

مدى جودة واقع التنمية المهنية لمدرسي التاريخ في محافظة كربلاء
المقدسة

م.سعد جويد كاظم الجبوري

٢٠١٣

أ.م.د هناء خضير جلاب

٢٠١٣

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/جامعة بغداد/كلية التربية ابن رشد

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Baghdad
College of Education/ Ibn Rushd
The Range of The Quality of Professional Development of The
Teachers of History in The Governorate of Karbala
by
Asst .prof. Hana Khudeir Al- Shimmeri Instructor. Saad
Jwaed Kdhzam

ويرى الباحثان هنالك قلة التنسيق والتعاون المتبادل أو تبادل الخبرات بين مؤسسات المدرسين، وبين إدارات أو أقسام ووحدات التدريب والتأهيل بوزارة التربية، نشئت بسبب علاقات تنافسية، و فقدان التواصل والتنسيق وتبادل الخبرات والمعلومات، وهنا يثير الباحثان جملة من التساؤلات وهي ما مفهوم التنمية المهنية؟، وما هي مبررات التنمية المهنية؟، وما عناصر التنمية المهنية؟، وما واقع التنمية المهنية لمدرسي التاريخ في محافظة كربلاء المقدسة؟، وما مبادئ تطبيق معايير الجودة لتنمية مدرسي التاريخ، وما مرتكزات التنمية المهنية لمدرسي التاريخ أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة، وهذه التساؤلات سوف يجيب عنها البحث.

الملخص
مهنة التدريس يجب إن تنال نصيب أكبر من عملية التنمية البشرية وذلك لان عملية التنمية أصبحت بمثابة المحور الذي يدور حول إعداد الفرد وتأهيله وتدريبه وصلته بالمهارات والخبرات والمعارف حتى يستطيع أداء عمله بدرجة عالية من الدقة والإبداع والخصوصية وهذا ما تهدف إليه عملية الجودة التعليمية في الجانب المتعلق بالمعلم، لذلك كثرة الصيحات العالمية المنادية بضرورة تنمية وتطوير المدرس خلال عملية إعداده وتأهيله تأهيلاً بما يتماشى مع متطلبات الجودة، فقد شهد العالم العديد من الدعوات وانعقدت الكثير من المؤتمرات الدولية والإقليمية القاضية بأهمية إعداد المدرسين وفقاً لتطورات العصر ومواكبة للتقدم العلمي والتقني.

Abstract

Revolves Around Preparing
The Individual, Training Him
and Improving His Skills,
Experiences and
Knowledge So That This
Individual Can Work With

The Profession of Teaching
Must Get the Greatest
Proportion of Human
Development Process
Because The Latter

Education is Attributed To The Competitive Nature of The Relationship Between These Sides of The Whole Equation ,Here, The Two Researcher Pose Some Questions :

What is The Concept of Professional Development ?
What are The Justifications of Such Process ?

What is The Condition of This Process as Far as Teachers of History are Concerned ?

How The Standards of High Quality are Applied To Teachers of History in Holy Karbala ?

These Inquiries Will Be Answered Throughout The Paper .

High Accuracy ,Creativity and Privacy ,and This is The Very Purpose of Education Quality Process on The Part of The Teacher .Therefore ,International Voices Have Stressed The Necessity of Preparing Teachers To Make Them Cope With Requirement of High Quality .Consequently ,Many Concerts and Forums Have Been Made To Assert The Significance of This Issue.

The Two Researches See That The Look of Cooperation and Exchanging Experiences Between Institutions of Teacher and Between Division of Preparing and Training in The Ministry of

مشكلة البحث.

إليه عملية الجودة التعليمية في الجانب المتعلق بالمعلم (الزواوي، ٢٠٠٣:ص٣١)، لذلك كثرة الصيحات العالمية المنادية بضرورة تنمية وتطوير المدرس خلال عملية إعداده وتأهيله تأهيلاً بما يتماشى مع متطلبات الجودة، فقد شهد العالم العديد من الدعوات وانعقدت الكثير من المؤتمرات الدولية والإقليمية القاضية بأهمية إعداد المدرسين وفقاً لتطورات العصر ومواكبة للتقدم العلمي والتقني، ورفع مستوى أدائه، واحتلت هذه القضية مكان الصدارة بين مشروعات التطوير التربوي (جويلي، ٢٠٠٢: ص٦٩).

ويرى الباحثان قلة التنسيق والتعاون المتبادل أو تبادل الخبرات بين مؤسسات المدرسين، وبين إدارات أو أقسام وحدات التدريب والتأهيل بوزارة التربية، بل قد ينشأ في بعض الأحيان بين الطرفين علاقات تنافسية، وتندعم

يُعد المدرس من الدعائم الأساسية والمهمة في العملية التربوية، والعنصر الفعال الذي يعول عليه تحقيق نهضة المجتمع في شتى جوانب الحياة، والمدرس الكفاء هو القادر على تحقيق أهداف مجتمعه التربوية بجودة وإتقان، والدولة التي تحاول تحقيق النهضة الشاملة في مجالات الحياة، هي القادرة على تزويد مدرسيها بالقدرات والمهارات الضرورية اللازمة لمهنة التدريس

(الأحمد، ٢٠٠٥:ص١٨)، ولأهمية مهنة التدريس كان من الواجب إن ينال من يقوم بها النصيب الأكبر من عملية التنمية البشرية وذلك لان عملية التنمية أصبحت بمثابة المحور الذي يدور حول إعداد الفرد وتأهيله وتدريبه وصقله بالمهارات والخبرات والمعارف حتى يستطيع أداء عمله بدرجة عالية من الدقة والإبداع والخصوصية وهذا ما تهدف

الثقة، وفقدان التواصل والتنسيق وتبادل الخبرات والمعلومات، كما أن هناك بعض المشرفين ليسوا بمستوى الكفاءة التي تؤهلهم إلى تطوير وتنمية المدرسين، فضلاً عن ذلك أن هناك تجاوزاً من قبل بعض المشرفين على التخصص نتيجة أشرفهم على مدرسين من اختصاص مغاير لاختصاص المشرفين، كما ويرى الباحثان هناك في قلة مشاركة المشرف التربوية ومدير المدرسة في فعاليات التنمية المهنية لمدرسي التاريخ وإسهامهما في عملية تطويره وإن سبب ذلك يعود إلى قلة خبرة المشرف التربوي ومدير المدرسة حول سبل التنمية والتطوير. وهنا يثير الباحثان التساؤلات التالي:

ما مفهوم التنمية المهنية ؟

مبررات التنمية المهنية ؟

ما عناصر التنمية المهنية ؟

دراسة واقع التنمية المهنية لمدرسي التاريخ في محافظة كربلاء المقدسة؟.

ما مبادئ تطبيق معايير الجودة لتنمية مدرسي التاريخ.

ما مرتكزات التنمية المهنية لمدرسي التاريخ أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة .

أهمية البحث .

التربية أساس بناء البشرية وفلاحها، والطاقة الغنية التي تزكي الأنفس وتنقيها وترشدنا إلى عبادة الله عز وجل، ففي القرآن الكريم وردت أكثر من إشارة إلى دور التربية في الحياة، منها وصفه سبحانه وتعالى لرسوله الكريم وخاتم أنبيائه محمد المصطفى (صلى الله عليه واله وسلم) بقوله (وانك لعلى خلق عظيم) سورة القلم، الآية (٤) والخلق العظيم هو أعلى سمة من سمات التربية، وهذا دليل على أهمية التربية ومكانتها في الحياة.

تستند المجتمعات المتقدمة إلى الدور الحيوي الذي تضطلع به التربية في استثمار مواردها البشرية، وهو أرقى أنواع الاستثمارات وأطولها أملاً ومردوداً، وهذا الاستثمار يتطلب التطوير

المستمر للنظام التعليمي (الشريف، ٢٠٠٤: ص ١٥)، فعملية تقدم أي مجتمع من المجتمعات هو رهينة بمدى التطور العلمي والتكنولوجي الذي يحرزه المجتمع، ويعتمد هذا التطور بدوره على جودة النظام التربوي وفاعليته وجودة السياسة التعليمية أمتبعه فيه، لأن تطور النظام التربوي وفاعليته تأتي نتيجة لدور الفاعل والمؤثر الذي يؤديه المدرس في تحقيقه للأهداف التربوية المنشودة التي تعد من أهم الأسس التي تزيد من تطور النظام التربوي وبالتالي تطور المجتمع، ولهذا ازدادت أهمية المدرس ومكانته في عصر الانفجار المعرفي والتقدم التكنولوجي التي يشهدها العالم اليوم، فعظمة الدول والأمم اليوم لم تعد تقاس بحجم مساحتها أو بعدد سكانها، وإنما بقدر ما تقدمه للعالم من علوم وما تنتجه من تقنية تكنولوجية (شوق، ١٩٩٠: ص ٣١)، فبدون المدرس المتطور والواعي لأدواره والمسائر للتغيرات المتلاحقة في شتى مجالات الحياة، لا يستطيع أي نظام تعليمي كان من تحقيق أهدافه المرسومة، فما يمتلكه المدرس من خبرات ومعلومات ومعارف ومهارات يعد من أهم العوامل المؤثرة في شخصية المتعلم.

ورجال التربية ينظرون للمدرس على انه يشكل المصدر الأول للبناء الحضاري والاقتصادي والاجتماعي للأمم من خلال إسهاماته الحقيقية في بناء الشخصية البشرية، وقد عبرت عنه نظرية "رأس المال البشري" بأنه كلما نجح المدرس في زيادة المستويات التعليمية لأبناء الأمم، كلما ارتفعت معها مستويات المعرفة، ومن ثم ترتفع مستويات الإنتاج القومي للعلم والذي بدوره ينعكس على زيادة مستويات دخل أبناء الأمم وتحقق الرفاهية الاجتماعية (غنيمة، ١٩٩٦: ص ١٠)، لذلك هو في أمس الحاجة إلى التنمية لكي يستطيع مواكبة التغيرات السريعة في مجال المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها في واقع

الحياة، إذ يتضاعف حجم المعرفة في زمن قصير، ومن المستحيل أن يحتزن الإنسان في عقله كل هذه المعارف ولا سيما ما شهده العالم في السنوات الأخيرة من جملة تحديات المعلوماتية ذات الأبعاد المختلفة في كافة المجالات ومنها المجال التربوي وتحول العالم من مجتمع صناعي إلى مجتمع معلوماتي والعمل على تطوير عملية تبادل أفكاره وتحسين طرائق تدريسه وتطويرها وتنمية أساليبه مما يبعد الملل عن نفسه ويطلع على أفضل الطرق والأساليب حتى يزداد حبه وتفاعله مع المهنة (OWEN,1992:p152).

لذا سعت المجتمعات المتقدمة للارتقاء بمستواه، وذلك عن طريق التنمية المستمرة، فقد أكدت العديد من الدراسات على أن المدرس يكون ذا تأثير ايجابي في سلوك المتعلمين كلما نمت مهاراته وأساليبه المرتبطة بعملية تدريسه واتجاهاته، فليس كافياً إن يعد المدرس لمهنة التدريس من خلال تزويده بعدد من المعلومات التربوية والنفسية، وإنما لابد من مراجعة شاملة لما استجد من المعارف والعلوم ليختار منها ما يحتاج إليه في إعداد له ليوافق تحديات العصر (الشناوي، ١٩٩٥: ص ٦٠)، فإن تنمية المدرس والحرص على استمرار نموه أثناء الخدمة يجب أن تكون في صلب اهتمام التربويين خلال سعيهم تجويد وتحسين أداء المدرس والمتعلمين في المجتمع، فالتعلم الأفضل والأمثل يتوقف على قدرات وإمكانيات المدرس، لأن ما يجعل نمو المدرس أمراً ضرورياً وملحاً هو ارتباطه الوثيق بتحسين مخرجات التعليم الذي يمارسه المدرس مع

طلابه (Sykes, 1996:P316)،

وانتشرت أصداً تنمية المدرس في دول العالم المتقدمة.

وقد جاء في توصيات الندوة الإقليمية حول الأساليب الجديدة والمبتكرة لإعداد مدرس وتدريبه على ضرورة إعادة النظر في نظم إعداد المدرسين وتدريبهم

في ضوء المتغيرات الجديدة وتوجيه الاهتمام إلى ضرورة استمرارية تدريب المدرسين لتحقيق النمو المهني لمواكبة التغيرات

المتلاحقة (يوسف، ١٩٨٥: ص ٢٩). كما وقد أوصى المؤتمر الفكري الخامس لتربويون العرب المنعقد في بغداد عام ١٩٩٣ على مجموعة من التوصيات منها تطوير معارف المدرسين ورفع كفاياتهم وتنمية اتجاهاتهم لتعزيز مستوى أداءهم المهني (المؤتمر الفكري الخامس، ١٩٩٣: ص ٩) كما أكد المؤتمر الدولي للتربية والمنعقد في جنيف ١٩٩٦ على أهمية الدور الفاعل للمدرس في العملية التربوية من خلال التوصيات حول تعزيز دور المدرس في العالم المتغير (المسار، ١٩٩٧: ص ٣٣).

لذا شغلت قضية تأهيل المدرسين مكاناً بارزاً من اهتمامات المؤسسات التربوية البحثية، لكونه احد العوامل المهمة في تحقيق الأهداف المنشودة والتي يرسمها ويخطط لها المسؤولون عن التربية والتعليم لتحقيق التنمية الشاملة في ظل التغيرات العلمية والاجتماعية والاقتصادية

للمجتمعات المعاصرة، وتنمية المدرس وتأهيله للقيام بالمهام والأدوار وفقاً للاتجاهات الحديثة في المدارس أخذت تحتل أهمية بالغة وتلعب دوراً هاماً في حياة الفرد والمجتمع على المدى القريب والبعيد وذلك لما للمدرس من مكانة وأهمية خاصة لقيامه بأداء الرسالة الإنسانية والاجتماعية التي يترتب عليها تقدم وازدهار المجتمع ووصوله إلى الحياة الأفضل (نصر الله، ٢٠٠١: ص ٣١١).

وبما إن مفهوم الجودة قد أخذ بالانتشار في الميدان التربوي بعد ما كانت محصورة الاستعمال في المجال الصناعي حول كيفية تطوير أساليب العمل بمختلف مجالاته، أصبح اليوم احد السمات البارزة للعصر، نتيجة لازدياد الطلب عليها في مجالات الحياة المختلفة، والعالم يطمح إلى تحقيقها في جميع ميادينها، والتعليم احد الميادين

الإنسانية المهمة في حياة الأمم، لذا سعت الدول المتقدمة لتحقيق هذا المفهوم في مؤسساتها التعليمية والعمل على تطويره، بما يلبي احتياجات الحاضر ويتلاءم مع معطيات المستقبل (الميمان ، ٢٠٠٧: ص ٣).

والباحث يرى أن مفهوم الجودة أصبح مرتكز أساسي لا يمكن أن تتغاضى عنها في أي مؤسسة من مؤسساتها أو ميدان من ميادينها، وبالأخص التعليمية منها بعد أن أصبحت من أهم مجالات التنافس بين الدول المتقدمة، وبما أن كليات التربية هي المسؤولة عن إعداد المدرسين المؤهلين أكاديمياً وتربوياً يجب إن ملتزمة بمسؤولياتها اتجاه المجتمع وتوفير الكوادر القادرة على إدارة عجلة التقدم والنهوض فيه وفقاً لمضامين ومعايير الجودة، كما ويجب على المؤسسات التربوية التي يقع عليها مسؤولية تأهيل وتدريب هذه الكوادر إن تتبع معايير الجودة خلال عملية التنمية والتطوير التي تحدث جراء التدريب، وذلك لتكون عملية متكاملة ومترابطة من حيث الإعداد للمدرس (قبل الخدمة) وصولاً إلى التنمية (التأهيل و التدريب أثناء الخدمة).

فالمؤسسات التربوية والتعليمية اليوم تنشذ الجودة فيها، لكونها ضرورة أساسية لضمان التقدم العلمي في المجتمع، والمدرس في هذه العملية العنصر الرئيسي فيها وتوافر الجودة فيه أمر لا يمكن تجاهله أو تجاهل أثره في فعالية العملية التعليمية برمتها، لكونه القائم بعملية التدريس في مدارسنا، والمفتاح والأداة لتلبية شروط الاستثمار الجيد في جيل المستقبل وتسخير قدراتهم في بناء المستقبل (عطية والهاشمي، ٢٠٠٨: ص ١٣-١٤)، فالمدرس أداة العملية التعليمية، وسر نجاحها، لذا أصبحت قضية تأهيله وتدريبه تشكل إحدى أهم المحاور الأساسية التي تشغل الأنظمة التربوية المعاصرة في سعيها نحو تطوير وتحسين جودة نظامها التعليمي في ظل

المتغيرات العالمية المعاصرة والمتمثلة بهيمنة العولمة بجميع صورها وإشكالاتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وثورة المعرفة والتقدم العلمي و التكنولوجيا، لذا فان جودة المدرس وتنميته هي صمام الأمان الذي يضمن للتعليم بلوغ أهدافه ومقاصده.

أهداف البحث .
يهدف البحث الحالي إلى التعرف على :
معرفة مفهوم التنمية المهنية.
معرفة مبررات التنمية المهنية.
معرفة عناصر التنمية المهنية.
دراسة واقع التنمية المهنية لمدرسي التاريخ في محافظة كربلاء المقدسة.
معرفة مبادئ تطبيق معايير الجودة لتنمية مدرسي التاريخ.
معرفة مرتكزات التنمية المهنية لمدرسي التاريخ أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة .
حدود البحث .

تقتصر حدود الدراسة على الآتي:
مدرسي التاريخ المعينين على ملاك المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة.
تم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي (٢٠١٢ - ٢٠١٣).

تحديد المصطلحات .
التنمية المهنية لغةً:
يشير المعجم الوسيط إلى إن الأصل اللغوي لكلمة التنمية يرجع لفعل الثلاثي (نَمَأَ) الشيء :أي نَمَأَ، وكلمة (نُمُوًا) تعني زاد الشيء وكثر، ونَمَى الشيء إي جعله نامياً (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤، باب النون: ص ٦٣٦).

التنمية المهنية اصطلاحاً عرفها:
هاريس (Harris, 1980) بأنها:
بأنها أي برنامج مخطط من الفرص التعليمية التي توفر لمدرسين بغية تحسين أداء كل فرد منهم في المركز الذي عين فيه (Harris, 1980: P 21).

النايه، ١٩٩٤، بأنها:
هي الإمام بأحدث المعلومات والأساليب التربوية من الاطلاع على كل ما هو جديد في التربية وإيصال المعلومات إلى

المدرسين بأساليب إشرافية مختلفة، مع تشجيع الدروس التوضيحية حتى يمكن تبادل الخبرات فيما بينهم ومساعدة كل من بحاجة إلى المساعدة وخاصة المدرسين الجدد(النابه، ١٩٩٤:ص٨٦).

المفرج وآخرون، ٢٠٠٧ بأنها:

المفتاح الأساسي لتحسين التدريس من خلال تطوير وتحسين أدائه نتيجة لاكتسابها لمهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة فيبرامج التدري بالرسومية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي (المفرج وآخرون، ٢٠٠٧: ص٨).

أما التعريف الإجرائي للتنمية المهنية فهو:

(عملية نمو مستمرة، وشاملة، وطويلة المدى، تهدف إلى تطوير المدرس، وتحسين أدائه المهني وكفاءته، من أجل تحسين العملية التعليمية، وذلك من خلال البرامج والأنشطة المتاحة له داخل وخارج المدرسة والمتمثلة بالبرامج التدريبية والمشرفين التربويين مدراء المدارس، على أن تُتاح للمدرس الفرصة لتنمية نفسه بنفسه وذلك من خلال تقويمه لذاته وتأمل أعماله وتحسين ما لديه من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعمله).

الجودة لغةً:

جاء لفظ الجودة في معجم لسان العرب بأنها ضد الرداءة، ومرادفة لمعنى الإتقان والإحسان والإتيان بالجيد من القول والفعل، وان أصلها اللغوي يرجع الى الفعل (جاد) بمعنى أحسن، وجاد الشيء أي أتقنه وأحسنه، وجاد الشيء أي جوده جودة أي صار جيداً (ابن منظور، ٢٠٠٠:ص٢٣٤).

الجودة اصطلاحاً عرفها:

ساليس (Sallis, 1994) بأنها: (الحالة المثالية التي يوجد عليها شيء ما بمعنى أعلى احتمال ممكن لمستوى مثالي لا يمكن التقليل منه)

(Sallis, 1994:P23).

دوهري، ١٩٩٩ بأنها:

(مجموعة من الخصائص أو السمات التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التربية وحالاتها بما في ذلك كل أبعادها القريبة والبعيدة والتفاعلات المتواصلة والتي تؤدي الى تحقيق الاهداف المرجوة والمناسبة لمجتمع معين)(دوهري، ١٩٩٩:ص١٢).

مجيد والزيادات، ٢٠٠٨ بأنها:

(مجموعة من الخصائص أو السمات التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التربية وحالاتها بما في كل أبعادها من مدخلات، وعمليات، ومخرجات قريبة وبعيدة، وتغذية راجعة، وكذلك التفاعلات المتواصلة التي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة، والمناسبة لمجتمع معين(مجيد والزيادات، ٢٠٠٨: ص٢٧)

أما التعريف الإجرائي لجودة هو:

مجموعة من الصفات الإيجابية والتي ينبغي توافرها في البرنامج المقترح لتطوير واقع التنمية المهنية لمدرسي التاريخ في محافظة كربلاء المقدسة والمتمثلة أداة الدراسة.

التاريخ لغةً:

يشير المعجم الوسيط إلى إن الأصل اللغوي لكلمة التاريخ يرجع لفعل الثلاثي (أَرخ) الكتاب أي حدّد تاريخه، والحادث ونحوه فصل تاريخه وحدد وقته وكلمة (التاريخ) تعني جملة الإحداث التي يمر بها كائن ما ويصدق على الفرد والمجتمع، كما يصدق على الظواهر الطبيعية والإنسانية(مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤، باب الإلف: ص١٢).

التاريخ اصطلاحاً عرفه:

الأمين، ١٩٨٣ بأنه:

(علم دراسة الحضارات القديمة وتجسيد العوامل التي تصافرت على تشكيل الحضارة المعاصرة)(الأمين، ١٩٨٣: ص١٩).

الحلواني، ١٩٩٩ بأنه:

عل مشريف فيه موعظة واعتبار واطلاع على حوادث الدهر الدهر الدوار، ومعرفة أحوال الماضين مما يوقظ الأذهان والأفكار، ويقبس العاقل

نفسه علما مضمنا مثال في هذه الديار (الحواني، ١٩٩٩:ص١٣).

جارج (Garg,2007) بأنه :
(العلم الذي يهتم بالبشر والإحداث
والمواقف والتطورات التي تحدث عبر
الزمن) (Garg,2007:p10).

أما التعريف الإجرائي للتاريخ هو:
المادة العلمية التخصصية للمدرسين
الحاصلين على شهادة البكالوريوس في
تخصص التاريخ، والتي تمنحها أقسام
التاريخ في كليات التربية في الجامعات
العراقية لتؤهلهم للعمل في مجال تدريس
في المدارس المتوسطة أو الثانوية
لتدريس علم التاريخ.

أولاً: مفهوم التنمية المهنية.
التنمية المهنية هي عبارة عن مجموعة
من الخبرات التي تنطلق من برامج التأهيل
والتدريب للمدرسين، والتي تهدف إلى
رفع طاقاتهم الإنتاجية إلى الحد الأقصى
وتأهيلهم لمواجهة ما يستحدث في المجتمع
منتظورات تربوية وعلمية في مجالات
تخصصاتهم، وذلك من خلال التخطيط
العلمي والتنفيذ الكيفي والتقويم المستمر
(شوق، ٢٠٠١: ص ٢١٣)، أو أنها عملية
منظمة مدروسة لبناء المهارات التربوية
و الإدارية والشخصية الجديدة
للمدرس، من أجل إن تلزم المدرس بالقيام
بمسؤولياته اليومية بشكل فعال، أو ترميم
ما يتوفر لديه منها بتجديدها أو إنمائها،
أوسد العجز فيها لتحقيق الغرض الأسمى
ألا وهو تحسين فعاليته وزيادة مهاراته
كمياً ونوعياً، فالأدبيات التربوية تشير
إلى إن التنمية المهنية هي أي خبرة
منظمة يتعرض لها المدرس بهدف زيادة
معلوماته أو تنمية مهاراته فتؤثر إيجاباً
وتصح فهمه لعمله، ويدخل ضمنها أي
نشاط منظم يقوم به المدرس بنفسه
لتحديث مهاراته وتطويرها (المفرج
وآخرون، ٢٠٠٧: ص ١٠).

ثانياً: مبررات التنمية المهنية.
بما إن المدرس الميسر والفاعل في
الموقف التدريسي، فإنه يتطلب رؤية
موحدة لجوانب المعرفة الإنسانية كما
يتطلب معرفة بمجالات الربط بينها

وكيفية تطبيقها، لذلك كان لابد من عملية
تنمية شاملة للمدرس، وفي هذا الجانب
المهم نذكر عدة أسباب و مبررات أدت
إلى ضرورة تنميته المهنية ومنها:

إن المدرس يكاد يكون أكثر عناصر
العملية التعليمية تأثيراً في تدريس الطلبة
من خلال نموه المهني والشخصي.

إن الإعداد الذي يتلقاه المدرس قبل
الخدمة مهما كانت جودته غير كاف
لتمكينه من الاستمرار في أداء أدواره
المتغيرة في ضوء التطورات التي
تفرض نفسها على مكونات منظومة
التعليم. (FLOWER, 2002:p 56-61).

النمو المهني للمدرس عنصر بالغ
الأهمية في تنفيذ كل برامج الإصلاح
والتطوير التعليمية.

التطورات التي لحقت بأدوار
ومسؤوليات المدرس بفعل التغيرات
المتسارعة في التعليم كل هذا أدى إلى
توسيع نطاق مسؤوليات المدرس ليصبح
منتجا للمعلومات أكثر منه ناقلا
لها (كامل، ٢٠٠٤: ص ٨٣٤-٨٣٥).

ثالثاً: عناصر التنمية المهنية.

ولكون المدرس كجزء من النظام
التعليمي فهو يحتاج إلى التنمية المهنية
للمدرس والدعم المستمر، والتطوير الدائم
ليقوم بالمهام الموكلة له وفقاً لتطورات
الحياة ومسيرة التغيرات التكنولوجية
والتقدم في المعرفة، فإن الواقع التنموي
المهني لأي مدرس في إي تخصص
كان، لا يمكن إن يتحقق إلا من خلال
التنمية المهنية المتكاملة
والمشاركة، اجتماع عناصر التنمية
وعملها بشكل متكامل والتي يجب إن
يشترك فيها جميع المسؤولين في القطاع
التربوي عن عملية تطويره ونموه، ومن
هذه الجهات أو العناصر التي تسند
المدرس وتدعمه هي مديرية الإشراف
التربوي والمتمثلة بمشرفيها، ودور مدير
المدرسة في تنمية المدرس
وتطويره، فضلاً عن دور البرامج
التدريبية التي تقدمها مديرية الإعداد
والتدريب التربوي والتي هدفها تنمية

المدرس ونموه. فالإشراف التربوي احد العناصر المهمة في المنظومة التربوية، مسؤولة عن متابعة أداء المدرس وتطوره، وهذا يدفعنا إلى الحاجة لإشراف تربوي فعال يعمل على تحسين وتوجيه إمكانات المنظومة التربوية بشقيها البشري والمادي و استعمالها أحسن استعمال، كما إن المهمة الأساسية لعملية الإشراف التربوي هو السمو إلى الرقي بالتدريس من خلال تنميته المدرس مهنيا وبشكل مستمر، لكونه الإشراف التربوي العنصر الذي يهدف إلى تحديد النوعية الجيدة من المدرسين الذين يرغبون في الانتساب إلى مهنة التدريس، وكذلك متابعتهم وتسيير الفجوات المعرفية لديهم وتقديم الحوافز لهم والاستشارات التربوية التي تسهم في التنمية المهنية المستمرة، فهي عملية تعاونية إنسانية تجري ما بين المشرف التربوي والمدرس، بهدف إحداث التطوير والتحسين على أداء المدرس ومما ينعكس أثرها في الأخير على العملية التعليمية.

فالهدف الأسمى من وجود الإشراف التربوي وفقا لمعايير الجودة تعني تحسين أداء العملية التعليمية من خلالت حسين عناصر العملية التعليمية، وخاصة المدرس لكونه الركن الأساسي في العملية التعليمية لذلك ينبغي على المشرف التربوي أن يمتلك القدرة على متابعة المدرس وإرشاده لكلماته تطوير مهنيار غماخلاف قدراته واستعداداته وخبراته، فإن هنالك

فروق فردية موجودة بين المدرسين والمشرف الماهر هو الذي يستفيد من هذا الفروقلوضع كمدرس في

المكان الذي يناسبه في المدرسة (عبيد، ٢٠٠٦: ص ١٢٥)، كما ينبغي على المشرف التربوي أن تكون لديها القدرة على وضع خطة شاملة لتحديد احتياجات المدرسين المتابع لمستواهم، فضلا عن اختيار كوادر

بشرية تربوية جديدة المؤهلة وفق المعايير علمية دقيقة و استخدام الإشراف

العيادي فعالية، والأهم من ذلك هو وضعها خطة

واضحة لتنمية المدرس وتطوير

قدراته ووضع تصور محدد لتحسين ممارسته لعملية التعليم، كما من واجباته أيضا تصميم برنامج تدريبي متكامل للعناصر لتطوير

قدرات المدرسين وإمكاناتهم العلمية والمهنية، والإشراف والمتابعة على تنفيذ البرامج التدريبية وإدارتها ومتابعة أثرها على المدرسين وكيفية تنمية التفكير المستقل لديهم من خلال لبناء قدراتهم على تحليل أعمالهم بنفسهم (الباطين، ٢٠٠٤: ص ٢٦٨).

كما يشارك المشرف التربوي في دوره الفعال مدير المدرسة كعنصر فعال لتنمية المدرس وتطويره مهنيًا، فهو يمارس دور فعالًا ومهمًا في تنمية وتطوير المدرس، كتنشجيع المدرس على تنمية نفسه من خلال قراءة المجالات التخصصية أو التربوية، أو حثه على الالتحاق بالورش التدريبية، أو تفعيله لتبادل الزيارات بينه وبين زملاء المهنة، كما من واجباته التنموية أشراك المدرسين المتميزين أصحاب الخبرة و تفعيل دورهم في تنمية مهارات المدرسين الجدد للاستفادة من خبراتهم التدريسية (أبو حسب الله، ٢٠٠٠: ص ٢٣) وقد تكون مساهمة المدير خارجية في دعم التنمية المهنية لمدرس وتطويره من خلال إقامة المدير في مدرسته الندوات واللقاءات لطرح القضايا الهامة في التدريس واستضافته للمختصين التربويين والمختصين لتقديم برامج التوجيه والتنمية المهنية (Cori, 2001: P19).

وبرامج التأهيل والتدريب فهي عملية تنموية للمدرس، كما أنها عنصراً مهماً في استمرار التربية والتعليم لأنه تلبية رغبات المدرس وميوله، وتساعد على اكتشاف قابلياته، وقدراته الخفية، والتي ما كان لها أن تظهر لولا فرص التأهيل والتدريب، والتدريب أثناء الخدمة يعزز ثقة المدرس بنفسه وبأدائه، وهو من الأمور التي تساعد المدرس على النمو

والتقدم في عمله (كيفرت، ٢٠٠٧:ص٦)، والتدريب يدور في إطار التطوير والتنمية للمدرس في هدفين أساسيين متكاملين أقرب إلى أن يكونا وجهين لعملة واحدة، يتعلق إحدهما بتغيير اتجاهات المدرسين نحو أهداف التعليم وعملية التدريس، والثاني يتعلق بتمكين المدرسين من التدريس من أجل الإبداع، وهنا تكمن أهمية وجود المدرس الكفاء قادر على تنمية نفسه ومن ثم تنمية طلبته من كافة الجوانب، ويعد ذلك اتجاهاً عالمياً يستهدف تطوير المدرس، وقد بذلت جهود عديدة منذ زمن ولا تزال تبذل حتى الآن لوضع قوائم للمعايير المطلوبة والتي يجب أن يتمكن منها المدرس لكونها تهدف إلى زيادة قدرة المدرس على توظيف مجموعة مرتبة من المعارف وأنماط السلوك، والمهارات أثناء أدائه لأدواره التعليمية داخل الفصل نتيجة لمورده في برنامج تعليمي محدد، بحيث ترتقي بأدائه إلى مستوى معين من الإتقان يمكن ملاحظته وتقويمه، ومفهوم الجودة من المفاهيم الحديثة التي أدخلت على برامج التأهيل والتدريب فقد احتل مكانة الصدارة في تفكير التربويين لتحسين نوعية الأفراد والارتقاء بمستوى أدائه على وفق متطلبات العصر الحالي الذي يطلق عليه بعض المفكرين بأنه عصر الجودة (الكيومي، ٢٠٠٢:ص٢٤)، ولهذا المنطلق حظي تدريب المدرس أثناء الخدمة بالأولوية من حيث الاهتمام، وقد أكدت معظم النظم التربوية المهتمة بالتربية على أهمية تأهيل وتدريب المدرس بكفاءة عالية يتطلبها التطور وممارسة المهنة واستيعاب التغيرات التي تطرأ على التعليم.

رابعا: دراسة واقع التنمية المهنية لمدرسي التاريخ في محافظة كربلاء المقدسة.

ودراسة واقع التنمية المهنية لمدرسي التاريخ عملية أساسية ومهمة، لكي نتعرف على مدى جودة مساهمة مؤسسات الدولة التربوية في تنمية

وتطوير مدرسي التاريخ، فالتنمية المهنية نتاج لعملية أساسية تمارسها الدولة من خلال مؤسساتها التابعة لوزارة التربية، وهي عبارة عن مجموعة من الخبرات التي تنبثق من برامج التأهيل والتدريب للمدرسين، والتي تهدف إلى رفع طاقاتهم الإنتاجية للحد من الأقصوتأهيلهم لمواجهة ما يستحدث في المجتمع من تطورات تربوية وعلمية في المجالات تخصصاتهم، يضاف إليها ما يقدمه المشرفون التربويون ومدراء المدارس من خبرات وتوجيهات نتيجة اطلاعهم إمامهم بكل ما هو جديد في التربية وأحدث المعلومات والأساليب التربوية تسهم في رفد عملية التنمية وإيصال هذه المعلومات إلى المدرسين بأساليب إشرافية مختلفة (المفرج وآخرون، ٢٠٠٦:ص٨).

فالتنمية المهنية عملية تشاركية تفاعلية يشترك فيها كل مديرية الإعداد والتدريب بما تهيئه من البرامج التدريبية للمدرسين، ومديرية الإشراف التربوي وكوادرها من المدرسين، والمدراء التربويين، ومدراء المدارس، والتي تحقق لنفسه، فكل هذه الأطراف هي التي تحقق التنمية المهنية للمدرس بنوعيتها، النوع الأول التنمية المباشرة أو الموجهة (التنمية غير الذاتية)، إما الثاني فهو التنمية غير المباشرة أو غير الموجهة (التنمية الذاتية)، رغم الاختلاف النسبي في الإمكانات العلمية والتخصصية والتربوية والاقتصادية في مؤسسات التأهيل والتدريب للمدرسين من مكان لآخر، إلا أن المتنوع لواقع هذه المؤسسات خلال إعدادها للكوادر المشرفة على تنمية المدرس أو من خلال برامج التدريب التي يجب إن تسهم في تنمية المدرس، نلاحظ بعض الجوانب السلبية والتي تؤثر بالتالي على مدى جودة المدرس وكفاءته .

فقد تبين من خلال اللقاءات التي أجراها الباحث مع مدير مديرية الإعداد والتدريب التابعة للمديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة، فضلا عن

مجموعة من مدرسي التاريخ والمشرفين التربويين في مديرية الإشراف التربوي الثانوي ومدراء المدارس التابعين لهذه المديرية، من أجل دراسة واقع المهني (التنمية المهنية) لمدرسي التاريخ والتعرف على أسسها وسبلها المتبعة في تنمية مدرسي التاريخ.

وجد الباحث إن برامج إعداد المشرفين التربويين في هذه المحافظة يسودها التقليد والمحاكاة لأنظمة الإشراف الكلاسيكية القديمة والتي أكل وشرب الدهر عليها، فهي بعيدة عن برامج الإعداد الحديثة التي تؤكد على دور المشرف التربوي في مساعدة المدرس والأخذ بيده نحو الإمام، والمساهمة في تنميته مهنيًا، ومساعدته على التخلص أو معالجة سلبياته أو نقاط ضعفه التي يكتشفها المشرف خلال زيارته الميدانية للمدرس، ولكون الباحث شارك كمحاضر في عدداً من الدورات التربوية التي إقامتها مديرية الإعداد والتدريب التابعة للمديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة من أجل إعداد المشرفين التربويين، لاحظ إن مناهج هذه البرامج يكون معدة مسبقاً من قبل الوزارة (وزارة التربية)، وهذا المنهاج يتناول قسم بسيط جداً من الجانب التربوي للمشرف، إلا أنها تولي اهتماماً كبيراً للمهام الإدارية أو المالية التي يمارسها المشرف التربوي، لذا نجد تركيز واسع لهذه الدورات على المحاضرات التي تتناول الجانب الإداري أو المالي، في حين أنها تغفل عما تنادي به الفلسفة التربوية الحديثة والاتجاهات المعاصرة في مهام المشرف التربوية، والتي توضح كيفية تحسين أداء المدرس والنهوض به من خلال التنمية المستمر له، كما أنها أغفلت طرائق وأساليب التواصل الاجتماعي الفعال وكيفية التعامل مع الآخر، لذا نجد المشرف التربوي المتخرج حديثاً هو عبارة عن قالب تقليدي جامد مهمته الأساسية هي التفتيش عن الأخطاء لدى المدرسين أو متابعة الفعاليات الإدارية أو المالية

للمدرسة، فتكون زيارته المدرسين روتينية تقليدية الهدف منها التفتيش فقط، وبذلك أصبحت وظيفته وظيفة رقابية فقط، عكس ما أشارت إليه الاتجاهات الحديثة بأن وظيفة المشرف التربوي هي وظيفة رقابية تطويرية تهدف إلى الارتقاء بالمدرس وتطوير أدائه من أجل تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، كما إن الباحث لاحظ إن إعداد المشرفين التربويين في مديرية الإشراف التربوية الثانوي التابعة للمديرية العامة لتربية في محافظة كربلاء المقدسة، وقد بلغ عدد مشرفي تخصص التاريخ والجغرافية هم (٣) منهم اثنان فقط في اختصاص التاريخ، وهذا دليلاً واضحاً على قلة أعداد المشرفين التربويين في تخصص التاريخ مما يفرض عليهم أعباء جسام في متابعة أداء الإعداد الكبيرة من مدرسي التاريخ بشكل دقيق وسلم.

إما عملية إعداد مدراء المدارس، فتمت من خلال عملية الاختيار من قبل المديرية العامة للتربية وليس من خلال عملية تأهيل وتدريب للمدير، أي إن مدير المدرسة يتم اختياره من بين زملائه داخل المدرسة، أو اختياره من مدرسة أخرى ليكون مديراً في مدرسة جديدة، وعملية الاختيار هذه جاءت نتيجة لممارسة المدير الجديد لمنصب معاون إداري في المدرسة لسنتين أو ثلاث فاكتمت خلالها مهارات إدارية وفنية ومالية، أو قد يكون الاختيار نتيجة حصوله على عدد من كتب الشكر من قبل المديرية مما أهله لينال هذا المنصب المهم، وهذا لا ينسجم مع الاتجاهات التربوية الحديثة التي تستوجب إن يخضع مدير المدرسة لدورة تربوية لمدة من الزمن لكي يتعرف على مهام المدير والتي منها كيفية تطوير وتنمية العاملين بمعينته، كما يكون دوره إشرافياً على المدرسين أي يكون مشرفاً مقيم في المدرسة فدوره مكمل ومشابه لدور المشرف التربوي بل أكثر من ذلك، لكونه على تماس مباشر مع مشاكل

تتعرف على احتياجاتهم والتي يرغبون في تطويرها ومعالجة القصور الذي يشوب أدائهم فيها. إما ما يتعلق بالبرامج التدريبية المقدمة لمدرسي التاريخ، ونتيجة لاطلاع الباحث على سجلات مديرية الإعداد والتدريب ولقاءه بمسؤوليها وجد إن البرامج التدريبية التي خضع لها مدرسي التاريخ كانت (١٤) برنامجاً تدريبياً من عام ٢٠٠٥ حتى عام ٢٠١٢ وهذا قليلاً جداً إذا ما قورن بحجم الاحتياجات التدريبية للمدرسين، في حين بلغ عدد مدرسي التاريخ الملتحقين بهذه البرامج التدريبية (١٩٧) مدرسا ومدرسة فقط، مشكلين نسبة مقدارها (٣٣,٣٨%) من مجموع مدرسي التاريخ في المحافظة، كما إن البرامج التدريبية المقدمة كانت غير مخصصة لمدرسي التاريخ بذات، بل كانت برامج مشتركة مع الاختصاصات الأخرى ماعدا مدرسي الاقتصاد والاجتماع فقط لكون خضعوا برامج تدريبية مخصصة، كما أن هذه البرامج كانت معدة من قبل وزارة التربية مسبقاً، وهي بذلك تكون غير مسبقة بدراسة الاحتياجات التدريبية للفئة المقدم لها البرنامج التدريبي في المحافظة، وهذا يعد دليلاً على عجز برامج التدريب في تنمية مدرسي التاريخ مهنيًا وتزويدهم بكل ما هو جديد وحديث في الميدان التربوي، الأمر الذي يجعلهم غير قادرين على متابعة التغيرات والتطورات التي تطرأ على محتويات المناهج الدراسية الناتجة عن التقدم العلمي والتكنولوجي الذي نعيشه اليوم، كما أن الجانب العملي التطبيقي الذي يناله المدرس خلال عملية التدريب لا يحظى بالقدر الكافي من الاهتمام حيث يكون التركيز على الجانب النظري فقط وذلك بسبب كثرة المتدربين قياساً بزمان البرنامج التدريبي الأمر الذي تنعكس آثارها على المدرس أثناء تأدية أدواره خلال عملية التدريب، فكل ذلك يقودنا إلى النظرة التقليدية القائلة إن مهنة التدريس لا تحتاج إلى إعداد و تدريب مستمر وفق

المدرسين وقادر على ملاحظتها وقت حدوثها، كما انه العارف بقدراتهم واحتياجاتهم المهنية، فان اختيار المدير بهذا الشكل تجعل زيارته لصفوف مدرسيه روتينيه تقليدية إن وجدت، وجل اهتمامه منصب في حث المدرسين على إكمال المنهج المقرر من قبل الوزارة أو الاهتمام فقط بالجانب الإداري للمدرسة. وخلال زيارات الباحث لطلبة كلية التربية المطبقين خلال التطبيق العملي، لاحظ إن اغلب مدرسي التاريخ في مدارس المحافظة يعانون من وجود ضعفاً في أدائهم وعدم تمكنهم من عملية التدريس، وهذا دليلاً على أنهم قد اكتفوا بما حصلوا عليه من معلومات والمعارف وخبرات خلال أيام الدراسة الجامعية متناسين بذلك إن العلم في حالة من التطور والتجدد الدائم، فاغلبهم اليوم عازفين عن القراءة والاطلاع سواء كانت في الميدان التربوي أو التخصصي، كما إن بعض الدراسات التربوية الحديثة قد أثبتت إن برامج إعداد المدرسين داخل الجامعة تعاني من الضعف والتدني، وذلك لقدم بعض المناهج الدراسية التي كانت مقررة في الجامعة، وهذا ما يؤكد ضعف المدرسين للمعلومات التخصصية والتربوية مما يجعلهم بحاجة للتأهيل والتدريب، كما إن البعض من هؤلاء المدرسين هم من خريجو كليات الآداب وقد تم تعيينهم كمدرسين لتاريخ في بعض السنوات السابقة خلال فترة حكم النظام السابق، والمعروف إن هذه الكليات هي غير متخصصة بإعداد المدرسين على غرار كليات التربية، حيث بلغ عدد مدرسي التاريخ في محافظة كربلاء (٥٩٠) مدرسا ومدرسة، بواقع (٢٨٦) مدرسا، و (٣٠٤) مدرسة، وتبين نتيجة اللقاء الباحث مع بعض المدرسين إن بعضهم ليس لديه الرغبة في مزاوله مهنة التدريس، كما أنهم لم يتلقون العناية الكافية من حيث التطوير والتنمية، لا من قبل مدير المدرسة أو المشرف التربوي أو مديرية الإعداد والتدريب التي لم

معايير محددة،إنما يمكن للمدرس إن يتمكن من إتقان مهنة التدريس عن طريق التقليد أو الممارسة،وهذا الاعتقاد خاطئ.

لذا استخلص الباحث لما سلف ذكره خلال دراسته للواقع المهني لمدرسي التاريخ في محافظة كربلاء المقدسة لجملة من الخصائص أو السمات ،وهي في الأغلب قد تكون مشتركة مع بقية المحافظات الأخرى وهي كالآتي:
غياب السياسة العلمية المتجددة المتعلقة بعملية التأهيل و التدريب .

إن المؤسسات التربوية تعاني من قلة تبنيتها لاتجاهات العالمية المعاصرة والتطورات الحديثة في الميدان التربوي في كيفية إعداد الكوادر التربوية أو في رسم سياسات البرامج التدريبية الناجحة لتكون مركزة على جانبين أساسيين وهامين خلال عملية التأهيل والتدريب هما الجانب الكيفي أولاً ومن ثم الجانب الكمي.

كفاءة الكوادر المسؤولة عن التنمية المهنية للمدرسين .

إن بعض كوادر هذه المؤسسات التربوية التي تعمل على (تأهيل وتدريب المدرسين، أو الإشراف التربوي على المدرسين ،أو مدير المدرسة)يوجد تفاوت في مستوياتهم وكفاءتهم المهنية،فمنهم من هو بنفس شهادة المدرس المتدرب أو انه خريج كليات الآداب،وهذا يدل على عدم الاهتمام بالجانب التربوي،علما إن هنالك كم هائل من ذوي الشهادات العليا الماجستير والدكتوراه في ملاكات وزارة التربية يمكن الاستفادة منها في هذا المجال.

النمطية في برامج التأهيل والتدريب.تمتاز برامج التأهيل والتدريب بخاصية النمطية في برامج تأهيل وتدريب المدرسين وهي من الخصائص السلبية المتمثلة بتقليدية هذه البرامج،أي إن ما تقدمه من معلومات ومهارات وخبرات أكلاسيكية تقليدية،كما إن خاصية النمطية تستند إلى افتراض خاطئ مؤداه أن احتياجات المدرسين المهنية هي

احتياجات موحدة للجميع، وهذا يدل على إن هذه البرامج تبنى دون إن تسبقها دراسة خاصة وشاملة لاحتياجات المدرسين حتى يتم مراعاتها خلال إعداد برامج التأهيل والتدريب وبالتالي إعداد مدرساً يكون دوره داخل المدرسة مرناً و متنوعاً و متجدداً وليس جامداً.

لذا يرى الباحث في ضوء ما تقدم أنه يجب أن يعمل كل من المشرف التربوي ومدير المدرسة و المدرس في المؤسسة التعليمية بنحو صحيح مع الآخر فكل منهم يؤثر في تعلم آخر ونموه المهني، ويكون لعمله التأثير في الأفراد الآخرين، وبالتالي التأثير في مخرجات عملية التعليم(الطلبة)،وتتم عملية اعتماد الجودة بهدف تحسين العمليات داخل المؤسسة التعليمية ويجب أن تكون عملية مستمرة ترمي الارتفاع إلى الأفضل،لهذا فان الخدمة التعليمية ذات الجودة تتطلب مدرساً معداً ومؤهلاً وفقاً لمعايير الجودة ليلاعم تطورات العصر ومتطلباته،وهذا يوجب على الكوادر التربوية المسؤولة عن تنمية وتأهيل المدرسين إثناء الخدمة في وزارة التربية كمديرية الإعداد والتدريب ومدربيها وما تقدمه من البرامج التدريبية،ومديرية الإشراف التربوي ومشرفيها،ومدراء المدارس، العمل الحثيث على تطوير وتنمية المدرس ليقيم خدمات تعليمية ترقى لمستوى الجودة عالية،وفي حالة وجود فجوة بين المعايير والتوقعات يجب تحديد أبعادها وأسبابها،والعمل على تجاوزها باتخاذ الإجراءات التصحيحية الملائمة وتقديم الأفضل.

ومن هذا المنطلق فان مفهوم الجودة في الميدان التربوي هو التحسين والتطوير للأساليب القيادية والإشرافية والعمل على إدخال التغيرات الملائمة والجديدة وإشراك كل أعضاء المدرسة في إحداث ذلك التغيير وبشكل جماعي،بحيث يكفل إجراء التحسين والتطوير المستمر،في خلق روح المنافسة الشريفة بين المدرسين للتصدي لتحديات العصر والتطورات المتلاحقة،وبالتالي لتأهيل

يستوجب علينا إن نوليه الرعاية والاهتمام البالغين، لأننا من خلاله نستطيع إن نبني المجتمع ونرتقي به، فعمل المدرس هو بناء الإنسان الذي هو أداة التطور وهدفها، ومن أجل النهوض بالواقع المهني لمدرسي التاريخ، وتحقيق معايير الجودة في تنميته وتطويره والارتقاء بمستواه، فلا بد إن يتم ذلك وفق خطة مدروسة تسير بخطوات ثابتة وواضحة، لا على شكل قفزات ارتجالية غير مدروسة فإن الباحث يرى ضرورة إتباع الآتية:

نشر ثقافة الجودة .
وهذا يتطلب ترسيخ ثقافة الجودة بين جميع العاملين في المؤسسة التعليمية، حيث إن المبادئ والقيم والمعتقدات التنظيمية السائدة بين أفراد المؤسسة الواحدة يجعلهم ينتمون إلى ثقافة تنظيمية جديدة، وهذا يلعب دورا بارزا في خدمة التوجهات الجديدة في التطوير والتجويد في المؤسسة التربوية، وهذه الثقافة تساعد تحقيق الجودة ويمكن نشرها عن طريق الدورات التدريبية وتقديم الندوات والمحاضرات وإعداد النشرات التعريفية بها وإعداد دليل يحتوي على نظامها ومعاييرها وكيفية تطبيقها ونحو ذلك من الأمور التي تساعد على نشر ثقافة الجودة الشامل.

القيادة التربوية.
ضرورة توافر قيادة تربوية ناجحة ذات إيمان الراسخ بضرورة تحقيق معايير الجودة في جميع مؤسساتها التعليمية، ومن أجل النهوض بالواقع المهني لمدرسي التاريخ يجب إن تتمتع الكوادر هذه المؤسسات (الإشراف التربوي والقائمون على إعداد البرامج التدريبية ومدراء المدارس ومدرسيها) بمزايا الجودة، ليتشكل لديها نظاما تربويا متكامل الجوانب محققا الجودة في نتاجاته التي تبني المستقبل وهذا الناتج هو الطلبة، وبما إن الجودة قرار استراتيجي هدفها طويل الأمد تحتاج إلى توفير كافة الإمكانيات التي اللازمة

كل مدرس بما يتناسب مع قدراته ومهاراته وحاجاته، والعمل على نموه بشكل متكامل من جميع جوانبه العقلية والنفسية والاجتماعية وذلك لتلبية متطلبات المجتمع وحاجاته (الحريري، ٢٠٠٧: ص ١٤)، فإن جودة المدرس مهنيا هو نتاج لعملية تطويره وتنميته لتمكينه من تخصصه العلمي ومتابعة الحديث فيه، وتطوير المهني يعني جعل المدرس قادر على مواكبة التطورات العلمية الحديثة والتمكن من استعمال طرائق وأساليب التدريس الحديثة وكيفية استعمال أساليب تقويم المختلفة والعمل على تنويعها (سعيد، ٢٠٠٧: ص ٤٧٤).

وبما إن المدرس هو احد المداخل الأساسية في إي عملية تعليمية، لما له من اثر بارز في تحقيق أهدافها والرقي بها إلى أعلى درجات التميز، لذا فإن الأمر يتطلب تحسين أداء المدرس بصورة مستمرة، وهذا التحسين يجب إن يكون مستمرا وشاملا لجميع جوانب إعداده وتكوينه، وكذلك تدريبه إثناء الخدمة وتأهيله، لأن المدرس الجيد شرط أساسي ومقوم ضروري لجودة التعليم وتحديثه لمواكبة العصر وتحدياته واستشراف المستقبل وتوقعاته، لذا فإن الباحث يهدف إلى العمل على تحسين المدرس علميا ومهنيا وشخصيا وتقنيا ليتمكن من القيام بمهامه على أكمل وجه وفقا للمعايير الجودة بهدف الوصول إلى تحقيق الأهداف التربوية المنشودة لتحقيق حاجات الطلبة وتوقعاتهم وبالتالي الوصول إلى مرضاة الله، لأن الطلبة أمانة في أعناق المدرسين.

خامسا: مبادئ تطبيق معايير الجودة لتنمية مدرسي التاريخ.

ويرى الباحثان إن المستوى الذي ينبغي إن يصل إليه المتعلم في المدرسة وفقاً لمعايير الجودة مستوى عالٍ من المعارف والمهارات والقيم هو رهناً بجودة المدرس، لكونه القائم بعملية التدريس ومدى قدرته على أداء مهامه بجودة وإتقان يحقق هذا المستوى، مما

تحقيقها في المؤسسة التعليمية لهذا
نحتاج إلى القيادة التربوية المتفهمة
لمتطلبات الجودة وضرورتها في هذا
العصر (الغامدي، ٢٠٠٩: ص ٩٩)، فإن
مسألة نجاح أو فشل إي مؤسسة كانت
يتوقف إلى حد كبير على كفاية قيادتها
الإدارية (جودة، ٢٠٠٩: ص ٩١)، وقد أثبت
الواقع العملي إن نجاح الجودة يتوقف
على ما تظهره القيادة من حرص بتوفير
الموارد المادية المناسبة واعتماد التدريب
من أجل التطوير (القران
وأخرون، ٢٠٠١: ص ١٥)

التخطيط الاستراتيجي.

التخطيط أمراً حيوياً ومهماً في أنجاح أي
العمل، لكونه يؤدي دوراً أساسياً في
تطبيق الجودة، ونجاحها وتحديد متطلبات
تطبيقها، فهو الدعامة الأساسية، والمعين
لها في مواجهة تحديات المستقبل، وما
يعتريه من معيقات غير محسوبة قد
تواجهها، كما إن التخطيط لا يتيح مجالاً
كبيراً للتخمين، لكونه اخذ بالحسبان كل
مفردة سواء كانت صغيرة أو كبيرة
وإخضاعها للدراسة والبحث والتحليل
من أجل إتمام العمل بدقة بالغة (القران
وعبد الملك، ٢٠٠٤: ٢٣)، بما أن الجودة
طويلة الأمد تحتاج إلى تخطيط
استراتيجي متكامل، وبدقة عالية
وموضوعية، لذا يجب إن يضم التخطيط
جوانب أساسية بدءاً من معرفة وضع
المؤسسة التربوية السابق ووضعها
الراهن، وما المطلوب تحقيقه، ورسم خطة
لتحقيق ما تريده المؤسسة، وما المدى
زمني لتحقيق الأهداف المنشودة من
التخطيط (القران وأخرون، ٢٠٠١:
ص ٢٣)، كما يجب خلال عملية التخطيط
إشراك فئات ممثلة لجميع الجهات العاملة
في الميدان التربوي من أجل التعرف
على معوقات الواقع وما الطموحات التي
يصبون إلى تحقيقها، والسبب في ذلك إن
عملية التنفيذ لبرنامج الجودة في
المؤسسة التربوية يشترك فيه جميع
العاملين بهذا الميدان، لذا يجب التعرف
على مشاريعهم وأرائهم واحتياجاتهم لكي
تدخل ضمن فعاليات التخطيط.

إدارة الموارد البشرية.
تعد إدارة الموارد البشرية من الوظائف
المهمة، كما تهتم بالفعاليات التخطيطية
والتظيمية والرقابية وتطويرية كتهيئة
العاملين، ورفع كفاءتهم، وتنمية مهاراتهم،
ومعالجة مشاكلهم، وتقوية علاقات
التعاون بينهم، وبين رؤسائهم من أجل
تحقيق أهداف المؤسسة
(عقيلي، ٢٠٠١: ص ١٩١) لذا ويتطلب
الأمر من كوادر القيادة التربوية أخذها
بالحسبان ضرورة الاستفادة التامة من
كامل قدرات الموارد البشرية وتحسين
جودتها بنحو مستمر، وذلك عن طريق
التعاون الجماعي ما بين مديرية
الإشراف التربوي ومديرية الإعداد
والتدريب بما فيها من مدربون والقائمين
على أعداد البرامج التدريبية فضلا عن
مدراء المدارس ومدرسيها أنفسهم، وتبني
فرق العمل، وإشراك العاملين في الميدان
التربوي لتخطيط الجودة والاهتمام
بها، والعناية بسلامتهم وصحتهم، والعمل
على تحسين البيئة التعليمية وتقويم أداء
العاملين بموضوعية، وتشجيع المتميزين
منهم، وتنميين أي جهد مبذول في إنجاح
المؤسسة التربوية و النهوض بالواقع
المهني لمدرسي التاريخ.
تصميم العمليات.

يتوقف تحقيق مستوى الجودة العالية
على مدى سلامة العمليات المسؤولة
عنها وسهولة تنفيذها، فهذه العمليات هي
عبارة عن مجموعة من المهمات الرئيسة
المؤلفة من مهمات فرعية
متربطة، ومتكاملة، ومتفاعلة مع بعضها
البعض في تجانس وتناغم وديناميكي
حيث تتولى فيه كل جهة مهمة فرعية
وتشرف على سيرها، بحيث يسهم الجميع
في إنجاز هدف مشترك إلا وهو تحقيق
أعلى جودة وصولاً إلى لارتقاء
بالمستوى المهني لمدرسي التاريخ، لذا
يجب أن يكون عمل كل من المشرف
التربوي ومدير المدرسة والمدرسين
وبرامجهم
متربطاً، ومتكاملاً، ومتفاعلاً مع بعضهم
البعض ليكون الهدف هو جودة

المدرس، كما يجب أن يشارك المدرس في هذا العمل فهو احد عناصر العملية وهدفها بنفس الوقت. تقويم جودة العملية.

التقويم عملية أساسية ومهمة نهدف من خلالها التعرف على مدى نجاح مشروع ما أو عمل معين قام به الإنسان، فمن خلاله نتعرف على جودة المؤسسة لقياس النتائج المتحققة، ومقارنتها بالأهداف المرسومة والوقوف على الانحرافات وتحديد مسبباتها من أجل اتخاذ الخطوات اللازمة لتجاوزها، لذا يجب اعتماد عملية تقويم دورية وبشكل مستمر لكل الجهات المسؤولة عن المدرس وتطويره، وتقويم خدماتها التي تقدمها له، فمن خلال هذه العملية نتعرف على مواطن الضعف والخلل التي قد توجد في فعاليات المشرف التربوي التي قد تكون أكلاسيكية لا تتماشى مع جديد العلم في مجال الإشراف التربوي، كما هو الحال مع مدراء المدارس التي يظن الأغلب منهم إن عمله إداريا فقط، أو كحال البرامج التدريبية التي تقدم للمدرسين فيجب تقويمها لكي نتعرف على الفائدة المتحققة منها وما هي الجوانب التي تحتاج إلى تحسين وتطوير، والأمر يشمل المدرس نفسه الذي يبقى جامداً في مكانه لا يحرك ساكناً لتطوير نفسه فعندما تسهم الجهات سائلة الذكر في تنميته يجب علينا متابعتة لتتعرف على مدى استفادته ومدى إضافته للمعلومات التي حصل عليها بمعلومات أخرى جاءت نتيجة لقراءته واطلاعه الخارجي.

التدريب والتطوير المستمر . وهذا مبدأ هام لتحقيق الجودة فالتدريب والتطوير المكثف والمستمر يهدف إلى تزويد العاملين في الميدان التربوي (المشرف التربوي، مدير المدرسة، المدرس) بمفاهيم الجودة ومبادئها ومتطلباتها وأدواتها، كما يشعروهم بأهمية تطبيقها بالشكل السليم الذي يؤدي إلى تمكينهم من المساهمة في تحسين الخدمات التعليمية المقدمة للمتعلمين (الطلبة)، فالتدريب والتطوير

هو الضمان لسعي في الاتجاه الصحيح لتطبيق الجودة بالمستوى المطلوب. الكفاءة الأداء .

والكفاءة مطلب ضروري لتطبيق الجودة فالكفاءة (المشرف التربوي، مدير المدرسة، المدرس) في المؤسسة التعليمية باختلاف أعمالهم بدرجة عالية، يحقق أهداف المؤسسة التعليمية ويضمن قدرتهم على التعامل مع المتغيرات المتلاحقة من حولهم وتدفعهم للتزود من الخبرات واكتساب المهارات التي تحقق النجاح في التعامل مع المستفيدين.

المشاركة وتفويض الصلاحية. هذا يؤكد على إشراك جميع أعضاء المؤسسة التربوية (المشرف والمدير والمدرس والبرامج التدريبية) في الجهود الرامية إلى تحسين الجودة المخرجات. العمل بروح الفريق.

فالعمل الجماعي إستراتيجية أساسية لنجاح الجودة في المجال التربوي فهو وسيلة هامة لاندماج العاملين في الميدان التربوي (المشرف

التربوي، المدير، المدرس) ودافع لهم على التعاون لتحقيق هدف مشترك بينهم وهو الجودة (أغامدي، ٢٠٠٩: ص ٩٩-١٠٠).

سادساً: مرتكزات التنمية المهنية لمدرسي التاريخ أثناء الخدمة وفقاً لمعايير الجودة لا يكفي لضمان التميز في أداء المدرس في التدريس أن يتخرج الطالب من كلية تربوية بتقدير مرتفع، بل الأهم أن يتطور مستواه من حسن إلى أحسن في ميدان العمل المدرسي، وتنميته المهنية أثناء الخدمة هي التي تحدد نوعية التعليم الذي يتلقاه الطلبة في المدارس ولذا يجب أن يراعى في برامج التنمية المهنية ما يلي:

إعادة النظر في بنود تقويم الأداء الوظيفي لمدرسي التاريخ ليتماشى مع معايير الجودة.

وضع قائمة بمعايير معتمدة للجودة لأداء مدرس التاريخ وإطلاعه عليها بهدف الوصول إليها أثناء أدائه وتحديد احتياجه

من برامج التدريب في ضوء هذه المعايير.

تصميم برامج تدريبية تنموية حديثة لمدرسي التاريخ وفقاً لمعايير الجودة كما موجود في الدول المتقدمة علمياً.

أن يكون التعلم الذاتي والتعليم المستمر هما نقطة ارتكاز في عملية التنمية المهنية لمدرسي التاريخ.

الإبقاء على علاقة وطيدة مستمرة بين مدرسي التاريخ ومؤسسات التأهيل والتدريب والإشراف التربوي وتزويده بأحدث الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية وتقديم التغذية الراجعة المستمرة له بعد كل عملية تقويم.

العمل على إخضاع مدرسي التاريخ إلى الاختبارات الدورية كل أربع سنوات لقياس مستواهم العلمي والتربوي والثقافي، ويترتب على ذلك ما يلي:

حصول المدرس على ترقية أو ترفيع .
اختيار المشرفين التربويين ومديري المدارس من المتفوقين في هذه الاختبارات .

إتاحة فرص الدراسات العليا للمتفوقين في هذه الاختبارات.

منح المتفوقين في هذه الاختبارات الشهادات التقديرية والمكافآت التشجيعية.
تحديد المدرسين ذوي المستويات المتدنية في ضوء هذه الاختبارات والتركيز على تطويرهم .

وضع الأنظمة والقوانين التي تجعل من التنمية المهنية في أثناء الخدمة مطلباً للاستمرار في مهنة التعليم والتقدم فيها.

وضع سلم لرتب المدرسين، على أن تكون معايير الجودة من ضمن الشروط اللازمة لترقية مدرس التاريخ من رتبة إلى أخرى.

توطين الإشراف التربوي في المدرسة، وجعل المدرسة مسؤولة عن تطوير برامجها ونشاطاتها، وتدريب المدرسين على الأخذ بطرق التقويم الذاتي وتقويم الأقران.

التحول من مفهوم تدريب المدرسين أثناء الخدمة كإطار محدود إلى مفهوم التنمية المهنية كإطار عام يشمل جميع

العاملين بقطاع التعليم من جهة، وتتعدد فيه المؤسسات والجهات المسؤولة عن التنمية المهنية من جهة أخرى.

تحسين دافعية المدرسين نحو التدريب المستمر أثناء الخدمة من خلال توفير الحوافز، وتجديد محتوى البرامج التدريبية، وتطوير أساليب تنفيذها.

وضع معايير علمية عند اختيار المشرفين التربويين ومدراء المدارس بناء على مواصفات جديدة ترتبط بكفايات وخبرات علمية ترتبط بمفاهيم الجودة ومعاييرها في التعليم .

عمل دورات تدريبية مستمرة للمشرفين التربويين ومدراء المدارس لمتابعة تطبيق وتنفيذ معايير الجودة في أداء مدرس التاريخ بشكل مستمر.

تهيئة الجو العام في المدرسة وخارجها على تقبل وانتشار ثقافة الجودة في التعليم.

تقديم التسهيلات للمدرس المتمكن من أكمل دراسته العليا كإمتياز لما يتمتع به من قدرات وإمكانيات وفقاً لمعايير الجودة، من أجل حث بقية المدرسين للاقتداء فيه.

تفعيل التنمية المهنية غير الموجهة ذاتياً بواسطة المعلم نفسه عن طريق ما يلي :
تعويد مدرس التاريخ على تقدير احتياجاته المهنية من خلال :

ممارسة مدرس التاريخ لتأمل الذاتي حيث تعتمد عملية التقدير الذاتي للاحتياجات من برامج التنمية المهنية على مدى تمكن المدرس من ممارسة التأمل بحيث يفكر بالموقف التدريسي ومكوناته، وكيفية أدائه والأهداف المراد تحقيقها منه ثم يشرع في التخطيط لهذا الموقف، ثم يعود ويمارس التفكير بعد تنفيذه الدرس وتقييم جدواه، ويتعامل مع الفجوة بين ما كان مستهدفاً من خلال النظرية، وبين ما تحقق فعلياً من خلال الدرس، حيث تعد هذه الفجوة مشكلة مهنية ينبغي تشخيصها والوصول إلى علاجها بالتنمية المهنية .

تنمية مهارة مدرس التاريخ في قراءة وتحليل التقارير والبيانات ونتائج طلابه

وغيرها من مصادر المعلومات التي تعد بمثابة مؤشرات كمية ونوعية على نقاط القصور والضعف في أدائه.

تعويد مدرس التاريخ على النمو الذاتي من خلال ما يلي:

تشجيعه على إعداد البحوث الإجرائية حول مشكلات المنبثقة من داخل صف الدراسة، لكونها تعد من أهم وأغنى مصادر التعلم والنمو المهني الذاتي فهي تتيح للمدرس فرصة اختبار معارفه ومهاراته المهنية، والخروج بأخرى معدلة ومطورة من خلال الواقع، وليس من خلال الكتابات النظرية فقط.

تكوين مجتمع مهني للتعلم يضم المشرف التربوي والمدير والزملاء داخل المدرسة يمكن الاعتماد عليه والتفاعل معه.

النمو المهني المقارن حيث يعتمد المعلم إلى مقارنة أدائه بما يتاح له من مشاهدة دروس نموذجية، أو من كتابات توثيقية حول التجارب الناجحة عبر شبكات المعلومات حول التنمية المهنية.

متابعة التقدم والتغلب على المشكلات ويتم من خلال:

وضع معايير جودة لأداء مدرس التاريخ والتمكن المهني، بحيث يستطيع تقييم مدى تقدمه في ضوء معايير الأداء ويستطيع رصد أوجه القصور وتشخيص المشكلات والمعوقات التي تعترض ذلك التقدم.

ضرورة وجود شبكات للمعلومات المتعلقة بالنمو المهني للمعلمين ومعايير ذلك النمو ومستوياته.

المصادر
ابن منظور، أبي فضل جمال الدين محمد مكرم (٢٠٠٠): لسان العرب، الطبعة الأولى، المجلد الثالث، دار صادر، بيروت، لبنان.

أبو حسان، علي سعيد (٢٠٠٠): النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظره، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

الأحمد، خالد طه. تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، ط١، دار الكتاب الجامعي، العين، ٢٠٠٥م.

الأمين، شاكر محمود وآخرون (١٩٨٣): أصول تدريس المواد الاجتماعية للصفوف الثانية لمعاهد المعلمين، الطبعة الخامسة، بغداد، العراق.

البابطين، عبد الوهاب (٢٠٠٤): اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، مكتبة لملك فهد، الرياض، المملكة العربية السعودية.

جودة، محفوظ احمد (٢٠٠٩): إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، الطبعة الرابعة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

جويلي، مها عبد الباقي: دراسات تربوية في القرن ٢١، الإسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، ٢٠٠٢.

الحريري، رافد عمر (٢٠٠٧): إعداد القيادات الإدارية لمدارس المستقبل في ضوء الجودة الشاملة، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان، الأردن.

الدليمي والهاشمي، محسن علي عطية وعبد الرحمن (٢٠٠٨): التربية العملية و تطبيقاتها في إعداد معلم المستقبل، ط١، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

دوهري، جفري (١٩٩٩): تطوير نظم الجودة في التربية، ترجمة عدنان الاحمد وآخرون، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف، الكويت.

الزواوي، خالد محمد (٢٠٠٣) الجودة الشاملة في التعليم وأسواق العمل في الوطن العربي، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر.

سعيد، فيصل محمد عبد الوهاب (٢٠٠٧): فعالية جودة أداء المعلم في الحد من مشكلة تسرب الطلاب كما يراها مشرفو ومعلمو المرحلة الابتدائية بمنطقة الباحة التعليمية، مجلة الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، جامعة الملك سعود، اللقاء السنوي الرابع عشر، المملكة العربية السعودية.

الشريف، علي صدقي (٢٠٠٤):
المصاييح المشرقة لتربية والتعليم،
الطبعة الأولى، مكتبة الانجلو المصرية،
القاهرة .

الشناوي، احمد محمد سعيد (١٩٧٥):
(الاعداد المهني للمعلم في كلية التربية
من وجهة نظر الطالب المعلم والخريج
)، مجلة دراسات عربية، المجلد العاشر
الجزء الخامس والسبعون، القاهرة .

شوق، محمود احمد (٢٠٠١):

معلم القرن الحادي والعشرين اختياره،
إعداده، تنميته في ضوء توجهاتها الإسلامية،
دار الفكر العربي، القاهرة، مصر .

شوق، محمود احمد (١٩٩٠): معايير تقويم
برامج إعداد معلم المرحلة الثانوية في
المجتمع المسلم، دراسة مقدمة إلى
المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية
للمناهج وطرق التدريس (إعداد المعلم،
التراكمات والتحديات)، الإسكندرية .
عبيد، جمانة محمد (٢٠٠٦): المعلم،
إعداده، تدريبه كفاياته، ط١، دار الصفا
للنشر والتوزيع، عمان الأردن .

عقيلي، عمر وصفي (٢٠٠١): مدخل إلى
المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة
الشاملة، دار وائل للنشر، عمان،
المملكة الأردنية الهاشمية .

الغامدي، عادل بن مشعل بن عزيز ال
هادي (٢٠٠٩): أهمية معايير الجودة
الشاملة لمعلمي التربية الإسلامية في
المرحلة الابتدائية من وجهة نظر
المختصين، (رسالة ماجستير غير
منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى
، المملكة العربية السعودية .

غنيمة، محمد متولي (١٩٩٦): القيمة
الاقتصادية للتعليم في الوطن العربي "
دراسات وبحوث " سياسات وبرامج
إعداد المعلم العربي وبنية العملية
التعليمية التعليمية، الدار المصرية
اللبنانية، القاهرة .

القزاز، إسماعيل إبراهيم،
وأخرون (٢٠٠١): متطلبات التطبيق
العملي لمواصفة الأيزو ٩٠٠١-٢٠٠٠
لنظام الجودة، مكتب الأشقر للطباعة،
المكتبة الوطنية، العراق .

القزاز، إسماعيل إبراهيم، وعادل عبد
الملك (٢٠٠٤): التقييم الذاتي وعملية
التحسين المستمر بموجب إرشادات
مواصفة ISO 9004 : 2000 ، مكتب
المشهاداني للطباعة ، بغداد، العراق .

كيفرت، سهام (٢٠٠٧): إعداد وتدريب
المعلمين في الوطن العربي، كنانة اون
لاين ١٥ سبتمبر .

[http://kenanaonline.com/Saha
\(mAlkefarat](http://kenanaonline.com/Saha(mAlkefarat)

الكوي، خالد محمد (٢٠٠٢): الجودة
الشاملة في التعليم وأسواق العمل في الوطن
العربي، القاهرة، مجموعة النيل العربية .
مجمع اللغة العربية (٢٠٠٤): المعجم
الوسيط، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق
الدولية، القاهرة، مصر .

مجيد والزيادات، سوسن شاكر، محمد عواد
(٢٠٠٨): الجودة في التعليم (دراسات
تطبيقية)، الطبعة الأولى، دار الصفاء،
الأردن .

المسار، محمود (١٩٩٧): أوضاع المعلمين
في الدول العربية، حلقة دراسية، مجلة
رسالة المعلم، المجلد الثامن والثلاثون،
العدد الرابع .

المفرج، بدرية وآخرون (٢٠٠٧): الاتجاهات
المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا
، وحدة بحوث التجديد التربوي، وزارة
التربية، الكويت .

المؤتمر الفكري الخامس لاتحاد التربويين
العرب (١٩٩٣): (حول مستقبل التربية في
الوطن العربي في بدايات القرن الحادي
والعشرين) المنعقد في ٢٤-٢٦ آب ،
الجمعية العراقية للعلوم التربوية
النفسية، وزارة التربية، بغداد .

الميمان، بدرية صالح (٢٠٠٧): الجودة الشاملة
في التعليم "المفهوم والمبادئ والمتطلبات "
(قراءة إسلامية)، بحث مقدم للقاء الرابع
عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية
والنفسية (جستين) للفترة من ١٥-١٦ مايو
المملكة العربية السعودية .

النايه، نجاه عبد الله (١٩٩٤): واقع عملية
اتخاذ القرار الإداري على مستوى المدرسة
بدولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة رسالة
الخليج العربي، العدد التاسع والأربعون ،
القاهرة، مصر .

نصر الله، عمر عبد الرحيم (٢٠٠١)
: أساسيات في التربية العملية، دار
وائل، عمان، الأردن .

يوسف، عبد الواحد عبد الله (١٩٨٥): إعداد
وتدريب المعلم المجدد ، مجلة التربية
الجديدة ، العدد السادس والثلاثون .

Cori, Brewster; Rails back
,Jennifer(2001):Supporting
Beginning Teachers How
Administrators ,Teachers, and
Policy Makers Can Help New
Teachers Succeed, northwest
regional educational
laboratory.

FLOWER,N,MERTENS,S,AND
MULHALL(2002):FOUR
IMPORTANT
LESSONSABOUT TEACHER
PROFESSIONAL
DEVELOPMENT MIDDLE
SCHOOL JOURNAL.MAY .

Garg, B (2007):Teaching of
history, first edition . New
Delhi, Rajt publications.

Harris B.M(1980):Improving
staff performance through in-
service education, Boston:
Ellyn and Bacon .

OWEN, JOSLYN,(
1992)"MANAGEMENT
EDUCATION",LONDON,
LONGMAN GROUP UK.LTD.

Sallis ,Edward.(1994):Total
quality management series ,
in education. third edition,
London .

Sykes, G . (1996)"Reform
professional Development" ,
Phi Etta kappa, Vol. 77, No. 7.

