



التوجيه التربوي وأهميته في تطوير برامج تدريب المعلمين

د . رحيم عبد جاسم *

مقدمة

التربية أداة مهمة من أدوات البناء الحضاري، وعامل أساسي في إحداث التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها العالم اليوم؛ لما لها من دور كبير في عملية إعداد القوى البشرية المؤهلة للقيام بهذه التغيرات، كما أن مهمتها أصبحت كبيرة جداً بسبب التغير والتطوير المستمر، في عالم تتسع فيه الأفكار، وتنفجر فيه المعارف بصورة مذهلة.

وتحقق التربية أهدافها المختلفة من خلال جملة من النشاطات والفعاليات التي تقوم بها أجهزة ومؤسسات متخصصة، يتألف من مجموعها النظام التربوي، وتتباين هذه الأجهزة من حيث أهميتها ومدى إسهامها في تحقيق الأهداف التربوية بشكل عام، وتحتل الأجهزة القيادية دوراً بارزاً ومتميزاً في هذا المجال.

ويعد التوجيه التربوي واحداً من هذه الأجهزة القيادية؛ لما له من دور فاعل في قيادة العملية التربوية، وتوجيه مساراتها نحو تحقيق الأهداف المرسومة بالكفاءة والفاعلية المطلوبتين. وتتجلى أهمية التوجيه التربوي في كونه عملية تعنى بأطراف العملية التعليمية كافة، من معلم ومنهج وأساليب يعمل على تحسينها وتغييرها في الاتجاه المطلوب. (الدويك: 115).

* جامعة عمر المختار.

ويعد التوجيه التربوي مهمة قيادية بالدرجة الأولى، تفتح قنوات الاتصال بين جميع العناصر المؤثرة في العملية التربوية، من إدارة ومناهج دراسية وطرائق تدريسية ونشاطات متنوعة لها علاقة بعملية التعليم. (wies: 20).

وهو ذو تأثير مباشر وفعل في سلوك المديرين والمعلمين، يؤدي إلى تعلم أفضل للمتعلمين، وتحقيق أهداف المدرسة بشكل عام. (أحمد: 113).

كما أن من مهامه الأساسية دراسة المجتمع والبيئة، للتعرف إلى مشكلاتها وحاجاتها، ومراعاة ذلك في عملية بناء المناهج الدراسية لتلبية هذه الحاجات والإسهام في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات، سواء كانت في المجالات الاجتماعية أو الاقتصادية أو الثقافية. (الخطيب: 190).

ويحدد بعض الباحثين دور التوجيه التربوي في دراسة العوامل المختلفة التي تسهل عملية التعلم أو تعوقها، سواء ما يتعلق منها بالتلميذ أو المنهج أو المعلم، ولعل مساعدة المعلمين على فهم أدوارهم المهنية وتبصيرهم بالطرائق التربوية الجديدة، وتشجيعهم على النمو المهني من خلال إشراكهم في البرامج التدريبية المتنوعة؛ لرفع كفاءتهم الإنتاجية وقدراتهم الأدائية، من الأدوار التي يقوم بها الموجه التربوي؛ للمساهمة في تطوير برامج تدريب المعلمين.

بناءً على ذلك أولت الأنظمة التربوية في معظم بلدان العالم اهتماماً واضحاً، وعناية بالغة لتطوير جهاز التوجيه التربوي، وتحسين جوانبه النوعية، بما يضمن تحقيق الأهداف بالشكل المطلوب، وقد تجلّى ذلك الاهتمام بتناول التوجيه التربوي بالبحث والدراسة، من قبل العديد من الباحثين الذين قاموا بدراسته من أوجه مختلفة وأساليب متعددة، فمنهم من درس واقع التوجيه التربوي وتحليله، عن طريق إجراء دراسات مسحية ومقارنة حول الموضوع، ومنهم من اتبع المنهج التجريبي وشبه التجريبي لدراسة بعض المتغيرات ذات العلاقة بجانب أو أكثر من جوانب عملية التوجيه التربوي، ومنهم من درس التطور التاريخي للتوجيه من حيث مفهومه وأهدافه وأساليبه، كما استخدم بعض الباحثين تحليل النظم أسلوباً في الدراسة، حيث نظر إلى التوجيه التربوي على أنه عنصر متفاعل مع بقية عناصر النظام التربوي، ولا يمكن دراسته وتحليله بمعزل عن هذه العناصر، والتفاعلات الموجودة بينها. (مكتب التربية الدولي: 11).

كما يتضح اهتمام دول العالم بالتوجيه التربوي في المؤتمرات التربوية والحلقات

التي عقدت في هذا المجال، فعلى المستوى الدولي، شهدت المؤتمرات الدولية للتربية التي عقدت من قبل مكتب التربية الدولي في جنيف بإشراف منظمة اليونسكو، اهتماماً واضحاً بالتوجيه التربوي ودوره في تطوير العملية التربوية، وأكد المؤتمر الدولي للتربية في دورته السابعة والثلاثين، على ضرورة تطوير مهام التوجيه التربوي، وعدم إغفال الموجهين التربويين بالأعمال الإدارية الرتيبة؛ لإتاحة الفرص الخاصة بهم لأداء مهامهم القيادية الفعالة. (اليونسكو: 29).

وأشارت توصيات المؤتمر الدولي للتربية في دورته الأربعين، إلى ضرورة التدريب أثناء الخدمة، وتوجيه الموجهين التربويين؛ لتشجيع المعلمين للمساهمة في هذا المجال من خلال إقامة البرامج التدريبية المتنوعة.

وفي ضوء هذه المؤتمرات كان لابد لمهام الموجه التربوي من أن تعدل وتتطور؛ لتحقيق أهداف التوجيه التربوي، فقد ركز عدد من الباحثين جهودهم لتحديد مهام جديدة للموجه التربوي تتسجم مع المفهوم الجديد للتوجيه التربوي، خصوصاً تلك المهام ذات العلاقة بتدريب المعلمين، وقد أوضح (leeper) المهام التي يؤديها الموجه التربوي في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة، والمتمثلة في:

1. تحسين الطرائق التدريسية التي يطبقها المعلمون من خلال إسهامهم الفاعل في برامج تدريب المعلمين.
2. مساعدة المعلمين على النمو المهني أثناء الخدمة.

كما حدد معهد التربية (الأونروا UNRAW) التابع لمنظمة اليونسكو مهام الموجه التربوي فيما يأتي:

1. التخطيط لبرامج تدريب المعلمين.
2. إسهام الموجهين التربويين في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة. (اليونسكو: 4).

وبين شعلان وآخرون مهام الموجه التربوي في تدريب المعلمين بما فيهم المؤهلون تربوياً (شعلان: 55)، ولخص البديوي المهام الجديدة للموجه التربوي في متابعة كل ما يستجد في أمور التربية والتعليم من خلال إقامة الدورات التدريبية للمعلمين، ودراسة المناهج والكتب الدراسية، وذلك بالاشتراك مع المعلمين، وتقويمها وتطويرها، والعمل على إلقاء المحاضرات، والإسهام في المناشط التدريبية المتنوعة للمعلمين، وفي رفع كفاءة المعلمين والمعلمين المستجدين، وتعريفهم بمهامهم،

ومتابعتهم للتأكد من سلامة أدائهم والتوصية باشتراكهم في الدورات التدريبية.

وصنفت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم / إدارة التربية، مهام الموجه التربوي الواردة في تقارير الدول العربية إلى مهام تتعلق بمساعدة المعلمين وتوجيههم من الناحية الفنية بخصوص ما يتصل بالعملية التربوية (الأهداف - المناهج - الطرائق - والوسائل التعليمية - تقويم التلاميذ - إعداد الدروس)، والتأكيد على تقويم ذلك من خلال مهام الموجهين التربويين التي تتصل بتدريب المعلمين أثناء الخدمة (المنظمة العربية-إدارة التربية: 12).

كما أكدت ورقة عمل التوجيه التربوي المقدمة من قبل جمعية المعلمين في دولة الإمارات العربية المتحدة إلى ندوة التوجيه في الوطن العربي المنعقدة في بغداد عام 1984 م، على أن مهام الموجه التربوي تنحصر في (الإشراف والتوجيه - التخطيط - التقويم - المتابعة - تدريب المعلمين أثناء الخدمة). (اتحاد المعلمين العرب: 110).

وأعدَّ المركز العربي للبحوث التربوية لأقطار الخليج العربي دراسة، أكدت على اتفاق الأجهزة المسؤولة عن التوجيه التربوي على تسع مهام أساسية، تتعلق بالمجالات التي يعمل الموجه التربوي على تحقيقها هي: (توضيح الأهداف التربوية - متابعة خطة المعلم - والتوجيه إلى طرائق التدريس المناسبة - واختيار الوسائل التعليمية - وتدريب المعلمين على استخدام الأساليب التربوية الحديثة وتشجيعهم على التجديد والإبداع)، فضلاً عن الإسهام في معالجة مشكلات العمل التدريبي والمشاركة في الدورات التدريبية المقامة للمعلمين. (مكتب التربية العربية لدول الخليج: 73).

يتضح مما سبق أن هناك اتفاقاً بين الباحثين والمختصين على تحديد مهام الموجه التربوي، ولعل من أساسيات هذه المهام تحسين عمليتي التعلم والتعليم، وذلك من خلال مساعدة المعلمين على فهم الأهداف التربوية على اختلاف مستوياتها، وإدراك العلاقات القائمة بينها، وتنسيق جهود المعلمين ومساعدتهم على النمو مهنيًا وعلميًا، وتشجيعهم على الإسهام والاشتراك في البرامج التدريبية، باعتبار أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتطويرهم من المهام الأساسية التي ينبغي أن يؤديها الموجه التربوي في عمله.

تدريب المعلمين وتطوير أدائهم

تعدُّ عملية تدريب وتطوير المعلمين مهنيًا وعلميًا، من بين أهم العمليات

والنشاطات التي تؤديها أمانات اللجان الشعبية للتعليم في الشعبيات، وتتمثل هذه الأهمية في تلبية احتياجات المعلمين من المعارف والمهارات اللازمة للنمو والتطور في الأعمال المختلفة التي يؤديها المعلم، ويسهم التدريب في تلبية احتياجات المؤسسات التعليمية والتربوية لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي؛ لتوفير قوة العمل المؤهلة من المعلمين الأكفاء، ولا بد من التعريف بمفهوم التدريب ووسائله وأهميته للمعلمين.

قد لا يميز بعض الباحثين في مجالات التدريب وتطوير العاملين، بين كل من مفهومي التدريب والتطوير، ويذهب بعضهم إلى اتجاه مغاير، هو أن هناك فرقاً بين التدريب والتطوير، فالتدريب هو إكساب العاملين المعرفة والمعلومات النظرية والمهارات العملية المؤثرة على سلوكياتهم المستقبلية؛ لذلك فإن التدريب وفق وجهة النظر هذه، يركز على إكساب العاملين مهارات محددة، (مرتبطة بوظائفهم)، أو مساعدتهم على التصحيح في جوانب أدائهم، أما التطوير فيمثل في الجهود المبذولة لإكساب العاملين القابليات التي يحتاجونها مستقبلاً وفق تصورات للمتغيرات البيئية والتكنولوجية، لذلك فإن عملية التطوير ما هي إلا عملية استراتيجية لا ترتبط بالموقف الحالي أو الاحتياجات الآنية، ولا تتوقف على إكساب مهارات للوظائف الحالية فقط، وإنما لا بد من الاعتماد على الرؤية الاستراتيجية للوظائف التي ستكون مستقبلاً (سهيلة: 95).

ويرى (كشرو: 95) أن مفهوم التدريب بمعناه الواسع، يتضمن فرقاً بينه وبين جانبين من النشاط، هما (التعليم والتطوير)، فمفهوم التدريب يتداخل مع كل من مفهومي التعلم والتطوير، فالتدريب يختلف عن التعليم من حيث إن أهداف التدريب تكون عادة ضيقة، وأكثر دقة وتطبيقاً، بينما التعليم هو اصطلاح واسع، يشمل الإطار العام للموضوع، ويقصد به أيضاً اكتساب الفرد المعرفة والمهارة لتطوير عاداته واتجاهاته، أما فيما يتعلق بمفهوم التطوير، فإنه يختلف عن التدريب نظراً لأنه يعني تنمية القدرة لدى الفرد، بقدر يساعده على فهم المشاكل التي تواجهه، ومعرفة مدى تأثيرها على الأمور التي يعالجها، مما يرتبط بمشاكل أخرى، لها علاقة وثيقة بالمشروع، ويمكن القول إن التدريب هو نوع من أنواع التعليم، وعليه فإن أي برنامج تدريبي هو تعليمي في الوقت نفسه، وليس بالضرورة أن يكون كل برنامج تعليمي برنامجاً تدريبياً. (كشرو: 194).

للتدريب أهمية كبيرة في مختلف المؤسسات، كونه مرتبطاً بالكفاءة الإنتاجية، وأنه حقق الفاعلية والكفاءة في أداء الواجبات والمسؤوليات التي تشملها أية وظيفة في المؤسسة، كما أن التدريب يزيد من مستوى الكفاءة، من حيث المهارات والمعلومات والاتجاهات المطلوبة.

وقد أشارت الدراسات المتعددة إلى أن التدريب قد أصبح وسيلة فعالة في زيادة مستويات الرضا الوظيفي، وفي زيادة الإنتاج، وتحسين نوعية المنتج، ولقد ازداد الوعي بالاتجاه نحو التدريب في السنوات الأخيرة، حتى أصبح ينظر إليه على أنه استثمار لرأس المال البشري (كشرو: 297).

وتحقق البرامج التدريبية الفاعلة فوائد عديدة منها:

1. زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ أن اكتساب المهارات والمعارف اللازمة لأداء الوظائف يساعد العاملين على تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة.
2. يسهم التدريب في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل والوظيفة.
3. يؤدي التدريب إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة، وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المنظمة منهم من أهداف.
4. يؤدي التدريب إلى ترشيد القيادات الإدارية، وتطوير أساليب وأسس ومهارات القيادة الإدارية.
5. يساعد التدريب على تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة.
6. يسهم التدريب في بناء قاعدة للاتصالات والاستشارات الداخلية، وبذلك يؤدي إلى تطوير أساليب التفاعل بين الأفراد والعاملين بينهم وبين الإدارة. (stein gojd: 1993).

أهمية التدريب للمعلمين

يحقق التدريب فوائد للمعلمين من أهمها:

1. مساعدتهم على تحسين فهمهم للمدرسة وتوضيح أدوارهم فيها.
2. مساعدتهم على حل مشاكلهم في العمل.
3. يطور وينمي الدافعية نحو الأداء، ويخلق فرصاً للنمو والتطور لدى المعلمين.

4. يسهم في تنمية القدرات الذاتية لدى المعلمين.
 5. مساعدتهم على تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارة.
- إن ما ذُكر أعلاه من فوائد للبرامج التدريبية تتحدد بمدى توفر المبادئ التالية للتعلم، إذ أن أي برنامج تدريبي يخلو من هذه المبادئ قد لا يحقق جزءاً أو كلاً من هذا الأهداف والفوائد، وتلك المبادئ هي ما يلي:
1. المشاركة: يعكس هذا المبدأ ضرورة إتاحة الفرصة للمعلمين المتدربين للمشاركة في البرنامج بشكل مباشر من خلال تبادل المعلومات أو العمل على مهام محددة ضمن البرنامج، فمبدأ المشاركة يعكس التفاعل والمشاركة في الأفكار بين المدرب والمتدرب، وعدم التركيز على دور المدرب فقط في التلقين ودور المتدرب في الاستلام.
 2. المناقشة: أي تطبيق ونقل ما يتعلمه المعلم المتدرب إلى الواقع الفعلي، إذ أن التطبيق العلمي يؤدي إلى تقليل الأخطاء، ومن الممكن أن يتم التطبيق لما يتدرب عليه المعلم إما بشكل تدريجي أو بشكل كلي وشامل، فقد يكتسب المعلم أكثر من مهارة ضمن البرنامج التدريبي.
 3. التعزيز: أي تحفيز السلوك المرغوب فيه وقمع السلوكيات غير المرغوب فيها وهذا يتم من خلال تهيئة الحوافز الإيجابية والسلبية أمام المعلمين المتدربين في البرنامج التدريبي.
 4. التغذية العكسية (الراجعة): تعد التغذية الراجعة أو المعلومات حول أداء المعلمين المتدربين ذات أهمية كبيرة في كل مرحلة من مراحل التعلم إذ تساعد المعلمين في تصحيح أخطائهم.

أساليب التدريب

يتوقف اختيار الوسيلة التدريبية المناسبة للبرنامج التدريبي على المدرب نفسه بالدرجة الأولى، ثم على نوع البرنامج التدريبي بالدرجة الثانية، فكلما ظهر المدرب أمام المتدربين كان بمثابة اختيار جديد بالنسبة له من واقع الوسيلة التي يستخدمها، ذلك أن الوسيلة القديمة قد تضيق على المدرب الجيد الكثير من الفرص المتاحة له، مما كان بإمكانه استغلالها أقصى استغلال، نتيجة تمكنه من المادة التدريبية وخبراته المكتسبة في مجاله، وكذلك التزامه وإيمانه بما يعمل وحبه لعمل نفسه (عبد الوهاب. ص 124).

ومن الأساليب التي يمكن تطبيقها في برامج تدريب المعلمين، ومن خلالها دور

الموجه التربوي ما يلي:

1. **الدورات التدريبية:** وتعد من الأساليب التدريبية في برامج تدريب المعلمين، وقد تكون دورات طويلة ودورات قصيرة، يشارك فيها المعلمون لتجديد معلوماتهم وخبراتهم في مجال تخصصهم، وتهدف هذه الدورات إلى تبادل الخبرات بين المعلمين المشاركين فيها.
2. **المحاضرات:** من الأساليب التدريبية المباشرة التي يتم فيها عرض الأفكار والحقائق والمعلومات عن مادة التدريب بطريقة منسقة ومرتبطة على عدد كبير من المعلمين المتدربين في وقت واحد وفي مكان واحد. ومن مزايا المحاضرات بوصفها أسلوباً تدريبياً، إمكان تقديم مادة التدريب في شكل منطقي منظم دون توقف أو اعتراض من قبل المتدربين، زيادة على أن المعلومات أو مادة المحاضرات تكون مختارة عادة من مراجع ومصادر علمية، وبالتالي يوثق بهذه المعلومات أو المادة التدريبية هذا إلى جانب مرونة أسلوب المحاضرات وسهولة تنظيمها.
3. **الدروس التدريبية:** تدار هذه الدروس من قبل معلمي المواد الدراسية، إذ يكلف الموجه التربوي أحد معلمي المواد، لتقديم درس تدريبي بإشرافه وحضور كافة معلمي الاختصاص، وتدار حلقة نقاشية يديرها الموجه التربوي بعد الانتهاء من الدرس التدريبي، يتخللها مناقشة طريقة عرض المادة والأساليب التدريبية التي اتبعها المعلم في الدرس وطريقة توجيه الأسئلة للتلاميذ وغير ذلك.
4. **التعليم المبرمج:** يعدّ التعليم المبرمج طريقة أو أسلوباً تدريبياً فعالاً في اختصار الوقت الضروري للتعلم، حيث يعطي للمعلم المتدرب مواد مقسمة إلى وحدات ذات صعوبة متزايدة، ويتوقع منهم تعلمها، فعندما يشعرون بأنهم قد تعلموا المادة داخل الوحدة، يطلب منهم حينئذ الإجابة عن سلسلة من الأسئلة، فإذا كانت إجاباتهم صحيحة يطلب منهم الانتقال إلى الوحدة التي تليها وهكذا، ويجب تفسير الإجابات الخاطئة، وإذا لم يفلح المتدرب في الإجابة عن العديد من الأسئلة، يطلب من المتدرب أن يبدأ العملية من جديدة مرة أخرى قبل أن يسمح بالانتقال إلى الوحدة التي تليها، إن مادة التعلم المبرمج مرتبة ترتيباً هرمياً أي أنه من الضروري فهم الوحدة السابقة لكي يتعلم المتدرب الوحدة التي تليها. وهناك عدة صفات إيجابية للتعليم المبرمج، لكن الصفة الأساسية التي يجب أن تؤخذ بنظر الاعتبار، تتمثل في نوعية المادة خلال التدريب وتوفيرها للمتدرب.
5. **التقنيات السمعية والبصرية:** مع الزيادة السريعة في حجم المنظمات وتزايد

التغيرات التكنولوجية المستمرة، نجد أن أسلوب المحاضرات في التدريب لا يمكنه أن يكون الأسلوب الأكثر فاعلية، إذا ما نظرنا إليه من جانب التكلفة للتعامل مع عدد كبير من المعلمين الذين هم بحاجة إلى التدريب، ومن هنا يتضح أن هناك حاجة ماسة إلى طرق وأساليب أخرى، وقد بدأت بعض المنظمات في استعمال تقنيات سمعية وبصرية مختلفة في برامجها التدريبية، ومن بينها الدوائر المغلقة، وأشرطة التسجيل، وأفلام وأشرطة تسجيل الفيديو، فكل هذه التقنيات تساعد على إعطاء وتوصيل المادة التدريبية بطريقة موحدة إلى أماكن تنظيمية مختلفة في وقت واحد، وإعادة استعمالها مراراً كلما دعت الظروف إلى ذلك.

6. **المؤتمرات التربوية:** يتوقف نجاحها على مهارة وشخصية قائد المناقشة فالقائد الجيد يعرف متى يقود المناقشة ومتى يسمح للآخرين بالقيادة، وتستعمل طريقة المؤتمرات لتعزيز نمو المعلومات أو الاتجاهات عندما يرغب المشاركون في الحصول على معلومات أو معرفة جديدة والكشف عن تغيير في الاتجاهات تؤثر في نجاح طريقة المؤتمرات.

دور التوجيه التربوي في تطوير برامج تدريب المعلمين

يهدف التوجيه التربوي في مفهومه الحديث إلى مساعدة المعلمين على النمو المهني، لتحسين مستوى أدائهم، ويعتبر التوجيه التربوي الحديث برنامجاً متكاملًا مخططاً لتحسين العملية التربوية، فالموجه التربوي يستخدم أساليب متنوعة، مثل: الزيارات، والمؤتمرات، والندوات، والاجتماعات، والمناقشات، وتبادل المعلومات، والخبرات، (وهيب سمعان: ص184).

وتشير معظم الدراسات إلى أن (تدريب المعلمين أثناء الخدمة) ضمن المهام الموكلة للموجهين التربويين، فقد أشارت دراسة (عبد الله: 1985) إلى عقد دورات تدريبية لرفع كفاءة المعلمين، وإشراف الموجهين التربويين، كما أكد (محمد وآخرون: 1987) في دراسته ضرورة إشراف الموجهين التربويين على إقامة الدورات التدريبية للمعلمين، وكان من توصيات دراسة (ريان: 1988) ضرورة تنظيم دورات للموجهين، وأخرى تربوية عامة للمعلمين عدا المؤهلين تربوياً، ومن نتائج دراسة (كار من: 1971) أن من مهام الموجهين التربويين (تنظيم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة)، أما في دراسة (أوين: 1981) فقد حصلت مهمة (تدريب المعلمين أثناء الخدمة) على أعلى نسبة في

المتوسطات الحسابية بين المهام الإشرافية الأخرى الموكلة للموجه التربوي، وفي دراسة (ماريان: 1987) أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموجهين التربويين حسب المناطق الإشرافية، فالموجهون التربويون في المناطق الإشرافية الصغيرة يتميزون بالكفاءة العالية في تصميم البرنامج التدريبي، بينما يتميز الموجهون التربويون في المناطق الإشرافية الكبيرة بالكفاءة في القيادة وتنفيذ برامج التدريب أثناء الخدمة، في حين أن هذه الكفاءة الإشرافية ليست عالية في المناطق المتوسطة.

ومن خلال الاستعراض السابق لدور الموجه التربوي في تطوير برامج تدريب المعلمين، يتبين أن آراء الباحثين والمربين في مهام التوجيه التربوي، في مجال تدريب المعلمين، تكاد تتفق مع الكثير من المهام الإشرافية في الواقع الفعلي لتلك المهام في أقطار عربية وعالمية، ويرى الباحثون أن المهام الأساسية التي ينبغي أن يؤديها الموجه التربوي مهام متعددة ومتنوعة، تتناول الجوانب التخطيطية والتنفيذية والقومية للعملية التربوية، ففي مجال التخطيط يفترض إسهام الموجه التربوي في تخطيط التعليم وتحديد أهدافه وتشخيصه واحتياجاته، وفي مجال التنفيذ فإن مهامه الرئيسية تتركز في الإسهام في تنفيذ الخطط التعليمية ومتابعتها، أما في مجال التقويم، فالموجه التربوي بحكم علاقته المباشرة للعملية التربوية مسؤول مباشر عن تقويم جوانبها.

أما في مجال التدريب أثناء الخدمة فلا بد أن تكون مشاركة الموجه التربوي مشاركة إيجابية لتطوير البرامج التدريبية المقامة للمعلمين، خصوصاً وأننا نعيش اليوم ما يطلق عليه (عصر التكنولوجيا والمعلومات)، ويجدر بنا أن نبتعد عن النظرة السطحية المحدودة التي ترى في الأمور ظواهرها، وندلف إلى النظرة المعمقة الشاملة، فلقد تغير مفهوم الفصل الدراسي في ضوء النظرة التكاملية لتكنولوجيا التعليم، ولم يعد مجرد قاعة يلتقي فيها المعلم بطلبته ولكن أصبح بيئة للتعلم، ولم يعد مكاناً يتم فيه الإلقاء والتقليد، ولكن أصبح مجالاً لممارسة العديد من الأنشطة للتعليم.

ويتوقف مدى نجاح استخدام التكنولوجيا في حجرة الدراسة على الدور الذي يقوم به المعلم في هذا الشأن، وأساليب التدريب التي يستخدمها بإشراف وتوجيه من الموجه التربوي، وتعدد أشكال تكنولوجيا التدريس، ولكنها جميعاً تقوم على اتباع خطوات مستمدة من نماذج لنظريات التعليم المختلفة مثل: التعليم البرنامجي، نظام التدريس الشخصي، أنظمة التوجيه السمعي، التدريس بمساعدة الكمبيوتر.

في ضوء ما تقدم لا بد من أن ينال تدريب المعلمين اهتمام الموجهين التربويين، إذ يعد شمول مهامهم الإشرافية في تطوير البرامج التدريبية للمعلمين، من الخطوات الأساسية لتوفير مقومات نجاح الموجهين التربويين في أداء دورهم الإشرافي، لقيادة العملية التربوية وتوجيه مساراتها نحو تحقيق أهدافها.

كما يعد تقييم مدى فاعلية برامج تدريب المعلمين وتطويرها أحد الركائز الأساسية التي يمكن اعتمادها في تقييم أداء الموجه التربوي، لما لذلك من أهمية في تحسين الجوانب النوعية المتمثلة في الطرق والأساليب التربوية، التي يجب أن يتبعها المعلمون في ضوء استراتيجيات نقل التكنولوجيا إلى الفصل.

التوصيات

1. توجد حاجة لترجمة مهام الموجه التربوي إلى ممارسات، بشكل يساعد الموجه على فهم دوره الإشرافي وتطوير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
2. بناء برامج تدريبية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم الفعلية، للقيام بمهامهم التعليمية بشكل فعال، وبإشراف مباشر من الموجهين التربويين.
3. تقييم برامج تدريب المعلمين المقامة لتعرف مدى فاعليتها في رفع مستوى أداء المعلمين في مهامهم التعليمية والتربوية، ويفضل مشاركة الموجهين التربويين في تقييم هذه البرامج.
4. اقتراح برامج التدريب الرامية إلى تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً من قبل الموجهين التربويين.
5. قيام الموجهين التربويين بتقديم الدراسات والتقارير والبيانات المتعلقة بالبرامج التدريبية إلى رؤساء أقسام التوجيه التربوي في أمانات التعليم بالشعبيات.
6. اشتراك الموجهين التربويين في الدورات التدريبية داخل وخارج الجماهيرية، لزيادة خبرتهم وكفاءتهم المهنية والإشرافية ودعوتهم لإلقاء المحاضرات في الدورات التدريبية المقامة للمعلمين.
7. تدريب المعلمين على تصميم واستخدام الوسائط التكنولوجية الحديثة في التدريس.

المصادر

1. أحمد إبراهيم أحمد (1988): تحديث الإدارة التعليمية والنظارة والإشراف الفني، (القاهرة: دار المطبوعات الجديدة).
2. اتحاد المعلمين العرب: مقررات وتوصيات مجلس اتحاد معلمين العرب وندوة الإشراف التربوي في الوطن العربي (1984)، (بغداد: مطبعة أركان).
3. الخطيب، رباح وآخرون (1987): الإدارة والإشراف التربوي، اتجاهات حديثة ط2، الرياض.
4. الدويك، تيسير وآخرون (ب-ت): أسس الإدارة المدرسية والإشراف التربوي، دار الفكر للنشر والتوزيع.
5. ريان، فكري حسن (1988): تقويم التوجيه التربوي في مدراس الكويت.
6. سهلية، محمد عباس (2003): إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، (عمان: دار وائل للنشر).
7. شعلان، محمد سليمان وآخرون (1969): الإدارة المدرسية والإشراف الفني، (القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية).
8. عبد الله، عواطف محمد (1985): تقويم المعلمات لدور المشرفات التربويات في مدراس البنات الثانوية بمدينة مكة المكرمة، جامعة أم القرى، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة.
9. عبد الوهاب أحمد على (1974): تقييم الأداء (دراسة تحليلية)، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، نشرة (14)، القاهرة.
10. عالم الفكر (1995)، تصدر عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، دولة الكويت، المجلد (24)، العددان الأول والثاني.
11. كشود، عمار الطيب (1995): علم النفس الصناعي، (بنغازي: منشورات جامعة قاريونس).
12. مكتب التربية العربي لدول الخليج (1985): الإشراف التربوي لدول الخليج العربي، واقعه وتطوره، الرياض.
13. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التربية (1984): الإشراف التربوي في الوطن العربي، واقعه وسبل تطويره، تونس.
14. وهيب سمعان، ومحمد منير (1985): الإدارة المدرسية، ط2 (القاهرة: مكتبة النهضة المصرية).
15. اليونسكو، مكتب التربية الدولي: التقرير النهائي للمؤتمر الدولي للتربية، الدورة السابعة والثلاثين، والمنعقد في جنيف عام 1979.