

واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الميزان

The Reality of in-Service Training of Teachers

Program Latihan Perguruan dalam Perkhidmatan

فؤاد رواش*

ملخص البحث:

يحتل التدريب في حياتنا منزلة متميزة، حيث إنه يؤدي دورا مهما على مستوى الرقي والنهوض بالأمة، عبر مواكبة حركة الحياة المتناهية في السرعة، ومن أهم مناشط الحياة وأكثرها تأثيرا في الإنسان العملية التعليمية بكل عناصرها ومن مختلف زواياها، وهذا مما حدا بالباحت إلى التطرق إلى قضية واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة. وتناول البحث قضية الشكوى العامة من عدم توفر معلم العربية للناطقين بغيرها الجيد، وحاول الوصول إلى أسباب ذلك كي يتعامل مع القضية من منظور يساعد على التغلب عليها، فكان من بين أبرز الأسباب محافظة المقررات الدراسية التي تقدم إلى الطلاب على أشكالها وقوالبها التقليدية، وذلك فضلا عن المواد المؤهلة لتخريج معلمين، وتلك المواد تقدمها مؤسسات مختلفة، حيث لوحظ أنها تغفل مواد كثيرة تعتبر أساسية ومؤثرة في نوعية المعلم، وفي الإطار النظري لهذا الموضوع تناول الباحث مفهوم التدريب وأهميته، ثم تعرض لأساليب التدريب وسبل تقويمها، واتخذ الباحث من ذلك مدخلا للحديث عن واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وتوصل البحث إلى عدة أسباب يمكن أن يعزى إليها مضمون شكوى عدم توفر المعلم الجيد، ومن هذه الأسباب ما يعود إلى المعلم نفسه، ومنها ما يعود إلى المدربين والإدارة التربوية. ثم وضع البحث تصورا عاما لما ينبغي -من وجهة نظر الباحث- أن يكون عليه حال التدريب حتى يؤتي ثماره.

* أستاذ مساعد في وحدة التنمية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا.

Abstract:

Training is an important aspect in our life. It has the role of improving the condition of a society in order to keep up with the fastly changing world around us. Among the most important aspect of human activities is the teaching and learning processes. The paper will highlight on the general dissatisfaction that was resulted from the absence of capable teachers for teaching Arabic as second language. It aims at uncovering the factors leading to this situation which are, among others: the use of out dated traditional methods, unrevised subjects and modules, neglecting some crucial subjects which focus on skill building. The most important findings indicate that the contributing factors of dissatisfaction are attributable to the teachers themselves while some are related to the trainers and to some administrative matters. Finally, a number of suggestions were presented to improve the situation from the point of view of the researcher himself.

Key words: Training – Methods – Trends – Assessment – Arabic for Non Native Speakers.

Abstrak:

Dalam kehidupan kita latihan mempunyai kedudukan tertentu kerana ia berperanan meningkatkan mutu serta kebangkitan sesuatu umat agar seiring dengan pergerakan kehidupan yang tiada hentinya, ia adalah aktiviti kehidupan yang terpenting dan paling mempengaruhi proses pembelajaran insan dari segenap segi. Berpandukan hal inilah pengkaji ingin menyentuh tentang latihan perguruan dalam perkhidmatan. Kajian ini mencakupi aduan tentang kekurangan tenaga pengajar bahasa Arab kepada penutur bukan berbahasa Arab yang berkualiti, di mana pengkaji cuba mengenalpasti punca permasalahan tersebut agar dapat diatasi. Di antara punca yang dikenalpasti ialah mengekalkan sukatan matapelajaran dalam bentuk yang lama, apatah lagi subjek-subjek dalam program latihan perguruan. Subjek-subjek ini ditawarkan oleh pelbagai institusi perguruan di mana turut disedari juga beberapa subjek penting dan asas menyentuh tentang karisma seorang guru telah diabaikan. Dari segi teori pula, kajian ini turut meliputi pengertian latihan dan kepentingannya, bentuk-bentuk latihan serta cara penilaiannya, di mana perkara-perkara ini menjadi pendahulu bicara tentang tajuk perbincangan, di mana pengkaji mendapati punca lain kepada permasalahan tersebut terletak di bahu tenaga pengajar itu sendiri dan terdapat yang berpunca daripada pensyarah dan pihak pentadbiran. Setelah itu, pengkaji memberikan gambaran umum tentang keadaan yang sepatutnya bagi latihan perguruan sehingga membuahkan hasil.

Kata kunci: latihan – bentuk-bentuk –halatuju – penilaian – bahasa Arab kepada penutur bukan Arab

مقدمة:

مما لا شك فيه أن طبيعة الحياة التي نعيشها، والتي عاشها من قبلنا أسلافنا، وسيعيشها من بعدنا أحفادنا دائمة التغيير، وسريعة التطور، وتطلعنا باستمرار دون توقف بالجديد من الأفكار والنظريات والمخترعات. وبطبيعة الحال فإن إتقان كل جديد - وإن كان ذلك يعد أمراً صعباً- ليس مستحيلاً ولا بعيد المنال؛ فما لا يدرك كله لا يترك جله، وسبيل الوصول إلى ذلك إنما هو التدريب المنظم، وكلما كان التدريب قائماً على أسس علمية مدروسة أمكن تحقيق الغاية منه، ومن ثم تحقيق الفائدة. واختصاراً للقول نسوق مثالين اثنين فحسب لعلهما يعكسان ما نود تركيز الضوء عليه، وأعني بهما جهاز الحاسوب، والهاتف أو المحمول، فاستعراض الإمكانيات الهائلة لكل من هذين المخترعين، والمقارنة بين التفاوت الكبير بين الناس في القدرة على التعامل معهما، واستخدام إمكاناتهما الهائلتين والإفادة منها، سوف يسفر عن تساؤل يفرض نفسه عن سبب هذا التفاوت الكبير بين الناس. وبقليل من النظر و ببساطة سنجد أن السبب الرئيس وراء هذا التفاوت يعود إلى كم الساعات التي يقضيها الفرد مع هذه الأجهزة، ومجالات الاستخدام التي يعمد إليها الناس عمداً، ولا يمكن أن نغفل هنا المرحلة العمرية كذلك، فضلاً عن العامل الثقافي والخلفية العلمية اللذين يعد كل منهما عاملاً أساسياً لإتقان المهارات، مثل ذلك يمكن أن يقال على المعلم، فالمعلم الذي يقتنع بفعالية التدريب وجدواه، سوف يسعى إليه، باحثاً عن مظانه، مستعداً لاعتباره من أولوياته، فيقبل عليه بحب ورغبة في التطوير، هذا المعلم سوف يحقق قدراً كبيراً من النجاح في أداء رسالته، وسيكون حتماً معلماً متميزاً، ومميزاً بين أقرانه، وسيحظى بقدر كبير من احترام طلابه، ورضى رؤسائه مما يجعله يشعر بكثير من الارتياح والرضى.

يهدف هذا المقال إلى غرس أهمية التدريب في نفوس المعلمين كافة الذين يحملون أمانة بناء عقول أبناء الأمة وشخصياتها، وأعني بهم المعلمين؛ القدامى والجدد، والمسؤولين؛ علميين وإداريين، بحيث يكون إيمانهم بالأثر الإيجابي للتدريب الفعال دافعاً قوياً يجعلهم يسعون إليه

سعيًا، ويقبلون عليه بدافع ذاتي، ويعقول متفتحة. ويرمي هذا المقال إلى تقديم تصور لما ينبغي أن يكون مجالاً صالحاً ومؤثراً للتدريب، يحقق الارتقاء بمستوى أداء معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها، والوصول بهم إلى الحد الذي يتيح لهم أداء رسالتهم باقتدار.

لهذا المقال حدود يسير في فلکها، وهي:

١. محاولة رصد واقع التدريب في الوقت الراهن، وذلك في مجال تدريب معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها، وواقع العديد من عناصر البرامج التدريبية، مع التركيز على موقف العديد من المعلمين من فكرة التدريب، وطبيعة المدرسين ومواصفاتهم.
٢. محاولة تقديم بعض الخطوط العريضة لمجالات التدريب وأسسها، وأنواعه التي يمكن عن طريقها توفير برامج تدريبية فعالة.

هناك عدد من المنطلقات ينطلق منها الباحث لتناول هذا الموضوع، منها حقيقة التفاوت الكبير بين المعلمين العاملين في مجال تعليم العربية للناطقين بغيرها، سواء أكان هؤلاء المعلمون عرباً لسانهم الأم اللغة العربية، أم كانوا من غير الناطقين بالعربية بوصفها لغتهم الثانية، ولكنهم تخصصوا في تعليمها، وهذا التفاوت يشمل مستويات التأهيل، والاتجاهات والميول، والخلفية اللغوية والتربوية، وكذلك الخلفية الثقافية.

لوحظ كذلك أن عدداً غير قليل من معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها، مشدود بجبل متين إلى مفهوم التعليم التقليدي، ودور المعلم القديم، وذلك باعتبار التعليم تلقيناً، وحشواً للأذهان، وبالنظر إلى المعلم على أنه ناقل للمعرفة. وهذا مما يجعل المعلم أسير المادة التي يحتويها الكتاب المقرر، يقوم بعرضها دونما أدنى إبداع أو ابتكار، أو إضفاء نوع من الحيوية يثري العملية التعليمية، ويساعد المتعلمين على بلوغ أغراضهم، وإشباع حاجاتهم النفسية، والعلمية.

ما يتمتع به التدريب المنظم من أثر فعال لتوفير معلم العربية للناطقين بغيرها الجيد، القادر على أداء مهمته باقتدار هو الأمر الذي تعانیه الساحة، فتدريب المعلم على الأداء الفعال يصل إلى درجة من الأهمية لا تقل - إن لم تكن تزيد - عن أهمية درجة التأهيل.

الشكوى من عدم توفر المعلم الجيد:

منذ أكثر من خمسين عاماً، والشكوى من عدم توفر المعلم الجيد لتعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها مستمرة، بل وامتزادة، وقد عبر عن ذلك أحد الباحثين بقوله: "وإحدى المشكلات الحادة التي يواجهها مجال تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها هي عدم توفر المعلمين المختصين المؤهلين، فغالبية المعلمين الذين يقومون بتدريس العربية لغير الناطقين بها في البلاد الأجنبية لم يتوفر لهم إعداد لغوي أو مهني، أو ثقافي بقدر كافٍ" ^١ وقد يتساءل بعضهم عن معايير جودة معلم العربية للناطقين بها، وهل هناك فروق بين معلم العربية للعرب الناطقين بالعربية، ومعلم العربية لغير الناطقين بها؟ في الواقع نقول بكل اطمئنان بأن هناك فروقاً بينهما، وهذا أمر يدركه جيداً كل من مارس التدريس لهاتين الفئتين، كما أن هناك معايير يعرف بها المعلم الجيد، وسوف نتناول بعضاً منها في ثنايا هذا المقال.

ومن ذلك أيضاً بعض الملاحظات التي أبداها إبراهيم الحارذلو، ومنها ضعف المدرسين في الأداء الشفوي، والاستعمال اللغوي السليم، ومن ملاحظاته أيضاً زيادة الإمام النظري بقواعد اللغة، عن الإمام العملي، وبمعنى آخر أن المعلم يعرف عن اللغة أكثر مما يعرف اللغة. "ومن خلال الاطلاع على وقائع العديد من المؤتمرات، والندوات ذات الصلة بهذه القضية، لوحظ أن قضية المعلم تشغل حيزاً كبيراً، وهي في عمومها تُحمل المعلم مسؤولية فشل العملية التعليمية" ^٢.

كان بعض الباحثين يعزو مشكلة عدم توافر المعلم الجيد إلى حداثة المجال، إلا أننا اليوم لانستطيع أن نقبل مثل هذا العذر، فإن نصف قرن من الزمان، أو حتى أقل من ذلك ليس بالأمر اليسير، ولك أن تقارن حال المخترعات باللغة الدقة منذ بضع سنوات، وبين حالها الآن، فعامل الزمن هنا ليس في صالح من يلتمسون العذر لعدم توافر النوعية الجيدة القادرة على تنفيذ العملية التعليمية، فما السبب إذن وراء هذا النقص؟!

يرى الباحث أن حصر القضية في سبب واحد أمر غير واقعي، كما أنه غير مقنع، وإنما مرد ذلك إلى عدة جوانب، يأتي في مقدمتها الجمود، ونعني بالجمود البطء الشديد في السير

بالعملية التعليمية نحو التقدم، وإهمال تحديث أهم العناصر التعليمية؛ فالمواد التي تقدم للطلبة تحافظ على هيكلها العتيق، بما في ذلك المواد المؤهلة للمعلمين، وشروط قبولهم، وكذلك أساليب التعليم وطرقها باتت وكأنها مقدسة، يتضح ذلك إذا ألقينا نظرة على برامج تأهيل المعلمين في بعض معاهد تأهيل معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها منذ خمسة وعشرين عاماً، وعقدنا مقارنة بينها وبين برامج تلك المعاهد نفسها كما هي مثبتة على موقع شبكة المعلومات،^٣ فسوف تشير نتيجة المقارنة إلى وجود فروق طفيفة للغاية، وكأن ما كان يصلح منذ ٢٥ عاماً مازال يصلح الآن. ولو أخذنا في الاعتبار حجم الشكاوى التي نجحت عن نوعية المعلمين الذين أفرزتهم تلك البرامج منذ البداية، لأدركنا أن من الطبيعي جداً أن تكون الشكاوى أكثر من ذي قبل، ومضمونها أكثر خطورة.

وهذا كله - في رأي الباحث - يرجع إلى عدم العمل على الارتقاء بالعملية التعليمية بصورة يتم التخطيط لها بشكل جيد.

أما عن اتجاهات المعلمين نحو التعليم فحدث ولا حرج، فقلة من المعلمين من يؤمن بتكامل المهارات اللغوية الأربع وموقع كل مهارة على حدة، وتلك القلة - أيضاً - هي التي تدرك التوقيت المناسب للتركيز على مهارة بعينها، أو فرع معين من فروع اللغة، كما أن هناك إغفالاً ملحوظاً لغير ما هو متوافر في الكتاب المقرر، وبمعنى آخر غياب شخصية المعلم، ودوره الشخصي في الإبداع، فأغلب المعلمين يركزون على ما يحفظون، ويتعاملون مع اللغة وكأنها شيء جامد، والواقع أنها حية، وشديدة التفاعل مع الأحياء، وتزدهر حياتها باستعمالها، وتذبل بجرحها، والمقصود بالاستعمال - هنا - أن يكون ما تعلمه الطالب مفيداً له في حياته، وأن يكون عرضة لما يمكن أن يقابله خارج حجرة الدراسة، وأن يكون - كذلك - معيناً له في ممارسة حياته، وتحقيق غاياته.

وتأييداً لما سبق، ما لجأ إليه أحد الأساتذة ممن لغتهم الأم غير العربية بتكليف طلابه من الناطقين بغير العربية أيضاً، بتصوير بعض الصفحات من كتاب قديم، بحيث تشتمل تلك الصفحات على حوالي أربعين مثلاً عربياً، وعلى الطالب أن يقوم بشرحها كتابة، قدر

الله للباحث أن يطلع على أعمال الطلاب، فشعر بحسرة شديدة لما وجد من غرابة مفرطة في ألفاظ الأمثال ومعانيها، وابتعاد ذلك كل البعد عن روح التعليم، وعن واقع حياة الطلاب، والنتيجة الطبيعية بعد الجهد المضني، والوقت الطويل الذي بذله الطلاب في التفتيش عن معاني المفردات في المعاجم، لم يتمكن الطلاب من الوصول إلى المعاني الصحيحة للأمثال، وذلك لما هو معروف عن اختلاف معاني المفردات تبعاً لاختلاف السياق، فجاء شرح الطلاب ضعيفاً للغاية، ويتكلم عن أشياء شديدة الغرابة، ولكنهم حصلوا على الدرجات المخصصة لمثل هذا العمل، نجحوا لأنهم لبوا رغبة الأستاذ، لا لأنهم تعلموا.

مفهوم التدريب:

للتدريب تعريفات كثيرة تعبر عن مفهوم واحد ويكفي أن نذكر تعريفاً واحداً يقول بأن التدريب عبارة عن: "نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي ندرجها، تتناول معلوماتهم، وأداءهم، وسلوكهم، واتجاهاتهم، مما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية".⁴

من التعريف السابق تتضح عدة أمور، في مقدمتها التخطيط، فالتدريب ليس عملاً مرتجلاً، ولكن له هدف واضح، وهو إحداث تغييرات، ولا يمكن أن يتحقق ذلك الهدف دون دراسات سابقة تتعرف على ما هو كائن ولم تثبت جدواه، أو ما هو كائن ويحتاج إلى تعديل، أو إصلاح أو استبدال، والجوانب التي يتناولها التغيير هي المعلومات؛ أي البناء المعرفي للمعلم، والأداء والسلوك أي الجانب الشخصي والفني للمعلم، مثل قدرته على الابتكار في طرقه، وأساليبه، والإبداع في أدائه بحيث يحظى بالاستحسان، أما عن الاتجاهات فهي تتعلق بالجانب الوجداني للمعلم تجاه ما يدرسه، وتجاه العاملين معه، سواء أكانوا زملاء، أم طلاباً، أم رؤساء، وباختصار جانب العلاقات الإنسانية. كل ذلك من أجل تنمية الرغبة في استخدام قدرات المتدرب استخداماً أفضل، وأكثر فعالية مما كان عليه. وعلى كل، فالتدريب ليس من أجل التدريب في حد ذاته، وإنما من أجل الإصلاح، أو الإضافة أو التعديل، وهذا

يمكن أن يتحقق إذا تم تصميم البرنامج التدريبي بحيث يلي حاجة المعلم، والمجتمع، والمقصود بحاجة المعلم ما يفصح عنه المعلم بنفسه، فأخذ آراء المعلمين بعين الاعتبار عند تصميم البرامج التدريبية أمر في غاية الأهمية، ويدخل تحت حاجة المعلم -أيضاً- ما يلاحظ على أدائه من نقص من قبل المشرفين التربويين.

أهمية التدريب:

لسنا في حاجة للخوض في الحديث عن أهمية التدريب في مجال التعليم، فنلك الأهمية باتت أمراً مسلماً به، ويكفي أن نثبت هنا مبرر تلك الأهمية بذكر بعض أقوال التربويين: "أصبح التدريب أثناء الخدمة التعليمية في الوقت الحاضر يشكل ضرورة لازمة أكثر إلحاحاً، وأشد خطورة، في عصر تتطور فيه الحياة الاجتماعية تطوراً سريعاً".^٥

ونشير في عجالة إلى الميزانية المعتمدة لبرامج التدريب في كل من الولايات المتحدة الأمريكية، وإنجلترا، كفي نقف على مدى إدراك أهمية التدريب في بعض الدول المتقدمة؛ فهئية الإنفاق على التدريب في الولايات المتحدة قد زادت من نفقاتها لتصل إلى ما يقرب من ٤٠ بليون دولار، بينما نجد أن وكالة التدريب القومي في بريطانيا التي بدأت بميزانية قدرها ٢٥٠ مليون جنيه استرليني عام ١٩٧٥م قد زادت ميزانيتها لتصل إلى ٢.٩ بليون جنيه استرليني عام ١٩٨٨م.

إن هذه الزيادة الكبيرة جداً، والتي تقرررت في زمن بعد قصيراً جداً إنما يدل على مدى احتياجات التطور السريع الذي نحياه، والذي لا يمكن مسابته بغير الاعتماد على التدريب. وهذا مما يجعلنا نؤكد بأن ما حصل عليه المعلمون لدينا أثناء البرامج التدريبية المتوافرة والمعمول بها في بيئتنا غير كافٍ للنهوض بمهمتهم على الوجه الأكمل، أو قل على الوجه المطلوب.

أساليب التدريب:

يمكن حصر أساليب التدريب في نوعين أساسيين، ويتفرع عن كل نوع عدة أفرع، أول هذين النوعين هو التدريب النظري، وهو يتم غالباً بشكل منطقي عن طريق محاضرات مادتها

العلمية موثقة، وتعرض بطريقة منظمة على عدد كبير من المتدربين، ويمكن -أيضاً- أن تكون عن طريق تكليف المتدربين بالعودة إلى قراءة بعض المواد التعليمية، وتحت هذا الأسلوب تتفرع عدة أساليب تفي بالغرض، ولكن يؤخذ على هذا الأسلوب أنه غير فعال في تنمية المهارات، والاتجاهات والقيم، وهذا ما ينقصنا بوضوح.

أما عن النوع الثاني من أساليب التدريب فهو الأسلوب العملي، وهو في رأي الباحث، يعد الأسلوب الأمثل، وهو الأكثر فعالية ومردوداً؛ حيث يتم فيه التطبيق، والتعليق والمناقشة بصورة حية، وواقعية، سواء أكان ذلك عن طريق ما يعرف بالتعليم المصغر، أم العروض الشفوية، أم تطبيق نظام المرشد المصاحب، أم المناظرات، أم دراسة الحالة، أم العمل الجماعي، إلى آخر تلك الأساليب الحيوية. ومع ذلك يؤخذ على هذا الأسلوب حاجته إلى وقت طويل لتنفيذه، ومدرّب حاذق خبير يقوم بالإشراف على خطواته.

واقع التدريب:

مما تجدر الإشارة إليه أن عمل المعلم -وخاصة في الجامعات- يتم بين المعلم وطلابه، والضابط الأساسي لهذا العمل هو قدرات المعلم الذاتية، ومؤهلاته، وسلوكه، واتجاهاته، وقد تكون هناك بعض المعايير التي يمكن عن طريقها متابعة أداء المعلم، وذلك مثل استمارة تقييم الطلاب للمعلم التي تقدم للطلاب آخر كل فصل دراسي، أو آخر كل عام دراسي، وقد يكون من بين تلك المعايير كذلك نسبة نجاح طلاب المعلم، ومهما يكن من شيء فإن أدوات القياس تلك تظل عاجزة بصورة، أو بأخرى عن توفير صورة حقيقية لمستوى التعليم، مهما بذلنا من جهود لتطويرها، فكيف نحدد المعلم الذي يحتاج إلى تدريب إذن؟

دون شك إن المعلم الذي لا يؤدي دوره بنجاح، ليس بالضرورة أن يكون ضعيفاً في مادته العلمية، فقد تكون هناك أسباب أخرى، لا نريد الخوض فيها الآن، ومن هنا فالباحث يرى ضرورة غرس الرغبة في نفوس المعلمين تجاه التدريب، ونعني بذلك أن كل المعلمين متميزون وضعاف، حتى تكون لديهم الرغبة الكاملة الذاتية في إتقان العمل، ومن ثم يساعدون كثيراً في وضع برامج التدريب وتصميمها. فهناك عدد غير قليل من المعلمين بعد

تعيينهم رسمياً في أحد القطاعات الحكومية يركن إلى التكاسل، واللامبالاة، ويندر إن لم يكن يصعب محاسبته الحساب الذي يجعله يتخلى عن صفاته السلبية، وذلك على خلاف من يعمل في القطاع الخاص، ولذا نجد القطاع الخاص أكثر تطوراً، وتفوقاً، والفرق كبير بين من يعمل في القطاع العام، ومن يعمل في القطاع الخاص عندما يحضر كل منهما دورة تدريبية، فنتيجة الدورة يعد أمراً حاسماً لدى العاملين في القطاع الخاص، وهو ليس كذلك بالنسبة إلى العاملين في القطاع العام.

قد يكون محتوى برامج التدريب بصفة عامة، محكماً وجيداً من الناحية النظرية، فإذا ما انتقلنا إلى حيز التطبيق هالنا الأمر، وأمكنا أن نضع أيدينا على عدد من المآخذ يمكن أن تؤثر في البرامج التدريبية تأثيراً سلبياً إلى درجة كبيرة، وبعض هذه المآخذ تعود إلى المتدربين أنفسهم، ويمكن أن نجملها على النحو الآتي:

١. اختلاف وجهات نظر المعلمين تجاه التدريب، فبعضهم يرى أنه أكبر من ذلك، واهماً بأنه بمجرد حصوله على شهادة التخرج قد امتلك ناصية العلم والفن (الحرفة) معاً، وفي هذا خلط شديد بين التأهيل، والتدريب.
٢. ضعف المعلم المعرفي، يجعله يشعر بالحرج أمام زملائه، وفريق التدريب، رغم أن سبب الضعف قد لا يرجع إليه بالضرورة، فقد يكون ذلك لوجود عيب في البرنامج الذي أهله للتدريس أو غير ذلك.
٣. نظر بعض المعلمين إلى التدريب على أنه ترف مهني، ومن ثم فإن مدة التدريب تعد وقتاً للاستراحة، والاسترخاء، فلا يأخذها المعلم مأخذ الجد، واثقاً بأنه في النهاية سيحصل على شهادة حضور دورة تدريبية، مما يساعده على الترتي، وتحسين وضعه، والباحث لا يعرف معلماً حضر دورة تدريبية، ولم يحصل على مثل هذه الشهادة مهما كان مستوى أدائه.
٤. يرى بعض المتدربين من المعلمين أن حضور التدريب يقلل من شأنهم أمام زملائهم، مما يجعلهم يتخذون من البرنامج، والقائمين على تنفيذه موقفاً سلبياً ينعكس أثره السيء في التعامل معه.

٥. يقف جمود فكر بعض المتدربين حائلاً دون استفادتهم من التدريب، فهم يرفضون كل جديد، إما لجدته، وإما لخوف من عدم قدرتهم على التعامل معه، ويمكن أن يكونوا هم أول من يهاجم محاولات التجديد التي لم تنشأ من فراغ.

وهناك بعض المآخذ تعود إلى المدرسين أنفسهم، مثل:

١. عدم كفاءة المدرسين للنهوض بهذا العمل، سواء من الناحية الفكرية، أم الناحية الوجدانية، فهم ليسوا مؤهلين علمياً للنهوض بالأمر، كما أنهم لا يحسنون مراعاة العلاقات الإنسانية، ومعيار اختيارهم- في الغالب- مدة خدمتهم في التعليم، وهذا في الواقع لا يكفي.

٢. لامبالاة بعض المدرسين، فهم قد يعتقدون أنهم أمام فريق ينقصه كل شيء، فيأتون إلى مكان التدريب دون إعداد مسبق، ولا تخطيط جيد، ولهذا أثره السلبي الواضح في نفوس المتدربين، وتكوين اتجاهاتهم نحوه.

٣. قد يكون لدى بعض المدرسين اتجاهات سلبية نحو فكرة التدريب بصفة عامة.

وهناك بعض المآخذ تعود إلى الجهة الإدارية، ومنها:

١. تكليف المعلمين بحضور دورات تدريبية دون توفير الجو المناسب لذلك.

٢. توفير فرص التدريب للمدرسين الضعاف فقط.

٣. نظرة الإدارة السطحية للتدريب، حيث لا تعتمد له التمويل الكافي.

٤. عدم متابعة أداء المتدربين وسلوكهم بعد انتهاء مدة التدريب، والاكتفاء بمجرد

حصوله على شهادة حضور دورة، قد تتم ترقيته بسببها.

تصور لما ينبغي أن يكون عليه التدريب:

نود أن نتناول الآن وضع تصور لما ينبغي أن يكون عليه التدريب، وذلك من رؤية الباحث، وبطبيعة الحال فإن الباحث لا يعني أن هذا التصور لا يمكن الخروج عنه، بل يمكن لمصممي

البرامج أن يأخذوا منه ما يروونه مناسباً لتحقيق الأهداف التي من أجلها يصمم البرنامج التدريبي، وترك ما لا يروونه مناسباً لأهدافهم.

قبل الشروع في إعداد أي برنامج تدريبي، لا بد من إجراء عدة دراسات يتم في ضوء نتائجها تحديد الملامح الضرورية لتصميم البرنامج، بعض هذه الدراسات يتعلق بحاجة المؤسسة التعليمية، وحاجة المجتمع، وبعضها الآخر يتعلق بواقع المتدربين أنفسهم، وذلك من حيث مؤهلاتهم، واتجاهاتهم، وحاجاتهم، وكذلك عددهم، وجزء من هذه الدراسات ينبغي أن يتناول الإمكانيات العامة، مثل: التوقيت، والمدة، والمكان، والإمكانات المادية.

يعتمد التدريب على نوعين أساسيين، هما: التدريب النظري، والتدريب العملي، وتحت كل منهما تتفرع عدة أساليب، ولا يمكن لنا فرض أسلوب على آخر، أو تفضيل أحدهما على غيره، دون النظر إلى نتائج الدراسات التي أشرنا إليها في الفقرة السابقة، فكل له دوره وآثاره الإيجابية إذا أحسن اختياره وفقاً للظرف الخاص. فالأسلوب النظري الذي يعتمد على إلقاء المحاضرات، أسلوب مهم وجيد رغم قدمه، وله بعض المزايا، وعليه بعض المآخذ، وواضع البرنامج الجيد هو الذي يحاول الاستفادة منه قدر الإمكان، وذلك بالاعتماد عليه عندما تتوفر الظروف التي تجعله أفضل من غيره، وهذه الظروف تتعلق بمحتوى البرنامج، فإذا كان البرنامج يريد الإخبار ببعض الحقائق، أو الوقائع الجديدة، وكان عدد المتدربين كبيراً، ويصعب تقديم ذلك بطريقة عملية، فإن أسلوب المحاضرات هو الأنسب. ولنمس الآن أهم أساليب هذا التدريب مسأً رقيقاً كما يأتي:

- **أسلوب المحاضرات**، وفيه تتاح الفرصة للمتدربين بالاستماع إلى رأي خبير في المجال، وهو أسلوب له فوائده، حيث يستطيع عدد كبير من المتدربين الاستفادة منه، كما أنه يوفر الوقت، والجهد والمال، وتتوقف نتيجة هذا الأسلوب على مدى كفاءة المحاضر، وقدراته المختلفة على جذب انتباه المشاركين، وإشباع حاجاتهم.

- **أسلوب الندوات**، وهو أسلوب فعال، حيث يجتمع عدد من المدرسين لمناقشة فكرة معينة، يتم أثناء مناقشتها عرض التصورات المختلفة للخبراء والمدرسين على السواء، وهذا يفضل الأسلوب السابق في كونه يتناول عدداً من وجهات النظر و الخبرات المتنوعة، وفقاً لعدد المشاركين بأرائهم، بينما يعرض أسلوب المحاضرات وجهة نظر خبير واحد.
- **المطبوعات والنشرات الموجهة**، وتتضمن هذه المطبوعات والنشرات الدورية الموجهة الكثير من الأفكار والآراء، ووجهات النظر حول العديد من المواقف التعليمية، وكذلك بعض المعلومات الطريفة التي يمكن الاستفادة منها بطريق غير مباشر في مجال التخصص.
- **القراءة**، وفي هذا الأسلوب يتم تكليف المتدربين بالقراءة حول موضوع معين، وإعداد ورقة بحثية تتناول مضمون القراءة، مع بعض التحليلات، والتعليقات ثم عرض ذلك ومناقشته.

ثانياً: أسلوب التدريب العملي

- كما أن للأسلوب النظري مزاياه، وعليه مآخذه، فكذلك الأسلوب التطبيقي العملي، إلا أن الواقع يؤكد فعالية الأسلوب العملي، وبقاء أثره، ولنعرض لبعض أساليبه:
- **دراسة الحالة**، وفيها يتم عرض مشكلة واقعية تواجه المعلمين، ويمكن أن يأتي بهذه المشكلة المعلمون أنفسهم، أو المدربون، وتتم مناقشتها، وتحليلها، والوصول معاً إلى حل مقنع يساعد على التغلب عليها، وليس من الضروري أن يكون الحل حلاً واحداً، بل قد تتعدد الحلول، وتكون مرضية وناجعة، ومن أمثلة تلك المشاكل ما يتعلق بالمحتوى، أو باختلاف نوعية الدارسين، أو الفروق الفردية.

- **التعليم المصغر**، في رأي الباحث، ومن واقع خبرته، فإن هذا الأسلوب يعد من أجمع الأساليب، وأكثرها جدوى، حيث يقوم المعلم بتدريس درس كامل (وليس جزءاً من درس)، على أن يقوم زملاؤه بدور الطلاب،^٦ ويتم تصوير الدرس وتسجيله، ثم يعرض مشهداً مشهداً، ويتم التعليق والمناقشة، ووضع البدائل كلما أمكن.
- **تمثيل الأدوار**، وهو أسلوب يصلح لمعالجة بعض المواقف الإنسانية، وهو تدريب عملي يساعد على التصرف السليم، وعلى تفتيح الأذهان، وتقبل آراء الآخرين. وفي ذلك يقول أحد الباحثين: "يستخدم أسلوب تمثيل الأدوار في جميع المراحل التعليمية حتى الجامعة"^٧ "وهو يفيد في ربط الناحية النظرية بالعملية دون تأخير، ويساعد على تفهم الموضوع والتعمق في فهم المواقف المختلفة؛ تربوية- اجتماعية- أخلاقية، وفي بناء العلاقات الإنسانية، وفي مهارة التفاعل مع الآخرين، ويفيد في التدريب على أصول المقابلة، وقيادة المناقشة، وفي تحسين جو الصف، وإثارة المناقشة".^٨
- **زيارات متبادلة**، وفي هذا الأسلوب يقوم المعلمون بزيارات متبادلة داخل الفصول، على أن يتم بعد ذلك مناقشة كل زيارة على حدة، وقد يقوم بالزيارة معلم واحد، أو عدد من المعلمين، مع مراعاة شعور المعلم المزار، والالتزام بقواعد الزيارة بدءاً من دخول الفصل حتى انصراف آخر تلميذ بالفصل، وتتم بعد ذلك مناقشة أحداث التدريس، تحت إشراف المدرب. كما يمكن أن تكون الزيارات للمؤسسات المماثلة للاستفادة من الخبرات المتنوعة.
- **حضور المؤتمرات والندوات**، المؤتمر اجتماع عام يجمع العديد من العاملين في مجال واحد، وفيه يتناول المشاركون قضية معينة، ذات فروع

متعددة، ولذا فالمؤتمر يعد فرصة كبيرة لتبادل الخبرات، والمعلومات، والتعرف على الجديد في حقل التعليم.

- **المناظرات**، المناظرة فن معروف، وفيه يقوم كل طرف بعرض الحجج المؤيدة لرأيه، ودحض حجج الطرف الآخر، ويكاد يكون هذا الأسلوب منعدماً في مجال التدريب، ويرى الباحث أن هذا الأسلوب من أهم الأساليب التي تساعد معلم اللغات بصفة خاصة على أداء عمله الفني، وخاصة فيما يتعلق بالجانب الاتصالي، والقدرة على جذب الآخرين، واستمالتهم.

- **المُرشد المصاحب**، وهو أسلوب فعال، لو أحسن تطبيقه، وهو ببساطة يعتمد على نظام التلمذة على يد الشيخ، ذلك النظام المعروف في المجتمع الإسلامي العربي القديم، ومثل نظام التلمذة كذلك نظام الصبي الذي يتعلم الحرفة على يد معلم (أسطى)، بطبيعة الحال مع الفارق الذي يتناسب وطبيعة العلاقات في العصر الحاضر بين المعلم الجديد والقديم، وما تفرضه المتغيرات من حولنا.

تقويم برامج التدريب:

لا يريد الكاتب الخوض في التعريف اللغوي لكلمة "التقويم" فأغلب الظن أننا جميعاً لدينا القدرة على إدراك كنه الكلمة، أكثر من قدرتنا على صياغة تعريف جامع مانع لها، ومن هذا المنطلق نتناول الموضوع مباشرة.

على الرغم من أن تقويم أي برنامج يعد جزءاً أساسياً من عناصر خطة البرنامج، إلا أننا قلما نجد برنامجاً تدريبياً للمعلمين يشتمل على أسس تقويمية كاشفة، يتم في ضوئها تطوير البرنامج وتعديله، وهذا لا يعني عدم توافر تقويم، بقدر ما يعني حاجة تلك البرامج

التقويمية لإعداد جيد، يجعلها ضابطاً، وحاكماً جيداً لعملية التدريب، وحتى يتحقق لبرامج التقويم هذا الأمر، فينبغي على الأقل أن تشتمل على بعض الأدوات التي تكشف عن مدى تأثير البرنامج في اتجاهات المعلم وسلوكه وأدائه، وهذه الأدوات كثيرة ينبغي أن يهتم بها مصممو البرامج التقويمية، كما ينبغي أن يشتمل البرنامج التقويمي على مدى تأثير البرنامج التدريبي في مستوى تحصيل الطلاب، ومدى تجاوزهم مع المعلم المدرب. وفي ذلك يقول إسحق يعقوب:

"وهناك قواعد وأسس وأساليب وأدوات متعددة تستند عليها عمليات التقويم في إطار البرامج التدريبية والتعليمية، وحتى يحقق التقويم الهدف الحقيقي الذي استخدم من أجله لا بد من مراعاة هذه القواعد والأسس بالقدر اللازم وبالطريقة الملائمة عند إجراء التقويم؛ وذلك لأن التقويم العلمي والتربوي يستند على مجموعة من الاختبارات الموضوعية والمعايير والمقاييس^٩ والأدوات الأخرى التي تعكس قدرًا معيناً من الصدق والثبات الواقع لما حققته البرامج التدريبية من آثار على المعلم والمدير المدرب وعلى الطالب وبيئته المدرسية والاجتماعية".^{١٠}

وقد يتساءل بعضهم: لماذا التقويم، إذا كان البرنامج جيداً؟ نبادر فنقول بأن التقويم هو الذي يحكم على البرنامج، فالحكم بالجودة دون تقويم أمر سابق لأوانه، واختصاراً للقول نسوق بعض أهداف التقويم، وهي:^{١١}

١. التعرف على ما تمَّ إنجازه من الخطة التدريبية المقررة، وما تمَّ تحقيقه من أهدافها.
٢. قياس مدى صلاحية البرامج التدريبية وأساليب التدريب التي استخدمت في تنفيذها ومدى مساهمتها في تلبية الاحتياجات التدريبية.
٣. تقدير ما وصل إليه المتدربون من كفاءة، والتعرف على مقدار الفائدة التي تحققت لهم من التدريب، مع قياس كفاءة من عهد إليهم بمهمة تنفيذ العمل التدريبي، ومدى صلاحيتهم لهذا العمل.

٤. مقارنة الفوائد المترتبة على التدريب بمقدار الاستثمارات والتغييرات السلوكية، والمهنية وغيرها التي بدأت في سبيله.
٥. التقيد بالمدة الزمنية المقررة للبرنامج التدريبي.

أركان تقويم العملية التدريبية:

هناك عدة أسس وقواعد ينبغي أن يركز عليها تقويم البرامج التدريبية، يمكن إجمالها على النحو الآتي:

١. التكامل بين عناصر عملية التدريب يعد أحد أركان التقويم، بمعنى أن يكون لكل من يشترك في التدريب دور في التقويم؛ وهذا يشمل مصمم البرنامج، والمدربين، والمتدربين، وأداء المتدربين في الفصول وكذلك طلاب المتدربين.
٢. الاستمرارية، بمعنى أن يبدأ التقويم مع بداية التدريب، ولا يقتصر على آخره، وأن يكون مناسباً لكل مرحلة، أي يسير مع التدريب خطوة بخطوة، مركزاً على تفاصيل البرنامج، ثم يكون هناك تقويم شامل في آخر البرنامج، ومن نتائج كل ذلك نخرج بتقويم متكامل يمكن أن يكون لمردوده أكبر الأثر في تطوير البرنامج التقويمي والتدريبي.
٣. المرونة، أن يتشكل البرنامج التقويمي بحسب الهدف الأساسي من العملية التدريبية، للتعرف على مدى تأثيره في المتدرب.
٤. أثر التقويم النفسي، اعتماد التقويم على التعاون بين عناصر العملية التدريبية، ووضوح الهدف من التقويم، وهو كونه أداة تشخيص، يترك أثراً طيباً في نفوس المتدربين.

أساليب التقويم:

التقويم عملية شاملة، تشمل المتدربين، والمدربين، والبرنامج، وسنختصر -هنا- ما ذكره طعيمة في ورقة بحثية:^{١٢}

١- تقويم المتدربين:

- أ- الانتظام في البرنامج، يقترح ألا تقل نسبة الحضور عن ٨٥%، مع ملاحظة الدقة في المواعيد.
- ب- فعالية المناقشة، بحيث تؤخذ بدقة خلال كل جلسة، وفي النهاية تخرج في صورة درجة تعكس متوسط مشاركة المتدرب وجديتها.
- ج- تخصيص درجة لكتابة بحث أو تقرير حول إحدى قضايا التدريب.
- د- المقابلة الشفوية، وفيها تتم عدة أمور تكشف عن مدى الاستفادة من البرنامج.
- هـ- التقويم الذاتي، يكلف المتدرب بكتابة تقرير في نهاية الدورة، عن مدى استفادته منها، ويعطى درجة عن مدى تمكنه من الكتابة الفنية حول الدورة.
- و- التدريس المصغر، ويجرى بالصورة المعروفة، ولكن في آخر الدورة.
- ز- ملء استبانة آخر الدورة، بحيث تشتمل على أسئلة أو بنود كاشفة عن مدى الاستفادة من الدورة.

٢- تقويم المدربين

- أ- استمارة تقويم المدرب، يقوم بملئها المتدربون.
- ب- مدى التزام المتدرب، هذا يعود إلى إدارة الدورة، لمتابعة مدى التزام المتدرب، وجديته في أداء واجباته.

٣- تقويم البرنامج:

- أ- استبانة نهاية الدورة، يغطي مختلف جوانب البرنامج والأنشطة، والمحاضرات، والأهداف.
- ب- تقارير المدربين، يوضح آراءهم، وطرق تطوير البرنامج من وجهة نظرهم.
- ج- تقارير المتدربين، يكتبون آراءهم حول مدى نجاح البرنامج في تحقيق الأهداف.

وقبل أن نختتم الحديث عن تقويم البرامج التدريسية، نود أن نشير إلى نتائج تقويم أحد برامج تدريب المعلمين بسلطنة عمان من خلال بحث أجرته د. يسرية^{١٣} توصلت فيه إلى أن أفضل مجالات التدريب حصل على تقدير متوسط، فأقل، بينما لم يحصل أي مجال على جيد أم جيد جداً، والنص التالي مقتبس من البحث:

بقراءة الجدول (٣)، يتضح لنا أن رُتب مجالات التدريب الأساسية الست، المطبقة في المنطقة على المتدربين من معلمي اللغة العربية خلال العام ٢٠٠٧/٢٠٠٨م، قد جاءت من وجهة نظرهم على النحو الآتي:

- المُدرّب: حصل على المرتبة الأولى.
- مناهج التدريب: حصلت على المرتبة الثانية.
- بيئة التدريب: جاءت في الترتيب.
- مواعيد التدريب: جاءت في الرتبة الرابعة.
- التنظيم الإداري: جاء في الرتبة الخامسة.
- متابعة أثر التدريب: جاءت في آخر.

من الجدول (٣) يُمكن القول إن أعلى المجالات التي لاقت استحساناً ومن وجهة نظر المتدربين، مجال المدرب على الرغم من إنه حصل على تقدير (متوسط).

وأخيراً جاء مجال (متابعة أثر التدريب) بمتوسطٍ حسابي قدره (٢٠.١٠) درجة، وترى الباحثة إن السبب المباشر في حصول هذا المجال على المرتبة الأخيرة يعود إلى قلة أعداد أخصائيي التدريب في المنطقة المكلفين بمتابعة أثر التدريب على المتدربين في مواقع عملهم. إن ما سبق ليؤكد حتماً على ضرورة إعادة النظر في المجالات التي أخذت رُتباً متأخرة عن غيرها من مجالات التدريب، فهناك عوامل لا بد من السعي نحو مُعالجتها وفق منظور شامل، وتقديم بدائل مُقترحة تكون بمثابة صناعة جديدة لبرامج تدريبية جديدة و موضوعية في الوقت ذاته.

كان ما سبق نص ما ذكرته الباحثة، كما أنها فسرت -من وجهة نظرها- أسباب حصول كل مجال على رتبته التي ذكرته.^{١٤}

الخاتمة:

مما لا شك فيه أن طبيعة الحياة التي نعيشها، والتي عاشها من قبلنا أسلافنا، وسيعيشها من بعدنا أحفادنا دائماً التغيير، وسريعة التطور، وتطالعنا باستمرار دون توقف بالجديد من الأفكار والنظريات، وبطبيعة الحال فإن إتقان كل جديد وإن كان ذلك يعد أمراً صعباً إلا أنه بالتأكيد ليس مستحيلاً وليس بعيد المنال - فما لا يدرك كله لا يترك جله، وسبيل الوصول إلى ذلك إنما هو التدريب المنظم، وكلما كان التدريب قائماً على أسس علمية مدروسة أمكن تحقيق الغاية منه ومن ثم تتحقق الفائدة.

فالمعلم الذي يقتنع بفعالية التدريب وجدواه، ويقبل عليه بحب ورغبة في التطوير سوف يحقق قدراً كبيراً من النجاح في أداء رسالته مما يجعله يشعر بكثير من الارتياح والرضى. يحاول هذا البحث غرس أهمية التدريب في نفوس المعلمين كافة الذين يحملون أمانة بناء عقول وشخصيات أبناء الأمة، قدامى وجددد، والمسؤولين إداريين وعلميين، كما يحاول تقديم تصور لما ينبغي أن يكون مجالاً للتدريب، والارتقاء بمستوى أداء معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها، والوصول بهم إلى الحد الذي يمكن لهم معه أداء رسالتهم باقتدار، ولهذا المقال محوران يدور في فلكهما، وهما:

١. محاولة رصد واقع التدريب في الوقت الراهن، مع التركيز على موقف العديد من المعلمين من فكرة التدريب، وطبيعة ومواصفات المدربين.
٢. محاولة تقديم بعض الخطوط العريضة حول مجالات التدريب وأسسها، وأنواعه التي يمكن عن طريقها توفير برامج تدريبية فعالة.

تناول المحور الأول مشكلة عدم توفر المعلم الجيد، ومفهوم التدريب، وأأسسه، وأساليبه، أما المحور الثاني فقد قدم تصورا مقترحا لما ينبغي أن يكون عليه التدريب، من حيث الأساليب المختلفة والمجالات المنعددة، وكذلك طرق تقويم البرامج التدريبية.

التوصيات:

وختاما فإن هذا المقال يوصي بعدة توصيات من أهمها:

١. تصميم برامج تدريبية حديثة تلبي حاجات العصر، وترتقي بأداء معلم العربية للناطقين بغيرها.
٢. ضرورة إعداد مدرّبين محترّفين لتدريب المعلمين.
٣. تشجيع جميع العاملين - وخاصة المعلمين - في مجال التعليم على الانخراط في البرامج التدريبية المختلفة.
٤. على مختلف الجهات الإدارية أن تولي أمر التدريب عناية خاصة، على مختلف الأصعدة.
٥. وضع أسس ومعايير تضمن جدية، وإيجابية جميع عناصر التدريب.

هوامش البحث:

- ^١ مذكور، علي، تقويم برامج إعداد معلمي اللغة العربية، ط ١، (منشورات الإيسيسكو، ١٩٨٥م)، ص ١٥.
- ^٢ رواش، فؤاد، "عناصر تنفيذ عملية تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها"، مجلة التجديد، العدد (١٦)، ٢٠٠٤م، الجامعة الإسلامية العالمية - ماليزيا.
- ^٣ انظر مثلا: www.ous.edu.sd , www.ousmoodle.com & ali.ksu.edu.sa
- ^٤ العبد، جعفر محمد، التدريب أهدافه وأنواعه، (القاهرة: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٧٧م).
- ^٥ سعيد، غانم، وسلطان، حنان عيسى، الاتجاهات المعاصرة في التدريب، (الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر، ١٩٨٣)، ص ١١.
- ^٦ يفضل الباحث أن يكون الطلاب طلابا حقيقيين، ولكن هذا يتوقف على قناعة المعلم.
- ^٧ سعيد، وسلطان، الاتجاهات المعاصرة في التدريب، ص ٥٠.

- ^٨ باشات، أحمد إبراهيم، أسس التدريب، (القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٨٩م)، ص١٥٦.
- ^٩ انظر: القطب، إسحق يعقوب، "التقويم في برامج إعداد المعلمين"، بحث مقدم في مؤتمر إعداد المعلم العربي، الكويت، ٢٠٠٠م، المجلد (٢).
- ^{١٠} السابق نفسه، ص٤٩٥.
- ^{١١} سعيد، وسلطان، الاتجاهات المعاصرة في التدريب، ص٣٠٨.
- ^{١٢} انظر: طعيمة، رشدي، "التدريب على المناهج والكتب المطورة"، ورقة قدمت في ورشة التدريب في أثناء الخدمة.
- ^{١٣} آل جميل، يسرية، تقويم برامج تدريب معلمي اللغة العربية في أثناء الخدمة بسلطنة عمان في ضوء مقومات عصر الاقتصاد المعرفي وتوجهات تطويرها إلكترونياً: دراسة تحليلية، ٢٠١٠م.
- ^{١٤} للاطلاع على تفسير الباحثة انظر: www.dr-aljamil.com