) معلم حتى عام 2010 م .

ولتنفيذ هذه الأعمال قام المركز العام بفتح مكاتب فرعية تابعة له في عام 2007م موزعة على مختلف مناطق ليبيا، تهتم بتدريب وتنفيذ البرامج التدريبية الصادرة عنه . كما تؤكد سياسة المركز على تحقيق الأهداف التالية (29):-

✚ تزويد المراكز التدريبية التقنيات الحديثة في أساليب ووسائل العمل؛ لتحسين

أداء المعلمين ، من خلال تطوير الطرق والوسائل التي يستخدمونها أثناء العمل، وتدريب غير المؤهلين تربويا من حملة المؤهلات المختلفة من المعلمين . والارتقاء بنوعية البرامج التدريبية للمعلمين ، وتنمية قدرات المعلمين من خلال التدريب على التعليم الذاتي المستمر .

وعلى الرغم من أن هناك بعض من تلك الأهداف قد تمّ تحقيقها؛ إلا أنّه يوجد العديد منها لم يتحقق بعد، مثل: الارتقاء بنوعية البرامج التدريبية للمعلمين، وتزويد المراكز التدريبية بالتقنيات الحديثة، وعدم وجود وسائل تؤدي إلى تحقيق تلك الأهداف .

### ب- الاحتياجات التدريبية للمعلمين .

يعد تحديد الاحتياجات التدريبية الركيزة الأولى في تخطيط البرامج التدريبية، لهذا يجب أن يَكيف أي برنامج تدريبي وفق احتياجات تدريبية دقيقة للمعلمين، ومن أهم الطرق التي يمكن استخدامها في تحديد الاحتياجات التدريبية(30):

### 📌 تحليل النظام - تحليل العمل - تحليل أداء الفرد .

إلا أن المركز العام لتدريب المعلمين في ليبيا يعمل على الاحتياجات التدريبية للمعلمين من خلال (استبانة) تحدد الاحتياجات التدريبية للمعلمين . ومن خلال هذه الأدوات نلاحظ أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، لا تعطي نطاقا واسعا في مختلف المناطق الليبية، أي: أن هناك قصور يتمثل في استخدام استبانة لعدد محدد من المعلمين لتحديد احتياجاتهم على مستوى ليبيا،

## مجلة التربوي

نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح" العدد 6

حيث لم يتجاوز عدد المعلمين الذين تم اختبارهم للإجابة على الاستبانة (218) معلماً ، وهذا يعد قليلاً إذا ما قورن بأعداد المعلمين في ليبيا .  
عدم تنظيم جلسات الحوار والنقاش مع معظم المعلمين في مختلف المدن الليبية لمعرفة احتياجاتهم التدريبية، وعدم الاستناد في تحديد الاحتياجات التدريبية على أساليب علمية ( كتحليل الأداء للمعلمين، وعدم الربط بين ما يمتلكه المتدربون من قدرات ومهارات وبين ما يحتاجون إليه فعلاً). (31)  
ج- القائمون على التدريب .

أصدر (المركز العام لتدريب المعلمين) قراراً يشترط فيمن يقوم على تدريب المعلمين أن يتوفر لديه شروط أهمها: (32)  
✚ أن يكون من المعلمين الأوائل ذوي الخبرة والكفاءة العلمية العالية التي تزيد خبرتهم على عشرين عاماً، وأن يكون حاصلًا على الشهادة العليا الدقيقة (دكتوراه أو الماجستير) في مجال المادة التي يؤديها. كما يكلف بالتدريب حاملو الشهادات الجامعية الذين لديهم خبرة لا تقل عن عشر سنوات في مجال التعليم أو التفتيش التربوي .

والاتجاهات الحديثة تقضي بأن يقوم كل من المديرين والمدرّبين من الكليات أو الأفراد الحاصلين على الدرجات العلمية العالية بالتعاون في عملية التدريب والبحث معاً، وذلك للوصول بالتدريب إلى أعلى المستويات من الكفاءة .  
إلا أنه مع ازدياد عدد المكاتب التدريبية في مختلف المناطق التدريبية

أدى ذلك إلى قلة عدد المدربين، حيث يتم الاستعانة بالمدرسين غير المؤهلين ولا يتم اختيارهم وفق معايير علمية دقيقة، كما أن معظمهم غير متفرغين بالكامل للعمل التدريبي بل يقومون به إلى جانب العمل الأساسي لهم .

### د - المتدربون .

يتم اختيار المتدربين في ليبيا ويُرشَّحون وفق شروط معينة منها : (33)  
✚ أن يكون المتدرب ليبي الجنسية، وأحد العاملين بقطاع التعليم أو مرشحا للتعيين به، أو منقطعاً عنه . ويتم الترشيح من قبل مديري المدارس والموجهين التربويين عن طريق استمارات الترشيح للتدريب ويراعى الأولوية لحديثي التعيين، وغير المؤهلين تربوياً.

### هـ - أساليب التدريب :

إن نجاح البرامج التدريبية يتوقف على اختيار نوع الأسلوب التدريبي الذي يختلف تبعاً لاختلاف وتنوع عناصر العملية التدريبية، وذلك من أجل أن تتناسب مع متطلبات التغيرات والتحديات المعاصرة، ومن أهم الأساليب التدريبية ما يلي: (34)

أسلوب المحاضرة - أسلوب المناقشة - تمثل الأدوار - العصف الذهني - أسلوب التدريب باستخدام الكمبيوتر - أسلوب التعليم المفتوح .  
أما الأساليب المتبعة في الدورات التي يقوم بها المركز العام لتدريب المعلمين فهي على النحو التالي :-

○ المحاضرة : وهي الأسلوب الأكثر استخداماً في جميع المراكز التدريبية، حيث

## مجلة التربوي

نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح" العدد 6

- **حلقات النقاش:** وهي حلقة نقاش مفتوح بين المتدربين بعضهم البعض، حيث تعد وسيلة فعّالة لتبادل المعلومات .
- **زيارة المفتش التربوي:** قيام المفتشين التربويين بزيارة المدربين في الفصل للتعرف على مستوى أدائهم في موقع العمل، حيث يقف الموجه على المشكلات التي تواجه المدربين، ويعمل على حلها .

### 2- عمليات النظام :-

- أ- **التخطيط:** يقوم المركز العام لتدريب المعلمين في ليبيا بالتخطيط بالتعاون مع وزارة التعليم وفقاً لما يلي :-
  - إعداد المركز العام لتدريب المعلمين لخطة تدريبية سنوية شاملة، تحدد فيها البرامج التدريبية التي سيتم تنفيذها، والوسائل المتاحة لتنفيذ البرامج، وإعداد المستهدفين من المعلمين، وتحديد وقت تنفيذها .
  - وضع الخطط والمناهج المتكاملة للدورات التدريبية لمختلف أنواعها ومستوياتها .
  - إعداد مقترح الميزانية التقديرية للمركز العام لتدريب المعلمين، وحصر الإمكانيات .
  - قياس معدلات أداء العاملين المستعان بهم بالمركز، وتحديد أوجه القصور والتقصير .
  - التنسيق بين المركز العام للتدريب وهو المركز الرئيسي في ليبيا مع المراكز التابعة له في مختلف المناطق الليبية .

- العمل على توفير كوادر مؤهلة تعمل على تنفيذ البرامج التدريبية .  
مما سبق يتضح أن عملية التخطيط، عملية مركزية يقوم بها المركز العام لتدريب المعلمين فقط دون الاستعانة بذوي العلاقة والاختصاص من أساتذة الجامعات وكليات التربية . وعدم الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات التدريبية للمعلمين، التي يجب أن تنعكس في البرامج التدريبية المحددة والخطط لها، مما يؤدي إلى إهدار الجهد والوقت في عملية التدريب، وعدم الاستفادة منها .  
ب- التنفيذ .

وتتم عملية التنفيذ للدورات التدريبية في ليبيا من خلال أنواع البرامج التالية (35).

✚ برامج التأهيل والتدريب التربوي: وهي دورات تدريبية تستهدف المعلمين المتفرغين والذين لم يسبق لهم الإعداد التربوي من حملة الشهادات العليا، وتهدف إلى مساعدتهم على بناء الخبرات المعرفية، وإكسابهم المهارات الأساسية، والاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس ، والدراسة لا تقل عن ثلاث فصول دراسية وتحتاج إلى تفرغ كامل للمعلم الذي يتم تدريبه .

✚ برامج تغيير المسار: وهي دورات تدريبية للمعلمين من ذوي التخصصات المتنوعة والذين يعتبرون زائدين عن حاجة قطاع التعليم، يتم تدريبهم وتأهيلهم من جديد لسد العجز الموجود في المؤسسات التعليمية في بعض التخصصات الضرورية وتستمر هذه الدورات ثمانية عشر شهرا مقسمة على ثلاثة فصول دراسية .

✚ برامج التأهيل والتدريب لأمناء المكتبات: وهي دورات تدريبية للمعلمين

المتخصصين وغير المتخصصين في المكتبات تهدف إلى تزويدهم بعلم المكتبات  
**ج - تقويم المتدربين :** ويتم تقويم المتدربين بالمركز العام لتدريب المعلمين من  
خلال أدوات التقويم الآتية :

- الاختبارات التحريرية التي تعد أهم أساليب التقويم المتبعة لتقويم المتدربين  
وأكثرها استخداما .

- ملاحظات المدربين والموجهين التربويين أثناء زيارتهم للمراكز التدريبية .  
- نسبة الحضور والغياب للمتدربين - استبيان تم توزيعه على المتدربين أثناء  
البرنامج التدريبي للتعرف على التدريب في العمل الفعلي الذي يقومون به داخل  
مدارسهم، ومدى استفادتهم من البرنامج التدريبي الذي التحقوا به .  
إلا أنه لا يتم تقويم المعلم المتدرب بعد عودته إلى المدرسة ، (مكان عمله)  
لمعرفة مدى أثر التدريب الذي تلقاه على سير العملية التعليمية التي يقوم بها، إذ  
تنتهي عملية التقويم بانتهاء الدورة التدريبية .

### د - تقويم المدربين:

ويتم تقويم المدربين من خلال استبيان نتعرف منه على مدى نجاحهم في  
تحقيق أهداف البرنامج التدريبي .

### هـ - تقويم البرنامج التدريبي :

ويمر تقويم البرنامج التدريبي بالمركز العام لتدريب المعلمين في ليبيا بعدة  
مراحل وهي: قبل تنفيذ البرنامج، أثناء تنفيذ البرنامج، بعد تنفيذ البرنامج .

### 3- مخرجات النظام :

تعتبر مخرجات النظام التدريبي في ليبيا ، حسيلة التفاعل بين مكونات



النظام الليبي التدريبي (مدخلات وعمليات) وصولا إلى مخرجات النظام، والتي تستمد منها مدخلات جديدة، حيث لا يوجد في النظام التدريبي الحالي ما يفيد قياس المخرجات التدريبية، كما لا يوجد ضمن مهام قسم التخطيط والمتابعة بالمركز ما يدل على متابعة أثر التدريب على المتدربين، ومدى استفادتهم منه في مكان العمل، حيث اقتصرت مهام هذا القسم على متابعة وتنفيذ برامج التدريب، مما يدل على أن مخرجات نظام التدريب تقاس من الناحية الكمية لا الكيفية، وذلك من خلال حصر أعداد المتدربين الذين تمكنوا من اجتياز الاختبارات التي تم تنفيذها أثناء الدورات التدريبية، إهمال قياس النواحي الكيفية للمخرجات والتي لا يتم قياسها إلا في مكان العمل الفعلي .

كما أن معظم مخرجات النظام التدريبي تركز على المعلمين، وتهمل تدريب الفئات الأخرى من العاملين وموظفي ومديري المدارس بقطاع التعليم، حيث نالت هذه الفئات تدريبا أقل، وإن وجد يكون محدودا ومقتصرا على مناطق محدودة في الدولة، وكذلك ضعف الإمكانيات والموارد البشرية في مراكز التدريب التابعة للمركز العام لتدريب المعلمين في ليبيا .

❖ الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين .

من أهم الاتجاهات الحديثة في ليبيا في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ما

يلي :

### 1- الاتجاه القائم على التدريب الذاتي (36):

ويعتبر من الاتجاهات الحديثة والبارزة في مجال التدريب، وذلك لمسايرته للنظريات الحديثة وتطوير النظرة للموقف التدريبي على أنه موقف تعليمي، وتنمي

الإحساس الذاتي إلى التدريب لمواجهة المتطلبات المهنية المتجددة، فمن أهم مميزات التدريب الذاتي أنه يفسح المجال لإبراز الفروق الفردية للمعلمين، وإتاحة الفرصة لكل منهم للانطلاق وفقاً لسرعته الخاصة به في التعليم وحسب قدراته، إذ يتطلب هذا النوع من التدريب بناء نظام تدريبي جديد يقوم على أساس من المعرفة الذاتية لكل متدرب في جميع مجالات نموه المعرفي والانفعالي والوجداني ليحدد له أهدافاً مرحلية مناسبة تتبع من احتياجاته الخاصة، وتحقق مطالبه الذاتية، ودفعه إلى تعلم يكون مستعداً له، حيث اهتمت العديد من الدول المتقدمة بتطبيق هذا الأسلوب، ومنها إنجلترا التي تعد رائده في هذا المجال؛ لأنها تشترط اشتراك المتدربين وفقاً لرغباتهم أي التدريب المنبثق من دافعيتهم الذاتية لتحسين الأداء، وزيادة القدرات الذاتية لديهم، حيث تستمر الدورات التدريبية لفترات زمنية يحددها المتدرب وفقاً لظروفه، ويعتمد هذا أسلوب التدريب الذاتي على توظيف التكنولوجيا المتقدمة في معظم مراحلها. ومن أهم الأساليب المتبعة في التدريب الذاتي ما يلي :- المكتبة المدرسية ، الإطلاع الحر ، والمكتبات الإلكترونية .

### 2 . الاتجاه القائم على التدريب عن بعد :-

يعد التدريب عن بعد من أهم الاتجاهات الحديثة وأكثرها فعالية وانتشاراً، ويرجع ذلك إلى التغيرات التي تطرأ على المجتمع، والتي فرضت هذا النوع من التدريب، يقول إيدريباتس BATES إن العالم المتقدم والنامي قد شهد توسعاً كبيراً من مراحل التعليم المختلفة، وشهد تقدماً هائلاً وسريعاً في التكنولوجيا، فالتدريب عن بعد يراعي جودة البرامج في تصميم مقاييس مترابطة للجودة داخل البرنامج وتطبيق أثناء التنفيذ، وبشكل عام فإن التدريب عن بعد يركز على الاستخدام

الواسع للتكنولوجيا، لذا فهو المبني. على التقارب والتكامل بين الأساليب التقليدية التي تعتمد على العناصر البشرية، والأساليب الحديثة التي تعتمد على ثورة الاتصالات، فالبرامج الفعالة للتدريب عن بعد هي التي تقوم على التخطيط السليم، حيث لا يوجد غموض في الكيفية التي تتطور بها برامج التدريب عن بعد إذ لا يتم ذلك بشكل ارتجالي، وإنما من خلال العمل الدؤوب، والجهود الحثيثة للعديد من الأفراد والمنظمات (37) ومن أهم مميزات التدريب عن بعد:

- أن المعلمين يستطيعون ممارسة دراستهم للحصول على مؤهل عال أو لتحقيق النمو المهني .
- تمثل مطبوعات للتدريب عن بعد مراجع ذات قيمة في أماكن يصعب وجود المكتبات فيها .
- توفير الوقت، حيث يعتبر بديلا عن سفر المعلمين لحضور حدث تدريبي
- يتحكم المعلم في العملية التدريبية داخل المدرسة .

### 3- الاتجاه القائم على التدريب داخل المدرسة . (38)

أدى هذا الاتجاه إلى الاهتمام بتدريب المعلمين داخل المدارس، لرفع الكفاءة المهنية للمعلمين على اعتبار أنها جزء لا يتجزأ من التطور المهني للمدارس. وأصبح يُنظر إلى برامج التدريب أثناء الخدمة في المدارس، كأداة هامة لإحداث التغيير بالمدرسة لجعلها أكثر فاعلية . فهذا النوع من التدريب بدأت برامجه تقدم داخل المدارس في منتصف السبعينيات من القرن الماضي في العديد من الدول منها الولايات المتحدة الأمريكية، وكندا وأستراليا واليابان باعتباره مفهوما جديدا، وإستراتيجية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، إذ ارتبط هذا الأسلوب

بحركة الإصلاح التعليمي. وإعادة تشكيل المدرسة بأيدولوجية التطوير المهني للمدارس في البلدان التي أخذت به، ويقوم هذا الأسلوب على أن المدرسة بوصفها مجتمعا معلّما متعلّما قادرا على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وبحيث تُعنى برامج التدريب بتلك الاحتياجات خاصة، إذا توافرت للمدرسة المصادر الكافية لتقديم ذلك التدريب، وقد ظهرت بعض الممارسات التي يمكن استخدامها على الفور؛ لان الممارسة في مكان العمل معظمها تتم بشكل مباشر مع الطلاب. حيث توجد بعض الأساليب التي يتم عن طريقها تدريب ومساعدة المعلم داخل المدرسة منها: (أسلوب فرق مساعدة وتدريب المعلم) وأسلوب الإشراف ومساعدة وتدريب المعلم داخل المدرسة .

### ❖ تصور مقترح لتطوير نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا :

في ضوء الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب المعلمين وطبقا لما تم عرضه بالنسبة لواقع نظام تدريب المعلمين في ليبيا، سوف يتم وضع تصور مقترح يمكن أن يعمل على تحسين كفاءة وفاعلية نظام تدريب المعلمين الحالي، وذلك وفقا لمجموعة من المنطلقات الأساسية :

#### 1- المنطلقات الأساسية للتصور المقترح .

➤ اهتمام وزارة التربية والتعليم بالمشاركة مع الأطراف المعنية بالتدريب(كالمركز العام لتدريب المعلمين في ليبيا) بتوفير الدعم اللازم لتطوير نظام تدريب المعلمين وذلك باتباع أساليب ونظم حديثة كالتدريب داخل المدرسة والإشراف عليه ومتابعته .

➤ اهتمام الدولة بالتعاون مع المنظمات الدولية كاليونسكو واليونسف لتطوير

المعلمين، من أجل تحسين العملية التعليمية داخل المؤسسات التعليمية .  
✚ سعي وزارة التربية والتعليم بالدولة إلى إدخال تكنولوجيا المعلومات كنوع من التدريب الذاتي للمعلمين داخل المؤسسات التعليمية .  
✚ أن يتم التدريب داخل المدرسة باعتبارها وحدة التدريب الأساسية، والتي يتم بها التدريب أثناء الدراسة، أي: أثناء العام الدراسي، وذلك من خلال تطوير أداء المعلمين الذين يتم ترشيحهم للتدريب ومتابعهم من قبل إدارة المدرسة التابعين لها.  
✚ تجهيز المدارس بالأجهزة الحديثة والمتطورة كشبكات الاتصال والإنترنت والمكتبة الإلكترونية باعتبارها أماكن أساسية لتدريب المعلمين بشكل فعال ومستمر .

### 2- أهداف التصور المقترح :

- تحسين مستوى أداء المعلمين داخل الفصول الدراسية .
  - مساعدة المعلمين على مواصلة تطوهم بشكل ذاتي .
  - تطوير اتجاهات المعلم نحو مهنة التدريس .
  - تنمية فكرة العمل كفريق ذات أهداف ومهام مشتركة .
  - أن تكون الأهداف التدريبية محددة في ضوء احتياجات المعلمين .
- 3- مكونات التصور المقترح ، وآليات تنفيذها وفق منهجية النظم :
- أ- المدخلات: وتشمل على المبادئ والأهداف والاحتياجات التدريبية وأساليب التدريب والقائمين على تنفيذه :-
- مبادئ نظام التدريب.

## مجلة التربوي

نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح" العدد 6

- التدريب داخل المدرسة يعد نوعاً من أنواع التنمية البشرية وحق لكل معلم في ليبيا .
  - التدريب يلبي احتياجات المعلم والمجتمع .
  - يسهمُ التدريب في مواجهة التغيرات العالمية المشاركة التي تطرأ على المجتمع الليبي .
- أهداف نظام التدريب .

أن يعمل نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرسة، على تحقيق الأهداف التالية :-

- + تطوير قدرات المعلمين على تحليل المناهج .
  - + تطوير قدرات المعلمين على توظيف أساليب التدريب الحديثة .
  - + تطوير قدرات المعلمين على إجراءات الأبحاث التربوية .
  - + تطوير مهارات واتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس
  - + تشجيع المعلمين على الإسهام في تنظيم دورات تربوية وتدريبية خاصة بهم .
- الأهداف الخاصة ببرامج تدريب المعلمين الجدد :-

- التعرف بأبعاد العملية التعليمية وأخلاقيات مهنة التعليم للمعلمين الجدد.
- التعرف على المناهج الدراسية والقدرة على تحليلها وإثرائها .
- توضيح استراتيجيات التدريس .
- كيفية إدارة الصف وحفظ النظام فيه وبرامج حل المشكلات التي قد تواجه المعلمين .
- تطوير كفايات المعلم في التخطيط والتنفيذ للقيام ببحوث تربوية .

## مجلة التربوي

نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح" العدد 6

- إلمام المتدربين ببعض التوجهات التربوية المعاصرة في التعليم التي تنمي الإبداعي والتعلم التعاوني .

### ❖ التشريعات والقوانين :

يتطلب نظام تدريب المعلمين داخل المدرسة وفقا لهذا التصور أن

يتضمن بعض التشريعات الخاصة بالتدريب منها:-

- مشاركة المعلمين في التخطيط للتدريب، ووضع القرارات المتعلقة بالعملية التعليمية .

- ربط زيادة رواتب المعلمين بدرجة التحسن في مستوى أدائهم داخل الفصول الدراسية .

- تكوين وحدات تدريبية داخل المدارس .

- المعايير الخاصة بممارسات المعلمين المتميزين ذوي الخبرات داخل المدارس.

### • تحديد الاحتياجات المدرسية :-

يُمر تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بثلاث مستويات هي :

1- الاحتياجات التدريبية على مستوى المدرسة والنظام التابع له بغية دفع كفاءتها وإنتاجيتها .

2- الاحتياجات التدريبية على مستوى مهنة التعليم والمواصفات التي تتطلبها هذه المهنة .

2- الاحتياجات التدريبية على مستوى المعلم نفسه بغية تطوير أدائه .

### ❖ محتوى التدريب :-

يجب أن تشمل البرامج التدريبية داخل المدرسة على المكونات الآتية:-

- ✚ . مقدمة تعريفية بالبرنامج التدريبي .
  - ✚ . متطلبات الالتحاق بالبرنامج التدريبي .
  - ✚ . وصف لطبيعة البرنامج التدريبي .
- الموضوعات التدريبية - عدد الحلقات التدريبية - الوسائل التدريبية المقروءة والمسموعة والمرئية - الأساليب والنشاطات التدريبية الملائمة لكل موضوعات التدريب - تقويم البرنامج التدريبي .

### ❖ الأساليب والوسائل المستخدمة في التدريب :-

- الحلقات الدراسية - الزيارات المتبادلة بين المعلمين داخل المدرسة وخارجها -
- المؤتمرات التربوية - الدروس النموذجية التوضيحية - الندوات والمناقشات الجماعية - الحوار حول المشروعات التطويرية داخل المدرسة .

### ❖ القائمون على التدريب .

يشمل تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمدرسة في ضوء هذا التصور جميع المعلمين سواء الجدد منهم، أو ذوي الخبرة، بحيث يحصل الجميع وبصورة إلزامية على برامج التدريب، والتي تضمن لهم الاستمرار في مهنة التعليم، وهذا التدريب الأول الذي يعد اجتيازه نقطة عبور لهم، وبعد ذلك يمر جميع المعلمين بفترة تدريب أخرى تمتد خلال العام الدراسي، وتسمى بفترة البحث ثم يتابع المعلمون برامج تدريبهم داخل المدرسة لكي يتمكنوا من تحسين أدائهم في صورة مستمرة والوصول إلى التميز .

### ❖ المدربون .



ويتم اختيار المدربين من الأقسام التربوية والنفسية في عمليات التربية فضلا عن بعض القيادات التدريبية بوزارة التربية والتعليم، ومن مراكز التدريب، وبما أن المدربين هم العنصر الأساسي في عملية التدريب فهم بمثابة المرشد والموجهة بالعملية التدريبية داخل المدرسة لذا يجدر مراعاة الأمور التالية :-

- تمكّن المدرب من موضوعات المادة التدريبية
  - قدرته على توظيف الأساليب التدريبية الحديثة .
  - امتلاك المدرب القدرة على تنظيم العمل بين المتدربين .
  - مقدرته على تقويم المتدربين .
- كما يمكن الاستعانة ببعض الخبراء من الدول المتقدمة في مجال التدريب داخل المدرسة لوضع خطة برنامج للمدربين وتنفيذه والإشراف عليه .
- ب- العمليات .**

- التخطيط للتدريب : وتتم عملية التخطيط وفقا لهذا التطور بما يلي :-
  - إعداد خطه سنوية من أجل تحديد الأهداف والمعايير للبرنامج التدريبي، بما يتناسب وحاجات المعلمين وقدراتهم .
  - تحديد إجراءات التخطيط من حيث الفئة المستهدفة ومواعيد تنفيذ البرنامج والوقت المخصص له، وكذلك أساليب تقويمه .
  - الاستعانة بمتخصصين وخبراء في مجال تخطيط تدريب المعلمين داخل المدرسة، لوضع الخطة والإشراف على تنفيذها .
  - تحديد الأنشطة التعليمية والعلمية قبل بدء التدريب، وأثناء تنفيذه، وبعده والتي تساعد في تحقيق الأهداف .

○ إعداد لائحة حوافز تدريبية للقائمين على التخطيط والمتابعة والتقييم البرامج التدريبية .

### - تنفيذ التدريب :

تتميز عملية تنفيذ التدريس داخل المدرسة وفقا لهذا التصور بتعدد وتنوع أساليب تنفيذ البرامج التدريبية ومراعاة أخبار المعلمين بالوقت المناسب للقيام بالفعاليات المتعددة، وأن يتم تنفيذه في مكان وزمان مناسبين للأنشطة التدريبية، وتوفير مستلزمات تنفيذ التدريب من مواد تدريبية وأجهزة، وكذلك مراعاة كافة ظروف التدريب داخل المدرسة بصورة عامة .

### - تقويم التدريب

يقترح أن يمر التقويم للبرامج التدريبية داخل المدرسة بالمراحل الآتية:-

- مرحلة تقويم البرامج التدريبية بعد التنفيذ: ويهدف إلى أثر التدريب على أداء المتدربين من المعلمين في الواقع الفعلي .

ويمكن في هذه المرحلة استخدام أساليب وأدوات متنوعة لإجراءات عملية

### التقويم مثل :-

▪ الزيارات الصفية للمعلمين بعد وأثناء تنفيذ الدورات التدريبية من قبل المتخصصين في مجال التدريب والقائمين على العملية التدريبية داخل المدرسة، والمتابعة خارج المدرسة من قبل الإدارة العامة للتدريب .

▪ حضور المعلمين المتدربين للحلقات الدراسية والمناقشة الفعالة بها .

▪ تطبيق التقويم الذاتي داخل المدرسة .

▪ إجراءات الاختبارات المرئية والنهائية وإعداد التقارير .

## مجلة التربوي

نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح" العدد 6

### - متابعة التدريب :-

التطوير المهني للمعلمين عملية مستمرة لا تقف عند حد معين، لذا يجب متابعته بشكل دائم لضمان سير العملية التدريبية بشكل جيد وفعال .

### ج - المخرجات .

هناك مجموعة من المخرجات المتوقعة لنظام التدريب المقترح والتي تتمثل

### فيما يلي :-

- تطوير سياسات واستراتيجيات التدريب أثناء الخدمة وفي مكان العمل والدعم المستمر له .

- تحقيق مبدأ التقويم المستمر الذاتي .

- إيجاد قاعدة معلومات وإلكترونية متاحة لجميع المعلمين .

- نمو مهارات الإبداع والابتكار والمبادرة لدى المعلمين .

- رفع المهارات التقنية للمعلمين ، وتمكينهم من مواكبة التطورات المعاصرة منهم احتياجات المعلمين .

- فهم احتياجات المعلمين .

- تبادل الخبرات بين المعلمين من خلال الزيارات الصفية المتبادلة .

✚ متطلبات تنفيذ التصور المقترح .

يتطلب تنفيذ التصور المقترح اتحاد مجموعة من الإجراءات تتمثل فيما

### يلي :-

- تخصيص الاعتمادات والموازنات المالية اللازمة لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة اخل المدرسة .

## مجلة التربوي

نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح" العدد 6

- تدريب عدد كاف من المدرّبين، ومساعدتهم في امتلاك الكفايات التدريبية اللازمة للتدريب داخل المدرسة .
- التركيز على أهمية التوعية للمعلمين بأهمية برامج التدريب الحديثة والمتطورة .
- تجهيز قاعات التدريب المكيفة والمزودة بالأجهزة اللازمة داخل المدرسة .
- إرسال بعثات خارجية بهدف التعرف على التجارب الناجحة في مجال التدريب داخل المدرسة على أرض الواقع
- تشجيع المعلمين على التعلم الذاتي .
- وضع نظام معلومات ومواقع إلكترونية للتدريب داخل المدرسة سواء قبل التدريب، أو أثناء التدريب، أو بعد انتهاء عملية التدريب لضمان استمراريته وفعاليتها .

## مجلة التربوي

نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح" العدد 6

### المراجع

- 1- **خالد طه الأحمد** : تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب ، العين ، الإمارات العربية ، دار الكتاب ، 2005 ، ص 17 .
- 2-Teacher training www. Theisticpsy chology.org.15-3-2014 م
- 3- **علي محي الدين راشد** : شخصية المعلم وأدائه، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997م ، ص 17.
- 4- الشعلة: ندوة عن برامج تدريب المعلمين أثناء العمل، مجلة تصدرها كلية التربية، جامعة قار يونس، بنغازي، العدد (2) ، 2007م ، ص2.
- 5- **علي الحوات**: معلم جديد لعصر جديد، التعليم للمستقبل، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الوطني الثاني للتعليم في ليبيا في الفترة من 18-20 من شهر مارس، طرابلس ، ليبيا ، 2002م ، ص 23.
- 6- **مصباح جمعة بالحاج** : الاحتياجات التدريبية لمدراء مدارس التعليم الأساسي بليبيا ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية جامعة الإسكندرية، 1997م ، ص264.
- 7- **أحمد إبراهيم السيد**: نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مجلة التربية تصدر عن اللجنة الوطنية القطرية للتربية والعلوم، العدد السادس والثلاثون بعد المائة، مارس، 2001م .
- 8- **المجلس التخطيطي الوطني لأمانة التعليم (سابقاً)** ، التقييم العام والتحديات مقارنة بأهم المؤشرات ببعض الدول في العالم، طرابلس، ليبيا، سبتمبر، 2009م، ص 13-14.

## مجلة التربوي

نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح" العدد 6

9- راينيز هاميل: مشروع تحسين جودة التعليم الأساسي، والثانوي التخصصي في ليبيا، المؤسسة الألمانية للتعاون الفني G+Z خدمات الدولية، طرابلس، ليبيا، 2008م، ص92.

10- أفاق تطوير التربية في ليبيا: تقرير أعدته اللجنة الليبية بالتعاون مع اليونسكو، يناير 2000م ص 29.

11- الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق. ليبيا: تقرير التنمية البشرية، طرابلس، ليبيا 2002م ص 128-129.

12- رضا أحمد إبراهيم: مدخل تحليل النظم في البحث التربوي المقارن، مجلة التربية، العدد (1)، يناير 1998م.

13- عاشور إبراهيم الدسوقي: تصور مستقبلي لتطوير نظام التعليم الثانوي العام في ضوء متطلبات التنمية البشرية رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الزقازيق، فرع بنها 2003م . ص15.

14- مهدي حسن، سليمان الوزير: التنمية الإدارية والدول النامية، دار مجدلاوي، عمان، الأردن 1993م ، ص 80.

14 -David King, training within the organization : A Study of company policy for the system atic training of operators and supervisors London , tavistock , publication ltd, 1992,pp125-126.

15- أحمد خليفة شريك : تطوير برنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم العام بدولة قطر، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، رسالة

## مجلة التربوي

نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح" العدد 6

دكتوراه ، 1999م .

16- **سمية حيدر منصور:** نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في سوريا ومقارنتها بانجلترا والولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها، كلية التربية، جامعة عين شمس، رسالة دكتوراه، القاهرة 2003م .

17- **عفاف صلاح النياور:** نموذج مقترح لنظام التدريب التربوي في إدارة تعليم البنات بمحافظة جدة في ضوء التحولات المعاصرة، كلية التربية للبنات، جدة، دراسة منشورة، دار الفكر العربي 2005م.

18- **ماهر أحمد محمود:** تطوير سياسة وبرامج تدريب معلمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة في ضوء اتجاهات تطوير المرحلة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس 2005م.

19-Fok – shui-che,chan –kam: In service teacher training needs in hongkong online submission , poper – presented at the Annual meeting of the Australian association for research in education (Sydney,Australia,2011).

20- **تقرير أعمال وزارة التربية والتعليم وأهم إنجازاتها،** طرابلس، ليبيا، 1990م ص 13-14.

21- **المركز الوطني للبحوث التعليمية،** تقرير حول تطوير التعليم في ليبيا، طرابلس، ليبيا 1995م ، ص 5-7.

22- **المركز الوطني لتخطيط التعليم والتدريب ،** مسيرة التعليم والتدريب في ليبيا، طرابلس، ليبيا 1998م ، ص 183-185.

- 23- آفاق تطوير التربية في ليبيا ، مرجع سابق ، ص44.
- 24- التدريب وتنمية القوي العاملة ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، الهيئة القومية للبحث العلمي، طرابلس، ليبيا 2000م ، ص 69.
- 25- قرار رقم (80) صادر من اللجنة الشعبية العامة للتعليم (سابقاً) ، بشأن إنشاء المركز العام لتدريب المعلمين، طرابلس، ليبيا 2006م.
- 26- قرار رقم (451) صادر من اللجنة الشعبية العامة للتعليم (سابقاً) ،بشأن تنظيم المركز العام لتدريب المعلمين طرابلس، ليبيا 2007م، مادة (2).
- 27- تقرير متابعة عن أعمال المركز العام لتدريب المعلمين، ليبيا 2008م، ص5.
- 28- قرار رقم (453) صادر من اللجنة الشعبية العامة للتعليم (سابقاً) ، بشأن تنظيم المركز العام لتدريب المعلمين طرابلس، ليبيا 2007م ، مادة (4).
- 29- أحمد علي بالتمر : التخطيط للتدريب أهمية- وعناصر فعاليته، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، ليبيا 2009م ، ص 7-9.
- 30- مكتب التخطيط والمتابعة : تقرير تقويم البرامج التدريبية في عام 2006م، المركز العام لتدريب المعلمين، طرابلس، ليبيا 2006م .
- 31- قرار رقم (893) ، مرجع سابق ، مادة (9).
- 32- قرار رقم (893) ، مرجع سابق، مادة (13).
- 33- قرار رقم (893)، مرجع سابق، مادة (12).
- 34- أحمد علي بالتمر، مرجع سابق ، ص 15-17.
- 35- تقرير متابعة عن تنفيذ الخطة التدريبية للعام 2008م، مرجع سابق، ص



## مجلة التربوي

نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح" العدد 6

ص 13 - 18.

36- **بيومي محمد ضحاوي**: التربية المقارنة ونظم التعليم، دار الفكر العربي، القاهرة 2010م، ص 82.

37-Tony bates: technology . open learning and distance education , rautledge London .1995,p 23.

38-Richardson ,placier,p : teacher change in Richardson ,v (e.d) handbook of research on teaching , Washington , D.C: American Educational Research Association ,2001 ,p950.



الفهرس

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث	ر.ت
5		الافتتاحية	1
6	أ/ سليم مفتاح الصديق	التصوير البياني في سورة الحاقة	2
39	د/ مصطفى أحمد صقر	عوامل انحسار تجارة القوافل بولاية طرابلس الغرب والآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على ذلك 1910-1911م "مدن وقرى الجبل الغربي أنموذجاً".	3
68	د/ مفتاح ميلاد الهديف	بعض مشكلات الشيخوخة بمنطقة الخمس	4
103	أ/ حسين ميلاد أبو شعالة	دور الفن التشكيلي في تجميل مؤسسات المجتمع المدني	5
118	د/ مفتاح علي محسن	التفسير بالسياق	6
152	د/ مصطفى رجب الخمري	صورتان من أصول التربية في القرآن الكريم	7
180	د/ عادل بشير الصاري	زمن الحنين " قراءة أسلوبية لعينية الصمة القشيري "	8
199	د/جمال عمران سحيم	إبراهيم بن عبد الصمد بن بشير وتوظيفه للقواعد الأصولية من خلال كتابه "التببيه على مبادئ التوجيه"	9
236	د/ أحمد حسانين أحمد أ/ سما محمد الجروشي	الحاجات الإرشادية لدى عينة من طلاب كلية التربية جامعة مصراته	10

## مجلة التربوي

العدد 6

الفهرس

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث	ر.ت
271	د/ نبيلة بلعيد سعد شرتيل	نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا وفق الاتجاهات الحديثة "تصور مقترح"	11
307	د/ منافع عبد المحسن عبد العزيز	إضافة قيد لمسألة برمجة خطية وتأثيره على الحل الأمثل للمسألة	12
344	أ/ عماد عبد الأمير الحسيني أ/ نورس كاظم يوسف	بناء نموذج لاستخدام التراسل الفوري في تحسين مخرجات العمل	13
370	د/ أحمد علي معتوق الزائدي	الأعدار الشرعية للمرأة وأثرها في تطبيق الحدود "بحث فقهي مقارن"	14
387	د. حسن أحمد الأثلم	اللوحات التشبيهية التمثيلية الممتدة في الشعر الجاهلي "لوحة الحيوان عند امرئ القيس بن جبلة السكوني أنموذجا"	15
424	د/ عبد السلام مخزوم الشيماوي	الأساس الإيقاعي لعروض الخليل بن أحمد الفراهيدي	16
446	د/ الصادق حسين غيث	Libyan Bank Perceptions towards Islamic Finance Users' perspectives	17
475	د/ إسماعيل فرج القماطي	Lack of Experience in Teaching English For Specific Purposes (ESP) in Some Vocational Training Centers 3 <sup>rd</sup> Year Classes in Misurata	18
497		الفهرس	19

- يشترط في البحوث العلمية المقدمة للنشر أن يراعى فيها ما يأتي :
- أصول البحث العلمي وقواعده .
  - ألا تكون المادة العلمية قد سبق نشرها أو كانت جزءا من رسالة علمية .
  - يرفق بالبحث المكتوب باللغة العربية بملخص باللغة الإنجليزية ، والبحث المكتوب بلغة أجنبية مرخصا باللغة العربية .
  - يرفق بالبحث تزكية لغوية وفق أنموذج معد .
  - تعدل البحوث المقبولة وتصحح وفق ما يراه المحكمون .
  - التزام الباحث بالضوابط التي وضعتها المجلة من عدد الصفحات ، ونوع الخط ورقمه ، والفترات الزمنية الممنوحة للتعديل ، وما يستجد من ضوابط تضعها المجلة مستقبلا .

### تنبيهات :

- للمجلة الحق في تعديل البحث أو طلب تعديله أو رفضه .
- يخضع البحث في النشر لأوليات المجلة وسياستها .
- البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر أصحابها ، ولا تعبر عن وجهة نظر المجلة .

### **Information for authors**

- 1- Authors of the articles being accepted are required to respect the regulations and the rules of the scientific research.
- 2- The research articles or manuscripts should be original, and have not been published previously. Materials that are currently being considered by another journal, or is a part of scientific dissertation are requested not to be submitted.
- 3- The research article written in Arabic should be accompanied by a summary written in English. And the research article written in English should also be accompanied by a summary written in Arabic.
- 4- The research articles should be approved by a linguistic reviewer.
- 5- All research articles in the journal undergo rigorous peer review based on initial editor screening.
- 6- All authors are requested to follow the regulations of publication in the template paper prepared by the editorial board of the journal.

### **Attention**

- 1- The editor reserves the right to make any necessary changes in the papers, or request the author to do so, or reject the paper submitted.
- 2- The accepted research articles undergo to the policy of the editorial board regarding the priority of publication.
- 3- The published articles represent only the authors viewpoints.

