

التعليم المصغر ودوره في تدريب المعلمين أثناء الخدمة

أ.د. محمد ساسي عمران / د. إبراهيم بشير الصغير
كلية التربية الزاوية - جامعة الزاوية

مقدمة:

يعتبر المعلم المحور الأساسي في العملية التعليمية، وتعد كفاءته من أهم السمات لتحقيق الأهداف التعليمية والمتمثلة في بناء الأجيال في شتى مجالات المعرفة والمهن، حيث تعتبر مهنة التدريس أم المهن. وانطلاقاً من الدور الذي يلعبه المعلم في أي نظام تربوي وتأثيره على مسيرة التعلم، وتحديد نوعه ومستواه، فقد أولت العديد من الدول اهتماماً خاصاً بتدريب المعلم وإعداده الإعداد الجيد، سواء قبل الخدمة، أو أثناءها، لكي ينعكس عطاؤه على المتعلم ويحدث تغييراً في سلوكه يجعله يتفاعل ويتوافق مع البيئة، ويقدر ما يكون لدى المعلم من مهارات وخبرات تربوية ناجحة، يكون مستوى المتعلم التحصيلي ومستواه العلمي متقدماً.

ونتيجة للتقدم العلمي الملحوظ في شتى المجالات، فقد انعكس ذلك على إعداد المعلم وتدريبه والرفع من مستواه المستمر، في استخدام وسائل تدريبية كثيرة أثناء الخدمة. نتيجة للضعف الواضح في عدم ارتباط الجانب النظري في إعداد المعلمين بالجانب التطبيقي، الذي يمثل الجانب الحقيقي والمواقف الواقعية، لعملية التعلم والتعليم، والابتعاد عن الأساليب التقليدية والتفكير في أساليب جديدة. فقد بدأت تظهر محاولات في عدد من الدول وخاصة الدول المتقدمة، للتفكير في أساليب جديدة للتدريب على التدريس، من شأنها أن تتغلب على أوجه القصور الواضحة في تلك الأساليب التقليدية للحصول على نتائج أفضل وأكثر تطوراً، ومن بين هذه الأساليب الجديدة التي أمكن التوصل إليها وظهرت فاعليتها ونتائجها الإيجابية في تدريب المعلمين، استخدام أسلوب التعليم المصغر أثناء الخدمة.

مشكلة البحث:

إن مسألة تدريب المعلمين أثناء الخدمة لم تحظ بأي اهتمام ملحوظ على مستوى ليبيا ولفترة طويلة، سوى بعض الدورات الموجهة في هذا المجال، كالدورة المركزية لإعداد المدربين لمعلمي المرحلة الأولى من التعليم الأساسي على مستوى مدن ليبيا وفروعها في التخصصات التالية، والتي اقتضتها الأولويات: اللغة العربية، والتربية القرآنية والعلوم والرياضيات والاجتماعيات، أثناء أسلوب التعليم المصغر الذي بدأ ينمو ويتطور في كثير من معاهد وكليات التربية في مختلف الدول. وهذا مادفع الباحثان إلى تسليط الضوء على التعليم المصغر ودوره في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، من حيث المفهوم والأهداف والوضائف والأساليب

والابحاث السابقة وواقع التدريس ومشكلاته ، بحيث نوقشت هذه القضايا كثيرا في المؤتمرات العربية .

وتتركز مشكلة هذا البحث في السؤال الاتي: ما دور التعليم المصغر في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ؟

أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته من أهمية الموضوع الذي يحتل مركزا هاما في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، ويسهم في توعية المعلمين ، ومدى فاعلية دور التعليم المصغر في عملية التدريس داخل الفصل.

وتتلخص أهمية هذا البحث في الأتي:

1- تنمية قدرات المعلمين الذاتية وتوضيح كيفية تعاملهم مع التلاميذ داخل الفصل.
2- الاهتمام المتزايد بالمعلمين وتطويرهم والارتقاء بمستواهم العلمي ومكانتهم المهنية.

3- تعد إضافة جديدة الى المكتبة الجامعية وفتح مجالات البحث العلمي في هذا الموضوع ، وذلك من خلال ما سيوفره هذا البحث ، من معلومات تساعد الباحثين والدارسين والمهتمين بموضوع البحث.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث الي معرفة التعليم المصغر ودوره في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، من أجل ممارسة مهنة التدريس في المستقبل بالوجه الصحيح ، حيث يسعى البحث الي تحقيق الأهداف النظرية الاتية:

- 1- معرفة مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
- 2- معرفة أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة وعلاقتها بأهداف التعليم المصغر.
- 3- معرفة وظائف تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

تساؤلات البحث:

من أجل تحقيق أهداف البحث تمكن الباحثان من دراسة التعليم المصغر ودوره في تدريب المعلمين أثناء الخدمة عبر الاجابة عن التساؤلات الاتية:

- 1- ما مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة؟
- 2- ما أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة وعلاقتها بأهداف التعليم المصغر؟
- 3- ما وظائف تدريب المعلمين أثناء الخدمة؟

منهجية البحث:

انطلاقا من طبيعة البحث والمعلومات المراد الحصول عليها، لمعرفة دور التعليم المصغر في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، اتبع الباحثان في بحثهما المنهج المبني على اسلوب البحث المكتبي، حيث يقوم الباحثان بعرض أدبيات بعض الدراسات السابقة، وجمع المعلومات المكتبية المتمثلة في مجموعة من المراجع والابحاث والدوريات وأوراق العمل ومواقع شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)

المتعلقة بموضوع البحث، وقد كان لهذه المصادر الأثر الكبير في إثراء هذا البحث.

أولاً - مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

من خلال إطلاع الباحثين على المصادر المتعددة اتضح أن هناك تعريفات كثيرة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وتتطلب الضرورة العلمية توضيح هذه التعريفات ومنها:

1- ان التدريب أثناء الخدمة يعني " كل الأنشطة التي تساعد المدرسين عن طريق التعلم الذاتي إلى رفع كفاءتهم وإلى إيجاد حلول مرضية لمشكلات تتعلق بعملهم حول تحسين طريق الأداء"⁽¹⁾.

2- كما يعرف التدريب أثناء الخدمة بأنه "كل برنامج منظم مخطط يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والسلوكية، وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم والتعلم، ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية، ولا بد لهذا التدريب من خطة مسبقة وأن تتم في إطار جماعي تعاوني، وبموجب فلسفة واضحة واستراتيجية مستنيرة وأهداف محددة"⁽²⁾.

3- ويعرف التدريب أثناء الخدمة على أنه "كل الحلقات الدراسية والأنشطة التي يشترك فيها المدرس بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهاراته، ويدخل في هذا جميع الدراسات التي تؤهل لشهادات أعلى من شهاداته الأصلية، التي أهلته لدخول المهنة"⁽³⁾.

4- ومن المفاهيم الشائعة عن التدريب أثناء الخدمة في الميدان التربوي⁽⁴⁾:

أ- المفهوم العلاجي الذي يركز على تصحيح الأخطاء وعلاجها في برامج الإعداد الأصلي للمعلمين.

ب- المفهوم السلوكي الذي يركز على المهارات التدريبية لتحليل الموقف التدريسي وتفسير ما يلاحظه من سلوك بينه وبين التلاميذ.

ج- مفهوم النمو الذي يتناول طبيعة النمو المهني للمعلمين، وبالتحديد تأكيده على زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي:

وبتحليل التعريفات السابقة لمفهوم التدريب أثناء الخدمة يتضح أنها تؤكد على الحقائق التالية:

أ- إن النشاط التدريبي يهدف إلى رفع كفاءة المعلم في العملية التعليمية وإلى تحسين أدائه على الوجه المطلوب.

ب - إتباع أسلوب التخطيط العلمي الواضح في التدريب الذي يؤدي إلى النمو المستمر في المهنة.

ج - إن عملية التدريب لا بد أن تهدف إلى زيادة الحصيلة المهنية للمعلم وزيادة ميوله ومهاراته التي من شأنها أن ترفع من مستوى التحصيل العلمي لدى التلاميذ في المراحل التعليمية.

ولكي تتضح العلاقة من عدمها بين مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وأحد الأساليب المتبعة في تدريب المعلمين والتي من بينها:

التعليم المصغر "Micro – Teaching" كأسلوب من أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة وأثره على الرفع من مستوى المعلم، فإن الباحثان يريان ضرورة التعرض لتعريف التعليم المصغر كأسلوب من أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ورغم تعدد وتنوع مفهوم هذه الأدوات إلا أنها تهدف إلى هدف واحد وهو التدريب على المهارات التي تعد أساسية للمعلم الجيد لإنجاح العملية التعليمية، ومن ثم اكتسابها لكي تصبح جزءاً لا يتجزأ من سلوكياته الشخصية داخل الفصل، ومن بين هذه التعريفات:

1- يعرف – مكنائت 1971م Mcknight التعليم المصغر بأنه "ممارسة حقيقية للتعليم على مقياس مصغر في حجم الصف وفي وقت التعليم" وهو مصمم لتطوير مهارات جديدة وتنقيح مهارات سابقة⁽⁴⁾.

2- وقد عرف ستيفن ماكلوكن وجين بولتن التعليم المصغر بأنه عبارة عن "طريقة تدريب على الأداء تم تصميمها لتجزئة العناصر المكونة للعملية التعليمية لكي يتمكن المتدرب من استيعاب كل جزء – الواحد تلو الآخر – من خلال طريقة تدريس مبسطة يتم فيها تصغير حجم الفصل – الصف – ومدة الدرس والمهارات التعليمية⁽⁵⁾.

1- كما عرف د. عبد الله عبد الدائم بأنه "طريقة من طرق الإعداد يمكن أن تستخدم أو تطبق في مجالات عديدة وتطبق بوجه خاص في تدريب المعلمين أثناء الخدمة⁽⁶⁾.

والمتمعن في التعريفات السابقة للتعليم المصغر يتبين له أنها تؤكد الحقائق التالية:

أ – إن التعليم المصغر هو ممارسة حقيقية للتعلم.
ب – إن التدريب يهدف إلى اكتساب كل مهارة من المهارات الأساسية للعملية التعليمية بأسلوب مبسط وتطبيقها في المواقف التعليمية فيما بعد للرفع من مستوى الطلاب.

ج - إن أسلوب التدريب هذا يمكن أن يستخدم في مجالات كثيرة: كالإرشاد التربوي والتفتيش والتدريب على طرق التدريس والتحديث في المناهج الدراسية وخاصة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة.

وبنظرة تحليلية لكل من مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة والتعليم المصغر تتضح العلاقة الواضحة بينهما حيث ان كليهما يركز على الارتقاء بمهنة التدريس والرفع من قدرات وإمكانيات المدرس لكي ينعكس ذلك على تحصيل التلاميذ. ولكي يتم الاستفادة من المفاهيم السابقة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة والتعليم المصغر فلا بد من تحديد أهداف التدريب وعلاقتها بأهداف التعليم المصغر.

ثانياً - أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة وعلاقتها بأهداف التعليم المصغر:

تعتبر قضية تحديد الأهداف من المسلمات العلمية، لإنجاح أي برنامج من البرامج التربوية وخاصة برامج إعداد المعلمين وتدريبهم، ولكي يتم تحقيق الأهداف المرجوة بصورة صحيحة دون تخطيط عشوائي، فلا بد من وضوح الأهداف وتحديدها تحديداً دقيقاً، ومن هذا المنطلق يمكن تلخيص أهداف التدريب أثناء الخدمة في النقاط الآتية⁽⁷⁾:

- 1- تأهيل سريع في مهارات التدريس، والأسس التربوية للمدرسين الذين دخلوا معترك المهنة، وليس لديهم غير المؤهلات العلمية الصرفة.
 - 2- تأهيل سريع للعاملين في المهنة بلا قدر ومقرر من المؤهلات المعرفية والتربوية الواجب توافرها في المعلم بموجب معايير وقواعد معروفة لدى الأجهزة التربوية المسؤولة.
 - 3- تنشيط عرضي لكل العاملين في المهنة بوسائل جديدة.
 - 4- تدريب مستمر للمعلمين وكل العاملين في المهنة ينسجم مع مفهوم التربية المستمر أو المستديمة، ينمى بوسائل ذاتية وجماعية، وبممارسة البحوث والانخراط في المشاغل والحلقات والدراسات الميدانية وغيرها.
- ولأهمية تحديد الأهداف من تدريب المعلمين أثناء الخدمة فقد أضاف إليها الدكتور محمد الأحمد الرشيد الأغراض التالية التي تسعى برامج تدريب المعلمين أثناء العمل - الخدمة - إلى تحقيقها وهي⁽⁸⁾:
- 1- إعداد المعلم المناسب للتعليم في المرحلة المناسبة.
 - 2- تحسين الأوضاع في المراحل التعليمية المختلفة وفقاً لمستويات كفاءة معينة لكل مرحلة من المراحل.
 - 3- رفع مستوى المعلم إلى الحد الذي يحقق أهداف المرحلة التي يعمل بها.
 - 4- استكمال تأهيل المعلم في المادة إذا كان هناك قصور في إعداده لمهنة التعليم في مرحلة معينة.
 - 5- تأهيل المعلم تربوياً حتى يصل الي معرف احتياجات مراحل النمو التي يمر بها تلاميذه ليتمكن من تهيئة المناخ المناسب لهم نفسياً، وهذا الغرض يتفق تماماً مع توصيات الدراسة التي أجريت في الكويت، حول التوجيه الفني في مدارس الكويت بين النظرية والتطبيق، والتي تقول "تنظيم دراسات علمية وتربوية للمعلمين، الذين لم يحصلوا على المؤهلات العلمية والتربوية المناسبة للمرحلة التي يعملون بها، لتحقيق النمو العلمي والمهني لمن سبق لهم الحصول على تلك المؤهلات.
 - 6- تدريب المعلم على أساليب البحث العلمي والنمو الذاتي.

- 7- توعية المعلم بالبحوث الحديثة والمراجع الأساسية في فرع تخصصه والوقوف على مهارات القياس ووسائل التقويم للتلاميذ.
- 8- إعداد المعلم للقيادة التعليمية وتدريبه عليها نظرياً وعملياً وتمكينه من القيام بدور الموجه والمرشد، حتى تتوفر له عناصر القيادة الصحيحة.
- 9- توعية المعلم بالأهداف العليا وتوجيهه توجيهاً سليماً نحو تحقيقها. ولكي يتم إيجاد العلاقة بين أهداف التدريب أثناء الخدمة وأهداف التعليم المصغر، فإن الضرورة العلمية تستوجب ضرورة التعرض لأهداف التعليم المصغر وتوضيحها في النقاط التالية⁽⁹⁾:
- 1- اكتساب المهارة في تشويق الطلاب وتحفيزهم عند التمهيد للدرس.
- 2- اكتساب الكفاءة في ربط المادة الجديدة المراد تعليمها والمعارف التي سبق للطلاب تعلمها وإدراكها.
- 3- اكتساب المهارة في أسلوب أو فن الرواية، كما في حكاية قصة – مثلاً – أو حادثة تاريخية، أو ظاهرة جغرافية.
- 4- اكتساب المهارة في القراءة الفعالة والتمثيل.
- 5- اكتساب المهارة في طرح الأسئلة وفنونها.
- 6- اكتساب المهارة في حفز الطلاب أن يطرحوا أسئلة، لكي يشتركوا اشتراكاً إيجابياً في المناقشة الصيغية.
- 7- اكتساب المهارة في حفز الطلاب على تحليل عناصر مشكلة معينة في الحساب والعلوم أو الجغرافيا أو ما إلى ذلك.
- 8- اكتساب المهارة في تدريب الطلاب على إدراك العلاقات النتائجية في الأحداث التاريخية والظواهر الطبيعية والسلوك الإنساني والعلة والنتيجة.
- 9- اكتساب المهارة في تعليم الطلاب كيفية تبويب وتصنيف الأشياء والخبرات وما إليها.
- 10- اكتساب المهارة في تحديد واجبات معينة لموضوعات تهم الطلاب استناداً إلى مبدأ الفروق الفردية.
- 11- اكتساب المهارة في تشغيل الطلاب بطريقة فعالة في أنشطة فردية.
- 12- اكتساب المهارة في استخدام الوسائل التعليمية.
- 13- اكتساب المهارة في إجراء التطبيقات العلمية في الفيزياء أو الكيمياء أو أية ظاهرة من الظواهر.
- 14- اكتساب المهارة في إجراء اختبارات أو امتحانات شفوية.
- 15- اكتساب المهارة في مراجعة أو تلخيص محتويات الدرس.
- 16- اكتساب المهارة في استنباط ملخص سبوروي.
- 17- مقارنة فعالية مواد تعليمية مختلفة.
- 18- مقارنة فعالية طرائق مختلفة في وضع تعليمي معين أو لتحقيق هدف خاص محدد.

- 19- تصحيح بعض عادات المعلم التي لوحظ أنها تؤثر سلبياً في فعالية أدائه.
20- تبسيط الموقف التعليمي وتحليل عملية التدريس إلى مكوناتها الأساسية والتدريب على إتقان هذه المكونات.

ولكي تتحقق الأهداف السابقة للتعليم المصغر كأسلوب من أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة، فإنه لا بد من تطبيق المراحل والخطوات المتتابعة التي يمر بها وهي كما يلي⁽¹⁰⁾:

- 1- دراسة المهارة: وتتمثل في أن يقوم المعلم بدراسة المهارة التي يريد أن يتدرب عليها من جميع الجوانب لكي ينجح في تحقيقها.
- 2- مشاهدة (المعلم) شريطاً مرئياً (فيلاً) عن تحقيق المهارة التي بصدد اكتسابها.
- 3- ممارسة المهارة: حيث يقوم المعلم بالتطبيق الفعلي على المهارة المراد اكتسابها.
- 4- عملية التقييم والتي توضح مدى نجاح المعلم المتدرب من عدمه في اكتساب المهارة من خلال تقييم المشرف التربوي، أو الزملاء، أو الطالب المتدرب نفسه.
- 5- تحسين التدريس، من خلال الملاحظات السابقة، يقوم الطالب المتدرب المعلم بالتطبيق الصحيح للمهارة وبالتالي يتحسن الأداء أثناء التطبيق الفعلي على التلاميذ في الموقف التعليمي الطبيعي.

وبتحليل الأهداف السابقة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهداف التعليم المصغر تتضح الحقائق التالية:

- أ- أن كليهما يهدفان إلى تحقيق مبدأ التربية المستمرة بالنسبة للمعلم.
 - ب- تزويد المدرس بالجديد من المعرفة في مجال مهنته وفق المرحلة التعليمية.
 - ج- بث روح البحث العلمي المستمر في شخصية المعلم وإجراء الدراسات في مجال مهنته.
 - د- تزويد المعلم بالمهارات التي يحتاجها، للنجاح في تقديم الموقف التعليمي بالصورة الصحيحة والمرضية والتي من خلالها يحقق التحصيل الجيد وإحداث تغييرات سلوكية مرغوب فيها في شخصية التلميذ.
 - هـ- إن التعليم المصغر يجعل أسلوب التدريس متمركزاً حول المعلم المتدرب، وليس حول الوسائل المستخدمة في تدريبه، كما هو متبع في الأساليب التقليدية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، وبالتالي يتحقق هدف التعلم الذاتي في شخصية المدرس والتي ينعكس بالتالي على عملية التحصيل ونمو تحصيل التلاميذ⁽¹¹⁾.
- وهذا يتفق تماماً مع ما تنادي به التربية الحديثة التي تنادي بأن يكون المتعلم هو محور العملية التعليمية وليست المادة الدراسية.

ثالثاً – وظائف تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

إن قضية تحديد وظائف تدريب المعلمين أثناء الخدمة من الأهمية بمكان ومتى كانت هذه الوظائف واضحة ومحددة تحديداً جيداً كانت برامج التدريب أثناء الخدمة محققة للأغراض المتوخاة منها.

وقد تطرق فيليب جاكسون "Philip Jackson" إلى الوظائف الأساسية التي يؤديها برنامج التدريب إلى المعلمين، وحددها في النقاط الآتية⁽¹²⁾:

- 1- جعل المعلم أكثر حساسية للموقف التدريسي وما يحدث فيه، والحياة داخل الفصل الدراسي.
- 2- ربط التدريس بالتعليم وليس بالإدارة، وتغيير دور المعلم من المرسل إلى المسهل.
- 3- جعل المعلم يفكر في الموقف التعليمي أكثر مما يفكر في غيره من الواجبات الأخرى كالإدارة وضبط النظام.
- 4- جعل المعلم المخطط للتدريب وليس المستقبل فقط.
- 5- يجعل التدريب عملية ذاتية، تجعل المعلم بأنه في حاجة ماسة إلى النمو والتطوير.

وحيث ان وظائف التدريب أثناء الخدمة قد تختلف من نظام تعليمي إلى آخر حسب اختلاف الفلسفات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية والحضارية فيمكن إضافة الوظائف الرئيسية التالية للتدريب أثناء الخدمة ، والتي يمكن إيجازها في النقاط الآتية⁽¹³⁾:

- 1- معالجة جوانب النقص والقصور في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة.
- 2- تمكين العاملين في مجال التعليم (المعلمين) بالدرجة الأولى، على الجديد في جوانب المعرفة التي لها علاقة بطرق وتقنيات التدريس، وتطوير المناهج والتي تعد من أهم عوامل نجاحها أن يصاحبها برنامج واسع لتدريب المعلمين والمشرفين التربويين والإداريين المعنيين وبقية العاملين في حقل التربية، لتكون الأجيال الجديدة منهم قادرة على الاسهام في تطوير المناهج⁽¹⁴⁾.
- 3- رفع الكفاية الإنتاجية للمعلمين عن طريق زيادة كفاءتهم الفنية، وصقل مهاراتهم التدريسية وتحسين أدائهم التدريسي، والذي يؤدي إلى الرفع من مستوى الأداء وبالتالي ينعكس على مستوى التحصيل لدى التلاميذ.
- 4- إعطاء نوع من التعزيز لمراجعة خطط وبرامج مؤسسات إعداد المعلم المتمثلة في المعاهد وكليات التربية لمعرفة جوانب القصور والنقص في إعداد المعلمين لتلافيها ومعرفة أوجه القوة لتدعيمها وتنبيتها، ولهذا يؤكد المنطق العلمي ضرورة اشتراك هذه المؤسسات مشاركة فعالة في برامج التدريب أثناء الخدمة حتى يكون هناك صلة مستمرة بالخريجين.

- 5- تحسين المناخ العلمي في المنظمات التعليمية ، وبالتالي يشعر المعلم بأنه ينمو في مهنته، حيث يقبل على العمل دون أن يشعر في يوم من الأيام بالفشل والإحباط.
 - 6- إن وظيفة التدريب تلعب دوراً كبيراً في مساعدة المعلمين الجدد في التأقلم على نظام العمل المدرسي، والربط بين النظرية والتطبيق، خاصة وأنه سيواجه مواقف لم يتم تدريبه عليها من قبل، أثناء فكرة إعداده قبل الخدمة ومن خلال تناول وظائف التدريب أثناء الخدمة يتضح أن هناك تقارباً بينهما وبين فوائد التعليم المصغر، والتي يمكن إيجازها في النقاط التالية⁽¹⁵⁾.
 - 1- تبسيط مركبات العملية التعليمية العادية عن طريق إتاحة المجال للمتدرب لممارسة جانباً من جوانب العملية التعليمية واكتسابه للمهارات، قبل القيام بممارسات عشوائية غير مبرمجة.
 - 2- يسهل التعليم المصغر على المعلم تجربة واختبار أساليب وطرائق متعددة على جانب تعليمي واحد، مما يمكنه من أن يحصل على مردود موضوعي جديد، وهذا يشجع المعلمين المتدربين على تطوير المهنة وإخضاعها باستمرار للاختبار والتجريب، ليتم تحسينها وتطويرها، لتعطي نتائج جيدة لا توفرها الأساليب المهنية التقليدية في الدورات التي تتم بالأسلوب التقليدي.
 - 3- تزويد المتدرب بالتغذية الراجعة "Feed – Back" وهي عملية تزويد المعلم المتدرب بمعرفة النتائج التي تتوفر له من المشرف التربوي ومن الزملاء، حيث تجري مناقشة المعلومات والمهارات التي تم التدريب عليها باستخدام استمارة تقويم مهارة وضوح الشرح والتفسير مثلاً، وتعد التغذية الراجعة في التعليم ذات فائدة واستخدامها يزيد بشكل فعال من تحسين أداء المتدرب.
 - 4- تحديد المهارات الأساسية التي يحتاج إليها المعلم لقيادة العملية التعليمية في غرفة الصف بنجاح، خاصة وأن جو الصف العادي شديد التعقيد.
- وبنظرة تحليلية فاحصة في وظائف التدريب أثناء الخدمة، والتعليم المصغر تتضح العلاقة بينهما، في كون كليهما يؤكدان على صقل الخبرات لدى المعلم، والعمل على نموه الشامل في المهنة للرفع من مستوى العملية التعليمية، وبالتالي يؤثر في تحصيل التلاميذ، حيث ان استخدام التعليم المصغر في تدريب المعلمين له تأثيره الواضح في الأداء والتخطيط والوضوح والشرح والتفسير والتعزيز الفوري، عند تدريبهم بأسلوب التعليم المصغر، ويلعب التعليم المصغر دوراً كبيراً في التدريب على إزالة القلق والخوف والرغبة من ممارسة العملية التعليمية، وانعكاس ذلك على التحصيل الدراسي لدى التلاميذ، خاصة عندما يكون المعلم في محك اختبار من قبل الموجه التربوي، أثناء الزيارات الصفية باعتبار أن عامل الخوف والجو النفسي المضطرب للمعلم، يؤثر تأثيراً مباشراً على التحصيل العلمي⁽¹⁶⁾.

ولكي يتم تحقيق الوظائف السابقة لكل من التدريب والتعليم المصغر، فلا بد من تناول مسألة أساليب التدريب أثناء الخدمة وعلاقتها بالتعليم المصغر، على اعتبار أن قضية الأساليب والوسائل أمر مهم لتحقيق تلك الوظائف والأغراض.

رابعاً – أساليب التدريب أثناء الخدمة:

لكي يتم تطوير المعلم ومهنته لابد من تعدد وتنوع أساليب تدريبيه بحيث يتمكن من تنويع أساليب تقديمه للخبرات التعليمية إلى تلاميذه، وبالتالي يرفع من أدائه ومستوى تحصيل تلاميذه، ومن بين الأساليب المستخدمة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ما يلي (17):

1- المحاضرة: وهي تعتبر من الأساليب المنتشرة والمستخدمة استخداماً ملحوظاً في الدورات التدريبية لنقل الخبرات إلى المعلمين، غير أن هذا الأسلوب، يوجه إليه بعض الانتقادات، تتمثل في عدم فعاليته في تنمية المهارات والاتجاهات والقيم.

2- المناقشة: وهي أسلوب يتم فيه التفاعل بين أعضاء جماعة صغيرة لهم أهداف محددة، وموحدة حول موضوع معين (كثدي مستوى التحصيل في التعليم الأساسي) لكي يتم فهم هذا الموضوع من جميع جوانبه.

3- القراءة: وعادة ما يتم هذا الأسلوب عن طريق الكتب المقررة والمراجع للإعداد للمناقشة الصفية والاجتماعات والمقابلة، حتى يتعود المعلمون على استخدام المكتبة والاطلاع المستمر على الجديد في المجال التربوي.

4- المشاهدة: ويتم هذا الأسلوب عادة عن طريق زيارة المدرسين، أو مراقبتهم في مواقف عملية وهم يعملون بقصد معرفة نواحي القوة والضعف في طريقة عملهم وأدائهم وتفاعلهم في الموقف التعليمي، ويختلف هذا الأسلوب باختلاف الهدف، كالتعرف على نوعية التعليم ومراحله أو تقويم المعلم، وتلقيه حاجات معينة لديه.

5- ومنها كذلك المشاهدات التطبيقية، وتمثيل الأدوار والتدريب الموجه والخبرة الأولية، والندوة، والمقابلة، والمختبر، والمعارض، والرحلات والزيارات الميدانية، والأفلام والعروض المرئية والتسجيلات الصوتية والزيارات التي تتم بين المعلمين، حيث يساعد هذا الأسلوب على اكتساب المهارات وتنميتها وتعميقها لدى المعلمين وكذلك الاختبارات بجميع أنواعها.

6- ومن الإضافات والتجديدات الحديثة في مجال تدريب المعلمين قبل الخدمة، أو أثناءها والتي يمكن أن تساعد المتدربين في تحديد مهارات التدريس.

أما فيما يتعلق بالأسلوب المتبع في استخدام التعليم المصغر كأسلوب من أساليب التدريب أثناء الخدمة فيمكن تحديد ذلك في المراحل التالية (18):

1- تحليل المهارة موضع التدريب تحليلاً دقيقاً إلى مكوناتها السلوكية، وتقديمها للمتدربين لدراستها بالتفصيل، ويمكن عرض أفلام توضح نماذج لأداء هذه المهارة.

- 2- إعداد خطة الدرس المصغر على أساس ما تعلمه المتدربون في الخطوة السابقة وعرضها على المشرف.
- 3- تدريس الدرس المصغر (5-10) دقائق لفصل مصغر (خمسة، أو ستة تلاميذ) مع تسجيل الدرس تسجيلاً مرئياً.
- 4- إعادة عرض الدرس بعد التدريس مباشرة للتقويم وهذه هي فترة التغذية الراجعة.
- 5- التخطيط مرة ثانية لدرس مصغر آخر للتدريب على نفس المهارة ، مع الاستفادة من نتائج التغذية المرتجعة السابقة.
- 6- إعادة التدريس لعدد آخر من التلاميذ مع تسجيل الدرس.
- 7- إعادة عرض الدرس بعد التدريس مباشرة للتغذية الراجعة الثانية.

ومن خلال تناول الأساليب السابقة لكل من التعليم المصغر وتدريب المعلمين أثناء الخدمة نجد أنهما يهدفان إلى تنمية القدرات والكفاءات الخاصة بإنجاح العملية التعليمية وإلى الرقي بمستوى المعلم المعرفي والمهاري والوجداني، وأن هناك علاقة واضحة بين تدريب المعلمين وأسلوب التعليم المصغر باعتباره من الاتجاهات الحديثة المعمول بها في برامج تدريب المعلمين من خلال تأكيده على التغذية الراجعة، وهذا ما يتفق تماماً مع (البرامج الحديثة في إعداد المعلم وتدريبه، حيث تعمل هذه البرامج على إيجاد نوع من العلاقة بين برامج الإعداد من ناحية وبين المهام والمسؤوليات والواجبات التي سوف يواجهها في الميدان الحقيقي من ناحية أخرى، كما أنها تهتم برفع كفاءة المعلم إلى أقصى حد ممكن وتستخدم أسلوب التخطيط العلمي وتركز على الجانب الكيفي وليس الكمي وتزويد المعلم بالعديد من الاتجاهات التربوية والنفسية المعاصرة في مجالات التربية وعلم النفس⁽¹⁹⁾).

ولتأكيد علاقة التعليم المصغر بتدريب المعلمين أثناء الخدمة ونجاحه في رفع مستوى المعلم وتحصيله العلمي ومعالجة جوانب القصور الموجودة في أساليب تعليمه وإعداده قبل الخدمة، ما يتبين من مزايا هذا الأسلوب في رفع الكفاءة والأداء بالنسبة للمعلم وهي:

- 1- على الرغم من أن الموقف التعليمي في أسلوب التعليم المصغر موقف مصمم ومخطط ومختار إلا أنه لا يزال موقفاً تدريسياً حقيقياً.
- 2- بواسطة انتقاص حجم الفصل، وانتقاص زمن التدريس فإن تعقيدات الفصل العادي تتناقص بشكل كبير.
- 3- هذا الأسلوب يمكن المدرس المتدرب من التركيز على اكتساب بعض مهارات التدريس، أو على تنفيذ بعض المهام التي يريد تنفيذها.
- 4- هذا النوع من التركيز ينتج بسبب الدرجة العالية من الضبط للمواقف في التعليم المصغر.

5- للتعليم المصغر ميزة كبيرة في أنه يحقق التغذية المرتدة (الراجعة) السريعة والتي تعقب مباشرة عملية الأداء بل تكون هناك عدة مصادر للتغذية المرتدة تمكن المعلم المتدرب من أن يثري تصوراته في السلوك التدريسي. ومن خلال المزايا السابقة يتضح الدور الفعال الذي يلعبه التعليم المصغر في رفع مستوى الأداء لدى المعلمين ويكون أداة قيمة في برامج تدريب المعلمين.

خامساً- الأبحاث والدراسات السابقة المتصلة بموضوع البحث:

الدراسات التي أكدت على حاجة المعلمين إلى النمو المهني: من خلال الدراسات التي أجريت حول مدى حاجة المعلمين لغرض تقدير احتياجاتهم إلى التدريب أثناء الخدمة فقد أجمعت عملية إحدى الدراسات من خلال استجابات المعلمين على أنهم بحاجة إلى التدريب على المهارات وبخاصة في مجال المعنوي والوجداني ممثلة في التدريب على تنمية نفسية التلميذ، وفي مجال التعليم المفرد، حيث أكدت الاختلافات بين الاستجابات بين معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية، أو بين قليل الخبرة وكثيرها من المعلمين، إن من الضروري تنويع التدريب أثناء الخدمة⁽²⁰⁾.

كما أن الدراسة التي أجريت حول اتجاهات المعلم نحو المهنة والعوامل المكونة لها على عينة قوامها (128) موزعة بين طلاب السنة الأولى والرابعة بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز، ومديري المدارس الابتدائية والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية، فقد أكدت عينة الدراسة على أن الإعداد الأكاديمي بمفرده ليس كافياً لتكوين اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس⁽²¹⁾.

أما فيما يتعلق بالدراسات التي أكدت على جدوى ونجاح التعليم المصغر في إحداث تغيير في سلوكيات المعلمين أثناء الخدمة، وخاصة في مسائل انتقال التعليم وتنوع أساليب التغذية الراجعة واستخدام الأجهزة التعليمية فقد جاءت النتائج في معظمها تؤكد على دور ونجاح استخدام التعليم المصغر في تدريب المعلمين أثناء الخدمة⁽²²⁾.

كما أن الدراسات التي تناولت مسألة التغذية الراجعة في التعليم المصغر فقد جاءت هذه الدراسات تؤيد فعالية التغذية الراجعة في إحداث تغييرات مرغوبة في السلوك وفي تحليل مهام التدريس ففي دراسة قام بها (كلارك ويب) "Clark Wobb 1968" لبيان أثر استخدام التسجيل التلفازي (الفيديو) على أداء الطلاب المعلمين بجامعة برمنجهام، حيث أجريت التجربة على 370 طالباً فقد دلت النتائج على أن 75% من الطلاب قد اتفقوا على أن التعليم المصغر يمكن أن يبين المواقف أو المجالات التي يمكن أن يحسن فيها من أرائه، كما أن التسجيل التلفازي يساعدهم على تحليل مهام التدريس⁽²³⁾.

"كذلك كشفت بحوث أخرى أثر سلوك المعلم على تحصيل التلاميذ، فلقد أظهرت دراسة ميلتز "Miltz" بأن هناك علاقة بين وضوح المعلم في شرحه وبين تحصيل التلاميذ، كما أن الدراسة التي قامت بها فرانك "Franco" على

مجموعة من المعلمين المبتدئين بالمرحلة الابتدائية تهدف للتعرف على أرائهم في المهارات التي يحتاجون إليها للتدريب عليها، توصلت الباحثة إلى أن المهارات الخاصة بتنفيذ الدرس وضبط التلاميذ، وجذب انتباههم والاستخدام الأمثل للوقت، والموارد ومهارات التفاعل مع الآخرين هي أهم المهارات في نظر هؤلاء المعلمين⁽²⁴⁾.

وبتحليل الدراسات السابقة حول أهمية التدريب أثناء الخدمة وحاجة المعلمين إليها سواء كان قبل الخدمة أم أثناءها يتضح الآتي⁽²⁵⁾:

- 1- إن خبرة التعليم المصغر ينتج عنها تحسن جوهري في مهارات التدريس، مقارنة بالطلاب الذين لم تتح لهم فرص الاستفادة من خبرات التعليم المصغر.
- 2- إن خبرة التعليم المصغر ينتج عنها تحسن جوهري في الأداء التدريسي عندما يلي هذه الخبرة تغذية راجعة لفظية ومن التسجيل التلقائي.
- 3- إن التعليم المصغر يؤثر بصورة إيجابية في سلوك المعلمين قبل الخدمة، وأثناءها في ضوء مظاهر سلوكية مرغوب فيها.
- 4- سادسا- واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

ومن خلال معايشة الباحثان لهذه الدورة ومشاركته في إلقاء بعض المحاضرات فيها، فقد تبين له أن واقع التدريب أثناء الخدمة يغلب على برامجه أن تكون مفروضة فرضاً على المعلمين، وبالتالي لن تظهر الجدية في الاستفادة من هذه الدورات، كذلك أنها لم تتناول جوهر العملية التعليمية، بحيث تعالج جوانب القصور والضعف الواضح في مستوى التحصيل والذي انعكس على مستوى التعليم بصورة عامة.

كما لوحظ عدم ربط وتكامل التدريب أثناء الخدمة بالإعداد لما قبل الخدمة، ولم تركز على تحليل العمل وتقويم أدوار المعلم الرئيسية في العملية التعليمية، أو التربوية ورغم تداخل هذه الأدوار التي يفترض أن تركز عليها الدورات التدريبية، واختلافها تبعاً لعدة اعتبارات بيئية وثقافية في المجتمع والفروق الفردية في شخصيات المعلمين فإننا نلخص هذه الأدوار في النقاط الآتية⁽²⁷⁾:

- 1- دور الخبير في فن التدريس.
- 2- دور ممثل قيم المجتمع.
- 3- دور خبير المادة الدراسية.
- 4- دور الخبير في العلاقات الإنسانية.
- 5- دور المسؤول عن النظام.
- 6- دور العامل في حقل النشاط المدرسي.
- 7- دور قناة الاتصال بالمجتمع والجمهور.
- 8- دور المتعلم والدارس.
- 9- دور القائم بالأعمال المكتبية.

أما من حيث مشكلات التدريب أثناء الخدمة، فيمكن تصنيفها على النحو التالي (28):

- 1- مشكلات تتعلق بالتخطيط، حيث يغلب على برامج التدريب الارتجال وعدم تحديد الأهداف المرجوة من التدريب.
- 2- مشكلات تتعلق بالمحتوى والوسائل المعينة حيث انه انعكاس لمناهج وأساليب ما قبل الخدمة بسبب سهولة ويسر هذا الأسلوب.
- 3- مشكلات تتعلق بالكفايات والأجهزة الفنية التي تشرف على التدريب، حيث ان المسؤولين عن التدريب لم يدركوا إدراكاً واعياً لما يجب أن تكون عليه عملية الدورات التدريبية.
- 4- مشكلات ذات علاقة بمؤسسات ما قبل الخدمة، حيث المؤسسات التي تشرف على برامج تدريب غير مؤهلة أحياناً.
- 5- مشكلات ذات علاقة بالتحويل، حيث لم ترصد الأموال اللازمة للصرف على التدريب.
- 6- مشكلات تتعلق بالتأهيل والحوافز، حيث لا توجد حوافز في برامج التدريب تشجع الحضور والاستمرارية والتحصيل المهني.
- 7- مشكلات تتعلق بالأنماط والاستحداث والتجريب، وهو أن برامج التدريب تسير على النمطية والتقليد وتحارب أية فكرة جديدة، أو تنحو منحى التجريب وعادة من يعارض ذلك مديرو المدارس والموجهون، حيث لم نسمع عن أية مبادرة قام بها مديرو المدارس والموجهون في مجال التدريب والاستحداث والتجريب.
- 8- مشكلات تتعلق بالتوثيق والمعلومات، مما لاشك فيه أن التوثيق في القطاع التربوي، وتوفر المعلومات والبيانات اللازمة من أبرز أولويات برامج التكوين والتدريب أثناء الخدمة، ومن دونهما يكون العمل ناقصاً وقليل الفائدة.
- 9- مشكلات تتعلق بالتقويم والمتابعة، حيث ان الأسلوب المتبع في تقويم أساليب التدريب هو أسلوب تقليدي لا يمس جوهر التدريب، ولكن يركز على الشكليات كانتظام المعلمين في الدورة ومواظبتهم على الحضور، وتجميعهم للمحاضرات والتوجيهات والإحصائيات للحاضرين، وقد لا يكون هناك تقويم على الإطلاق.
- 10- مشكلات تتعلق بالتعاون والتنسيق بين المؤسسات المسؤولة عن إعداد المعلم حيث لم يوجد أي تعاون أو تنسيق بين وزارة التربية والتعليم على مستوى المدن والفروع وظهر ذلك واضحاً من خلال دورة المدربين لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي من 9-20 شهر يوليو 1988م، المقامة بطرابلس حيث حضر معظم موجهي هذه المرحلة بالمدن باستثناء مدينة طرابلس، ومن خلال طرح واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتحديد مشاكله يرى الباحثان ضرورة الاستفادة من برنامج التعليم المصغر وإدخاله كأسلوب من أساليب التدريب لمعالجة هذا الواقع ومشاكله، بالإضافة إلى ضرورة تكاثف الجهود من قبل الجامعات ومراكز

البحوث لتبني برنامج تدريسي شامل لكل مراحل التعليم، للرفع من مستواه ومعالجة تدني مستوى التحصيل.

وحتى يتم معالجة واقع التدريب أثناء الخدمة ومشاكله بأسلوب علمي صحيح دون ارتجال وعدم فهم ، عليه ينبغي مراعاة المعايير والأسس التي تراعى في برامج التدريب أثناء الخدمة، وكذلك مراعاة الحوافز التي تشجع على التدريب ونجاح هذه البرامج في العملية التربوية ، كي يتم بناء المعلم بناء جيداً ومستمرأ أثناء الخدمة. وينعكس ذلك بدوره على التحصيل العلمي.

الاستنتاجات:

تناول الباحثان في هذا البحث موضوع التعليم المصغر كأسلوب من أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، وذلك من خلال محاولتهما الإجابة عن التساؤلات الخاصة بالبحث وقد توصلا إلى النتائج التالية:

1- إن هناك علاقة واضحة بين مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، والتعليم المصغر في كونهما يركزان على تحسين الأداء والارتقاء بمستوى العملية التعليمية وفق إطار علمي وسياسة تعليمية واضحة وصحيحة.

2- إن أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة، لا تختلف عن أهداف التعليم المصغر. حيث ان كليهما يهدفان إلى التأهيل السريع في مهارات التدريس والتجديد في المهنة التعليمية، وتحقيق مبدأ التربية المستمرة وفق المراحل التعليمية واكتسابها بالمهارات المتعددة التي من شأنها معالجة جوانب القصور في التربية التقليدية.

3- تمركز العملية التعليمية، حول المتعلم (المعلم المتدرب) بالدرجة الأولى، وليس حول الوسائل المستخدمة في تدريبيه، أو تعليمه كالمادة الدراسية.

4- كما بين هذا البحث العلاقة الواضحة بين وظائف التدريب والتعليم المصغر، متمثلة في تبصير المعلم المتدرب بالموقف التعليمي من جميع جوانبه والربط بين الناحية النظرية والتطبيقية، وزيادة الكفاية الإنتاجية وتزويده بالتغذية الراجعة التي تعتبر عاملاً من العوامل الفعالة في تحسين الأداء، كما أكدته الدراسات السابقة في هذا المجال.

5- كما أكد هذا البحث أن الوظائف الخاصة بالتدريب تؤكد على صقل الخبرات لدى المعلم.

6- وحيث ان تحقيق الوظائف السابقة يحتاج إلى وسائل واضحة، فقد كشفت هذه الدراسة على الوسائل والأساليب المستخدمة في تحقيق تلك الأهداف والوظائف متمثلة في استخدام المحاضرة والمنافسة والقراءة والمشاهدة والمحاكاة وتحليل التفاعل، وكيفية استخدام التعليم المصغر كأسلوب من الأساليب التجديدية في تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

7- إن مما يؤكد جدوى ونجاح أسلوب التعليم المصغر في التدريب، مزايا هذه الإدارة والمتمثلة في أن التعلم هو عبارة عن تعلم حقيقي، وتبسيط تعقيدات

العملية التعليمية وتمركزها حول تعلم المهارات الأساسية للتدريس وفعالية التغذية الراجعة في البناء والتصحيح.

8- أكدت الدراسات السابقة، المتعلقة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة، على أن استخدام أسلوب التعليم المصغر يعد من الوسائل الناجحة في إحداث تغييرات سلوكية مرغوب فيها في المجال التربوي وتعد أساسية لنجاح المعلم، وبالتالي يتحسن مستوى الأداء واكتساب المهارات التدريبية التي تجعل مستوى التحصيل يتحسن وتعالج جوانب القصور فيه.

9- كما تبين للباحثان أن واقع التدريب أثناء الخدمة في ليبيا يعاني من عدة مشاكل منها: عدم توضيح أدوار المدرس وعدم استخدام الأسلوب العلمي في برامج التدريب، ويغلب عليها طابع الارتجال وعدم التخطيط والتنفيذ والتقويم الجيد وعدم التعاون بين المؤسسات المسؤولة عن إعداد المعلم وعدم إدخال التقنيات الحديثة في برامج التدريب كالتعليم المصغر، بل يغلب عليها الطابع التقليدي.

توصيات البحث:

من خلال معايشة الباحثان لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، فإنهما يوصيان ببعض المقترحات التالية التي من شأنها أن تمكن برامج التدريب من فعاليتها في رفع مستوى المعلم ونموه المهني المستمر.

1- إنشاء معهد متخصص لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في المدن الكبرى بالبلديات في مجال النمو المهني والمعرفي.

2- إيجاد جهاز متخصص للإشراف ويتكون من:

أ- أجهزة التخطيط بوزارة التعليم.

ب- أساتذة كليات التربية المتخصصين ومعاهد إعداد المعلمين.

ج- متخصصين من مراكز البحوث.

د- الإدارات التعليمية ممثلة في جهاز التفتيش التربوي.

هـ- معلمين من بعض المدارس.

و- بعض من أولياء الأمور المتخصصين.

3- توفير التقنيات الحديثة في برامج تدريب المعلمين كالأجهزة التعليمية بجميع أنواعها.

المقترحات :

1- جعل النجاح في برامج الدورات التدريبية شرطاً من شروط الترقية وزيادة المرتب.

2- إجراء دراسات تجريبية لطرق التدريس واستخدام أسلوب التعليم المصغر، وتطبيقه على البيئة الليبية.

3- ضرورة إجراء برنامج دورات تعليم مصغر للمعلمين أثناء المهنة ، كل أربع سنوات.

الهوامش:

1. محمد عزت عبد الموجود: تدريب المعلمين أثناء الخدمة، دراسة في المفهوم والوظيفة حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المنامة دولة البحرين من 23-29 نوفمبر 1975، جامعة الدول العربية المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التربية، ص65.
2. عبد القادر يوسف: تنمية الكفاءات التربوية وتدريب المعلمين أثناء الخدمة، بيروت: دار الكتاب العربي، 1963م.
3. محمد عزت عبد الموجود، مرجع سابق، ص66.
4. نفس المرجع ، ص66-67.
5. عبد الرحيم صالح عبدالله: (التعليم المصغر برنامج للتدريب التربوي في مجال التقنيات التربوية)، مجلة تكنولوجيا التعليم، المركز العربي للتقنيات التربوية الكويت، العدد الرابع، للسنة الرابعة، ديسمبر 1931، ص13.
6. ستيفن مالكوكلن وجمين مولتن (تقويم طرائق التدريب على الأداء، دليل العاملين في تدريب المعلمين)، ترجمة فايز عبد الدائم جمعة، اصدار مكتب التربية العالمي، العدد 124، لسنة 79، ص12.
7. عبدالله عبد الدائم (التعليم المصغر واعداد المعلمين) مجلة اتحاد، الجامعات العربية، للندوة الأولى لعمداء كليات التربية والمعلمين بالجامعات العربية، الجامعة المستنصرية، العراق، المنعقدة في نوفمبر 1974، الصادرة في 1976، ص37.
8. عبد القادر يوسف (مشكلات إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة)، حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المنامة، دولة البحرين، ص172.
9. محمد الأحمد الرشيد، (تدريب المعلمين أثناء العمل) المؤتمر الأول لإعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية، من 4-7 مارس 1974، جامعة الملك عبد العزيز، كلية التربية السعودية، مؤسسة مكة للطباعة والإعلام، ص50-51.
10. فكري حسن ريان، التوجيه الفني بين النظرية والتطبيق، ط1، الكويت: دار القلم، 1980، ص123.

التعليم المصغر ودوره في تدريب المعلمين أثناء الخدمة

أ.د. محمد ساسي عمران / د. إبراهيم بشير الصغير

11. كويته وباسل أمين الوندائي، التقنيات الجديدة في التربية، الدورة التدريبية الثانية للعاملين في وحدات التخطيط التربوي، إعداد: بديع محمود مبارك وآخرين، الجمهورية العراقية، وزارة التربية المديرية العامة للتخطيط التربوي، قسم التوثيق والدراسات، العدد 73 سنة 1974م، دار الجاحظ، بغداد، ص131-132.
12. محمد خليفة بركات، (بعض الاتجاهات الجديدة في إعداد المعلمين والمدرسين) الجمهورية العراقية، وزارة التربية، مجلة التربوي، قسم التوثيق والدراسات، العدد 3 السنة الثانية، 1973، ص14.
13. أنور طاهر رضا التعليم المصغر: تقنية تربوية حديثة في تدريب المعلمين، المؤتمر الأول حول التدريب المهني للمعلمين المنعقد بينغازي في الفترة من 12-15 مارس 1984، ليبيا، ص5-6.
14. نادية شريف، (الأنماط الإدراكية المعرفية وعلاقتها بمواقف التعلم الذاتي والتعلم التقليدي)، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، العدد الثالث، السنة التاسعة، سبتمبر 1981م، ص126-127.
15. محمد عزت عبدالموجود، مرجع سابق، ص67.
16. نفس المرجع، ص69-71.
17. سعاد خليل إسماعيل، (مفاهيم واتجاهات جديدة في التخطيط لتطوير المناهج)، مجلة التربية الجديدة، السنة الأولى، العدد الثاني، أبريل، 1974، ص70.
18. كويته وباسل أمين الوندائي، مرجع سابق، ص131، 132.
19. أحمد الخطيب، التعليم المصغر كتقنية متطورة، الأردن، عمان، مطابع دار الشعب، 1982، ص7.
20. محمد رضا البغدادي، التدريس المصغر برنامج لتعلم مهارات التدريس، ط1، مكتبة الفلاح، الكويت، 1979، ص31.
21. لبيبة صلاح، (أساليب التدريس أثناء الخدمة)، حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المنعقدة في المنامة، دولة البحرين من 23-29 نوفمبر 1975، ص108-113.
22. علي شلتوت، موضوعات جديدة في ميدان التربية من مدارس الحضارة إلى الجامعة، ط1، الكويت: دار القلم، 1980، ص144-145.
23. زينب حلمي الشربيني، (التدريس المصغر باستخدام جهاز الفيديو للتدريب على الأداء في التدريس)، مجلة تكنولوجيا التعليم، المركز العربي للتقنيات التربوية، الكويت، العدد السابع، السنة الثالثة، يونيو 1981، ص15.
24. حسن جامع وآخرون، (الكفاءة التدريسية اللازمة لمعلم المرحلة الابتدائية في دولة الكويت)، المجلة التربوية، لكلية التربية، جامعة الكويت، السنة الأولى، العدد الثاني، سبتمبر 1984، ص66-67.
25. علي شلتوت، مرجع سابق، ص144-145.
26. عبد القادر يوسف، (مفاهيم جديدة في إعداد وتدريب المعلمين والعاملين في القطاع التربوي أثناء الخدمة)، حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة المنعقدة في المنامة، دولة البحرين، من 23-29 نوفمبر، 1975م، ص150-151.
27. مظفي فهمي وآخرون، (اتجاهات المعلم نحو المهنة والعوامل المكونة لها بحيث استطلاعي)، المؤتمر الأول لإعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية، من 4-7 مارس 1974، ص175.
28. محمد رضا البغدادي، مرجع سابق، ص29-32.