

## أثر الرحلات التعليمية العالمية التطبيقية في تطوير أداء معلمات التعليم العام

منى خالد كريم

جامعة دار الحكمة – جدة

E-mail: [muna\\_karim@hotmail.com](mailto:muna_karim@hotmail.com)

### الملخص باللغة العربية

التطوير المهني للمعلم من أساسيات تطوير التعليم، وقد اختلفت أساليب التطوير والتدريب سواء كان داخل المدرسة أو خارجها، حيث استخدمت عدد من الدول اسلوب الوقوف على التجارب والاساليب الناجحة في المدارس في الدول المختلفة، ونظم ودعم مركز المعلم القدوة بجامعة دار الحكمة بعض الرحلات العالمية التطبيقية لبعض الدول المتقدمة في التعليم مثل فنلندا واليابان وغيرها من الدول لعدد ١٧٠ مشرفة، وقائدة مدرسة، ومعلمة من معلمات التعليم العام والخاص في المملكة العربية السعودية، وهدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر الرحلات التعليمية على أداء المعلمات بشكل شخصي ومهني، والدوافع التي حفزتهن للسفر، وما هي المشاريع التي تم تنفيذها في المدارس، والعوائق التي واجهتهن، مما يوضح اهمية الرحلات التعليمية للوقوف على التجارب الناجحة وبالتالي تنفيذها، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي النوعي من خلال استخدام ٣ ادوات نوعية وهي الاستبانة متضمنة بعض الاسئلة المفتوحة، المقابلات الشخصية، ومجموعات التركيز لعدد ٢٠ مفردة من المشاركات في هذه الرحلات، وكانت أبرز نتائج الدراسة إفادة المعلمات بأن دوافعهن للسفر هي رغبتهن في التطوير الشخصي والمهني، والرغبة في التغيير ومعرفة سبب تقدم تلك الدول،

وبالرغم من الصعوبات التي واجهت بعضهن المتمثلة بعوائق على مستوى عائلي قبل الرحلة وعلى مستوى المدرسة بعد الرحلة، إلا أن جميع أفراد العينة طبقن العديد من التجارب العالمية المتمثلة بتطبيق القيم من خلال عدد من المشاريع، ودمج التقنية في العملية التعليمية، وزرع الثقة والاحترام، والمسؤولية الشخصية لدى الطالبات وغيرها من المشاريع وأكدت المعلمات ان المشاريع كان لها الأثر الأكبر على الطالبات وبشكل إيجابي، ويوصي الباحث بدعم المعلمين للقيام بالرحلات العالمية ودعمهن للتطبيق بعدها.

**الكلمات المفتاحية:** الرحلات التعليمية، التعليم العام، أداء المعلمات، العالمية، تطوير.

## Abstract

The professional development of the teacher is one of the basics of developing education, and the methods of development and training differed whether inside or outside the school. However, many countries used these methods to stand on successful experiences and methods in schools. Therefore, the Ideal Teacher Center at Dar Al-Hikma University organized and implemented some global applied trips to some developed countries in education such as Finland, Japan, and other countries for (170) female teacher, supervisor, and school leader from public and the private education in the Kingdom of Saudi Arabia. This study aimed to identify the impact of educational trips on the personal and professional female teacher performance, Motives that motivated them to travel, the type of projects implemented in schools, the obstacles they faced, and illustrates the importance of educational trips in obtaining experiences, the necessary skills and their practical application. this study use the qualitative descriptive approach through the use of three specific tools which are the questionnaire including some open questions, interviews Personality, and focus groups for 20 individual participants in these trips.

The results of this study show that the teachers' motives for travel are their desire for personal and professional development, the desire to change and know the reason for the progress of these countries, despite the difficulties that faced some of them such as family obstacles before the trip and school obstacles after the trip. However, all members of the sample applied the international experiences gained by applying values through several projects, integrating technology in the educational process, increasing confidence, respect, and personal responsibility of the students, and the teachers said that the projects had the greatest impact on the students positively. On the other hand, it is recommended to support teachers to make international trips and supporting them to apply afterward.

**Keywords:** educational trips, general education, teacher performance, global, development.

## المقدمة

أصبح تطوير التعليم من أولويات الدول، حيث يتم تخصيص جزء كبير من ميزانياتها للتعليم، ومن أساسيات تطوير التعليم هو تطوير اعضاء الهيئة التعليمية بشكل عام، وتطوير المعلمين مهنيا بما يتناسب مع المتطلبات الحديثة للقرن ٢١، وقد اختلفت طرق واستراتيجيات الدول في التطوير المهني للمعلمين التي تلبي احتياجات المدارس، وترفع التحصيل الطلابي (جابر، ٢٠٠١)

وقد قسمت أساليب التطوير المهني للمعلمين وكافة الهيئات التعليمية إلى نوعين المتمثلين بالتطوير داخل المدرسة كالزيارات الصفية والمجتمعات المهنية، والتطوير خارج المدرسة كالدورات التدريبية والدبلومات قصيرة وطويلة المدة والمؤتمرات والزيارات للمدارس الأخرى والرحلات التعليمية للوقوف على التجارب الناجحة (محمد الفاعوري، ٢٠٠٢). وأن اساليب التنمية المهنية الناجحة لها دور مؤثر وواضح في عمل المعلمين داخل وخارج الصف، بالإضافة الى أن التعليم المهني الجيد يؤثر على افكار وسلوك المعلمين، حيث يظهر ذلك علاقة واضحة بين تفكيرهم وممارستهم داخل الصف، وتستفيد العديد من الدول المتقدمة من التجارب المنفذة في الدول الاخرى من خلال زيارة بعضها البعض او التواصل عن بعد ، مما يساهم في رفع اداء المعلمين والطلبة بشكل عام، حيث بدأت كل من بريطانيا واسبانيا في التركيز على التنمية المهنية أثناء العمل من خلال تقديم البحوث الاجرائية، وحل المشكلات، والتفاعل بين المجموعات (Villegas-Reimers, 2003).

ومن ضمن اساليب التنمية المهنية الناجحة اثناء العمل هي الأساليب التي استخدمتها بريطانيا واسبانيا من خلال الزيارات الصفية التي يقف فيها المعلمين على التجارب الناجحة لمعلمي الدول المجاورة او المتقدمة، فالزيارات الصفية للدول الأخرى فيها العديد من الفوائد سواء على الصعيد الشخصي او المهني، فعلى الصعيد الشخصي خروج المعلم من التفكير المحدود والروتيني إلى التفكير خارج الصندوق وتطبيق التجارب الجديدة، بالإضافة إلى التعرف على التجارب المتميزة والاستخدامات الجديدة للمواد الخام في سبيل اوصول المعلومة بفعالية اكبر، كما أن التعرف على ثقافة الشعوب الاخرى يوسع من افاق المعلمين ويزودهم بخبرات جديدة، وقد قدم المجلس الثقافي البريطاني هذه الفرصة لبعض المعلمين البريطانيين لزيارة عدد من المدارس في دول مختلفة للوقوف على طرق التدريس، وعمل المعلمين،

وبالتالي مشاركة الخبرات المكتسبة من هذه الرحلات مع باقي المعلمين في المدارس البريطانية، وقدمت حكومة تشيلي برنامج مماثل كذلك عام ١٩٩٦، حيث قضى عدد من المعلمين ٦٠ يوماً في بعض الدول المختارة من قبل لجنة مختصة لتزويدهم بأمتثلة حية حول بعض تخصصات المعلمين (Villegas-Reimers, 2003).

وتؤكد العديد من الدراسات على أهمية تنفيذ برامج مهنية مشتركة على مستوى العالم العربي مما يساعد في تبادل الخبرات والمعارف المهنية بين المعلمين في الدول المختلفة وبضرورة توجيه برامج التدريب المهني للمعلمين في الدول العربية لاكتساب مهارات وافكار جديدة بخصوص استراتيجيات التعلم الحديثة ودمج التقنية في العملية التعليمية (عبد الباقي ، ٢٠١٨).

وتقدم وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية برنامج خبرات منذ عام ١٤٣٨ هـ والذي يهدف إلى ترشيح وابتعاث عدد من المعلمين والمعلمات والمشرفين والمشرفات سنويا إلى سبع دول متقدمة تعليميا مثل فنلندا، بريطانيا، الولايات المتحدة الأمريكية، نيوزلندا، وأستراليا لمدة عام دراسي كامل، ويكون هذا البرنامج بالتعاون مع عدد من الجامعات المتواجدة في هذه الدول، حيث يمارس المبتعثون العديد من الأنشطة المتمثلة بتدريس المعلمات بعض المواد التربوية في الجامعات وزيارة عدد من المدارس وحضور بعض الحصص هناك، ويتم اختيار المرشحين بناء على شروط محددة مثل الخبرة، والتقدير، واجتياز الاختبارات المحددة، والمقابلة الشخصية (وزارة التعليم، ٢٠١٦).

وتماشيا مع رؤية ٢٠٣٠ ومتطلبات التنمية المهنية للمعلمات، بدأ مركز المعلم القدوة منذ عام ١٤٣٨-٢٠١٦ الذي يعني بتطوير مهارات المعلم وباقي الهيئة التعليمية بناء على متطلبات العصر الحديث بتنظيم رحلات تعليمية تطبيقية للعديد من الدول مثل فنلندا واليابان، ماليزيا، الكويت، حيث نظم المركز تسع رحلات شارك فيها (١٧٠) معلمة، ويرتب المركز رحلاته في اوقات اجازات المعلمات لمدة ١٠ أيام خارج أوقات الدوام الرسمية.

تتضمن الزيارات التعليمية لمركز المعلم القدوة زيارة لإدارة تعليم البلد المزار للتعرف على نظام التعليم فيها وأهم ما يميزها، ومن ثم زيارة عدد من المدارس من لجميع المراحل الدراسية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)،

بالإضافة الى حضور المشاركات لعدد من ورش العمل التعليمية بعد الانتهاء من الزيارات والتي تقدم احداث الطرق والاساليب التعليمية المستخدمة في نفس البلد، ويتخلل الزيارات أيضاً زيارة المتاحف التعليمية وأهم الاثار التاريخية والأماكن الترفيهية وذلك حرصاً من المركز على أن تكون الزيارات متكاملة من جميع النواحي العلمية والثقافية والترفيهية.

ومن منطلق أهمية معرفة النتائج المترتبة على أداء المعلمين المبتعثين بعد القيام بالرحلات التعليمية وانعكاسها على كل من الطاقم التعليمي وطلبة المدارس، ظهرت أهمية إجراء هذه الدراسة حول أثر الرحلات التعليمية العالمية التطبيقية في تطوير أداء معلمات التعليم العام.

### مشكلة الدراسة

لقد تعددت الرحلات الدولية المنظمة من قبل عدد من المنظمات التعليمية الخاصة في المملكة العربية السعودية، بالإضافة إلى برنامج خبرات المقدم من الوزارة، فكان هناك عدد من الرحلات التعليمية إلى مدراس فنلندا، تركيا، كوريا الشمالية، و كان يرتادها بعض ملاك المدارس الأهلية والمشرفين والمشرفات ومن يرغب في كل ما هو جديد، وبناء على دراسة الباحث حول واقع الرحلات التعليمية وجد الباحث ضعفاً في التطبيق العملي لهذه الرحلات حيث ان النتائج المتوقعة لم تكن ضمن الإطار المطلوب منها، ولم يتم قياس اثر هذه الرحلات بشكل واضح ونشر الفوائد المستفادة بشكل مناسب. ونتيجة لذلك ظهرت مشكلة الدراسة التي تتمحور حول السؤال الرئيس التالي:

**" ما أثر الرحلات التعليمية العالمية التطبيقية في تطوير أداء معلمات التعليم العام؟"**

وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما هي دوافع المعلمات للاشتراك في الرحلات التعليمية العالمية التطبيقية؟
- 2- ما تأثير التجارب العالمية المطبقة من قبل المعلمات المشاركات في الرحلات التعليمية على الطالبات؟
- 3- ما تأثير الرحلات التعليمية على شخصيات ومهارات المعلمات بعد الرحلات التعليمية؟
- 4- ماهي أهم الصعوبات التي تواجهها المعلمات في الاشتراك في الرحلات التعليمية التطبيقية؟

### أهداف الدراسة

ويتمحور الهدف الرئيس لهذه الدراسة حول " أثر الرحلات التعليمية العالمية التطبيقية في تطوير أداء معلمات التعليم العام " وينبثق من الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

- ١- التعرف على دوافع المعلمات للاشتراك في الرحلات التعليمية العالمية التطبيقية.
- ٢- الكشف عن أثر التجارب العالمية المطبقة من قبل المعلمات المشاركات في الرحلات التعليمية على الطالبات.
- ٣- التعرف على أثر الرحلات التعليمية على شخصيات ومهارات المعلمات بعد الرحلات التعليمية.
- ٤- التعرف على أهم الصعوبات التي تواجهها المعلمات في الاشتراك في الرحلات التعليمية التطبيقية.

### أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تناولته وهو " أثر الرحلات التعليمية العالمية التطبيقية في تطوير أداء معلمات التعليم العام " وذلك من خلال النقاط التالية:

١. تسليط الضوء على أهمية الرحلات التعليمية سواء الاقليمية أو العالمية وأثرها الايجابي على أداء المعلمات وطالباتهن.
- ١- إمكانية إفادة نتائج الدراسة في التعرف على التجارب العالمية المطبقة في بعض الفصول السعودية من قبل المعلمات المشاركات في الرحلات التعليمية للاستفادة منها وتطبيقها.
- ٢- إمكانية إفادة نتائج الدراسة في بيان أهمية وأثر الرحلات العالمية في التطور المهني والتفكير خارج الصندوق وحل المشكلات التي تواجه المعلمات في فصولهن ومع طالباتهن.
- ٣- إمكانية افادة نتائج الدراسة في الحد من الصعوبات التي تواجه المعلمات المطبقات للتجارب العالمية في مدارسهن.

## الإطار النظري

### التنمية المهنية

حيث عرفها (الصيفي، ٢٠٠٩) بأنها "تنمية شخصية الفرد وإكسابه اتجاهات إيجابية نحو المجتمع وثقافته، وتحقيق تكليفه الشخصي والاجتماعي، وتزويده بالمهارات والخبرات التي تمكنه من أداء دوره الوظيفي".

وقد اختلف التطوير المهني بكونه يقتصر على الدورات وورش العمل وبات ضروريا دمج برامج التطوير المهني في المدارس نفسها من خلال خطة شاملة ومتناسقة مع أهداف المدرسة ورؤيتها وذلك من خلال تطبيق برامج واساليب متعددة من اساليب التنمية المهنية مما يطور من مهارات المعلمين ويطور تفكيرهم بناء على احتياجات طلبتهم (Katzenmeyer & Moller, 2001). وتشكل القيم دورا هاما في مجتمعات التطوير المهني من اجل تطوير المدارس، حيث يتحتم على المعلمين العمل معا في التخطيط، التنفيذ، التقييم (Achinstejn, 2002).

ويتطلب التطوير المهني للمعلم سواء في داخل المدرسة او خارجها إلى الدعم والتوجيه، ويكون هذا الدعم من قبل هيئات ذات خبرة في المجال التربوي وقد يتمثل في معاهد التدريب، ومراكز التطوير، والاكاديميات التي تقدم التدريب والدعم وتلبي احتياجات المعلم والهيئة الادارية بما يتناسب مع تطلعات التعليم الحديثة (Blandford, 2000).

### أنواع التنمية المهنية

وقسم (Villegas-Reimers, 2003) عمليات دراسة التطوير المهني للمعلم ووسائل التنمية المهنية إلى قسمين وهما كالتالي:

- القسم الأول: وهي نماذج الشراكات بين المنظمات وهي كالتالي:
  - ١- الشراكات بين الجامعات والمدارس: وهي عبارة عن شبكات التواصل التي تجمع بين المعلمين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وهم مجموعة من الممارسين لديهم اهتمامات في التعليم،



والهدف من هذه الشراكات أن تكون هناك شبكات تواصل لتبادل الثقافة بين المدارس والجامعات والتي تسهل تلبية الاحتياجات المعرفية للمعلمين وبناء القرارات على اسس سليمة وعلمية وفتح اساليب جديدة لتطوير التعليم، ومن خلال هذه الشراكات تقدم عدد من الجامعات فرص تدريبية للمعلمين وعادة تكون هذه الشراكات بين المدارس والجامعات في نفس المنطقة.

٢- الشراكات بين المنظمات التعليمية والتدريبية: تقوم بعض دول العالم بتنفيذ بعض البرامج التدريبية اثناء الخدمة في المدارس من خلال التعاون بين مختلف المنظمات التعليمية. حيث أقامت كندا بعض المشاريع التدريبية وذلك من خلال عمليات التعاون بين بعض منظماتها التعليمية المتمثلة بالمدارس والجامعات ووزارة التعليم، وقد اقامت جامعة كندا مركز لتطوير المعلمات للعمل مع ادارات المدارس في تقديم التدريب اثناء الخدمة في بعض المدن، وفي بريطانيا، عملت جميع الجامعات بالتعاون مع وزارة التعليم على تقديم برامج صيفية وبرامج أخرى للمعلمات خلال العام الدراسي.

٣- شبكات التواصل بين المدارس وبين المعلمين: وتهدف هذه الشبكات إلى خلق شبكة تواصل تدعم التنمية المهنية للمعلمين، والتغيير المطلوب في المدارس، والتطوير بشكل عام، حيث تم تطبيق هذه الشبكات في مجموعة من المدارس في استراليا والتي هدفت إلى تحسين وتطوير النظام. حيث كانت تزود متخذي القرار ببحوث إجرائية توضح التحديات التي تمنع المدارس من تطبيق التجارب المقترحة لتطوير طرق التدريس، وقدمت هذه الشبكة دعماً لأكثر من ٤٠٠ مدرسة أسترالية من خلال ربطهم بسلسلة من ادوات التنمية المهنية والتي تعتمد على البحوث الاجرائية كأداة من ادوات التنمية المهنية (Sachs, Day, Fernandez, Hauge, & Moller, 2000).

٤- التعليم عن بعد وهي من أثر الوسائل الشائعة في الوقت الحالي، حيث طبق العديد من الدول التعليم عن بعد لدعم التنمية المهنية للمعلمين باستخدام طرق متعددة مثل: الراديو، التلفاز، الهاتف، المحاضرات المسجلة، واستخدام برامج التواصل المختلفة (Miller, smith, & Tilstone, 1998)

● القسم الثاني: وهي نموذج التنمية المهنية الشخصية الذي يعتمد على المجموعات الصغيرة أو النماذج الفردية وتتمثل بالتالي:

- 1- الاشراف في الفصول الدراسية من خلال قيام الموظف الاداري بعمل زيارات للصفوف التعليمية مفاجئة أو محددة مسبقاً لأخذ الملاحظات أو لتعبئة استمارة معدة مسبقاً، وذلك للتحقق من وصول المعلم للأهداف المحددة في الحصة الدراسية أم لا، بالإضافة الى تقييم الفصل أو الحصة الدراسية كجزء من البرنامج، وفي هذه الطريقة تكون الفرصة اكبر لإعطاء تغذية راجعة ومقترحات مفيدة للمعلم بعد حضور الحصة سواء من مدير المدرسة أو المشرف وذلك لتطوير أدائه، وقد اختلف على هذه الطريقة عدد من الباحثين حيث يجدها بعضهم مفيدة والبعض الاخر يجدها غير مقنعة في حال لم تكن هناك تغذية راجعة مفيدة للمعلم وتوجهه التوجيه الصحيح، ومن الممكن ان تعتمد التغذية الراجعة ان وجدت على الممارسات داخل الصف ولكنها لا تعطي المعلم فكرة عن الخطة التي يمكنه اتباعها في طريقة تفكيره وطرق توجيه اهتماماته ودوافعه وطريقة تعامله مع زملائه أو اولياء الامور أو الانشطة المجتمعية التي يشارك فيها (Hickcox & Musella, 1992).
- 2- تقييم اعمال الطلبة: حيث اعتمد العديد من الباحثين على فكرة تقييم الطلبة وأنها تعكس التطور المهني للمعلمين، وإمكانية مساهمة هذه العملية في تطوير نوعية التدريس، وتتم عملية التقييم من قبل الإدارة بخطوات محددة وعلى فترات متتالية بالإضافة الى تزويد المعلم بتغذية راجعة بشكل مستمر، وإذا ما تم الالتزام بها فإنها ستحقق نتائج إيجابية وبشكل كبير.
- 3- ورش العمل، الندوات، المعاهد، المؤتمرات، والمواد الدراسية: تعتبر هذه الطرق وسائل تقليدية للتنمية المهنية أثناء الخدمة للمعلمين والاداريين، وتكمن سلبية هذه الطرق في النظر إليها وكأنها الطرق الوحيدة للتنمية المهنية، حيث انها تعطى لمرة واحدة وتكون غير مرتبطة باحتياج المعلم بالإضافة الى عدم متابعة تطبيقها عملياً، ويمكن ان يكون تطبيقها إيجابياً اذا ما تم دمجها مع أساليب أخرى للتنمية المهنية كقيام أحد المدارس النيوزلندية بعمل مجموعة من الورش بشكل متتابع ودعمها بالزيارات الصفية مما أدى الى نتائج إيجابية ملموسة (Zeegers, 1995).
- 4- دراسة الحالة ويتمثل هذا النموذج في اختيار حالة حقيقية بعناية ومناقشتها في مجموعات صغيرة من المعلمين، حيث تساعدهم على اكتشاف الالتباسات والخلافات والتعقيدات من خلال النظر ودراسة هذه الحالة، وستكون نتائجها إيجابية وستقدم حلاً جديدة إذا ما كانت هذه النقاشات مبنية على خبرات المعلمين ومعلوماتهم السابقة.

- 5- التعلم الذاتي حيث يتم في هذه الحالة تحديد أهداف للتطوير على الصعيد المهني سواء كان شخصي او لمجموعة صغيرة من المعلمين، ويخطط المعلمين للقيام بأنشطة محددة للوصول إلى هذه الاهداف، من خلال توفير المصادر المطلوبة بالإضافة الى رصد التطور للوصول للهدف وتقييمها، وتقديم الهيئة الادارية التغذية الراجعة للمعلمين لدعمهم وتوجيههم نحو الأسلوب الصحيح لتحقيق أهدافهم، ويعتمد التعلم الذاتي على رغبة المعلم وتلمسه لاحتياجه للتدريب والتطوير، ويلغي هذا الأسلوب بعض العقبات التي قد يواجهها المعلمون المتعلقة ببعدها عن أماكن التدريب وارتفاع اسعار الورشات التدريبية (Bach & Sission, 2002).
- 6- التنمية التعاونية، وفي هذه الحالة يخطط مجموعة صغيرة من المعلمين لتنمية قدراتهم المهنية من خلال اجراء المناقشات للمواضيع المهنية ذات الصلة بكل مجموعة حول تطوير المناهج، والإشراف وتدريب الاقران، والبحث الاجرائي لحل المشكلات التي تواجه المعلمين.
- 7- مراقبة أفضل الممارسات من خلال اتاحة الفرصة للمعلمين لحضور الحصص الدراسية لبعض المعلمين ذوي الخبرة والتميز في العملية التعليمية مما يتيح لهم الفرصة للتعلم وعكس ما تعلموه على معارفهم، ومهاراتهم، وسلوكهم وتطبيق ما اكتسبوه من خبرات في فصولهم، وقد استخدم هذا الاسلوب المركز البريطاني حيث منح بعض المعلمين الفرصة لزيارة بعض المدارس، والوقوف على طرق التدريس المميزة في مدارس دول مختلفة.
- 8- زيادة مشاركة المعلم في ادوار جديدة، تعتمد هذه الطريقة على زيادة إشراك المعلمين في الانشطة المختلفة مثل الادارة، التنظيم، والدعم والمراقبة لزيادة فعالية المعلمين.
- 9- نموذج تنمية المهارات، وقد صمم هذا النموذج لتطوير مهارات التدريس واجراءاته كمهارات التفكير العليا ومتطلبات التدريس في مجموعات، ويتطلب الوصول إلى هذه المهارات التعلم لوقت طويل خارج الدوام، وبالتالي يعمل المعلمين إلى دمج ما تعلموه في فصولهم بالتدرج، وتركز هذه الطريقة على استكشاف وتطبيق النظريات من خلال الحصص والمناقشات والقراءة، ومشاهدة اشرة الفيديو والدورات ومحاضراتها، ومن المهم ان يستقبل المعلمين التوجيه المقدم لهم من الاقران والمشرفين اثناء فترة التمرين ونقلها إلى التنفيذ الفعلي في الفصول.

- ١٠- النموذج العاكس: المعلم عاكس لممارساته: ويعتمد هذا النموذج على خبرة المعلم في فصله، وهي تتطلب من المعلم أن يتنبه إلى تصرفاته الروتينية اليومية ونتيجتها الفعالة على فصله، وهنا يلتزم المعلم بتلبية اهتمامات طلبته من خلال تدريسهم بالأسلوب الأكثر فائدة، ويلتزم المعلم بتحسين نوعية التدريس لتحسين المعرفة التحصيلية للطلبة. ويركز المعلم على التأمل في إعداده للدرس وممارسته في الفصل ويعتمد في ذلك على معرفته وخبرته السابقة وبالتالي يبدأ في وضع خطط للتطوير في خطته اليومية.
- ١١- النموذج القائم على المشاريع: ويقوم هذا النموذج على تطوير قدرة عمل الطالبات مع المعلمين، والمعلمين مع بعضهم البعض بشكل مستقل وتعاوني في نفس الوقت، والهدف هنا ليس فقط الدعم لإنجاز المشروع فقط وإنما الدخول في مناقشات، ومقارنات بين المراجع المختلفة ومناقشة اعمال زملائهم، والهدف الثاني هو ان يساهم الطلبة ايجابيا مع بقية طلبة المدرسة، كما أن هذه الطريقة تعد المعلمين إلى الادوار القيادية في الفصول الدراسية والمدرسة كذلك وتحسن الجودة العامة للتطوير المهني.
- ١٢- ملف الانجاز: وهو تجميع اعمال المعلم عبر سنوات عمله لتوضيح جوانب مختلفة من عمله الشخص والنمو المهني وقدراته، وعادة ما يستخدم هذا الملف لمشاركة المعلمين والطلبة في مناقشات حول المواضيع المتعلقة بالتعليم والتعلم، ويوجد ثلاث اشكال لملفات الانجاز التي يستخدمها عادة المعلمين والموظفين بشكل عام المتمثلة بملف التقييم والذي يظهر المهارات والنتائج، وملف التعلم والذي يحتوي على مختارات من المواضيع التي تساعد المعلم للتفكير فيها، شرحها، وتوضيح أهدافها، وملف التدريس والذي يشمل التقييمات التكوينية، التلخيصية، والذاتية.
- ١٣- البحث الاجرائي وهو مجموعة من الخطوات للتحقق، والتفكير والعمل التي تهدف إلى تحسين أو عمل أثر على جودة موقف ما أو مشكلة البحث. ويعتبر البحث الاجرائي من الاساليب الهامة للتطوير المهني وهناك ثلاث اسباب تؤدي الى ذلك وتتمثل بأن البحث قائم على الاستقصاء فهو يسمح للمعلمين بالتحقيق في عالمهم ومشاكلهم الخاصة بفصولهم، ويهدف إلى تحسين التعليم والتعلم في المدارس، ويؤدي إلى اتخاذ خطوات وإجراءات مدروسة ومخطط لها لتحسين حالة التعليم والتعلم.

١٤- التدريب والتوجيه: ومن الممارسات الفعالة في التطوير المهني للمعلمات اثناء العمل وهي مراقبة أفضل الممارسات المطبقة في المدارس الاخرى في الدول المتقدمة، حيث يتيح الفرصة للمعلمين للتعلم والتأمل على المعلومات، المهارات، والسلوكيات التي يمارسها المعلمين في المدارس الأخرى.

وقد أكد (قطيط، ٢٠١٢) على ضرورة تفعيل اساليب التنمية المهنية الذاتية داخل المدرسة من خلال إعداد خطط التطوير الذاتي من خلال دراسة احتياجاته، والتخطيط للفعاليات والانشطة التي من الممكن تحقيقها خلال العام، وممارسة التأمل لكل ما يتم تعليمه وتطبيقه للتعرف على نقاط القوة والضعف وكيفية التغلب عليها، بالإضافة الى عمل البحوث الإجرائية التي تساعد في تقديم الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجه المعلمين في فصولهم الدراسية.

ويؤكد (عابد و سبيتان، ٢٠٠٩) بأن على المعلم نقل ما يتم التدرب عليه في اوجه التدريب المختلفة مثل المحاضرات وورش العمل إلى الفصل الدراسي أو المدرسة بشكل عام حتى يلمس الاثر من التدريب.

### منهجية البحث

استخدمت الباحثة المنهج التحليلي النوعي من خلال استخدام ٣ أدوات للدراسة المتمثلة بالاستبانة للوقوف على آراء المعلمات في الرحلات ومدى الاستفادة منها والمقابلات الشخصية والمجموعات البؤرية مع المعلمات للتعرف أكثر على الصعوبات التي قد تواجهها المعلمات في الرحلات العالمية التطبيقية.

### مجتمع الدراسة

وتكون مجتمع الدراسة من ١٧٠ معلمة من المعلمات المسافرات في الرحلات التعليمية العالمية التطبيقية حيث تراوحت أعمارهن بين ٢٦-٤٥ سنة، ويعملن في مراحل دراسية مختلفة من مرحلة رياض الأطفال إلى المرحلة الجامعية، وتختلف عدد سنوات خبرتهن. ويوضح الجدول رقم (١) اعداد عدد المعلمات المسافرات مع مركز المعلم القدوة والدول مرتبة حسب السنوات.

جدول رقم (١): يوضح عدد المعلمات المسافرات مع مركز المعلم القدوة والدول مرتبة حسب السنوات.

الدولة	عدد المعلمات المسافرات	عدد الرحلات
٢٠١٦		
فنلندا	٣٧	٢
٢٠١٧		
فنلندا	17	١
ماليزيا	12	١
الكويت	٢٢	٢
٢٠١٨		
اليابان	٣٨	٢
الكويت	١٣	١
٢٠١٩		
الكويت	١٣	١
اليابان	١٨	١
<b>المجموع</b>	<b>١٧٠</b>	<b>١٣ رحلة</b>

- عدد كبير من المعلمات هن مكررات في جميع الرحلات.
- رحلتان لليابان كانت لنفس المعلمات حيث كانت عبارة عن مستويين، درس في كل رحلة مستوى من مستويات البرنامج الياباني.

#### عينة الدراسة

حيث تم إرسال الاستبانة الإلكترونية إلى جميع المسافرات في جميع الرحلات مع مركز المعلم القدوة وقد أجابت ٢١ معلمة على الاستبانة وهن مكررات في أكثر الرحلات.

وأجريت المقابلة مع ١٠ معلمات ومقابلة ١٠ معلمات أخريات في مجموعات بؤرية وبالتالي أجريت هذه الدراسة على عينة مقدارها ٣١ معلمة من المعلمات المسافرات مع مركز المعلم القدوة.

وتتكون فئة المشاركات من مختلف فئات التعليم من منطقة جدة، ومكة المكرمة، والطائف، وتراوحت سنوات الخبرة للمعلمات بين (٣-٢٠) سنة، كما أنهن من مدارس حكومية وأهلية، ويدرسن فئات عمرية مختلفة من الطلاب من رياض الأطفال وحتى التعليم الجامعي، وتضمن فئة المشاركات المعلمات والمشرفات، وقائدات المدارس، بالإضافة إلى مشاركة عدد من الإدارات العليا بمكتب تعليم منطقة جدة.

### الإجراءات

تم وضع الأسئلة للاستبيان الإلكتروني، والمقابلات، والمجموعات البؤرية بناء على أهداف الدراسة، وقد تم تدقيق الأسئلة من قبل عدد من الأكاديميات بجامعة دار الحكمة، كما عرضت الأسئلة كذلك على فريق من المعلمات للتأكد من أنها واضحة ولها معانٍ محددة، وقد عملت التغييرات المطلوبة بناء على الاقتراحات المقدمة، كما عمدت الدراسة لاستخدام أكثر من أداة، مثل: المقابلات الشخصية والمجموعات البؤرية بالإضافة إلى الاستبانة الإلكترونية للتأكد من صدق المعلومات وثباتها.

وقد صممت الاستمارة بحيث تشمل نوعين من الأسئلة الاختيارية والمفتوحة. وتضمنت ١٠ أسئلة متنوعة تبدأ بمعلومات شخصية عن المعلمات، وما هدفهن من الرحلة، وعن الأفكار الجديدة التي تم تطبيقها في مدارسهن، وإن كنَّ عملن عليها تغييرات، ومدى تقبل إدارة المدرسة التغييرات الجديدة ومدى استفادة الطالبات من هذه التجارب، وفي النهاية انتهت الأسئلة بطلب ملاحظات وإضافات لتطوير برنامج الرحلات التعليمية.

وتضمنت أسئلة المقابلات الشخصية والمجموعات البؤرية ١٢ سؤالاً عن: عدد الرحلات التي شارك المعلمات بها مع مركز المعلم القدوة، ودوافع السفر، والصعوبات التي واجهتهن وكيفية التغلب عليها، والتجارب التعليمية المطبقة في الفصول الدراسية، وكيفية تأثير الرحلات فيهن من الناحية الشخصية والمهنية، وإمكانية تكرار التجربة، والبلد الذي تفضل المعلمات السفر إليه للوقوف على تجاربه التعليمية.

## تحليل البيانات ومناقشة النتائج

تم تحليل الاستبانة من خلال عرض النسب المئوية لبعض الأسئلة الكمية، واستخدام التحليل النوعي في تحليل المقابلات الشخصية والمجموعات البؤرية من خلال تحليل الترميز الوصفي.

### نتائج الدراسة

ونعرض في هذا الفصل نتائج الدراسة

#### ١- ما دوافع المعلمات للاشتراك في الرحلات التعليمية؟

ذكرت ١٠ معلمات من خلال المقابلات الشخصية والمجموعات البؤرية الدوافع اللاتي دفعتهن للمشاركة في الرحلات التعليمية التابعة لمركز المعلم القدوة، كما هو موضح في الجدول رقم (٢).

الجدول رقم (٢): عدد التكرارات لإجابة المعلمات على السؤال الأول.

الدافع	عدد التكرارات
حب التغيير	٢
معرفة سبب تقدم تلك الدول في التعليم	٣
الرغبة في نقل الخبرات التعليمية الناجحة إلى مدارس السعودية	٢
التعرف واكتشاف تجارب جديدة	٤
حب العلم والتطوير	٢
التعرف على ثقافة الدول الأخرى والتعرف على تطبيق بعض الاستراتيجيات	٢
تطوير الذات والتأملات الإيجابية	٢



## ٢- ما التجارب الجديدة المطبقة في مدارس المعلمات المشاركات في الرحلات؟

أجمعت جميع المعلمات على تأثرهن بما رأيناه في الدول الأخرى بشكل عام والتجارب التعليمية التي وقفن عليها بشكل خاص؛ حيث قمن بتطبيق هذه التجارب في فصولهن ومع طالباتهن، وقد كانت إجابتهن على التجارب المطبقة كما هو موضح في الجدول رقم (٣).

الجدول رقم (٣): إجابات المعلمات على السؤال الثاني.

اسم التجربة	عدد المعلمات المطبقات	اسم الدولة التي استفدن منها
تطبيق استراتيجيات تدريس متنوعة مثل استخدام القصة	٣	فنلندا، ماليزيا، اليابان
استخدام التقنية والتعلم المتزامن	٥	فنلندا
دمج مهارات التفكير في الدروس	١	فنلندا، ماليزيا
الفصول اللطيفة	٢	فنلندا
التقويم الذاتي	١	فنلندا
الثقة والشعور بالمسؤولية	٤	فنلندا، اليابان
تطبيق القيم عبر برامج وممارسات مميزة مثل النظافة والاحترام	١١	فنلندا، اليابان
بحث الدرس	١	اليابان
منظمات توزيع الاعمال (الإدارة الصفية)	١	اليابان

اليابان	٢	استخدام الليجو في العملية التعليمية
فنلندا	٥	الدمج العرضي بين المناهج في الصف الواحد أو الطولي بين مناهج صفوف متتالية
فنلندا	٢	المجلس الطلابي
اليابان	١	مجالس التوكاتسو (مجلس الشكر)
فنلندا، اليابان	١	التدريس من خلال البحث العلمي
فنلندا	١	التعلم الذاتي
اليابان	١	فكرة الأوروجامي لطبي الورق
الكويت	٣	خارطة الحياة من منهج قيادة الذات
فنلندا	٢	معلم ١٠ دقائق
فنلندا	٣	التعلم باللعب
فنلندا	١	تعلم الاقران
فنلندا	٢	مهارات القرن ٢١
الكويت	١	أنا مسؤول من منهج قيادة الذات
فنلندا	٣	الاهتمام بالطفل كنموذج إنسان متكامل

اليابان	٢	برنامج التوكاتسو (استخدام حصص النشاط لتطبيق المهارات العليا للتفكير، وتطبيق القيم)
---------	---	--

وقد أضاف بعض المعلمات بأنهن عملن على تعديل بعض البرامج المطبقة لتناسب مع مناهجنا والإمكانيات المتاحة في المدارس، كما أضيف الفكر التطوعي لتعزيز الشعور بالمسؤولية، وكما تم إضافة بعض الأفكار وتضمينان في البرامج الوزارية المحددة سابقا. وقد أضاف ٩٠% من المعلمات أنهن طبقن معظم البرامج المستفادة من البلدان التي سافرن إليها.

### ٣- ما تأثير التجارب العالمية المطبقة من قبل المعلمات على الطالبات؟

أما عن تأثير تلك التجارب على الطالبات، فقد أوضحت المعلمات التالي:

- ١- ازدياد تفاعل الطالبات مع المعلمات ما أدى إلى رفع المستوى التحصيلي لدى الطالبات.
- ٢- تهذيب سلوك الطالبات والتوجه نحو القيادة الذاتية.
- ٤- ازدياد الدافعية للتعلم.
- ٥- غرس القيم مع القدرة على تحمل المسؤولية.
- ٦- بناء الشخصية القيادية لدى الطالبات.
- ٧- اكتساب الثقة بأنفسهن والتمكن من الإلقاء والتفكير الناقد.
- ٨- ارتفاع استجابة الطالبات للتعاون وعمل ورش عمل لزميلاتهن.
- ٩- مشاركة الطالبات في المجلس الطلابي في المدارس.
- ١٠- ارتفاع نسبة القراءة والاطلاع لدى الطالبات.
- ١١- انخفاض نسبة غياب الطالبات.
- ١٢- تعزيز قيمة النظافة والاحترام للوقت وللمعلمة، ما أدى إلى ارتفاع مستواهن التحصيلي.
- ١٣- إجراء البحث العلمي من قبل الطالبات.

٤- ما تأثير الرحلات التعليمية على شخصيات ومهارات المعلمات بعد الرحلات التعليمية؟  
أكدت المعلمات أن الرحلات التعليمية قد أثرت فيهن بطريقة إيجابية على أدائهن الشخصي والمهني كالتالي:

• أولاً: المستوى الشخصي:

- ١- زيادة الطموح.
- ٢- ارتفاع الثقة بالنفس، وتحمل المسؤولية.
- ٣- التحفيز الداخلي للتطور بالقراءة الشخصية، التأمل، اتساع الأفق.
- ٤- حب التعرف على ثقافات أخرى جديدة.
- ٥- الفخر والاعتزاز بمهنة المعلم.

• ثانياً: المستوى المهني:

- ١- تفعيل برامج جديدة ومفيدة للطالبات علمياً، وتربوياً، وقيماً.
- ٢- الحرص على الارتقاء بالطالبات علمياً.
- ٣- المرونة مع الطالبات.
- ٤- البحث عن حلول جديدة.
- ٥- تحديد الهدف من أعمال المعلمة
- ٥- ما الصعوبات التي واجهت المعلمات؟

من خلال الاستبانة وكذلك المقابلات الشخصية أجابت بعض المعلمات بأنهن لم يواجهن أي عقبات لتطبيق ما تعلمنه من خلال الرحلات، أما عدد منهن تحدثن عن الصعوبات التي واجهنها كالتالي:

• صعوبات على المستوى المهني

- ١- رفض التعاون في التطبيق.
- ٢- افتقار بعض الطالبات لمهارات القرن ٢١ حتى يتم تطبيق المهارات والتجارب المستفادة.

- ٣- نقل المعلمة من مدرسة الى أخرى حيث لا يتسنى لها استكمال التجربة.
- ٤- ضيق الوقت لدى بعض المعلمات.
- ٥- عدم تعود الطالبات على تحمل المسؤولية
- ٦- افتقار بعض بيئات المدارس للأدوات المطلوبة لتطبيق التجارب العالمية.

#### • صعوبات على المستوى العائلي:

- ١- تعارض أوقات السفر مع إجازة الأبناء.
- ٢- امتعاض الأهالي بحيث أن هذه الرحلات هي الأولى من نوعها على المستوى المهني.
- ٣- اشتراط بعض الأهالي وجود محرم ما يتطلب تكاليف أعلى.
- ٤- عدم تقبل الفكرة في بدايتها من الأهالي، ولكن استطعن التغلب عليها وإقناع أسرهن بإصرارهن.
- ٥- ظروف عمل الزوج التي لا تسمح له بالسفر مع زوجته.
- ٦- قصر مدة الرحلة.
- ٧- معوقات مالية.

#### مناقشة النتائج

من خلال اجابات المعلمات عن أسئلة البحث، اتضح أن الرحلات التعليمية كان لها الأثر الإيجابي الكبير والواضح على المعلمات على المستوى الشخصي والمهني، وسنتناول الإجابات عن كل سؤال على حدة في هذا الفصل.

#### • السؤال الأول: ما دوافع المعلمات للاشتراك في الرحلات التعليمية؟

اوضح عشر معلمات من خلال المقابلات الشخصية والمجموعات البورية عن الدوافع اللاتي دفعتهن للمشاركة في الرحلات التعليمية التابعة لمركز المعلم القدوة وكانت تتضمن دوافع شخصية وأخرى مهنية. وقد كانت الدوافع الشخصية متمثلة بالتعرف على الثقافات الأخرى،

وتطوير ذاتهن، والتعرف على ثقافات الشعوب الأخرى، واسباب تقدمهن في التعليم، وأما عن الدوافع المهنية فكانت تتمثل بالتعرف على طرق تدريس جديدة، تطوير مهارتهن ومهارات الطالبات، ونقل الخبرات العالمية إلى المدارس السعودية.

وهذا يدل على حرص ورغبة بعض المعلمات على التطور الذاتي والمهني والعمل على اكتساب الخبرات الجديدة لتطبيقها، بالرغم من أن بعضهن قد يلاقين بعض الصعوبات من إدارة المدرسة، أو عدم توفر الإمكانيات المطلوبة من أجل التطوير والتطبيق لهذه التجارب، مما يؤكد على ضرورة استثمار الدوافع الداخلية والمهنية لدى المعلمات في إكسابهن التجارب النافعة سواء على المستوى المحلي أو العالمي وتأتي رغبتهن هذه موافقة لرؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تسهم في الاستفادة من التجارب العالمية، وقد واكبت وزارة التعليم السعودي هذه التجارب من خلال (برنامج خبرات) بابتعاث عدد من المعلمات إلى دول متقدمة في التعليم للدراسة في أعرق الجامعات التربوية ومواكبة التطور في الفصول الدراسية.

## السؤال الثاني

### ما التجارب الجديدة التي تم تطبيقها من قبل المشاركات في الرحلة؟

جميع المعلمات أجمعن على تطبيقهن لعدد كبير من التجارب المكتسبة من الدول الأخرى، وبالتالي يعكس هذا التطبيق دوافعهن الداخلية والمهنية القوية للتغيير والتطوير، فقد أثبت تطبيقهن هذا صدق دوافعهن في التغيير والتطوير بالرغم من بعض المصاعب التي واجهت بعضهن، وقد كانت الاستفادة من جميع الدول التي تم السفر إليها المتمثلة بفنلندا واليابان وماليزيا والكويت. وقد تصدرت المشاريع المطبقة والمشتقة من الدول الأخرى مشاريع تطبيق القيم التي اتخذت أشكالاً ومسميات مختلفة بمعدل إحدى عشر تجربة، وقام عدد من المعلمات بدمج وتغيير مسميات ومواصفات البرامج بما يتناسب مع ثقافة وموارد المدرسة، وتوصلهن إلى طرق حديثة وبسيطة لجذب وإقناع الطالبات على اتباع النظافة والاحترام وهي من القيم التي يجب الحث عليها في المدارس.

أما في المستوى الثاني، فقد جاء تطبيق التقنية والتعليم المتزامن، وقد طبق خمسة مشاريع في المدارس السعودية ومن المعروف أن عددا كبيرا من المعلمات السعوديات أتقن عددا كبيرا من البرامج التقنية عبر بوابة كالسييرا ومايكروسوفت،

ولكن ما كان واضحا من خلال التجارب المطبقة هو كيفية استخدام هذه البرامج في المناهج الدراسية والعمل سهولة إيصال المعلومات بطريقة سلسلة للطالبات في نفس الفصل، أو على مستوى المدارس الأخرى في نفس المنطقة، أو في مناطق ودول أخرى.

وفيما يتعلق بالتعليم المتزامن، فقد تم الوقوف على عدد من التجارب التقنية التي تتواصل فيها المدرسة مع مدرسة أخرى من نفس المنطقة أو من دولة أخرى لتبادل المعلومات الخاصة بالعملية التعليمية، وقد كانت هذه التجارب من التجارب الناجحة في تثبيت المعلومات لدى الطالبات، وقد حرص عدد من المعلمات على استخدام التقنية للتواصل مع عدد من المدارس في نفس المنطقة عبر برامج التواصل التقنية لتدريس درس معين بطريقة دولة أخرى، وكذلك تحقق التواصل بين عدد من المدراس الخاصة والمدارس الحكومية لمناقشة درس معين. كما أن بعض المدارس في فنلندا تستخدم التقنية لعقد اجتماعات مع عدد من المعلمين من مختلف الدول لمناقشة طرق التدريس المختلفة، أو مناقشة أبحاث متعددة، وتعد هذه الطريقة إحدى أهم الطرق المستخدمة في التطوير المهني.

وهذا يدل على أن معلمتنا لديهن القدرة على استيعاب وفهم كل الاستراتيجيات المتعلقة بالتنمية المهنية الحديثة والتميزة وتحسينها وتطويرها لاستخدامها وتطبيقها في المدارس السعودية بما يتوافق مع عاداتنا وثقافتنا.

وقد تساوت في نفس الدرجة في تطبيق التقنية والتعليم المتزامن، وتطبيق تجارب الدمج بنوعيه الطولي أو العرضي، ولتعريف الدمج الطولي فهو دمج نفس المادة مثل مادة العلوم مع الصفوف الأفقية التي تشمل الصف (الرابع، الخامس، السادس)، والدمج العرضي وهو دمج المواد التي لها نفس الأهداف في نفس الصف، كالدمج بين مواد (الدين، والعلوم، والرياضيات) للصف الرابع، ويحتاج الدمج إلى التعاون بين معلمات الصفوف المختلفة أو المواد المختلفة لاختيار الدروس التي لها نفس الأهداف، والدمج يساعد على التعاون والإبداع بين المعلمات ويؤدي إلى التعاون بين الطالبات وتنمية شعور المسؤولية بين الطالبات في المراحل العليا نحو الطالبات في المراحل الصغرى، وقد لاقت هذه التجارب النجاح والإعجاب من قبل الطالبات، قائدات المدارس، والمشرفات على المواد.

أما المشاريع التي جاءت في المستوى الثالث، فهي مشاريع زرع الثقة والشعور بالمسؤولية بين الطالبات، وقد كانت هذه من القيم الرئيسية في الدول التي تم السفر إليها، وهي الثقة المشاعة في المجتمع المدرسي الذي يشمل إدارة التعليم، وقائدة المدرسة، والمعلمات، والطالبات، حيث لا يوجد في فنلندا أو اليابان أي نوع من الإشراف المباشر أو الزيارات الصفية للمعلمين، وقد عمل أربع معلمات في مدارس مختلفة على تعزيز ثقة الطالبات بأنفسهن وإعطائهن الحرية في اختيار الطرق المناسبة لتحفيزهن، وأقل مراتب الثقة هي من خلال بث المعلمة في طالباتها الثقة من خلال الكلمات المستخدمة ومنحهن فرصة تحديد مواعيد الاختبارات الفصلية وغيرها من الأمور التي لا تخالف أنظمة المدرسة، وقد كانت نتيجة هذه المشاريع مؤثرة بشكل كبير حيث غيرت في شخصي طالبات بشكل إيجابي، مما أدى الى تحول أحد الفصول الأكثر صعوبة ومراسا إلى فصل متحمل المسؤولية، و عليه ارتفعت درجات الطالبات وازداد انضباطهن وقلت نسبة الغياب. واهتم بعض المعلمات بتطبيق مشاريع أخرى المتمثلة بالمجلس الطلابي، والتعلم باللعب، والتقويم الذاتي، والفصول اللطيفة.

ومن المشاريع المهمة التي قام المعلمات بدراستها هو برنامج التوكاتسو الياباني الذي يعتمد بعمل دراسة مكثفة للمعلمين لمدة ٢٠ ساعة بالإضافة الى زيارة المدارس التي تطبق التوكاتسو في فصولها الدراسية. ويهتم هذا البرنامج باستغلال حصص النشاط الأسبوعية في استخدام بعض التمارين مع الطالبات لتعزيز القيم، ومهارات التفكير العليا، ويتضمن برنامج التوكاتسو أنشطة لا صفية عدة تعتمد على العمل والتنفيذ الجماعي ويبدأ من التخطيط، والتنفيذ، والتقييم الجماعي، وشهدت المدارس اليابانية التي نفذت البرنامج تغيير جذريا في سلوك الطلبة وتطبيق العديد من القيم كالنظافة، ورعاية الطلبة الأصغر سنا، والإحساس بالمسؤولية.

والجدير بالذكر أن بعض المعلمات لم يستطعن تطبيق عدد من التجارب وذلك لعدم توفر الموافقة من قائدة المدرسة أو عدم توفر الموارد المناسبة في المدرسة، وبالتالي يجدر بالذكر في حال اتاحت الفرصة للمعلمات للسفر الى لدول المتقدمة والوقوف على التجارب الدولية الناجحة أن تتاح الفرصة والمصادر المناسبة للتطبيق من قبل الشراكات المجتمعية، وإلا سيكون هذا الهدرا للوقت والموارد والمعلومات المتوفرة للمعلمات.



### السؤال الثالث

#### ما تأثير التجارب العالمية المطبقة من قبل المعلمات على طالباتهن؟

لقد كان لهذه الرحلات التعليمية الأثر الكبير على المعلمات أنفسهن، وبالتالي على طالباتهن، وقد أجمع عدد من المعلمات على أن هناك تأثيرا كبيرا على شخصية الطالبات حيث ارتفعت مستويات التحصيل الدراسي لديهن، ويأتي هذا متوافقا مع أهداف الوزارة من رفع التحصيل الطلابي.

وقد كانت من ضمن النتائج إعطاء الطالبات بعض الثقة والصلاحيات البسيطة المناسبة لدورهن في المدرسة، وساعد في ارتفاع التحصيل الدراسي للطالبات وازدياد تفاعلهن ليس مع المعلمة في المادة التعليمية الخاصة بها فقط، وإنما مع باقي المواد التعليمية الأخرى وأنشطة المدرسة المختلفة، وكما نرى أنه بناء على مشاريع القيم والفصول اللطيفة فإن سلوك الطالبات اختلف بطريقة إيجابية من حيث تهذيب سلوك الطالبات وتوجيههن نحو القيادة الذاتية، وتعزيز قيمة النظافة والاحترام للوقت وللمعلمة.

ومن النتائج المطلوبة والمهمة في المجال التعليمي التي حصلت عليها المعلمات نتيجة تطبيق التجارب العالمية، هو بناء الشخصية القيادية لدى الطالبات التي تمكنهن من الإلقاء والتعبير عن أنفسهن وتقديم ورش عمل، والتفكير الناقد وذلك من خلال مشاريع الدمج الطولي أو العرضي والمجلس الطلابي، حيث اكتسبت الطالبات المهارات التعاونية وظهرت بشكل واضح في تعامل الطالبات مع بعضهن البعض ومع معلماتهن، وهذا التعاون أدى إلى انخفاض نسبة الغياب.

### السؤال الرابع

#### ما تأثير الرحلات التعليمية على شخصيات ومهارات المعلمات بعد الرحلات التعليمية؟

من المؤكد أن الرحلات التعليمية من طرق التنمية المهنية الفعالة التي تترك أثرا سريعا وكبيرا في المعلم، حيث ساعدت هذه الرحلات على الفهم العميق لوسائل التدريس المختلفة، وإدارة الصف، والتعامل مع الطالبات، والتفكير خارج الصندوق، والابتكار والإبداع من خلال الانتقال من الطرق التقليدية إلى طرق أحدث للتعامل مع الطالبات والوصول إلى أهداف الدرس والتعليم بشكل عام بطرق إبداعية.

وقد ذكرت المعلمات مجموعة من الفوائد المكتسبة من الرحلات التعليمية المتمثلة بزيادة الطموح، وارتفاع الثقة بالنفس، وأصبح لديهن حوافز داخلية للتطور وحل المشكلات التي يواجهنها مع الطالبات من خلال القراءة الشخصية، والتأمل، ومن خلال التفاعل المباشر مع المعلمات في الدول المتقدمة والوقوف على فخرهن بدورهن ورفع قيمة المعلم في تلك الدول، ارتفع بالتالي فخر المعلمات بدورهن ومعرفتهن لقيمتهن في التأثير الإيجابي على طالباتهن ومجتمعهن.

أما من ناحية التأثير المهني فكان للرحلات كبير الأثر على أدائهن، فقد عمدت المعلمات على تفعيل برامج جديدة ومفيدة للطالبات علمياً، وتربوياً، وقيماً، وحرصن على الارتقاء بالطالبات علمياً من خلال ما لمسنه ووقفن عليه من استراتيجيات وطرق في التدريس من خلال استخدام التقنيات الحديثة واللعب في التدريس للوصول للأهداف الدراسية، وكذلك الوصول لأن تكون الطالبات هن أساس العملية التعليمية من خلال معلم العشر دقائق، وهو أن يقوم المعلم في العشر دقائق الأولى من الحصة على إعطاء التعليمات وإيضاح أهمية الدرس، ومن ثم ترك الفرصة للطالبات للقراءة والاستفسار والمشاركة في النقاشات واتخاذ القرار وعرض نتائج البحث خلال الحصة أو خارجها، ويتلخص دور المعلمة في التيسير والإرشاد والتوجيه، وهذا بالتأكيد يتطلب من المعلمات المرونة مع الطالبات وترك حرية التنقل في الفصل والنقاش مع باقي الطالبات ومع المعلمة على حد سواء.

وقد استفادت المعلمات كذلك في عدم التوقف عند ظهور مشاكل جديدة وإنما محاولة البحث عن حلول جديدة تناسب الطالبات وبيئة المدرسة، وكذلك التعاون بين المعلمات والاستفادة من خبراتهن في إيجاد حلول للمشاكل التي قد تواجههن، ومن أوجه التعاون بين المعلمات كذلك، هو التخطيط الجماعي الذي يشمل التخطيط لدروس الدمج سواء الطولي والعرضي، أو الدمج مع مدارس أخرى داخل المنطقة أو خارجها.

#### السؤال الخامس: ما الصعوبات التي تواجه المعلمات في التطبيق؟

وذكر عدد من المعلمات بعض الصعوبات التي واجهنها قبل الرحلة وبعدها، وقد تركزت الصعوبات قبل السفر على بعض العوائق الشخصية المتمثلة في عدم تقبل الفكرة من قبل بعض الأهالي؛

لأنها تعد فكرة جديدة ولم تنفذ على مستوى المعلمات مع العلم أن هذه الرحلات بدأت قبل أن يبدأ برنامج خبرات الوزاري الذي يقوم على ابتعاث بعض المعلمات لمدة عام دراسي كامل لعدد من الدول المتقدمة في التعليم، حيث تدرس المعلمات في الثلاثة شهور الأولى مواد تقوية للغة الإنجليزية، ومن ثم يتم دراسة بعض المواد في الجامعة وزيارة المدراس والمعاشرة فيها، وقد استطاعت المعلمات التغلب على هذه الصعوبة من خلال إقناع أولياء أمورهن بالسفر، خاصة وأن جميع الأمور مرتبة من قبل مركز المعلم القدوة، وهناك والإشراف المستمر عليهن من قبل مسؤولين من نفس البلد المستضيف طوال الرحلة، وقد اشترط بعض الأهالي سفر محرم لهن، وقد رافق بالفعل بعض المحارم للمعلمات.

والصعوبة الأخرى التي واجهت المعلمات قبل السفر، هو أن موعد الرحلات هي في الإجازات الرسمية سواء في الصيف أو في الإجازة بين الفصلين الدراسيين، حيث أن هذا الوقت هو الوحيد الذي يمكن أن تسافر فيه المعلمات في غير أوقات الدوام الرسمي، ومن غير المسموح لهن أخذ إجازة لمثل هذه الرحلات في أوقات الدوام الرسمي أو أن الخيار الوحيد هو أخذ المدة هذه كإجازة اضطرارية وهذا غير متاح لجميع المعلمات، ومن ناحية أخرى فإن إجازة بين الفصلين الدراسيين أو الصيف هي من حق الأهل والأبناء.

أما الصعوبات المهنية التي واجهت المعلمات، فكانت بعد الرحلة وأثناء التطبيق وهي معارضة بعض قائدات المدارس في تطبيق التجارب الجديدة؛ خوفاً من أن هذه التجارب قد تأخذ من وقت المعلمة المخصص للانتهاء من المنهج الدراسي، وواجهت بعض المعلمات المعارضة من قبل زميلاتهن خوفاً من التغيير، ومن محابة المعلمة المسافرة من قبل قائدة المدرسة أو المشرفات على المعلمات الأخرى.

وقد عانت بعض المعلمات من ضيق الوقت حيث أن نصابهن كبير ولا يسمح لهن الوقت للتنفيذ، وخاصة إذا كان المشروع بحاجة لتهيئة الطالبات، أو لبعض الموارد المالية، أو لمكان مناسب في المدرسة، وقد كان من ضمن الصعوبات في التطبيق هو افتقار معظم الطالبات لمهارات القرن ٢١ من حيث التعاون، والتفكير الناقد، والبحث، مما تطلب من المعلمة القيام بعمليات التهيئة الأولية لتطبيق بعض المشاريع كمعلمة العشر دقائق أو التعلم الذاتي أو المتزامن، و تهيئة بعض الطالبات وتعزيز ثقتهن ومنحنهن المسؤولية والصلاحيات ولكن يأتي ظرف تغيير المدرسة لبعض المعلمات بعد التهيئة للطالبات مما يعيق الوصول للنتائج المرغوبة .

من نتائج الدراسة اتضح أن الرحلات التعليمية وإن كانت محدودة المدة إلا أنها تركت الأثر الكبير في المعلمات على المستوى الشخصي والمهني على حد سواء، وبالتالي انعكس هذا الأثر بشكل كبير على طالباتهن وزميلاتهن المعلمات، مما أدى إلى التغيير الإيجابي في الطالبات وتحصيلهن الدراسي، ويعزى ذلك إلى الدوافع والرغبة الداخلية لدى المعلمات في التغيير ومواكبة التطور الدولي ورغبتهن في التميز وإعلاء أنفسهن والتعليم السعودي. وبالرغم من الصعوبات والعوائق سواء الشخصية أو المهنية التي قابلنها إلا أنهن استطنعن التغلب عليها، واستطنعن تطبيق تجاربهن بناء على إمكانيات المدرسة وحسب ما يتوافق مع مجتمع المدرسة والطالبات.

### التوصيات والمقترحات

وبناء على نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- ١- استخدام الرحلات التعليمية بشكل أكبر كوسيلة من وسائل التنمية المهنية.
- ٢- متابعة للمعلمات العائدات من الرحلات التعليمية للتأكد من التطبيق.
- ٣- دعم وتمكين المعلمات العائدات من الرحلات التعليمية سواء على حسابهن الخاص أو من برنامج خبرات للتطبيق على مستوى فصل المعلمة أو المدرسة.
- ٤- نشر التجارب والتطبيقات الناجحة في المدارس من قبل المسافرات سواء في مجلة إلكترونية أو موقع خاص ببرنامج خبرات.
- ٥- تخصيص موقع إلكتروني مرتبط بموقع الوزارة مخصص للتجارب الدولية وتطبيقاتها.
- ٦- إجراء دراسات على أثر المشاركات في برنامج خبرات على الميدان التربوي.
- ٧- التعرف على العوائق والمشاكل التي تواجه المشاركات في برنامج خبرات أثناء تطبيقهن للمشاريع.

## المراجع

### المراجع باللغة العربية

عبد الباقي، أحمد . (٢٠١٨). التنمية المهنية للمعلم العربي في ضوء المعايير المهنية. البوابة الدولية لإعداد المعلمين. تم الاسترداد من تعليم جديد.

عابد، رسمي و سبيتان، فتحي. (٢٠٠٩). الإعداد والتدريب التربوي. عمان: دار الخليج.

جابر، سميح. (٢٠٠١). دليل إعداد البرامج والمواد التدريبية. عمان: المركز العربي للتدريب المهني.

الصيفي، عاطف. (٢٠٠٩). المعلم واستراتيجيات التعليم الحديث. عمان: دار اسامة للنشر.

قطييط، غسان. (٢٠١٢). منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة. الاردن: مؤتمر مدارس الحصاد التربوي السادس.

الفاعوري، محمد. (٢٠٠٢). الإطار العام لسياسة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في وزارة التربية والتعليم. الأردن: وزارة التربية والتعليم.

وزارة التعليم. (٢٠١٦). مشروع التدريب النوعي خبرات. المملكة العربية السعودية: وزارة التعليم.

المراجع باللغة الانجليزية

- Achinstein, B. (2002). Conflict amid community: The micro politics of teacher collaboration. *Teachers College Record*, 421-455.
- Bach, S., & Sission, K. (2002). *Personnel Management. A comprehensive guide to theory and practice*. Oxford: Blackwell Business.
- Blandford, S. (2000). *Managing prgionalisms development in schools*. London: Routlege.
- Hickcox, E., & Musella, D. (1992). Teacher performance appraisal and staff development. In M. Fullan, & A. (. Hargreaves, *Teacher development and educational change*. London: Falmer Press.
- Katzenmeyer, M., & Moller, F. (2001). *Awakening the sleeping giant: Helping Teachers Develop as Leaders*. California, California: California corwin press.
- Miller, C., smith, C., & Tilstone, C. (1998). Professional development by distance education: does distance lend enhancement?". *Cambridge Journal of Education*, 221-230.
- Sachs, J., Day, C., Fernandez, A., Hauge, T., & Moller, J. (2000). Rethinking the practice of teacher professionalism. In *The life and workof teachers: international perspectives in changing times*. (p. 14). London: Falmer Press.

Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: an international review of the literature*. Paris: UNESCO: International Institute for Educational planning.

Zeegers, Y. (1995). Supporting teachers to implement the national curriculum: a New Zealand perspective. *Australian Science Teachers Journal*, 45-48.