



## دور تخطيط برامج التعليم المستمر في تطوير المعلمين من وجهة نظر الخبراء

د. نورة سعد العريفي  
جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية  
البريد الإلكتروني: [norah9878@gmail.com](mailto:norah9878@gmail.com)

### المخلص

هدف البحث إلى التعرف على واقع برامج التعليم المستمر و دور تخطيط برامج التعليم المستمر في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر الخبراء ، ومن ثم التوصل الى تصور مقترح لتخطيط برنامج التعليم المستمر لتطوير المعلمين واشتملت عينة البحث على (32) من الخبراء في الجامعات، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستخدمت المقابلة كأداة للدراسة، وقد توصل البحث من وجهة نظر الخبراء من خلال الواقع إلى مدى أهمية دور تخطيط برامج التعليم المستمر في تطوير أداء المعلمين من خلال المساعدة على تحديد الأهداف المراد تنفيذها و الدور الأساسي لتخطيط البرامج في تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين، وتوفير فرص النمو المهني المكتسبة والذاتية للمعلمين، ومن ثم التوصل الى تصور مقترح لتخطيط برامج التعليم المستمر في تطوير المعلمين ، كما اقترح البحث بناء تصور مقترح حول متطلبات التخطيط الاستراتيجي في برامج التعليم المستمر للتأهيل لكسب الرخص المهنية للمعلمين.

**الكلمات المفتاحية:** التخطيط، برامج التعليم المستمر، تطوير المعلمين.



## The Role of Planning Continuing Education Programs in Teacher's Development from an expert point

**Dr. Noura Saad Al-Arifi**

**King Saud University, Kingdom of Saudi Arabia**

**Email: [norah9878@gmail.com](mailto:norah9878@gmail.com)**

### ABSTRACT

The study aimed to identify the reality of continuing education programs, and the role of planning continuing education programs in developing the performance of teachers from the point of view of experts, and then to come up with a proposed vision for planning a continuing education program for teacher development. For the study, the interview was used as a tool for the study, and the study concluded from the experts' point of view the extent of the importance of the role of planning continuing education programs in developing the performance of teachers by helping to define the goals to be implemented and the basic role of program planning in determining the professional needs of teachers, and providing acquired professional growth opportunities and subjectivity of teachers, and then come up with a proposal for planning continuing education programs in teacher development, The study also proposed building a proposed vision about the requirements of strategic planning in continuing education programs to qualify for obtaining professional licenses for teachers.

**Keywords:** planning, continuing education programs, teachers development.



## مقدمة

إن معيار القوة في الدول المتقدمة يتجلى في مواصلتها الارتقاء بكفاءة وجودة في مؤسساتها التدريبية، وذلك في مختلف مستويات التعليم والتدريب، والمتابع للمؤسسات التي تعني بتدريب المستمر وإعداد الكوادر البشرية في العديد من الدول يلاحظ الاهتمام الكبير بمسألة تخطيط برامجها وفق معايير مرتفعة، بل أصبحت هذه المسألة تشكل أمراً أكاديمياً على كافة المستويات.

ويأتي هذا الاهتمام من منطلق أن التدريب المستمر هو الأداة الفعالة في تنمية القوى البشرية واستثمارها، لذا فمن الضروري أن يلبي احتياجاتها المتنوعة، ويواكب اتجاهات العالم المعاصر، والذي يمر بسلسلة من المتغيرات التي تحدث بسرعة كبيرة في مجال العلم والمعرفة عرفت بالثورة العلمية والتقنية (السنبلي و اللحيص، 2012).

إن برامج التعليم المستمر تسهم في تعزيز الفرص الوظيفية بالأجور والمزايا العالية وزيادة المزايا الوظيفية ذات الصلة بالتدريب وزيادة المسؤوليات المهنية، كما تساعد في تنمية المهارات والمعارف الذاتية للحصول على الوظائف والأجور وقطاعات العمل الأفضل، حيث تركز برامج التعليم المستمر على المستويات المهنية المتقدمة والبيانات من المسح لسوق العمل لتحديد الاحتياجات الوظيفية في قطاعات العمل المختلفة ( Ting, 2015, P. 6).

وبالتالي ترتبط مهارات العملية المستقبلية لدى المعلمين بالتخطيط في برامج التعليم المستمر الذي يشمل التخطيط والمشاركة في الأنشطة التطويرية وتعميق المعارف والتجارب المهنية والأنشطة الوظيفية، وارتفاع مستوى الإنجاز للمهام الوظيفية والتي ترتبط بالأداء الوظيفي العالي والدافعية تجاه العمل ( Gunawan, Creed & Glendon, 2021, P. 116).

## مشكلة البحث:

يعتبر مفهوم التعليم المستمر من المفاهيم التي تلاقي اهتماماً كبيراً في مختلف دول العالم وذلك لأهميته في تطوير الفرد والمجتمع، وهو بالتأكيد لا يقتصر على التعليم في مقاعد الدراسة، ولا على فئة عمرية محددة، بل يشمل على التعلم في أي مكان وزمان طيلة حياة الفرد، ويقبل عليه الأفراد بدافع شخصي للتطوير في جميع المجالات التعليمية والاجتماعية والمهنية. ويؤكد التعليم المستمر على تقديم حزمة من البرامج التربوية والتعليمية يختار منها المتعلمون ما يوافق رغباتهم وميولهم واستعداداتهم ليحققوا النمو والانتعاش في خبراتهم الشخصية وتنمية القيم الوطنية والمسؤولية الاجتماعية، بالإضافة على تهيئة بيئة تعليمية جذابة ومحفزة للتعلم الذاتي والتعلم مدى الحياة (شاهين، 2020).

وقد جاءت مشكلة البحث على خلفية أن إعداد المعلمين أصبح من أبرز القضايا التي أثارت اهتمام الميدان التربوي والتي تدعو في أغلبها إلى ضرورة بذل جهود أكثر ايجابية للاهتمام ببرامج تطوير المعلمين والارتقاء بمهنتهم باعتباره الأساس المناسب لإصلاح التعليم وتطويره.

ومما زاد الحاجة للبحث أن الدراسات البحثية أشارت إلى ضعف هذه البرامج التعليم المستمر، وقلة الإقبال عليها، كما أن الدراسات المحلية أظهرت أن مشاركة المجتمع المحلي بقطاعاته ضعيفة ولم تعطى المأمول منها بعد، ولا تزال البرامج بحاجة إلى مزيد من التطوير، والعمل على تلبية احتياجات المجتمع من ناحية إعداد وتدريب الموارد البشرية التي يحتاجها سوق العمل.

وعلى الرغم من توجه المملكة العربية السعودية نحو تطوير برامج التعليم المستمر إلا أن تخطيط تلك البرامج يواجه بعض المشكلات، من حيث أن المعلمين بالمملكة العربية السعودية هم بحاجة إلى الكثير من الاحتياجات التدريبية في مجال التنفيذ مع الاختلاف في نوعية البرامج التي تقدم بالتدريب في تركيزها على قضايا أكثر من قضايا أخرى، وأن الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مجال التقويم والمتابعة كانت منخفضة للغاية مما يعني أن المعلمين بحاجة إلى التدريب، ومن هنا تبرز مشكلة البحث.

ومما أكد للباحثة بالحاجة للبحث، فقد عمدت الباحثة إلى التأكد من مشكلة البحث من خلال إجراء دراسة استطلاعية على عينة من المعلمات، بلغ عددهم (10) معلمات من خلال استبانة مقابلة، حيث أظهرت النتيجة الحاجة للبحث في المشكلة لتطوير أداء المعلمين.

**أسئلة البحث:**

- 1- ما واقع برامج التعليم المستمر لتطوير المعلمين بالجامعات؟
- 2- ما دور تخطيط برامج التعليم المستمر في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر الخبراء؟
- 3- ما التصور المقترح لتخطيط برنامج التعليم المستمر لتطوير المعلمين؟

**أهداف البحث:**

- 1- التعرف على واقع برامج التعليم المستمر لتطوير المعلمين بالجامعات.
- 2- التعرف على دور تخطيط برامج التعليم المستمر في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر الخبراء.
- 3- التوصل الى تصور مقترح لتخطيط برنامج التعليم المستمر لتطوير المعلمين.

**أهمية البحث:****الأهمية النظرية:**

- يكتسب البحث أهميته كونه يتناول برامج التعليم المستمر في ظل أهميتها في الوقت المعاصر عالمياً.
- يؤمل أن يشكل هذا البحث رؤية أمام صانعي القرار في تخطيط لبرامج التعليم المستمر في الوطن العربي للاستفادة منها

**الأهمية التطبيقية:**

- يكتسب البحث الحالي أهميته كونه بحث ميداني يتناول دور تخطيط برامج التعليم المستمر لتطوير المعلمين.
- يؤمل أن تفيد نتائج البحث في تحسين التخطيط لبرامج التعليم المستمر في الوطن العربي.

**حدود البحث:**

- **الحدود الموضوعية:** تمثلت حدود البحث الموضوعية في واقع ودور تخطيط برامج التعليم المستمر في تطوير المعلمين.
- **الحدود المكانية:** تمثلت حدود البحث المكانية في برامج الدبلوم بالجامعات السعودية (جامعة الملك سعود، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الملك خالد).
- **الحدود البشرية:** تمثلت الحدود البشرية للبحث في المعلمين الملتحقين ببرامج الدبلومات للتعليم المستمر بالجامعات من وجهة نظر الخبراء.
- **الحدود الزمانية:** تم إجراء البحث الحالي في الجامعات السعودية التي تقدم دبلومات التعليم المستمر للمعلمين من العام الدراسي 1444هـ.

**مصطلحات البحث:****تخطيط البرامج:**

عرف أبو النصر (2009م، ص109) عملية تخطيط برامج التدريب المستمر بأنها: رسم رؤى لإعداد مجموعة من البرامج والدورات التدريبية؛ لكي يقر تنفيذها وفق سياسات وأهداف المنظمة بهدف تنمية وتطوير القوى العاملة فيها، ويمكن أن تكون سنوية أو مرحلية في فترات شهرية محددة. ويعرف البحث تخطيط البرامج إجرائياً بأنها: اعداد البرامج بطريقة أكثر تنظيماً للمعلمين لضمان تنفيذها بالشكل المطلوب وبالتالي الوصول للمخرجات التطويرية المأمولة.

**التعليم المستمر:**

يعرف ستيفنز (Steffens, 2015, P. 41) التعليم المستمر أنه أسلوب التعلم الذي يشير إلى عدم تعلم الأشخاص في المدارس والجامعات فقط، ولكن يمتد التعليم إلى الأساليب الرسمية وغير الرسمية خلال فترة الحياة.

ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه الخبرات والمهارات والمعلومات التي يكتسبها المعلمين الملتحقين ببرامج التعليم المستمر من أجل التطوير العلمي والعملية.



**تطوير المعلمين:** هو ما يحتاجه المعلمين لتطوير فهمهم عن مجالات تخصصهم بشكل مستمر، مما يساعدهم في تنمية معارفهم وأفكارهم ومعتقداتهم (عثمان وسنادة، 2011). ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه عملية تعلم وتنمية مستمرة للمعلمين تسهم في تطوير معارفهم، من خلال برامج التعليم والتدريب المستمر.

### أدبيات البحث:

إن أهمية برامج التدريب المستمر لإعداد المعلمين تكمن في أنه إذا كان التدريب أثناء الخدمة ضرورة لازمة في جميع الوظائف والمهن فإنه لمهنة التعليم يشكل أكثر ضرورة و، لأن المعلم ينبغي أن يواكب المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ولكي يتم ذلك فلا بد من التدريب المستمر أثناء الخدمة لتلافي الفجوة بينه وبين جيله وجيل طلابه، فقد أكد المؤتمر العالمي للتربية في جنيف عام 1975م على التعليم المستمر، وأيضاً أهمية التدريب المستمر أثناء الخدمة وأعطى أهمية بارزة للحاجة الي برامج منظمة لمثل هذا التدريب وقد جاء التأكيد على أهمية التدريب من منطلق، أن مهنة التعليم واحدة من المهن التي يتم الإعداد لها بفعالية محددة وتبقى دائماً بحاجة إلى تدريب مستمر، وترى المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة مثلما هو مهم وضروي لتأهيل المعلمين الذين لم يتلقوا أي إعداد تربوي سابق (عثمان وسنادة، 2011).

إذاً فمهمة المعلم تتغير في التعليم المستمر، حيث يصبح مرشداً ومشرفاً وموجهاً وغالباً ما تكون فئة المتعلمين من الراشدين والكبار مما يحتم على المعلم أن يكون واسع الخيرة ملماً بأساليب التعليم.

### أهمية التخطيط في برامج التعليم:

إن التخطيط الجيد ينطوي على كثير من الأهمية يمكن إيجازها فيما يلي كما أوضحها البحيري (2014، ص. 38-39):

1. يساعد التخطيط على تحديد الأهداف المراد الوصول إليها بحيث يمكن توضيحها للعاملين، مما يسهل تنفيذها.

2. يساعد التخطيط على تحديد الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ الأهداف.

3. يساعد التخطيط في التنسيق بين جميع الاعمال على أسس من التعاون والانسجام بين الافراد بعضهم البعض وبين الإدارات المختلفة بما يحول دون حدوث التضارب أو التعارض عند القيام بتنفيذ هذه الاعمال.

### مستويات تخطيط برامج التعليم:

- **التخطيط قصير المدى:** إن النجاحات المبكرة من خلال التخطيط على المدى القصير تزيد الثقة في التعليم كعامل أساسي للتحويل.

- **التخطيط الاستراتيجي:** إن النهوض بالمجتمعات ليس هدف قريب المنال، ولا يحدث بين عشية وضحاها، بل هو هدف يحتاج إلى عمل مضني، ولفترات زمنية طويلة، إذ تمكنت الهشاشة من كل شيء.

- **التخطيط للطوارئ:** إن البيئة الهشة هي بيئة غير مستقرة بالطبع، وهي عرضة للتغيرات التي قد تحدث بصورة فجائية، وللتعامل مع الطوارئ والأزمات، إما لتقليل تأثيراتها أو منعها والسيطرة عليها (عيد، 2017، ص. 72).

### المبادئ والأسس لتخطيط برامج اعداد وتطوير المعلمين:

هنالك العديد من المبادئ والأسس والمعتقدات العامة التي تبني عليها فلسفة إعداد وتطوير المعلمين، حيث كان من اهم مبادئها:

- أن تقوم على الاستمرارية.

- المرونة وتعدد الاختيارات في برنامج التدريب.

-التدريب العملي في المدارس، بجانب إكساب المعلمين ثقافة واسعة متعمقة، ذات اتجاه تخصصي.

-استخدام وسائل حديثة ومتعددة للكشف عن ذوي الاستعدادات الجيدة والقدرات العالية (ادم، 2009).



### الاتجاهات الحديثة في تطوير واعداد المعلم:

- اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا على أساس المهارات:  
ظهر هذه الاتجاه نتيجة القصور في إعداد المعلم، وما أدت إليه المتغيرات العالمية من ظهور مصادر جديدة ومتنوعة وأساليب جديدة للتدريس. ويمثل هذا الاتجاه تطوراً لأهداف إعداد المعلم، فبعد أن كانت البرامج تركز في الماضي على الجانب المعرفي، ولا تعطي عناية كافية للمهارات التدريسية وسلوك المعلم أصبحت تهدف إلى الشمول والوظيفية، وترتبط بتحسين الأداء داخل حجرة الدراسة (أحمد ومحمد، 2009).  
- اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء أسلوب النظم:

يعد أسلوب النظم من المعالم البارزة للحضارة الحديثة، ويستند إلى نظرية النظم العامة المطبقة في التفكير والتخطيط والبحث العلمي، وأسلوب النظم مدخل في معالجة المشكلات الإنسانية المعقدة للوصول إلى فعالية عالية، وإتقان راق بأقل كلفة ممكنة وقد جاء هذا الأسلوب استجابة لتأثيرات الثورة العلمية التكنولوجية في الحقل التربوي، ويقوم هذا الأسلوب على مفهوم النظام، ويعرف بأنه مجموعة من الأجزاء التي ترتبط فيما بينها لتحقيق هدف معين وفقاً لخطة مرسومة (أحمد ومحمد، 2009).

### بعض النماذج الحديثة في تخطيط برامج التدريب المستمر للمعلمين في ضوء معايير الجودة الشاملة:

يعتبر النموذج جزء مصغر من جسم كبير ويحمل نفس صفاته، ويعطي فكرة واضحة عن ذلك الشيء، ومن خلال مسح أدبيات الموضوع والتعرف على عدد من النماذج التي قدمها العلماء لتوضح الرؤية أمام مخطط البرامج ليستطيع اختيار الطريق الأمثل مع الأخذ بالواقع الملموس والمتغيرات الجديدة في الاعتبار، ومن تلك النماذج:

#### نموذج جلوكت (Gluct):

ويعتمد نموذج جلوكت على تطوير وتحسين الهيكل والمناخ التنظيمي، إضافة إلى تطوير السياسات والخطط، وينفذ نموذج جلوكت على خمسة مراحل، وهي:

المرحلة الأولى «تحديد عناصر التخطيط الاستراتيجي»: ويتم ذلك من خلال التعرف على أهداف المهمة الرئيسية، واستراتيجياتها كعناصر أساسية في عملية التخطيط الاستراتيجي.  
والمرحلة الثانية هي التخمين أو التقدير: وتتضمن تحديد الإمكانيات والموارد الحالية للمنظمة والفرص المتاحة لها في البيئة والتحديات التي تفرضها البيئة الخارجية.  
والمرحلة الثالثة هي الاختيار: وتتكون هذه المرحلة من جزأين، الأول يختص بمناقشة الخطة الاستراتيجية البديلة، والثاني يختص باختيار الاستراتيجية الكفوة.

أما المرحلة الرابعة فهي التنفيذ: وتهتم هذه المرحلة كمرحلة أولى بتطوير الهيكل التنظيمي وتحسين المناخ التنظيمي السائد في المنظمة، ثم يأتي بعدها عملية تطوير السياسات والخطط القصيرة والمتوسطة المدى وكذلك البرامج، وبعد ذلك العمل على توافق الهيكل التنظيمي مع الاستراتيجية، مع توفير الموارد المادية والبشرية المطلوبة لتنفيذ الاستراتيجية.

والمرحلة الخامسة هي التقييم: وتتضمن إجراءات تقييم للاستراتيجيات للتأكد من أنها تحقق الأهداف الموضوعية، فضلاً عن تقييم معايير الأداء في ضوء الخطة (كاظم، 1999م، ص232).

\* نموذج ديوي لتطوير برامج التدريب المستمر:

في بداية القرن العشرين قام جون ديوي بتقديم نظرية في تطوير البرامج قائمة على أساس استبدال نظام التدريب التقليدي المهمل لحاجات ورغبات المتدربين بنظام تدريبي متجدد يكون محور التركيز فيه على حاجات ورغبات المتدربين، وذلك لتحسين مستوى ونوعية النشاطات التدريبية بما يتلاءم مع الحاجات الفعلية للمستفيدين من البرنامج.

### نماذج برامج التعليم المستمر لإعداد المعلمين:

وتتمثل في النماذج التعليمية الحديثة التي ظهرت بظهور التكنولوجيا وتطورها، والتي تستخدم في التعليم المستمر وهي:

- التعليم المصغر: إن أي مهنة أو عمل تحتاج إلى إعادة التدريب والتأهيل لشاغلها لتواكب التغيرات الحاصلة، ومهنة المعلم أو الأستاذ من المهن الهامة، والتي تحتاج إلى التدريب لضمان أداء تدريسي نوعي ودفع عملية



التعلم إلى الأمام بفضل الأستاذ المدرب والمؤهل ببرامج التعليم المستمر، ويعد التعليم المصغر من الأساليب المتطورة في ميدان إعداد المعلمين يستخدم في كثير من دول العالم وهو أسلوب تبسيط عملية التدريس عن طريق تدريب المعلم على المهارات اللازمة للموقف التعليمي.

-التعلم الذاتي: وهي مرحلة مكونة من مراحل صغيرة متتابعة يعمل كل منها على تنمية السلوك وتتيح مجموعة من النماذج التي يتكون منها البرنامج التعليمي وهي مجال للمتعلم ليختار ما يناسبه للتفاعل في مختلف المواقف والمواد التعليمية ولكي يتمكن الأفراد من التكيف مع المستجدات الحالية لابد من التعليم الذاتي المستمر.

- التعليم المبرمج: يتشكل التعليم المبرمج في محتواه من برامج يمكن لأي أستاذ متعلم أن يسير فيها وفق سرعته الذاتية (لطرش، 2016).

### الدراسات السابقة

دراسة الفيقي والحسان والدعجاني والقحطاني والشبيلي (2021) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل، وقد تكون مجتمع الدراسة من المؤسسات المجتمعية غير الربحية بمدينة الرياض (جمعية النهضة، وجمعية بنيان) التي تقدم برامج تعليمية وتدريبية للمرأة، واشتملت عينة الدراسة على (209) امرأة، واستخدمت الباحثات المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، وقد توصلت الباحثات إلى أن دور برامج التعليم المستمر المقدمة في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

دراسة (الصمادي، 2015) بعنوان " التخطيط الاستراتيجي كمدخل للتحسين المستمر بمؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في الأردن: دراسة تحليلية "هدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية التخطيط الاستراتيجي. وأسهم في بيان معوقات التخطيط الاستراتيجي بمؤسسات التعليم ما قبل الجامعي، واعتمد البحث على المنهج الوصفي. وجاءت النتائج مؤكدة على أن التخطيط الاستراتيجي يهدف إلى الوصول إلى أفضل مجالات العمل وطرق المنافسة بناء على قدراتنا وإمكانياتنا ومتغيرات السوق والمتغيرات الخارجية وطلبات العملاء وتحليل المنافسين، وأوصى البحث بضرورة إعداد خطة تتضمن بدائل استراتيجية مناسبة لكافة غايات وأهداف واستراتيجيات المؤسسة بحيث تمثل بديلاً معتمداً عند تعذر تطبيق بعضها منها.

دراسة "سنتورك ودوران" (Sentürk & Duran., 2020) هدفت الدراسة إلى التحقيق في الجوانب الاجتماعية والثقافية لاتجاهات التعلم مدى الحياة من حيث المتغيرات المختلفة مثل المستوى التعليمي والعمر والجنس والأقدمية المهنية والتكوين التربوي والمفاهيمي، وتأثير ذلك على الميل إلى التعلم مدى الحياة بالنسبة للمدرسين، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: مع زيادة مستوى العمر، يزداد الميل إلى المثابرة وهو العامل الفرعي للميول مدى الحياة.

دراسة "شوبنكوفا وآخرون" (Shubenkova et al., 2017) هدفت الدراسة إلى تحليل أبعاد تطوير نظام التعليم المستمر للبالغين في الاتحاد الروسي، وتطوير القواعد النظرية والأساليب المنهجية لتطوير التعليم الاقتصادي المستمر للبالغين في نظام التعليم المهني في روسيا، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: إن اكتساب الكبار للتعليم مدى الحياة شرطاً أساسياً لتطوير وتحقيق تطوير المسار الاجتماعي والعمالة، و أن التعلم المهني شرطاً ضرورياً لتحقيق المهنية الخاصة بالفرد المحتملة لشخص عصري طوال الحياة، وبينت الاتجاه الواضح لتغيير هيكل المؤسسات التعليمية والدورات التعليمية ونماذج وأشكال الحصول على التعليم، مما يسمح بتهيئة الظروف لتلبية المهارات والقدرات الفردية للطلاب، وتقوم البلدان المتقدمة مثل الاتحاد الروسي بتطوير آليات التعليم الفعالة لتنظيم عملية تعليم الكبار المستمر، وتزويدها بالموظفين والبنية التحتية واكتساب تعليم غير رسمي.

### منهجية البحث:

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة، كما هي دون تدخل الباحثة في مجرياتها، وتستطيع الباحثة أن تتفاعل معها فتصفها وتحللها.



## مجتمع البحث والعينة:

يتمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ممن يدرسون في برامج الدبلومات أو من سبق لهم التدريس في برامج الدبلومات من (أستاذ مشارك، أستاذ دكتور) والذين يمثلون عينة (الخبراء الأكاديميين)، والبالغ عددهم (32) خبير، حيث تم اختيارهم بطريقة العينة "قصدياً"، والهدف منها الحصول على بيانات ومعلومات مباشرة من الخبراء، وذلك من خلال الخبرة التي يمتلكونها، حيث تم إجراء المقابلات، وتم تحليل محتواها، حيث أن هذه الطريقة هي الأنسب في البحث الوصفي التحليلي.

## أداة البحث:

**المقابلة:** في هذا البحث تم استخدام المقابلة بعد الاطلاع على أدبيات البحث، حيث اشتملت على عدة أسئلة مرتبطة بأهداف البحث، وتعتبر المقابلة من الطرق الرئيسية لجمع المعلومات، فعن طريقها يستطيع الباحث أن يتعرف على أفكار ومشاعر ووجهات نظر الآخرين، ويعرف الكسباني (٢٠١٢) المقابلة بأنها: استبيان شفوي يتم فيه التبادل اللفظي، بين القائم بالمقابلة وفرد أو مجموعة أفراد للحصول على معلومات، ترتبط بأراء واتجاهات، أو دوافع أو سلوك. وفي هذه البحث سيتم استخدام المقابلة، لتطبيق على مجتمع "الخبراء الأكاديميين".

**أسلوب جمع البيانات:** تم إجراء المقابلات مع أفراد العينة، ومن ثم جمع البيانات من خلال اجاباتهم عن أسئلة المقابلة.

وقد تم صياغة أسئلة المقابلة للإجابة على سؤال البحث الأول (دور تخطيط برامج التعليم المستمر في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر الخبراء) ، كما تم حساب صدق المقابلة كأداة للدراسة عن طريق عرضها على المحكمين، حيث تم استخدام طريقة صدق المحكمين (الصدق الظاهري) في الصورة الأولية للأداة، من المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أو ممن يحملون درجة الدكتوراه من خارجها، وذلك للحكم على مدى تمثيل العبارات الخاصة بالمقابلة للأبعاد البحثية المراد دراستها ومناسبتها من عدمها، كذلك النظر في دقتها ووضوحها، ولمعرفة الصدق البنائي للأداة سيتم حساب معاملات الارتباط بين كل بند والمحور الذي ينتمي له.

وتبعاً لذلك وقيل تصميم أداة البحث تم القيام بالتالي:

من خلال الاطلاع على الأدوات البحثية السابقة ذات العلاقة للاستفادة من الجهود السابقة للباحثين، كذلك كتابة محاور المقابلة الرئيسية، كتابة عبارات المقابلة التابعة للمحور بناءً على الأدبيات السابقة.

وتضمنت المقابلة المحور الرئيسي للسؤال الأول حول دور تخطيط برامج التعليم المستمر في تطوير أداء المعلمين، وقد تبنت البحث في اعداد المقابلة الشكل المفتوح.

وقد اتضح بعد تطبيق بطاقة المقابلة (ميدانيا) خصائص عينة البحث كالآتي:

بعد تطبيق بطاقة (المقابلة) في البحث ، على عينة الخبراء من أعضاء هيئة التدريس، والذين بلغ عددهم في البحث (32) خبير، حيث تمثلت متغيراتهم في (الجنس، الخبرة التدريسية، الدرجة العلمية) حيث اتضح ما يلي:

## أ. جدول رقم (1)

توزيع أفراد عينة البحث (الخبراء الأكاديميين) وفق متغير: النوع (الجنس)

النوع (الجنس)	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	23	71,87%
انثى	9	28,12%
المجموع	32	100%

## ب. جدول رقم (2)

توزيع أفراد عينة البحث (الخبراء الأكاديميين) وفق متغير: الخبرة التدريسية

الخبرة الأكاديمية	التكرار	النسبة المئوية
أكثر من خمس سنوات	3	9,37%





عشر سنوات	15	46%
أكثر من عشر سنوات	14	43%
المجموع	32	100%

يتضح من الجدول (2)، أن نسبة الخبرة التدريسية لأكثر من خمس سنوات بلغت 9,37%، بينما نسبة الخبرة عشر سنوات بلغت 46%، في حين نسبة أكثر من عشر سنوات بلغت 43%، حيث كانت استجابة الأكثر للخبرة عشر سنوات.

### ت. جدول رقم (3)

توزيع أفراد عينة البحث (الخبراء الأكاديميين) وفق متغير: الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ دكتور	23	71,87%
أستاذ مشارك	6	18,75%
أستاذ مساعد	3	9,37%
المجموع	32	100%

يتضح من الجدول (3)، أن نسبة الخبراء من الدرجة العلمية أستاذ دكتور بلغت (71,87%)، بينما من هم برتبة أستاذ مشارك بلغت (18,75%)، في حين بلغت نسبة الخبراء من درجة أستاذ مساعد (9,37%)، حيث كانت استجابة الأكثر من رتبة أستاذ دكتور.

### الصدق والثبات لأدوات البحث:

#### حساب صدق وثبات المقابلة:

تم حساب صدق المقابلة عن طريق عرضها على المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، أو خارج الجامعات ممن يحملون درجة الدكتوراه في عدة تخصصات، حيث بلغ عددهم (3) محكمين، حيث تم التعديل بناء على مقترحاتهم، ولحساب صدق التطبيق للأداة تم إجراء المقابلة على عينة استطلاعية لخبيرين من مجتمع البحث، وبعد فترة أجريت مقارنة للنتائج، فأتضح أن هناك تطابق في الإجابات بنسبة أكثر من 90% مما يشير إلى صدق تطبيق الأداة. وللتأكد من ثبات الأداة تمت المقابلة مع ثلاثة من الخبراء من العينة الاستطلاعية، وبعد أسبوع تم إعادة المقابلة مع نفس عينة الخبراء، وبعدها تم إجراء مقارنة للنتيجتين كمطابقة للإجابات والمعلومات الواردة، واتضح أنهما متطابقتان بنسبة 98% مما يدل على الثبات العالي.

وقد جاءت الإجابة في المقابلة، كالتالي:

الإجابة على السؤال الأول: ما واقع برامج التعليم المستمر لتطوير المعلمين بالجامعات؟

### جدول رقم (4)

إجابات عينة الخبراء في واقع برامج التعليم المستمر لتطوير أداء المعلمين بالجامعات

الإجابة	التكرار في الإجابات	النسبة (%)
تتصف أهداف البرامج بأنها واضحة ومحددة	8	3.8%
تركز البرامج على تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين	19	9.2%
تنمي برامج التعليم المستمر روح الابتكار والابداع للمعلمين	8	3.8%
تهتم البرامج بتعزيز المعلمين تكنولوجيا	17	8.2%
تهدف برامج التعليم المستمر بتزويد المعلمين بالاتجاهات والخبرات الحديثة	15	7.2%
تعمل برامج التعليم المستمر على التنمية الذاتية للمعلمين	9	4.3%



الاجابة	التكرار في الاجابات	النسبة (%)
تهتم برامج التعليم المستمر بمشاركة المعلمين وأرائهم	4	1.9%
تعمل برامج التعليم المستمر على تشجيع المعلمين لتطوير أدائهم المهني	19	9.2%
تحت برامج التعليم المستمر العلمين على تحديث معلوماتهم	20	9.7%
تعد برامج التعليم المستمر واضحة بالنسبة للمعلمين	7	3.3%
تعمل برامج التعليم المستمر على تطوير المعلمين لكسب المهارات الاساسية للتعلم المستمر	14	6.7%
تهتم برامج التعليم المستمر بتبادل الخبرات المشتركة بين المعلمين	7	3.3%
تسعى برامج التعليم المستمر لتنويع الطرق للتواصل مع المعلمين	7	3.3%
تركز برامج التعليم المستمر على الوصول لمستوى معين يحقق جودة التعليم	13	6.3%
تهتم برامج التعليم المستمر بتحسين اتجاه المعلمين نحو مهنة التعلم	19	9.2%
تعتمد برامج التعليم المستمر على التركيز على فئة معينة من المعلمين	2	0.9%
توجد برامج التعليم المستمر خيارات متنوعة لتلبية احتياجات المعلمين	5	2.4%
تهتم برامج التعليم المستمر بتطوير الكفايات اللازمة للمعلم في تخصصه	3	1.4%
تركز برامج التعليم المستمر على دعم الثقافة والمعرفة العامة والتخصصية للمعلم	10	4.8%
مجموع التكرارات	206	100%

### مناقشة النتائج:

من الجدول السابق، يتبين أن العبارات التي تقيس واقع برامج التعليم المستمر لتطوير المعلمين في الجامعات تنوعت و تعددت من خلال المقابلة التي أجاب عليها (الخبراء الأكاديميون) ، حيث التكرار الأعلى و الذي يقارب نسبة 9.7% و الذي يرى أن واقع برامج التعليم تحت برامج التعليم المستمر العلمين على تحديث معلوماتهم ، و أن ما يقارب 9.2% اتفق على أن واقع برامج التعليم المستمر تركز البرامج على تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين و كذلك عبارة أن برامج التعليم المستمر تعمل برامج التعليم المستمر على تشجيع المعلمين لتطوير أدائهم المهني ، وكذلك عبارة تهتم برامج التعليم المستمر بتحسين اتجاه المعلمين نحو مهنة التعلم ، يليها الأقل بما يقارب 8.2% منهم يرون أن الواقع من حيث أنها تهتم بتعزيز المعلمين تكنولوجيا ، وأن 3.3% منهم يرون أن واقع برامج التعليم المستمر جاءت في أنها تعد برامج التعليم المستمر واضحة بالنسبة للمعلمين، و بنفس النسبة عبارة تهتم برامج التعليم المستمر بتبادل الخبرات المشتركة بين المعلمين، وكذلك عبارة تسعى برامج التعليم المستمر لتنويع الطرق للتواصل مع المعلمين ، وأن النسبة الأقل بما يقارب 0.9% جاءت ل عبارة تعتمد برامج التعليم المستمر على التركيز على فئة معينة من المعلمين.

الإجابة على السؤال الثاني: ما دور تخطيط برامج التعليم المستمر في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر الخبراء؟

### جدول رقم (5)

مقترحات لإجابات عينة الخبراء في دور تخطيط برامج التعليم المستمر في تطوير أداء المعلمين

الاجابة	التكرار في الاجابات	النسبة (%)
تساعد على تحديد الأهداف المراد تنفيذها	29	9.4%
تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين	27	8.7%
توفير البيئة المحفزة لعملية التطوير المهني	24	7.7%
تحفيز المعلمين للإبداع في التكنولوجيا والمعرفة	21	6.8%
يساعد التخطيط على استطلاع الاتجاهات والتغيرات المستقبلية التي قد يكون لها تأثير	19	6.1%



الاجابة	التكرار في الاجابات	النسبة (%)
توفير فرص النمو المهني المكتسبة والذاتية للمعلمين	18	5.8%
تضفي طابع من المشاركة في الخبرات المعرفية بالمشاركة في التخطيط لتطوير المعلمين	18	5.8%
تزيد من الاهتمام بالمعلمين من خلال الاستماع لهم ولاحتياجاتهم	18	5.8%
توجيه المعلمين لمهارة الاستقصاء في التأكد من المعرفة الحديثة.	17	5.5%
توجيه المعلمين لكسب المعرفة من خلال التعامل مع تقنيات التعلم الحديثة بأنواعها	15	4.8%
إثارة دافعية المعلمين لتطوير أدائهم المهني	14	4.5%
تدريب المعلمين على تحديث المعرفة المستمر	11	3.5%
تساعد على رسم السياسات العامة للتنمية المهنية للمعلمين	9	2.9%
تطوير المعلمين في امتلاك المهارات الاساسية للتعلم المستمر والبحث ومهارات البرامج المساعدة	8	2.6%
توجيه المعلمين لفكرة العمل في مجموعات معرفية لتبادل المعارف	8	2.6%
تساعد على اجراء دراسات ومستمرة لدعم وتطوير مهارات المستقبلية في المجالات التي تخدم المتعلمين	8	2.6%
دعم الأهداف المشتركة بين المعلمين في كسب المعرفة	7	2.3%
ايجاد طرق متنوعة البحث والاتصال والتواصل يشارك فيها المعلمين	7	2.3%
ضمان مستوى معين من الأداء المهني الذي يحقق معايير الجودة في التعليم	6	1.9%
بناء الاتجاهات الإيجابية وتزيد الولاء نحو مهنة التعليم	6	1.9%
متابعة المتغيرات العالمية وتكييفها بما يتناسب مع البيئة المحلية	5	1.6%
تحفيز المعلمين على الابتكارات والاختراعات التربوية والتخصصية	5	1.6%
تطوير الكفايات الوظيفية للمعلمين في شتى المجالات المهنية	4	1.3%
ايجاد منظومة موحدة للتطوير المهني للمعلمين واضحة ومحددة	3	1%
تساعد على تحديد الفئات المستهدفة من المعلمين	3	1%
مجموع التكرارات	310	100%

### مناقشة النتائج:

يتضح من العبارات المعروضة في الجدول السابق، أن العبارات تعددت للإجابة في المقابلة التي أجاب عليها (الخبراء الأكاديميون) بحيث أفادوا بعدد من الأدوار التي يؤدي إليها تخطيط برامج التعليم المستمر مما يساعد على تطوير أداء المعلمين، حيث أبرزها أهمية أن ما يقارب 9.4% من أفراد العينة يرون دور التخطيط في أنه يساعد على تحديد الأهداف المراد تنفيذها، وأن 8.7% منهم يرون دورها في تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين، وأن 7.7% منهم يرون دورها في توفير البيئة المحفزة لعملية التطوير المهني، وأن 6.8% منهم يرون دورها في تحفيز المعلمين للإبداع في التكنولوجيا والمعرفة، وأن 6.1% منهم يرون دورها في أن التخطيط يساعد على استطلاع الاتجاهات والتغيرات المستقبلية التي قد يكون لها تأثير، وأن 5.8% منهم اتفقوا على عدد من الأدوار وتكمن في توفير فرص النمو المهني المكتسبة والذاتية للمعلمين، وأنها تضفي طابع من المشاركة في الخبرات المعرفية بالمشاركة في التخطيط لتطوير المعلمين، وأنها تزيد من الاهتمام بالمعلمين من خلال الاستماع لهم ولاحتياجاتهم، وأن 5.5% منهم يرون دور التخطيط في توجيه المعلمين لمهارة الاستقصاء في التأكد من المعرفة الحديثة، وأن 4.8% منهم يرون دورها في توجيه المعلمين لكسب المعرفة من خلال التعامل مع تقنيات التعلم الحديثة بأنواعها، وأن 4.5% منهم يرون دورها في إثارة دافعية المعلمين لتطوير أدائهم المهني، وأن 3.5% منهم يرون دورها في تدريب المعلمين على تحديث المعرفة المستمر، وأن 2.9%



منهم يرون دورها في أنها تساعد على رسم السياسات العامة للتنمية المهنية للمعلمين ، وأن 2.6% منهم يرون دورها في تطوير المعلمين في امتلاك المهارات الاساسية للتعلم المستمر والبحث ومهارات البرامج المساعدة ، وأن 2.6% منهم يرون دورها في توجيه المعلمين لفكرة العمل في مجموعات معرفية لتبادل المعارف ، وأن 2.6% منهم يرون دورها في تساعد على اجراء دارسات ومستمرة لدعم وتطوير مهارات المستقبلية في المجالات التي تخدم المتعلمين، وأن 2.3% منهم يرون دورها في دعم الأهداف المشتركة بين المعلمين في كسب المعرفة .

أما عن الأدوار التي يرى الخبراء أهميتها وان كانت أقلها من عدد تكرار العبارات، فهي ، أن ما يقارب 1.9% منهم يرون دورها في بناء الاتجاهات الإيجابية وتزويد الولاء نحو مهنة التعليم، وأن 1.6% منهم يرون دورها في متابعة المتغيرات العالمية وتكييفها بما يتناسب مع البيئة المحلية، وأن 1.6% منهم يرون دورها في تحفيز المعلمين على الابتكارات والاختراعات التربوية والتخصصية، وأن 1.3% منهم يرون تطوير الكفايات الوظيفية للمعلمين في شتى المجالات المهنية ، وأن 1% يرون دورها في إيجاد منظومة موحدة للتطوير المهني للمعلمين واضحة ومحددة ، وأن 1% منهم يرون دورها المساعد على تحديد الفئات المستهدفة من المعلمين.

### الإجابة على السؤال الثالث:

#### ما التصور المقترح لتخطيط برنامج التعليم المستمر لتطوير المعلمين؟

تم القيام ببناء (تصور مقترح) لتخطيط برنامج دبلوم ضمن برامج التعليم المستمر لتطوير و تنمية أداء المعلمين، بناءً على أدبيات البحث، ووفقاً لنتائج هذا البحث، ووفقاً للنتائج الإحصائية والتحليلية، من خلال المقابلة التي أجاب عليها عدد من خبراء البحث من أعضاء هيئة التدريس الجامعات مجتمع البحث.

#### الأصول الفلسفية للتصور:

يستند التصور إلى أصول فلسفية وتربوية عامة وهي كالاتي:

- التربوية عملية تطويرية مستمرة ديناميكية تحتاج إلى تواصل المعرفة وتنميتها وتقويمها.
- تنمية القدرات التنافسية التطويرية للمعلمين مقوم مهم من مقومات نجاح العمل التربوي.
- تطوير التعلم من أجل الابتكار والإبداع.
- الحاجة إلى التنمية والتطوير المستمر.
- الاستفادة من تجارب الجامعات الأجنبية والعالمية في تطوير المعلمين.

#### رؤية التصور المقترح:

يتطلع التصور الى تطوير المعلمين فيما يتوافق مع المتغيرات المعاصرة وبحقق المعايير الوطنية والعالمية، وذلك في ضوء فلسفة التعليم المستمر.

#### رسالة التصور المقترح:

يسعى التصور إلى العمل على الارتقاء بمستوى التعليم العام ، وتوجيه اهتمامات المعلمين نحو التطوير المستمر طوال مدة التحاقهم بمهنة التعليم، وبشكل مستمر حتى نهاية خدمتهم.

#### أهداف الاستراتيجية للتصور المقترح:

- يسعى التصور إلى توفير البيئة المحفزة لعملية التطوير المستمر، وإقناع المعلمين بجدوى التطوير المطلوب لهم، وتزويدهم ببرامج التنمية المهنية اللازمة والتقدير والاحتراف المناسب لهم، وفي سبيل ذلك يتطلب تحقيق التالي:
- تنمية مهارات ورفع مستوى أداء المعلمين ، وتطوير اتجاهاتهم ومعتقداتهم نحو العملية التعليمية.
- توفير الأساليب العلمية المناسبة التي تمكن المعلم من استخدام كل من المعارف والمهارات التي يتعرض لها في تطوير أدائه وتحسين إدراكه لمعطيات وظروف العمل.
- إكساب المعلمين مهارات عمل جديدة سواء كانت مهارات عملية أو فكرية أو فنية وكذلك تحديث المهارات القديمة التي تطورت بمرور الوقت .
- زيادة القدرة على التكيف مع المتغيرات التقنية الحديثة .
- زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بتلبية احتياجاتهم وتقليل الضغوط النفسية عليهم .
- تطوير منظومة تنمية وتطوير المعلمين من خلال برامج تدريب مستمرة حديثة معاصرة.
- رسم السياسات العامة للتطوير للمعلمين في المملكة العربية السعودية.
- متابعة المتغيرات العالمية وتكييفها بما يتناسب مع البيئة المحلية.



- وضع الخطط اللازمة لبرامج التطوير للمعلمين في المملكة العربية السعودية.
- إيجاد منظومة موحدة للتطوير المهني للمعلمين واضحة ومحددة.
- توفير فرص النمو المهني المكتسبة والذاتية للمعلمين.
- إثارة دافعية المعلمين لتطوير أدائهم المهني.
- تحفيز المعلمين على الابتكارات والاختراعات التربوية والتخصصية.
- تحسين الكفايات الوظيفية للمعلمين في شتى المجالات المهنية.
- ضمان مستوى معين من الأداء المهني الذي يحقق معايير الجودة في التعليم.

### رؤية التصور في تمويل البرنامج:

- إن إعداد الميزانية عادةً يتم قبل الشروع في تنفيذ البرنامج، مع وضع احتمالات زيادة تكاليف البرنامج أو توفير بعض التكاليف، وتشمل هذه الميزانية:
- مكافآت المدربين والمشرفين والإداريين .
- تكلفة تخطيط البرنامج التعليم المستمر.
- تكلفة طباعة وتصوير المادة العلمية التدريسية، والمطبوعات، والأوراق، والكتب، والمراجع .
- التجهيزات والوسائط والأدوات والخامات والأجهزة والمعدات .
- أدوات المتابعة والتقويم وإعداد التقارير .
- ويمكن الاستفادة في التمويل مما تقدمه الوزارة في الميزانية من دعم للجامعات ومدارس التعليم.
- كذلك الاستفادة من التبرعات من المنظمات الدينية والمؤسسات الخيرية غير الحكومية، حيث تقوم بتقديم المنح والمعونات لهذه المؤسسات دون رغبة في الحصول على عوائد نقدية من ذلك، وتقوم بشكل أساسي بتقديم المساعدات المالية.

### موضوعات ومحتوى البرنامج المقترح:

- ينبغي أن يكون محتوى البرنامج ثرياً مصاحباً، وأن تكون الوسائل جيدة ومتوفرة وتعمل بكفاءة؛ حيث يتم التخطيط لبرنامج تدريبي مستمر في صورة الموضوعات والمحتوي بطريقة عملية ومنظمة، حيث يتم بناء موضوعات التدريب على أسس ثابتة ومحددة للوفاء بمتطلبات الأداء الوظيفي للفئة المستهدفة من التدريب، ويشمل محتوى البرنامج، بعض المعلومات والمعارف والمهارات والاتجاهات والقدرات التي تشكل في مجموعها الموضوعات والمادة التعليمية لبرنامج التدريب.
- وهناك خطوات مهمة يجب وضعها في الاعتبار عند اختيار محتوى البرنامج علي ضوء برامج التعليم المستمر:
- وضع محتوى الموضوعات المرتبطة بنوع التدريب والفئة المستهدفة والمادة الدراسية للمعلمين.
- تحديد هذه الموضوعات في ضوء الاحتياجات التدريبية الفعلية للمدربين من المعلمين.
- تصميم ووضع إطار عام لهذه الموضوعات، ثم وضع تصور تفصيلي لها.
- مراجعة هذه الموضوعات للتأكد من مدي مناسبتها وتكاملها مع أهداف البرنامج التدريبي.

### المادة التدريبية للبرنامج المقترح :

- من المهم أن يتوفر في المادة المقدمة في البرنامج ما يلي:
- الدقة في الكتابة والمضمون العلمي والوضوح في المعاني والمفردات .
- التأكد من مناسبة المحتوى للمستوى الثقافي للمعلمين.
- التركيز على المعلومات والمهارات والاتجاهات والأنشطة اللازمة لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي.
- تنوع الأنشطة التدريبية لمراعاة الفروق الفردية بين المدربين من المعلمين .
- قابلية المفاهيم والمهارات والأنشطة المتضمنة في المادة التدريبية للتطبيق .
- أن يحقق المحتوى الأهداف المحددة للبرنامج .
- تنظيم المادة العلمية بطريقة جيدة وواضحة .
- شمول المادة التدريبية على نشاطات تمكن المعلم من الاستفادة منها والاستعانة بها لتحقيق الأهداف المرسومة.

### أساليب التدريب أثناء تنفيذ البرنامج :

يرى التصور المقترح تقسيم أساليب التدريب عند تنفيذ البرنامج الى:



-أساليب التدريب النظرية: وهي الأساليب التي يغلب عليها الطابع النظري، مثل "المحاضرة، والمناقشة، والندوات، والنشرات الإشرافية والقراءات والاجتماعات والعروض التوضيحية .  
-أساليب التدريب العملية: وهي الأساليب التي يغلب عليها الطابع العملي، مثل أسلوب التدريب القائم على الدروس التطبيقية النموذجية، والورش التدريبية، وتمثيل الأدوار، ودراسة الحالة، والحلقات الدراسية والتدريب العملي.

-أساليب التدريب الذاتية: وهي أساليب تعلم فردية تعتمد على دراسة المعلم للبرنامج التدريبي دراسة ذاتية؛ من خلال تزويد المتدرب بالمادة التي تساعده على تطوير كفاءته المهنية والعلمية وثقافته العامة.

### المدة الزمنية المقترحة للبرنامج:

عند القيام بتحديد زمن البرنامج المقترح البد من مراعاة عدة معايير لتوفير أكبر استفادة ممكنة من البرنامج ومنها - :

- مراعاة التتابع والتسلسل الزمني للموضوعات المتضمنة في البرنامج التدريبي المقترح.
  - مراعاة فترات الراحة المتاحة للمتدربين حسب وقت البرنامج ومدته .
  - التسلسل المنطقي للموضوعات التدريبية في الجدول .
  - تنوع الموضوعات التدريبية خلال اليوم الواحد .
  - تنوع المحاضرين إذا كانت ساعات التدريب اليومي طويلة.
  - مناسبة مدة البرنامج لأهداف البرنامج التدريبي.
- ويقترح التصور أن تكون مدة البرنامج ما يقارب (سنة دراسية) حيث تكون مدة البرنامج النظري ثلاثة أيام في الأسبوع، ويكون برنامج التدريب الميداني العملي آخر يوم من كل أسبوع.

### تقويم التصور والمتابعة:

من المهم متابعة و تقويم البرنامج لما له من دور واضح في تحقيق الأهداف الموضوعية، والتعرف على مدى التحسن الحاصل للمتدربين، وكذا طرق ووسائل التدريب المستخدمة، وما قد يواجه البرنامج من عقبات وصعوبات في التنفيذ، ، كما يعد التقويم عملية شاملة للبرنامج التدريبي؛ تشمل تقويم كل من المتدربين والمدربين والبرنامج التدريبي نفسه؛ فالتقويم عملية ضرورية وأساسية في أي برنامج تدريبي، حيث أنها ترتبط بشكل وثيق بالأهداف المرجوة ومدى تحقيقها، وترتبط بعمليات ومراحل تخطيط وتصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي. ويمكن استخدام استمارات تقويم للمعلم، واستمارات تقويم للمحاضر، واستبانة في بداية ونهاية البرنامج لقياس كما يلي:

- قياس رد فعل ومدى رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي .
- التعلم وقياس أثر التدريب ومدى استيعاب المتدربين لمحتوي برنامج التدريب .
- التطبيق ومدى تطور أداء المتدربين.
- التوصل الى النتائج، وإلي أي مدى أفاد التدريب في تطوير المتدربين مع حدوث بعض التعديلات وفقا والإمكانات المتاحة لمعالجة السلبيات وتدعيم الإيجابيات.
- وقبل تنفيذ البرنامج، وأثناء تنفيذه، وفي نهايته؛ يمكن أن يتم التقويم من خلال ما يلي:
- الجدية ومراعاة المعايير الموضوعية في اختيار المدربين وموضوعات التدريب.
- اختيار المحتوى والموضوعات المناسبة لاحتياجات التدريب الفعلية للفئة المستهدفة .
- تحديد الأهداف العامة والفرعية للبرنامج التدريبي المستمر وفقا للاحتياجات الفعلية.
- متابعة اختيار المحاضرين والمدربين المتخصصين من ذوي الكفاءة .
- تقويم الأجهزة والوسائل والمعينات المستخدمة في البرنامج وجدوى استخدامها.

### معوقات تنفيذ التصور المقترح لتخطيط برنامج التعليم المستمر في تطوير المعلمين: البرنامج التدريبي المقترح:

- ضعف البنية التحتية اللازمة لتنفيذ أنشطة البرنامج التدريبي المقترح.
- ضعف الموارد المادية وعدم وجود ميزانية مخصصة لبرامج التدريب..
- قلة الوعي بأهمية التطوير المستمر للمعلمين.
- القصور في توفر العديد من أساسيات البرنامج التدريبي.



- وضع عناصر البرنامج بصورة مركزية وعدم إشراك المتدربين وأخذ آرائهم.
- ندرة استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة بصورة مناسبة.
- عدم وجود الرغبة الداخلية في التغيير لدى بعض المعلمين للتطوير.
- تعدد الإدارات وعدم وجود تنسيق بينها، حيث أن أنشطة التعليم المستمر تفتقر إلى المتخصصين في الإدارة التي تعد من العوامل الهامة لنجاح التعليم المستمر، فالإدارة تفتقر لمخططين ومدرسين أكفاء ولذا نجد أن التعليم المستمر مازال ناقصا في التنفيذ.
- أزمة التمويل: إن التعليم النظامي يعاني من أزمة في التمويل ومصادره فما بالك بالتعليم غير النظامي الذي ينطوي تحت إطار التعليم المستمر، مما يتطلب اشتراك جهات عديدة في التمويل كي لا يفشل التعليم المستمر كمشروع.

### نتائج البحث:

- توصل البحث الى النتائج الآتية من خلال الإجابة عن أسئلة البحث والتصوير المقترح:
- حاجة واقع برامج التعليم المستمر لتطوير المعلمين للتخطيط وتحديد الأهداف والاحتياجات.
- مدى أهمية دور تخطيط برامج التعليم المستمر في تطوير أداء المعلمين من خلال المساعدة على تحديد الأهداف المراد تنفيذها
- الدور الأساسي لتخطيط البرامج في تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين.
- توفير فرص النمو المهني المكتسبة والذاتية للمعلمين.
- دور تخطيط البرامج في تطوير المعلمين في امتلاك المهارات الأساسية للتعلم المستمر والبحث ومهارات البرامج المساعدة.

### توصيات البحث:

- العمل على تطوير واقع برامج التعليم المستمر من خلال التخطيط المدروس للاحتياجات.
- ضرورة توفير بنية تحتية من خلال التخطيط لتساعد على علاج المشكلات الإدارية التي قد تنج أثناء إعداد برامج التعليم المستمر.
- ضرورة الاستفادة من المرافق والتجهيزات في بيئة تنفيذ برامج التعلم المستمر.
- التركيز في تخطيط البرامج على التنمية المهنية المكتسبة والذاتية للمعلم لتطويرهم بشكل أكبر.
- ضرورة التركيز على مهارات وكفايات المعلمين الأساسية لتعزيزها والعمل تطويرها.
- الاهتمام بمشاركة عدد أكبر من المعلمين في الأنشطة التطويرية وتعميق المعارف الخاصة بهم.

### مقترحات البحث:

- يقترح البحث أن تتناول الدراسات المستقبلية ما يلي: -
- بناء تصور مقترح حول متطلبات التخطيط الاستراتيجي في برامج التعليم المستمر للتأهيل لكسب الرخص المهنية.
- التحديات التي تواجه مخططي برامج التعليم المستمر للمعلمين.
- الكفايات اللازمة للمعلمين للمشاركة في تخطيط برامج التدريب.
- تقويم برامج التعليم المستمر للمعلمين في التعليم العام في ضوء نموذج جلوكت.



## المراجع

1. إبراهيم، السعيد مبروك. (2014). أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. دسوق: دار العلم والايمان للنشر والتوزيع.
2. أحمد، محمد عثمان محمد. (2020). مدى فاعلية تخطيط التعليم العالي في خدمة المجتمع: دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة تدريس بعض الجامعات الحكومية بولاية الخرطوم. مجلة كلية التربية.
3. الإزيرجاوي، علي عبد داخل. (2019). التعليم المستمر: جوانب نظرية ونماذج تطبيقية. الأردن: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
4. البحيري، خلف محمد. (2014). أسس تخطيط التعليم. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
5. بخوش، مديحة. (2018). دور التدريب التحويلي في إدماج خريجي الجامعات في سوق العمل. مجلة الاقتصاد الصناعي.
6. الخمشي، ساره صالح؛ الخليف، شروق عبد العزيز. (2015). واقع مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية والمؤشرات التخطيطية لمواجهتها. مجلة الخدمة الاجتماعية.
7. عثمان، إبراهيم وسنادة، محمد (2011) مؤتمر كلية التربية جامعة الخرطوم ورقة بعنوان " الرؤية العلمية لكليات التربية في تدريب المعلمين. الخرطوم، السودان.
8. مأمون، سعد حسن. (2010) تقويم برامج تدريب وتنمية الموارد البشرية: مدخل نوعي وكمي، المؤتمر العربي الثاني (تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني). المنظمة العربية للتنمية الإدارية. سلطنة عمان
9. أبو النصر، مدحت (2009م) مراحل العملية التدريبية: تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، القاهرة. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
10. القاسم، ليلي والنويصر، أسماء (2018) الشراكة المجتمعية في تمويل برامج التعليم المستمر في الجامعات السعودية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل.
11. أحمد، صلاح ومحمد، ايهاب (2009) " إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية"، الجامعة الإسلامية-فلسطين، مقدم للمؤتمر التربوي (المعلم الفلسطيني – الواقع والمأمول).
12. الزيد، ياسمين فهد. (2019). اتجاهات عضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو برامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر. المجلة العلمية لكلية التربية.
13. سعاتي، فهد سيف الدين غازي. (2014). الإدارة الرياضية: مناهج البحث العلمي في الإدارة الرياضية. مصر: العربي للنشر والتوزيع.
14. السنبل، عبد العزيز بن عبد الله واللحيص، عبد الجواد بن ساير (2012) تخطيط برامج التدريب المستمر في ضوء معايير الجودة الشاملة. المصدر: مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، ع 11 الناشر: جامعة عين شمس - مركز تعليم الكبار.
15. لطرش، حليمة (2016) "التعليم المستمر : الإستراتيجية المناسبة لتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي بالجزائر" مجلة عالم التربية.
16. مدكور، على (2014) التعليم المستمر مدى الحياة، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان، بيروت.
17. آدم، عصام الدين برير (2009) تدريب المعلم وإعداده في ضوء التحديات المحلية والمعاصرة، دراسات تربوية، مج 10، ع 20 الناشر: المركز القومي للمناهج والبحث التربوي.
18. عبد الواحد، أمال عبد الرحمن؛ قاسم، مروة شريف. (2021). واقع البرامج والأنشطة في مركز التطوير والتعليم المستمر لجامعة البصرة. المجلة الدراسات المستدامة.
19. عبدالله، بسمة أحمد علي. (2012). مشكلات التخطيط التعليمي كما يراها مديري ومعلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة سبها. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة سبها، ليبيا.
20. على، شيماء فوزي إبراهيم. (2021). التخطيط لتطوير التعلم الذاتي لطلاب الدراسات العليا في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية.
21. عيد، سعاد محمد. (2017). تخطيط التعليم من أجل النهوض بالدولة الهشة. مجلة كلية التربية بالزقازيق.





22. الفيفي، موسى بن سليمان؛ الحصان، عالية بنت سليمان؛ الدعجاني، نجلاء بنت غازي؛ القحطاني، منال بنت حزام؛ الشيبلي، منال بنت صالح. (2021). دور برامج التعليم المستمر في المؤسسات المجتمعية غير الربحية في تهيئة المرأة لسوق العمل. آفاق جديدة في تعليم الكبار.
23. القحطاني، يحيى بن عبد الرحمن بن سعيد. (2013). مدى الجودة النوعية في برنامج محو الأمية وتعليم الكبار في المملكة العربية السعودية من حيث "الأهداف والتخطيط والبيئة التعليمية والبرامج".
24. شاهين، نجلاء أحمد (2020) التخطيط لمشروع كلية تعليم الكبار والتعليم المستمر باستخدام أسلوب بيرت P.E.R.T. المجلة التربوية، ج76.
25. الصمادي، بشرى سالم (2015) التخطيط الاستراتيجي كمدخل للتحسين المستمر بمؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في الأردن: دراسة تحليلية.
26. الجندي، ياسر (2011) آليات العمل في مجال تعليم الكبار في إطار التعليم المستمر بعد ثورة ٢٥ يناير، مؤتمر "ثورة ٢٥ يناير" ومستقبل التعليم في مصر"، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
27. قادرين، صبري (2020) الوسائل التعليمية إلى تكنولوجيا التعليم الرياضي، مكتبة الشقري.
28. الورثان، عدنان بن أحمد بن راشد. (2019). تقييم مخرجات التعليم الجامعي وفق متطلبات سوق العمل دراسة حالة لتخصصات التربية الخاصة علم النفس واللغة العربية بكليات التربية بجامعة شقراء. جمعية الثقافة من أجل التنمية.

29. Duță, N., & Rafailă, E. (2014). Importance of the lifelong learning for professional development of university teachers—needs and practical Implications. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 801-806.
30. Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2021). Young adults' perceived future employability: Antecedents and consequences. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(1), 101-122.
31. Mavropoulos, A. A., Sipitanou, A., & Pampouri, A. (2019). Training of adult trainers: implementation and evaluation of a higher education program in Greece. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 20(1), 279-288.
32. Sentürk, S., & Duran, V. (2020). Lifelong Learning Tendencies of Trainers in Adult Education. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(1), 1-9.
33. Shi, H. (2017). Planning Effective Educational Programs for Adult Learners. *World Journal of Education*, 7(3), 79-83.
34. Shubenkova, E. V., Badmaeva, S. V., Gagiev, N. N., & Pirozhenko, E. (2017). Adult education and lifelong learning as the basis of social and employment path of the modern man. *Espacios*, 38(25), 25-30.
35. Steffens, K. (2015). Competences, learning theories and MOOC s: Recent developments in lifelong learning. *European Journal of Education*, 50(1), 41-59.
36. Ting, S. H. (2015). Lifelong learning for personal and professional development in Malaysia. *HUMAN BEHAVIOR, DEVELOPMENT and SOCIETY*, 12(2), 6-23.