

## تطوير أداء معلم اللغة بين الإعداد والتدريب

د. نور الدين أحمد<sup>١</sup>

د. عبد الناصر صبير<sup>٢</sup>

### مقدمة:

لا شك أن تحسين الأداء ورفع الكفاية بوجه عام يمثلان الغاية القصوى من إعداد المعلم وتدريبه. فالإعداد والتدريب يلتقيان فيما يعرف بتحقيق وتطبيق الأهداف التربوية، وبالتالي نقل المهارات والمعارف والسلوك إلى واقع العمل (التدريس).

ولما كانت هناك فجوة ملاحظة بين إعداد المعلمين في كليات التربية ومعاهدها، وبين برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، كما أشارت إلى ذلك بعض الدراسات التي تناولت قصور برامج إعداد المعلمين. قام الباحثان بدراسة تحليلية لعدد من البحوث في المجال، وذلك لإيجاد توافق وتواءم بين إعداد المعلمين وبين تدريبهم أثناء الخدمة.

<sup>١</sup> رئيس قسم لغة القرآن بمركز اللغات، الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا.

<sup>٢</sup> منسق وحدة تدريب المعلمين بقسم لغة القرآن، الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا.

## أساليب الارتقاء بالمعلم:

يركز الدكتور محمود صالح - صيني - ( ٢٠٠٠ ) على التفريق بين ثلاثة أنماط من أنماط الارتقاء بالمعلم وهي:

أ - التأهيل والإعداد

ب - التدريب

ج - التطوير

ولا شك أن هذه الأنماط متداخلة، ومع أنها تلتقي وتفترق، إلا أنها تتحد في الهدف.

## الدراسات التي تناولت برامج الإعداد:

هناك عدد من الدراسات التي تناولت برامج إعداد معلمي اللغة العربية وسبل تطويرها، وقد جمع بعضاً من أهمها الدكتور عمر الصديق (٢٠٠٠) في دراسته الموسومة ب (دراسة لمحاولات تطوير برامج إعداد معلمي اللغة العربية للناطقين باللغات الأخرى)، وهي حسب ترتيبه:

أ - ملاحظات حول الجانب اللغوي من إعداد معلم العربية (د. صالح الطعمة)

ب - تقويم برامج معلمي اللغة العربية لغير الناطقين بها (د. علي مدكور)

ج - الإعداد اللغوي لمعلم اللغة العربية للناطقين بغيرها (د. يوسف الخليفة)

د - الكفايات التربوية اللازمة لمعلم العربية كلغة ثانية (د. رشدي طعيمة)

هـ - إعداد معلم اللغة العربية للناطقين بغيرها في أمريكا نموذج مقترح (تاج

السر حمزة الريح)

و - توظيف التقنيات الحديثة ( الحاسب ) في إعداد المعلم وتدريبه (سليم

خالديه)

ز - الإعداد المهني لمعلمي اللغة العربية للناطقين بلغات أخرى (محمود صالح)

وتكاد تتفق هذه الدراسات على أن برامج الإعداد فيها قصور، وأن المعلم يتخرج في هذه المعاهد والكلديات وهو يحتاج إلى استكمال تأهيله، وإتمام مهاراته التدريسية، وأنه لا يحقق الكفاية المطلوبة لإنجاز الأهداف.

## العلاقة بين الكفاية والتدريس:

يربط التربويون النجاح في مهنة التدريس بمجموعة من الكفايات (competencies) التدريسية والأدائية (السلوكية). وبغض النظر عن التعريف المعجمي للكفاية في التدريس، فإن الدكتور رشدي طعيمة (١٩٩٩) يصف الكفاية بأنها تمثل مختلف أشكال الأداء التي ترسم الحد الأدنى اللازم لتحقيق الهدف.

## أساليب تحديد الكفايات اللازمة لمعلم اللغة:

أما كيف يتم تحديد الكفايات لمعلم اللغة فيرى Huston, W.R in "Competency-Based Teacher Education" كما أورد الدكتور رشدي طعيمة (١٩٩٩: ٢٦- ٢٧) أن أساليب تحديد الكفايات التربوية يمكن إيجازها في الآتي:

١. ترجمة محتوى المقررات الدراسية، وتحويلها إلى كفايات تدريسية.
٢. الوصف الدقيق لمهام المعلم (Task Analysis) وتحويل ذلك إلى كفايات.
٣. دراسة حاجات الدارسين (Learners' Needs) وقيمهم وطموحاتهم.
٤. تقدير الاحتياجات التدريبية (Needs Assessment) وتحديد المهارات اللازمة توافرها عند المعلم.
٥. التصور النظري لمهنة التدريس، والتحليل الدقيق لما ينبغي أن يكون عليه المعلم.

٦. تصنيف المجالات ذات الموضوع المشترك، وتحويل ذلك إلى كفايات للمعلم.

ومن الأفضل استخدام أكثر من أسلوب لتحديد الكفايات اللازمة للمعلم.

## ما الكفايات المطلوبة في معلم اللغة؟

الكفايات المطلوبة كثيرة و متعددة، وتشمل الكفايات كل ما يتعلق بالعملية التعليمية، فمن ذلك - ما يتعلق ب:

١. التمكن اللغوي: بما في ذلك استخدام اللغة ومعرفة نظامها اللساني.
٢. التمكن المهني والثقافي: وذلك بالإطلاع على تجارب تعاليم العربية والوعي بالثقافة الإسلامية العربية.
٣. الجوانب النفسية والاجتماعية: ويدخل في ذلك الموقف التعليمي، وإدارة الفصل.
٤. التمكن من استخدام الوسائل التعليمية.
٥. التكنولوجيا التعليمية: ويشمل ذلك الوسائل التعليمية، والأنشطة التربوية.
٦. التقويم والقياس: ويشمل ذلك تصاميم الدارسين، إلقاء السؤال، وإعداد الاختبارات وتحليلها. (طعيمة، ١٩٩٩) و (السيد، ١٩٧٨)

ولا شك أن إعداد وتأهيل معلم اللغة، لا بد أن يشتمل في حده الأدنى على ثلاثة عناصر أساسية، كما أوضحه حديثاً صالح "صيني" (٢٠٠٠) وهي:

## ١ - الإعداد اللغوي:

فلا بد من الإعداد اللغوي للمعلم وتمكينه من اللغة الهدف التي سيقوم بتدريسها. ومن ثم فلا بد من تزويده بالكفايات اللغوية اللازمة في المهارات المختلفة، إضافة إلى المعلومات المناسبة عن اللغة وثقافتها وتاريخها.

## ٢ - الإعداد الأكاديمي:

أي تزويد المتدرب بالمعارف اللسانية النظرية والتطبيقية العامة والخاصة باللغة الهدف. ويشمل ذلك: الدراسات الخاصة بأبنية اللغة النحوية والصرفية والصوتية والدلالية، وتحليل الخطاب، ونظريات اكتساب اللغة الأولى والثانية وقضايا اللسانيات الاجتماعية.

## ٣ - الإعداد التربوي:

ويشمل ذلك تزويد الدارس بما يحتاج إليه من معلومات تتعلق بطرائق تعليم اللغة بوصفها لغة أجنبية وأساليب تقويم أداء الدارسين وتحليل أخطائهم وتصويبها وإعداد المعينات السمعية والبصرية المناسبة لتعليم اللغة واستخدامها بطريقة فعالة. وكذلك إعداد المواد التعليمية مثل تأليف الدروس والتدريبات المختلفة.

## أهداف التدريب:

وتدريب المعلمين يقوم أساساً لتحقيق أهداف تعليم اللغة العربية، و"الهدف الأساس لتعليم اللغة العربية هو إكساب المتعلم القدرة على الاتصال اللغوي الصحيح" (مدكور، ١٩٨٤: ١٣) وتمثل هذه الأهداف في إكساب الكفايات الآتية:

**الكفاية اللغوية:** والمقصود بها سيطرة المتعلم على النظام الصوتي للغة العربية، ومعرفته بتراكيب اللغة، وقواعدها الأساسية، والإلمام بقدر ملائم من مفردات اللغة، للفهم والاستعمال.

**الكفاية الاتصالية:** وتعني قدرة المتعلم على استخدام اللغة العربية، والتعبير بطلاقة عن أفكاره وخبراته، مع تمكنه من استيعاب ما يتلقى من اللغة في سهولة ويسر.

**الكفاية الثقافية:** ويقصد بها فهم ما تحمله اللغة العربية من ثقافة، وما تعبر به اللغة من أفكار وتجارب وقيم وعادات وآداب.

ومن هنا نشأت أهمية تأهيل وتدريب معلم اللغة العربية لتنمية هذه الكفايات الثلاث لدى طلابه من بداية برنامج تعليم اللغة العربية إلى نهايته، وفي جميع المراحل والمستويات.

أما أهداف التدريب أثناء الخدمة فبالإضافة إلى ما سبق فهي تهدف إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، كما ذكر بعض الباحثين (غانم وحنان ١٩٨٣)، ويمكن تلخيصها في الآتي:

١. تأهيل المعلمين وتدريبهم وفق معايير مخطط لها.
٢. زيادة كفاية المتدرب (المعلم) مما يعينه في درجة تقدمه الوظيفي.
٣. تحسين أدائه وتطويره مما يجعله راضياً عن عمله.
٤. تنمية اتجاهاته السليمة نحو العمل والعلاقات الإنسانية.
٥. تزويد المتدربين بالمستحدثات العلمية، والتقنية، والنظريات والمعارف.
٦. استخدام قدرات المتدرب استخداماً أفضل من استخدامه لها في السابق.
٧. تبصير المتدرب بالمشاكل التعليمية، ووسائل حلها.

٨. غرس مفهوم التربية المستديمة، والتعلم الذاتي، والإسهام في البحوث، والمشاغل التربوية، والحلقات الدراسية، وغيرها.

## مفهوم التدريب أثناء الخدمة وأهميته:

التدريب عبارة عن الأنشطة التي يقوم بها المعلمون وغيرهم من الموظفين المهنيين خلال الخدمة لتحسين أنفسهم وهم على رأس العمل. (لبيبة ٢٠٠٤، ٨٧). فالتدريب إذن عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الأفراد، ويشمل هذا التغيير المعلومات، والأداء، والسلوك، والاتجاهات، مما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاية وإنتاجية عالية.

## العلاقة بين التدريب والإعداد:

يمكن النظر إلى العلاقة بين التدريب والإعداد من خلال ما أشار إليه بعض الباحثين (غانم وحنان، ١٩٨٣) إلى أن التدريب أثناء الخدمة يأتي مرادفاً للمفاهيم الآتية:

### أ - المفهوم التصحيحي أو العلاجي للمتدرب

ويكون التدريب قد صُمم لتصحيح بعض الأخطاء، أو لتلافي بعض القصور الموجود في برامج الإعداد. أما قصور برامج الإعداد فهذا ما اتفقت عليه كلمة الباحثين.

### ب - مفهوم النمو الإبداعي والابتكاري

ويرتكز هذا المفهوم على عدة فروض، من أهمها:

١. أن العملية التربوية عملية معقدة ومتعددة الأبعاد والجوانب، والمعلم في حاجة إلى معرفة المزيد عنها، وعن اتجاهاتها المعاصرة، فالتدريب هنا هو إشباع دوافع المعلم لمعرفة الأكثر والأحدث في مجال المهنة.

٢. أن اختيار المعلم على أساس الصفات أو الشهادة لا يكون لأسباب علمية أو منطقية فقط. فمرحلة الإعداد ليست كافية لتحديد المهارات اللازمة لهذه المهنة.

فالحمد الأدنى من الكفاية المطلوبة في المعلم هو مهمة برامج الإعداد والتأهيل، ولكن التدريب بمفهومه التصحيحي والعلاجي يستكمل نواقص هذا الإعداد، ويزيد عليه الهدف الخاص به وهو تعديل سلوك المعلم عن طريق إطلاعهم على الجديد في مجال اختصاصه، وتزويده بكل ما يساعد على نموه. ولكن لا بد أن يسبق التدريب التعلم (الإعداد والتأهيل).

إذن فالتدريب هو المحور الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع، وهو أداة التنمية ووسيلتها. وتتجلى أهمية التدريب في مقابقتها حاجات الأفراد النفسية، فالتدريب يبعث الثقة في نفوس الأفراد، ويبعث فيهم الشعور بالكفاية والإتقان أثناء أداء أعمالهم. وبالتالي يتمكن الأفراد من استثمار الطاقات وزيادة الإنتاجية، ومن ثم يصبح تدريب الأفراد على مختلف مستوياتهم ضرورة لا تحتاج إلى تأكيد غانم وحنان (١٩٨٣).

## التدريب التطويري:

التدريب أثناء الخدمة هو متابعة للنمو المهني، ويقصد بهذا النوع من التدريب التربوية المستمرة للمعلمين أثناء ممارستهم التدريس. والتدريب التطويري وفقاً ل(محمود صالح ٢٠٠٠) هو التدريب الذاتي، ويشمل تدريب المعلم على:

- أ - التعرف على المراجع والدوريات والمنظمات المهنية واللقاءات الدورية.
- ب - إجراء البحوث الميدانية الميسرة، وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- ج - نقد الذات، وتحليل تجارب الآخرين وتقويمها.

## تحديد الاحتياجات التربوية:

بات واضحاً أن التدريب هو أحد أهم الوسائل المتبعة لزيادة الكفاية والقدرة الإنتاجية، وهو التزام متواصل من المؤسسات نحو أفرادها. ولذلك لا بد من تحديد الاحتياجات التدريبية، وذلك بالاستجابة لما يأتي:

أ - تحديد المهام التي تحتاج إلى تدريب، (مقرر جديد، تكنولوجيا جديدة، اختبارات...).

ب - تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى هذا التدريب، (تدريب استكمالي للجدد، تدريب تطويري للقدامى).

ج - تحديد هدف التدريب، (مجالات مطلوب تحسينها، تنمية مستقبلية،...).

أما مصادر تحديد هذه الاحتياجات، فقد أورد الفاهمي (٢٠٠٨) نقلاً عن عدد من الباحثين أن هناك كثيراً من المصادر التي يمكن لمخططي التدريب الاستفادة منها للتعرف على الاحتياجات الفعلية للتدريب، ومن أهمها:

١ - تحليل الأداء بالمشاهدة العادية، أو باستخدام بطاقات ملاحظة مقننة .

٢ - التغيرات والتعديلات التي تطرأ على المناهج .

٣ - توصيف الوظائف، وتحديد واجباتها، ومسئولياتها، والمتطلبات الأساسية لشغلها .

٤ - مقارنة الأداء الحالي بالحد الأدنى من الأداء المقبول الذي ينبغي أن يكون عليه المعلم .

٥ - تطوير أو إدخال وسائل وتقنيات جديدة في ميدان العمل

التعليمي .

٦. تقارير مشرفي الوحدات التطويرية.
- ٧ - التقويم الذاتي والرغبة في التطوير، فالأقدر على تحديد حاجاتهم، هم الأولى بالتدريب.
- ٨ - تحليل أسئلة الاختبارات التحصيلية التي يقوم المعلمون بإعدادها.
- ٩ - دراسة الشكاوى، ومعرفة أسبابها المتعلقة بالعمل، واستخلاص الاحتياجات التي يمكن التغلب عليها بالتدريب.
- ١٠ - دراسة ظاهرة الضعف اللغوي لدى الطلاب، وذلك بتحليل نتائج الاختبارات التحصيلية.

## آليات مقترحة لتنفيذ التدريب ( البرامج والوسائل ) :

ذكر عبد العاطي (٢٠٠٨) أن البرامج التدريبية لا بد أن تلبى الاحتياجات التدريبية الفعلية للمدرسين، وأن يتم التخطيط لها وفقاً لهذه الاحتياجات حتى يشعروا بأهمية البرامج، وتمكنهم البرامج من أداء واجباتهم بكفاية وفاعلية.

كما لا بد أن تكون أهداف التدريب واضحة ومحددة ومناسبة للمحتوى والمدرسين ومصاغة إجرائياً بلغة السلوك المتوقع أدائه من الدارسين، مع تحديد مستوى الأداء الذي ينبغي أن يصل إليه المتدربون بعد انتهاء البرنامج.

وهناك أكثر من وسيلة لتنفيذ التدريب، من أهمها: المحاضرات، والنشرات، والبحوث التربوية، و الحلقات الدراسية، والمشغل التربوية، والزيارات الميدانية.

ولابد من التركيز على تنمية مهارات المعلم مثل: إدارة الصف، ومهارة الاتصال، والتعليم الفعال. أما الأساليب المقترحة هنا فهي:

١ - خبرة يوليوي: وهي خبرة عملية مباشرة تسبق التطبيق العملي للمعلمين الجدد، وتكون مدتها ٣ - ٤ أسابيع، ويمكن أن يطبق فيها نظام (إرشاد الزملاء).

٢ - التدريس المسجل أو (التدريس المصغر)، بأن تسجل فصول حقيقية للمعلم ثم تُعرض للمناقشة والملاحظات.

٣ - القراءة المرجعية: وتكون بتحديد قراءة بعض الكتب وعرضها للمناقشة.

٤ - الزيارات الصفية المتبادلة.

٥ - الدورات القصيرة.

٦ - الدروس النموذجية.

٧ - المشاغل التدريبية: وتكون لتصميم الاختبارات، وتصحيحها ، تصميم الوحدات التدريسية...

٨ - حلقات المدارس: وتكون حول بعض المهام مثل (تخطيط الدرس، التعامل مع الأخطاء، تدريس الاستماع.....).

## التوصيات والمقترحات:

أولاً: لا بد من التكامل بين إعداد المعلم وتدريبه، بأن يكمل التدريب الإعداد في إطار (تكا - بُعي) كما يسميه الدكتور عبيد (١٩٩٤)، أو في إطار ثنائي كما يسميه الدكتور رشدي طعيمة.

ثانياً: من الأفضل أن تُصمم مناهج الإعداد بالنسب الآتية: ٧٠٪ مقررات تخصصية، و٢٠٪ مقررات تربوية، و١٠٪ مقررات ثقافية عامة.

ثالثاً: لا بد من ترجمة الكفايات إلى محتوى، وذلك بحصرها في مجموعة من المهارات والقدرات والثقافة، بمعنى أن تترجم الكفايات إلى برامج إعداد.

رابعاً: التركيز على التدريب التطويري، بما في ذلك التعلم الذاتي والبرمجة اللغوية. وتدريب المعلم على ذلك، فمن الأساليب الناجحة في تدريس المهارات الإملائية والنحوية، أن تُبرمج هذه الدروس وتجزأ في وحدات صغيرة، بحيث يسهل تمثيلها وفهمها على الطالب. السيد (١٩٨٨).

خامساً: لا بد من تحديد مجموعة من المهارات التدريسية الأساسية لتدريب المعلم عليها، وتشير الدراسات - (لبيبة ٢٠٠٤) - أن استراتيجيات إدارة الصف، وحفظ النظام من أكثر مشاكل المعلمين الجدد.

سادساً: تنمية قدرات المعلمين في مجال تكنولوجيا التعليم، والتفريق بينها وبين الوسائل التعليمية، فالوسائل التعليمية تعتبر مصادر للتعلم في منظومة تكنولوجيا التعليم.

سابعاً: تنمية القدرات الإبداعية و الابتكارية لدى المعلم، فمعظم المعلمين يقفون موقف الناقد للعملية التعليمية لا المبدع المبتكر.

ثامناً: الارتقاء بالوعي المهني للمعلم، ورفع مستوى التوافق المهني، أو كما يعبر البعض تمهين مجال التعليم.

تاسعاً: لا بد من التركيز على تنمية المهارات التدريسية، مثل: إدارة الصف، ومهارات الاتصال، والتعليم الفعال.

## المراجع:

- طعيمة، رشدي أحمد (١٩٩٩)، المعلم كفاياته، إعداده، تدريبيه. القاهرة، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى.
- عمارة، محمد أحمد (١٩٩٧)، الكفاءة اللغوية لمعلم العربية لغير الناطقين بها، المجلة العربية للدراسات اللغوية، المجلد ٩ - العدد ١٥، ص ١٠٥ - ١٣٠.
- عبدالله، عمر الصديق (٢٠٠٦)، دراسة لمحاولات تطوير برامج إعداد معلمي اللغة العربية للناطقين باللغات الأخرى، العربية للناطقين بغيرها - معهد اللغة العربية بجامعة إفريقيا - السودان، العدد ٣ - السنة الثالثة، ص ١٦١ - ١٩٦.
- مدكور، علي أحمد (١٩٨٤)، تدريس فنون اللغة العربية. الكويت، مكتبة الفلاح، الطبعة الأولى.
- السيد، محمد أحمد (١٩٨٨)، تعليم اللغة بين الواقع والطموح. دمشق، دار طلاس، الطبعة الأولى.
- محمود إسماعيل صالح (٢٠٠٠) الإعداد المهني لمعلمي اللغة العربية للناطقين باللغات الأخرى. في: عبدالله، عمر الصديق (٢٠٠٦)، دراسة لمحاولات تطوير برامج

إعداد معلمي اللغة العربية للناطقين باللغات الأخرى، العربية للناطقين غيرها - معهد اللغة العربية بجامعة إفريقيا - السودان، العدد ٣ - السنة الثالثة، ص ١٦١ - ١٩٦.

غانم شريف وحنان سلطان (١٩٨٣)، الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية. الرياض، دار العلوم، الطبعة الأولى.

نديم صالح، لبيبة (٢٠٠٤)، المعلم ونموه المهني قبل الخدمة وفي أثنائها. عمان (الأردن)، أزمنا للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.

عبود، عبدالغني (١٩٩٤) - محرر - كليات التربية الأوضاع والتطلعات. أعمال المؤتمر الأول للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كليات التربية في الوطن العربي في عالم متغير (٢٣ - ٢٥ يناير ١٩٩٣). دار النهضة العربية، ومكتبة النهضة المصرية، مصر.

عبيد، وليم (١٩٩٤) إعداد المعلم وتدريبه. في: كليات التربية الأوضاع والتطلعات. دار النهضة العربية، ومكتبة النهضة المصرية، مصر.

الفاهمي، حسن أحمد حسن (٢٠٠٨) الاحتياجات التدريبية. موقع إدارة العاصمة المقدسة وزارة التربية و التعليم السعودية

<http://www.moudir.com/vb/showthread.php?t=100933>

موجود على الشبكة بتاريخ (٢٠٠٨ - ٠٣ - ٠٢).

عبد العاطي، حسن الباتع (٢٠٠٨)، تقدير الحاجات قاطرة التدريب الناجح. مجلة المعرفة السعودية، العدد ١٥٤ - محرم ١٤٢٩هـ يناير ٢٠٠٨م.

[http://www.almarefah.com/articlea.php?id=1804&num\\_mag=154](http://www.almarefah.com/articlea.php?id=1804&num_mag=154)

موجود على الشبكة بتاريخ (٢٠٠٨ - ٠٣ - ٠٢).

الصائغ، محمد بن حسن (٢٠٠٨)، المعلم: كيف يتم إعداده؟

[http://www.bab.com/articles/full\\_article.cfm?id=1380](http://www.bab.com/articles/full_article.cfm?id=1380)

موجود على الشبكة بتاريخ (٢٠٠٨ - ٠٣ - ٠٢)، وموجود على موقع مجلة المعلم  
السعودية.

Jerry G. Gebhard et al (1996) Beyond Prescription: the student teacher as investigator. (ed). In Richards, Jack & Nunan David (1996), Second Language Teacher Education. Cambridge, Cambridge University Press, (p. 16-25).