

## واقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بولاية كسلا

كشه فرج آدم كشه

كلية التربية، جامعة النيلين

بريد الكتروني: [kshosh85@gmail.com](mailto:kshosh85@gmail.com)

### المستخلص

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على واقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بولاية كسلا ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لدراسته ، كما استخدم المقابلة أداة لها ، وقد تكون مجتمع الدراسة من موجبي مادة التربية الإسلامية بالولاية بالإضافة لمديري المدارس ذات التخصص في التربية الإسلامية ، بينما تكونت عينة الدراسة من عدد (10) موجهاً ومديراً ، وتوصلت هذه الدراسة الى عدد من النتائج أهمها لا يوجد برنامج تدريبي محدد لمعلمي التربية الإسلامية ومعلماتها بولاية كسلا ، كما توصلت الدراسة الى عدد من التوصيات أهمها إعادة النظر في برنامج اعداد معلمي التربية الإسلامية ومعلماتها في أثناء الخدمة والاهتمام بها حتى تلي حاجاتهم .

### مقدمة

يُعد المعلم احد العناصر المهمة في المنظومة التعليمية لانه ينفذ المنهج ويعمل على تنشئة الاجيال ورعايتهم ومتابعة نموهم عقلياً وروحياً وبدنياً وثقافياً واجتماعياً، كما للمعلم دور كبير في العملية التعليمية ، فالمنهج مهما تم اعداده على أحدث الطرق والأساليب لا يمكن أن تتحقق أهدافه في ظل معلم غير مدرب أو مؤهل . ويعتبر المعلم حجر الزاوية في تطوير التعليم ، وهو أساس العملية التعليمية ، وأساس نظام التعليم ذاته ، اذ مهما يتوافر للتعليم من مباني ومناهج ووسائل وأدوات وإدارات وتكنولوجيا ، فإنها جميعاً في جانب والمعلم في جانب آخر . وتنبثق أهمية المعلم في العملية التعليمية من أهمية التعليم في الحياة الإنسانية ودوره في تشكيل الحياة ، وتكييف سلوك الاجيال القادمة لمواجهة تطوراتها وتعقيداتها ومستحدثاتها والاستجابة لكل ماهو جديد فيها ، لأن التعليم اداة التربية ووسيلتها لتحقيق أهدافها وتلبية متطلبات التطور الحضاري وتوفير مستلزماته من القوى البشرية المؤهلة لقيادة هذا التطور وادامته ، لذلك عُد رفع مستوى التعليم شرطاً أساسياً لأحداث اي تطور ، أو تقدم في مجالات الحياة المختلفة . محسن علي عطية وعبدالرحمن الهاشي (2008،21)

### مشكلة الدراسة

من خلال وقوف الباحث على تدريب معلمي التربية الإسلامية بولاية كسلا ومعاشيته لهم بإعتبار الباحث معلماً لهذه المادة في مختلف فروعها ومختلف مستوياتها لأكثر من عقد من الزمان ، يرى أن معلمي هذه المادة لم يجدوا نصيبهم من التدريب ، حيث توجد بعض المحاولات من بعض موجبي المادة لإقامة دورات قصيرة في التجويد ومثلها في علم الفرائض ، ومعظمها بالمجهود الذاتي من قبل المعلمين ، وقد شارك الباحث في البعض منها ، وهذا لا يرقى الى مستوى الطموح من التدريب لارتقاء المعلمين الى مستوى الكفايات ، لذلك لاحظ الباحث بأن هنالك مشكلة عميقة تتعلق بمدى توافر التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الإسلامية .

ومن ثم تتحدد مشكلة الدراسة من خلال السؤال التالي :

ما واقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الإسلامية ومعلماتها من التعليم الثانوي بولاية كسلا ؟ وتتفرع منه الأسئلة التالية :

1. ما تعريف التدريب أثناء الخدمة مع معرفة أهدافه وأنواعه ؟
2. ما واقع تدريب معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية بولاية كسلا ؟
3. ما البرامج التدريبية المطبقة حالياً لمعلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية بولاية كسلا لإكسابهم الكفايات التدريسية اللازمة لمادة التربية الإسلامية ؟

### أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في الأمور التالية :

1. كونها تهتم بتعرف التدريب أثناء الخدمة أهدافه وأهميته وأنواعه .
2. يؤمل ان تساهم هذه الدراسة في سد النقص في برامج اعداد وتأهيل معلمي التربية الإسلامية ومعلماتها بالمرحلة الثانوية بولاية كسلا .
3. المساهمة في تقديم مقترحات وتوصيات للجهات المسؤولة عن إعداد برامج تدريب وتأهيل معلمي التربية الإسلامية ومعلماتها في المرحلة الثانوية بولاية كسلا .

### أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية :

1. التعرف على التدريب أثناء الخدمة وأهميته وأساليبه وأنواع البرامج التدريبية .
2. التعرف على واقع تدريب معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية بولاية كسلا أثناء الخدمة .
3. تقويم البرامج التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية لولاية كسلا أثناء الخدمة
4. معرفة وجهة نظر الموجبين التربويين ومديري المدارس المتخصصين في التربية الإسلامية عن برامج التدريب أثناء الخدمة المطبق حالياً .

## منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .

## أدوات الدراسة

استخدم الباحث المقابلة أداة لدراسته .

## حدود الدراسة

الحدود الموضوعية : واقع التدريب أثناء الخدمة للمعلمين والمعلمات الذين يدرسون مادة التربية الإسلامية بأقسامها المختلفة بالمرحلة الثانوية بولاية كسلا .

الحدود المكانية : تتمثل في ولاية كسلا بمحلياتها المختلفة .  
الحدود الزمانية : 2019م.

## مجتمع الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة موجبي وموجهات التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية ومديري مدارس المرحلة الثانوية المتخصصين في تدريس مادة التربية الإسلامية .

## عينة الدراسة

تم اختيار ( 10 ) موجهاً ومديراً وذلك عن طريق العينة القصدية نسبة لقلة عددهم .

## مصطلحات الدراسة

1) التدريب أثناء الخدمة : عرّف حافظ فرج (2007، 136) التدريب أثناء الخدمة بأنه مجموعة من البرامج والأنشطة المخططة في ضوء فلسفة وإستراتيجية واضحة منبثقة من فلسفة وسياسة المجتمع عامة والتعليم خاصة ، والتي تستهدف التأهيل العلمي أو التربوي ، والتجديدي ، والتوجيه ، واعداد القيادات التعليمية التي من شأنها أن تمكن المعلمين أثناء الخدمة لزيادة كفاءتهم لأقصى درجة ممكنة ، ولزيادة كفاءة النظام التعليمي الداخلي والخارجي.

ويعرّف الباحث التدريب أثناء الخدمة بأنه تلك العملية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطور التي تطرأ على العملية التعليمية نتيجة للانفجار المعرفي المتسارع والذي يتعلق بأساليب وإستراتيجيات التدريس والوسائل التعليمية والتقنيات التربوية ، وذلك بهدف إحداث تغيير في سلوك المعلم ومواكبة التطورات بصورة مستمرة (إجرائي) .

2) التربية الإسلامية : تُعرف التربية الإسلامية بأنها تنمية الإنسان في جوانبه الجسمية والروحية والعقلية والإجتماعية وغيرها ، وتوجيه قدراته وإمكانياته في ضوء المبادئ والمفاهيم والقيم المستمدة من الأصول الإسلامية ، بهدف إعداد الإنسان الصالح المصلح والمجتمع العامل المنتج ، والأمة الإسلامية الخيرة . محمد بن عبد الله وآخر (2005، 24).

أما التربية الإسلامية فيقصد بها الباحث في هذه الدراسة الكتب المقررة على طلاب المرحلة الثانوية في مقرر التربية الإسلامية في جمهورية السودان

والمعتمدة من المركز القومي للمناهج والبحث التربوي بوزارة التربية والتعليم (إجرائي) .

3) التعليم الثانوي : هو ذلك النوع من التعليم النظامي الذي يمتد من انتهاء مرحلة التعليم الأساسي ، وينتهي عند مدخل التعليم العالي ، ويمتد من سن 14 الى 17 ، يؤهل للالتحاق بالتعليم العالي او الدخول في معترك الحياة مواطنًا صالحاً . الوثيقة العامة للمناهج (2013،12) وهذا التعريف الإجرائي الذي تنطلق منه هذه الدراسة .

## الاطار النظري:

### التدريب أثناء الخدمة:

تهتم المؤسسات على اختلاف أنشطتها بتدريب القوى البشرية ، لأن ما ينفق في التدريب يمثل استثماراً في الموارد البشرية قد يكون له عائد يظهر في شكل زيادة الإنتاج في المؤسسة . وعلى المستوى الفردي تظهر أهمية التدريب في زيادة المعارف والمهارات الأمر الذي يؤدي إلى رفع دافعية وقدرة الفرد على العمل.

ويعتبر التدريب من الأنشطة التي ترفع قدرات الفرد ومهاراته ، ويختلف عن التعليم في أنه يركز على زيادة القدرات والمهارات التي لها علاقة بعمل محدد ، بينما التعليم يركز على زيادة في المعارف والمعلومات والمداكر التي لا ترتبط بعمل محدد. حافظ فرج (2007 ، 91)

### وينقسم التدريب من حيث التنفيذ إلى قسمين هما :-

أ/ التدريب قبل الخدمة وهو إعداد المعلم أثناء دراسته الجامعية لأداء مهمات معينة ويكون هذا الإعداد أثناء الدراسة وهو متطلب رئيسي للتخرج من الجامعة ، وتقوم به كليات التربية في الجامعات المختلفة.

ب/ التدريب أثناء الخدمة وهو موضوع هذه الدراسة وفيه يتم تدريب المعلمين الذين تم تعيينهم وذلك لتنمية معارفهم وتزويدهم بالمهارات العملية اللازمة لأداء العمل بإتقان .

### تعريف التدريب أثناء الخدمة

فقد عرّف حافظ فرج (2007، 136) التدريب أثناء الخدمة بأنه مجموعة من البرامج والأنشطة المخططة في ضوء فلسفة وإستراتيجية واضحة منبثقة من فلسفة وسياسة المجتمع عامة والتعليم خاصة ، والتي تستهدف التأهيل العلمي أو التربوي ، والتجديدي ، والتوجيه ، واعداد القيادات التعليمية التي من شأنها أن تمكن المعلمين أثناء الخدمة لزيادة كفاءتهم لأقصى درجة ممكنة ، ولزيادة كفاءة النظام التعليمي الداخلي والخارجي .

كما يعرفه مجدي عزيز (2009، 245) بأنه عملية منظمة مستمرة ، محورها الفرد في مجمله ، تهدف إحداث تغييرات محددة ذهنية وفنية وسلوكية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه ، أو لتفعيل أداءات المنظمة التي يعمل فيها بما يسهم في تطوير المجتمع.

من خلال التعريفين أعلاه يستنتج الباحث الآتي :

5. تغيير كتب المقررات بما أدخل فيها من إضافة أو حذف وهناك دمج لبعض المواد في بعضها مما يحتاج الى إعادة تدريب المعلمين الذين يقومون بتدريسها.
6. لكل كلية من كليات التربية منهجها الخاص في تأهيل الدارسين بها دون التقيد بالمنهج الذي يدرس في كل مدارس التعليم العام .
7. جودة نوعية التعليم العام تقتضي معلماً له القدرة والكفاءة ، فالمتغير في قضية تحقيق جودة التعليم هو العمل على تحسين مستويات المعلمين وتنمية كفاياتهم المهنية والثقافية والأخلاقية .

### أهمية التدريب أثناء الخدمة

من خلال الوقوف على مفهوم التدريب وأهدافه قد اتضحت العديد من المعالم التي تبين مدى الحاجة اليه في بناء قدرات الإنسان ، ومن ثم لرفع الكفاءة الإنتاجية عن طريق علاج أوجه القصور ، أو تزويد المعلمين في التعليم بكل جديد من معلومات ومهارات واتجاهات لزيادة الخبرة وصقل الكفاءة الفنية ، ومن خلاله يتمكن المعلم من تطوير قدراته . ويمكن إجمالاً ذكر النقاط التالية لتوضيح أهمية التدريب: مصطفى عبدالسميع وسهير محمد (2005، 174):

- 1/ يُكسب التدريب المتدربين معارف ومهارات واتجاهات ذات علاقة مباشرة بالعمل مما يطور أدوارهم .
  - 2/ يُكسب الفرد ثقته بنفسه وقدرته على العمل من دون الاعتماد على الآخرين ، ويدعم احترامه لنفسه واحترام الآخرين له .
  - 3/ يُكسب الفرد خبرات جديدة تؤهله الى الإرتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر ، وربما قد تكون مسئوليات قيادية .
  - 4/ يُعني التدريب لدى الفرد المرونة والقدرة على التكيف في حياته العملية
  - 5/ التدريب بوصفه جهداً منظماً مخططاً يركز على تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للأفراد والجماعات على حد سواء .
  - 6/ عن طريق التدريب يمكن تخفيض النفقات ، فزيادة المهارات والكفاءات تؤدي الى تقليل نسبة الأخطاء بالعمل .
  - 7/ يُساهم التدريب في الإقلاع وتسهيل الإشراف ، فالمعلم المتدرب جيداً تقل نسبة أخطائه.
- ومن أهمية التدريب أثناء الخدمة كما يراها الباحث :
- 1/ رفع الكفاءة المهنية للمعلم عن طريق صقل مهاراته التدريسية .
  - 2/ اطلاع المعلم على الجديد والمستحدث في مجال طرق التدريس .
  - 3/ معالجة القصور في إعداد المعلمين قبل الخدمة .
  - 4/ الاستفادة من خبرات الآخرين من خلال العمل التعاوني .
  - 5/ رفع مستوى أداء وكفاءة المدرس في مادة تخصصه وفي زيادة كفايته التعليمية .

يتضح مما سبق ان التدريب أثناء الخدمة أصبح ضرورة ملحة في مجالات العمل المختلفة ، وفي ميدان التربية والتعليم أكثر الحاحاً لاعتماد جميع مجالات العمل الأخرى على مخرجات العملية التعليمية. لهذا كان من الطبيعي أن تستجيب وزارات التربية والتعليم في كثير من الاقطار الى ضرورة رفع أداء المعلم وصقل مهاراته ، وتزوده بالجديد من الاساليب

- 1/ أن التدريب نشاط إنساني مخطط .
- 2/ أنه عملية مستمرة .
- 3/ يهدف إلى إحداث تغيير في سلوك الفرد .
- 4/ ليس هدفاً في حد ذاته وإنما هو وسيلة لتحقيق هدف .
- 5/ يستهدف تحسين وتنمية وقدرات واستعدادات المعلمين معرفياً ومهارياً ووجدانياً .

وبذلك يعرف الباحث التدريب أثناء الخدمة بأنه تلك العملية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطور التي تتطرق على العملية التعليمية نتيجة لسرعة المعرفة وتطورها فيما يتعلق بأساليب وإستراتيجيات التدريس والوسائل التعليمية والتقنيات التربوية ، وذلك بهدف إحداث تغيير في سلوك المعلم ومواكبة التطورات بصورة مستمرة.

### دواعي التدريب أثناء الخدمة

لا يخفى على أحد أن هناك تدنيا في العملية التعليمية وأن هناك عوامل عدة لها تأثيرها على مستوى التدني منها ( المنهج ، المناشط ، وأنشطة التدريس ، والبيئة المدرسية ) إلا أن أهم العوامل التي يمكن التركيز عليها هي تدريب المعلم ان كان قبل الخدمة أو أثناءها .

وبما أن المعلم هو الركيزة الأساسية في عملية التعليم والتعلم فيصبح إصلاح مساره ينعكس إيجاباً على التعليم ، فتدريسه تدريباً مستمراً أثناء الخدمة يعد أمراً ضرورياً وأساساً في عصر يتميز بالتغيير السريع. موسى قسم السيد وآخرون (2013، 73) .

وقبل القيام بعملية تدريب المعلمين ينبغي أن تقوم جهات الاعداد ببعض الإجراءات والخطوات الميدانية ، لأن للتدريب غايات وأهداف محددة ومن ذلك : المسح الميداني ، وتحديد الاحتياجات العملية ، والتعرف على جوانب النقص العلمية في كفايات المعلمين ، وذلك لضمان أن تصمم البرامج التدريبية وفق الإحتياجات الواقعية لا كما يخطط لها في الأوراق فحسب . على محمد (2013، 187).

ومن دواعي التدريب أثناء الخدمة والحاجة الملحة اليه في السودان كما أوردها موسى قسم السيد وآخرون (2013: 73-74):

1. التوسع في عدد المدارس والنقص الواضح في اعداد المعلمين ونوعيتهم في المرحلتين .
2. تقوم كل الولايات بتعيين عدد كبير من المتقدمين لإلحاقهم معلمين بمرحلتى الأساس والثانوي وبالطبع ينقصهم التدريب العملي .
3. توقف معاهد الإعداد والتدريب منذ العام 1991م مما انعكس سلباً على التدريب .
4. إحالة معاهد إعداد المعلمين الى الجامعات لتصبح كليات التربية جامعية وما تبع ذلك من أثر سلبي على خريج هذه الكليات من ناحية التأهيل وميلها الى العلوم النظرية وتبعدها عن تدريب المعلم تدريباً عملياً .

والوسائل ليتماشى ذلك مع التطور في النظم والمناهج والخبرات ، فأنشأت المعاهد والادارات الخاصة بتدريب المعلمين اثناء الخدمة وذلك لتعويض القصور الواضح في اعداد المعلم في كليات التربية .

### أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة

أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة كما يراها حافظ فرج(2007،139) ما يلي:-

- 1/ رفع أداء المعلمين في المادة والطريقة عن طريق تحسين اتجاهاتهم وتطوير مهاراتهم التعليمية ومعارفهم ، وزيادة مقدراتهم على الإبداع والابتكار في مادة التخصص مما يؤدي إلى رفع روحهم المعنوية .
- 2/ تبصير المعلمين بمشكلات النظام التعليمي القائم ووسائل حلها وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم ، وتقديم المساعدة والمساهمة الفعالة لحل مشاكلهم الشخصية ، وتعريفهم بظروف وحاجات عملهم .
- 3/ علاج نواحي القصور والنقص بالنسبة إلى المعلمين الذين لم يتلقوا إعداداً مبدئياً جيداً قبل الانخراط في المهنة، وهم تلك الفئة من معلمي الضرورة الذين اقتضت ضرورات التوسع التعليمي الاستعانة بهم وهؤلاء تربوا يعوزهم التدريب .
- 4/ يُساعد المتدربين على زيادة معرفتهم بالوسائل الحديثة والمتطورة ويمكنهم من توظيفها ميدانياً . محمود ابوعابد(2010،115)
- 5/ توسيع وتعميق معرفة المعلمين وفهمهم للأمور التربوية مما يعينهم على أداء عملهم المهني .
- 6/ تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته مما يجعله راضياً عن عمله ليساعد ذلك في رفع الروح المعنوية والنفسية لديه . مصطفى عبد السميع وسهير محمد (2005،172)
- 7/ ضمان أداء العمل بفعالية وسرعة إتقان .
- 8/ تجديد وتحديث معلومات المعلمين المؤهلين وتنميتها لملاحقة التطور العلمي في مجال العلوم التربوية وفي مجال العلوم المهنية التي يقوم بتدريسها .

يُفهم من ذلك أن أهداف تدريب المعلمين تدور حول تحسين كفاية المعلم وتطويرها وتزويد المتدربين بالمعلومات والاستراتيجيات الحديثة التي تساعدهم في تخطيط وتنفيذ العملية التعليمية ، كما تُساعدهم بمعرفة الوسائل الحديثة المتطورة بما يضمن مواكبة أحدث الأساليب ذات العلاقة بمحتوى المهنة ومضمونها ، وذلك لرفع أداء المعلم مهنيًا وفنيًا وإكسابه المهارات التي تمكنه من انجاز عمله بكفاءة عالية .

### أنواع البرامج التدريبية للمعلم أثناء الخدمة

تتعدد أنواع هذه البرامج وسنحاول أن نذكر بعضها منها وهي : حافظ فرج(2007،136)

- 1/ برامج تجديدية : Refreshmekt Programs وتهدف إلى :-
- أ/ تمكن المعلمين من ملاحقة التطورات العالمية في التخصص المهني والأكاديمي والثقافي.

ب/ تجديد معلومات المعلمين والمديرين والموجهين وتعريفهم على الإتجاهات والتجارب العالمية المعاصرة في التربية .

ج/ مساعدة المعلمين والموجهين والمديرين على النمو المهني الذاتي .  
د/ حل المشكلات الميدانية التي تعترض سير العملية التعليمية .

2/ برامج تأهيلية : Qualified Programs وتشمل :-

أ/ برامج التأهيل التربوي: ويهدف إلى تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً ، وكذلك معلمي الضرورة .

ب/ برامج استكمال التأهيل : وتهدف لتعليم بعض المعلمين المؤهلين علمياً.  
ج/ برنامج التأهيل النوعي : وهي برامج تدريبية تقدم لبعض المعلمين خاصة معلمي الفئات ذات الاحتياجات الخاصة .

3/ برنامج تدريب تحويلي : Transmi Hed Programs

وتشمل برامج التدريب التي تقدم لبعض فئات المعلمين الذين يقومون بتدريس مواد دراسية معينة يوجد بها وفر ، ويرغبون في التحويل لتدريس مادة أخرى يرقى اعدادهم فيها إلى المستوى المنشود ، ومثال ذلك معلمي الرياضيات الذين يرغبون في تدريس مادة الحاسوب .

4/ برامج توجيهية : Orintation Programs

وتهدف هذه البرامج توجيه وإرشاد المعلمين المرشحين إلى وظائف أعلى ، وتختلف طبيعة العمل فيها عن الوظائف والمهام التي كانوا يقومون بها ومنها : برامج المعلمين المعينين الجدد ، برامج المعلمين المعارين إلى الدول العربية والافريقية والآسيوية ، برامج الموجهين بالمراحل التعليمية المختلفة ، برامج مديري المدارس ، برامج اعداد القادة ، برامج المعلمين المرشحين لوظائف أعلى.

وأضاف موسى قسم السيد وأخرون (2013،75) من أنماط التدريب :

1/ التدريب التنويري : وهو نمط من تنوير المعلم لأمر استحدثت في الحياة وأقرب مثال لذلك تقنيات التعليم التي ارتبطت بوسائل الإتصال الحديثة وتقدم التكنولوجيا .

2/ التدريب التنشيطي : وهو يهدف لتعزيز ما قدم من قبل من تدريب للمواكبة ومساعدة النمو المهني .  
ومن الناحية التطبيقية ينقسم التدريب إلى :-

1/ تدريب نظري : وهو مجموعة المعارف التي يكتسبها المعلم من خلال المحاضرات ، الندوات ، المطبوعات ، النشرات .

2/ تدريب عملي : وهو تحويل مجموعة المعارف إلى مهارات فنية وممارسات عملية من خلال الدروس التوضيحية ، الدروس النموذجية ، الزيارات الصفية ، الزيارات التبادلية ، التعلم المصغر ، تبادل الخبرات .

أساليب التدريب أثناء الخدمة :

هناك العديد من أساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة ومن أشهرها: مصطفى عبد السميع وسهير محمد(2005،174).

### أولاً: أساليب تدريبية تتم داخل موقع العمل

هذا العمل من الأساليب التدريبية يتم عادة داخل موقع العمل ، وبإشراف مباشر من القيادة العاملة بالمؤسسة ، ولهذا النوع من التدريب وسائل وأساليب متنوعة من أهمها :

التدريب الى كليات التربية بالجامعات المختلفة ، وبقي دور المعاهد في دورات قصيرة ترشيديّة وتأهيلية وتخصصية في أثناء خدمة المعلمين .

ومنذ إنشأ معهد التربية بكسلا كان نظام المعهد في التدريب على النحو التالي: مني أزرق (17، 2010-21) بتصرف :

**أولاً :** نظام العامين لتدريب المعلمين : وتكون دراسة أكاديمية وطرق تدريس وأنشطة مختلفة كالفنون والتربية الريفية ، ثم تختتم برحلات في جبال النوبة وجبل مرة والجزيرة والنيل الأزرق.

**ثانياً :** نظام معاهد التأهيل التربوي : وهذه تتم أثناء الخدمة لرفع كفاءة المعلم ولمدة عامين كاملين ، وذلك لمواجهة التغير في المنهج ، وبدأت الدراسة فيه عام 1972م وتخرجت الدفعة الأولى 1974م .

**ثالثاً :** التدريب المسائي : وذلك عندما كثر عدد المعلمين الذين لم يتم تدريبهم.

**رابعاً :** نظام العام الواحد : وذلك عندما تضخم عدد المعلمين الغير مدربين ابتكر نظام العام الواحد ليغطي أكبر عدد من المعلمين .

**خامساً :** نظام الأربع سنوات : خطط لهذا النظام مع تغيير السلم التعليمي 1969م وتم قبول أول دفعة في نفس العام وتخرجت في العام 1972م ، والدراسة فيه تشمل دراسة أكاديمية بالإضافة لطرائق التدريس مع وجود الإمتحان الموحد ، وتختتم بالتدريب العملي.

**سادساً :** النظام التتابعي : وهذا النظام تم إنشائه في عام 1991م لسد الثغرة للذين لم يتدربوا أو لم يكملوا تدريبهم .

**سابعاً :** الدراسة التدريبية التخصصية : وهي كانت جنب الى جنب مع الدورات الأساسية ، وكانت تستهدف الموجهين ومدراء المدارس .

**ثامناً :** الدورات الأساسية لمعلمي المرحلة المتوسطة بالتأهيل التربوي : وهذه الدورات كانت موازنة لمعلمي المرحلة المتوسطة ، وهي نظام السنتين وكانت ببخت الرضا والمعاهد الأخرى .

### تدريب معلمي التربية الإسلامية بولاية كسلا

من خلال رؤية الباحث لتدريب معلمي التربية الإسلامية ومعايشته لهم بإعتبار الباحث معلماً لهذه المادة لعقد من الزمان ، يرى أن هذه المادة لم تجد نصيبها من التدريب مقارنة مع المواد الأخرى ، وذلك لظن بعض المسؤولين في الإدارة التعليمية أن هذه المادة لا تحتاج الى تدريب ، وقد يوكل تدريس هذه المادة الى معلمين لم يكونوا متخصصين في هذه المادة إنما تم اعدادهم لتدريس مادة أخرى ، على أنها مادة سهلة بإمكان أي معلم أن يقوم بتدريسها ، بالرغم من أنها تُعتبر أساساً للمواد الأخرى ، وهي تحتاج الى مدرس كفء له مواصفات تؤهله للقيام بتدريسها . والسبب الآخر أن معظم برامج التدريب في معهد التدريب والتأهيل بكسلا ترعاه وتتبناه

تخصيص فترة للتجربة ، والدوران بين عدة وظائف أو نشاطات ، شغل وظائف الغائبين ، والمشاركة في أعمال اللجان ، بالإضافة الى توزيع الوثائق والنشرات على المتدربين الجدد .

### ثانيا : أساليب تدريبية تتم خارج موقع العمل

ويُقصد بالتدريب أثناء الخدمة خارج موقع العمل ، أن يدور في أماكن خارج العمل ، إما في قسم مستقل تابع للمؤسسة نفسها ، أو خارجها في جهات متخصصة مثل معاهد الإدارة أو مراكز التدريب أو بعض الجهات ، ولهذا النوع من التدريب وسائل وأساليب متنوعة منها : المحاضرات ، والحلقات الدراسية ، والمؤتمرات ، والمناقشات الجامعية ، والحوار المفتوح ، ودراسة الحالة ، وتمثيل الأدوار ، والزيارات الميدانية .

بينما ذكرت فوزية طه (26، 2013-27) نوعان من اساليب التدريب هما:-

1/ أساليب التدريب النظري ، وتشمل :

المحاضرة ، المناقشة حول موضوع محدد ، المناقشة الحرة غير المنظمة ، الندوات التدريبية ، الندوات الموجهة ، الندوات الحرة ، القراءات والبحوث الإجرائية ، النشرات الإشرافية الموجهة (كتب – مجلات متخصصة)

2/ أساليب التدريب العملي ، وأهمها :

دراسة الحالة ، الدروس النموذجية ، تمثيل الأدوار ، المشغل التربوي (الدراسة التعليمية) ، الزيارات والرحلات الميدانية ، المؤتمر التربوي .

### خلفية تاريخية مختصرة عن تدريب المعلمين في ولاية كسلا

بدأ تدريب المعلمين للمرحلة الأولية في السودان عام 1900م بمدرسة العرفاء التي انتقلت في عام 1901م الى كلية غردون التذكارية ، حيث كانت تُدرس المواد الأساسية : اللغة العربية ، والحساب ، والعلوم ، ودراسة طرق التدريس ، والتدريب العملي في المدارس ، وحُول التدريب الى معهد التربية بخت الرضا في العام 1934م ، وفي عام 1935م زادت سنوات الدراسة بهذا المعهد الى أربع سنوات بعد أن كانت ثلاث سنوات ، وفي عام 1940م أصبحت خمس سنوات ، ثم ست سنوات في عام 1944م ، وفي عام 1946م أصبح يلتحقو به خريجو المدارس الوسطى ، حيث يتدربون لمدة عامين. فوزية طه (28، 2013).

في عام 1969م حصل توسع متطرد فأفتتح عدد من معاهد التربية نظام السنتين في كل من الدلنج وشندي والفاشر وكسلا ، ولما زاد عدد المدارس وتضاعف عدد التلاميذ ظهرت الحاجة الماسة للمعلمين وذلك إبان فترة الحكومة المايوية ، اذ لجأت الدولة الى تعيين خريجي الشهادة السودانية لمجابهة التوسع التعليمي في المرحلتين الإبتدائي والمتوسطة آنذاك ، فجاء نظام تدريب المعلمين بمعاهد التأهيل التربوي أثناء الخدمة فكان معهد التأهيل التربوي كسلا ضمن تلك المعاهد من بين 73 (ثلاث وسبعون) معهداً منتشرة في أقاليم السودان المختلفة . مني أزرق (17، 2010) .

من خلال ذلك التوسع في عدد المدارس وعدد الطلاب نشأ معهد التربية كسلا كفرع لمعهد بخت الرضا وذلك لسد حاجة التوسع التي طرأت في التعليم وتدريب وتأهيل المعلمين ، الذين تخرجوا من المدارس الوسطى والثانوية ، وقد توقف معاهد الإعداد والتدريب منذ العام 1991م وحُول

البيانات. ويتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي التربية الإسلامية بمحلية الخرطوم والبالغ عددهم (135) معلماً ومعلمة ، وشملت العينة (30) معلماً ومعلمة ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة : المنهج المتكامل للتربية الإسلامية يؤدي إلى تدعيم المعلومة الدينية المقدمة للطلاب ، ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة : ضرورة بناء المناهج في مجتمعنا الإسلامي على أساس الإهتمام بالتراث وبالأصالة العريقة لمجتمعنا العربي وأمتنا المسلمة .

3. دراسة : فؤاد علي العاجز (2004م) تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين ، بحث منشور في مؤتمر علمي بمصر ، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع برامج تدريب معلمي المرحلة الثانوية بمحافظات غزة ، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وتكون مجتمع الدراسة من (455) معلماً ومعلمة و(80) مشرفاً تربوياً ، أما عينة الدراسة فتكونت من مجتمع الدراسة الأصلي والبالغ عددهم (535) معلماً مشرفاً ، ومن التوصيات التي خرجت بها الدراسة : ضرورة مشاركة المعلمين والمشرفين التربويين عند التخطيط للبرامج التدريبية ، أن تكون البرامج التدريبية متعددة ومتنوعة لتلبية الاحتياجات التدريبية .

### إجراءات الدراسة الميدانية

#### منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .

#### مجتمع الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة الشرائح التالية :

- أ. موجبي وموجهات مادة التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية بولاية كسلا والبالغ عددهم ( 4 ) موجهاً وموجهة .
- ب. مديري ومديرات المدارس الثانوية ذات التخصص في التربية الإسلامية بولاية كسلا والبالغ عددهم (6) مديراً ومديرة .

منظمات ، والتربية الإسلامية لاتخدم لهذه المنظمات أغراضها ومبادئها على حسب رؤية الباحث ، ويعزز ذلك أقوال بعض المشرفين على التدريب في المعهد .

لهذه الأسباب وغيرها يعتبر تدريب معلمي التربية الإسلامية معدوماً أو شبيه بذلك ، حيث توجد بعض المحاولات من بعض موجبي المادة لإقامة دورات قصيرة ، ومعظمها بالمجهود الذاتي من قبل المعلمين ، وقد شارك الباحث في البعض منها ، وهذا لا يرقى إلى مستوى الطموح من التدريب لارتقاء المعلمين إلى مستوى الكفايات ، ويعضد ذلك آراء الموجهين التربويين ومديري المدارس أصحاب التخصص في تدريس مادة التربية الإسلامية في المقابلة التي أجريت معهم.

### الدراسات السابقة

1. دراسة مني حاج احمد أزرق (2010م) الدورات التدريبية وفعاليتها في تطوير الكفايات التدريسية لمعلمي مرحلة الأساس لولاية كسلا من وجهة نظر الموجهين والمعلمين ، ماجستير تربية ، جامعة كسلا ، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية وجدوى الدورات التدريبية ، اتبع الباحث المنهج الوصفي ، كما استخدم الاستبانة أداة للدراسة ، وقد تكون مجتمع الدراسة من منتسبي مهنة التدريب بولاية كسلا في الفترة من 2009-2010م ، أما عينة الدراسة فقد تكونت من عدد (111) معلماً ومعلمة من دارسي معهد التأهيل التربوي ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها : وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين والمعلمات قبل التدريب وبعده ، أما أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة : العودة إلى تدريب العاملين أثناء الخدمة ( نظام العاملين ) ، رفع المدى الزمني للدورات القصيرة إلى ثلاثة شهور .

2. دراسة : سوسن محمد علي عبدالله الفكي (2014م) تصميم منهج متكامل للتربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية السودانية (الصف الأول الثانوي نموذجاً) ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة إفريقيا العالمية ، كلية التربية ، وقد هدفت الدراسة إلى وضع تصميم منهج متكامل للتربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية السودانية ، للصف الأول الثانوي ، حيث اتبعت الباحثة المنهج الوصفي ، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع

### عينة الدراسة

توزيع عينة الدراسة

| العينة   | العدد | النوع |       | المؤهل    |         | سنوات الخبرة |           |                |
|----------|-------|-------|-------|-----------|---------|--------------|-----------|----------------|
|          |       | ذكر   | أنثى  | بكالوريوس | ماجستير | 20-10 سنة    | 21-30 سنة | 30 سنة فما فوق |
| الموجهون | 4     | 50%   | 50%   | 100%      | 0       | 0            | 25%       | 75%            |
| المدرء   | 6     | 66.6% | 33.4% | 83.4%     | 16.6%   | 33.4%        | 50%       | 16.6%          |

### أداة الدراسة

استخدم الباحث المقابلة الشخصية بوصفها أداة من الأدوات المهمة في البحث العلمي.

## العرض والمناقشة والتحليل

تتكون أسئلة المقابلة من (5) سؤالاً تتفرع منها اسئلة فرعية ، وقد عُرضت أسئلة المقابلة على ذوي الاختصاص في المناهج وطرق التدريس وتمت اجازتها في صورتها النهائية .

وقد وجد الباحث تجاوباً كبيراً وحماساً عالياً من قبل الموجهين والمدراء مما جعله يتحصل على معلومات مفيدة وثرية ، وكانت الإجابات كما يلي :  
عندما سئل المستجيبون في المقابلة عن السؤال الأول ( نبذة عن البرنامج التدريبي المطبق حالياً لتأهيل معلمي ومعلمات التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية بولاية كسلا من حيث الأهداف والمحتوى وطريقة التنفيذ والمدة الزمنية لتنفيذ البرنامج) فقد أجمع كلهم بعدم وجود تدريب في هذا المجال ، وماهو موجود عبارة عن جرعات ترشيديية في طرق تدريس علم التجويد ، وقد تستغرق مدة تنفيذه اسبوعان أو أقل مع ندرته .

أما السؤال الثاني فكان ( من وجهة نظرك ما الصعوبات التي تواجه تدريب معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بولاية كسلا ؟)  
فقد اتفق المستجيبون بعدم وجود ميزانيات مرصودة للتدريب ، مع عدم وجود جهات أو منظمات تتبني تدريب معلمي التربية الإسلامية .

**السؤال الثالث :** ( أهم الصعوبات التي تواجه معلمي التربية الإسلامية ومعلماتها وتحول دون تحقيق أهداف تعليم مادة التربية الإسلامية )  
اتفق 70% من المستجيبين في السؤال أعلاه في الآتي :  
1. انعدام التدريب والتأهيل للمعلم أثناء الخدمة .  
2. عدم توفر الكتاب المدرسي بصورة كاملة .  
3. عدم وجود مرشد المعلمين تساعد المعلم في تدريس المادة التعليمية .  
4. عدم وجود معينات ووسائل تعليمية تساعد المعلم في أداء رسالته .  
5. كثرة المواد المقررة على الطلاب مع كثرة فروعها .  
6. الضغط المعيشي مع قلة العائد المادي الذي يتقاضاه المعلم حال دون تحقيق أهداف المادة الدراسية .

**السؤال الرابع :** ( هل تقيم المدرسة برنامجاً تدريبياً لتطوير كفايات معلمي التربية الإسلامية ومعلماتها بالمرحلة الثانوية والذي يُعرف بالتدريب في موقع العمل ) .  
كانت اجابات المستجيبين جميعاً بأن المدرسة لا تقيم برنامجاً تدريبياً ، وقد تقيم بعض المدارس بعض المناشط كحلقات النقاش في مسائل فقهية والمشاركة في الحصص النموذجية فيما بين المعلمين .

**السؤال الخامس :** ( أي مقترحات ترى أنها تفيد في تطوير كفاءة معلمي التربية الإسلامية ومعلماتها بالمرحلة الثانوية ) .  
ذكر المستجيبون في المقابلة من الموجهين والمدراء مقترحات وتوصيات من أهمها :  
1. الإهتمام بتدريب المعلم وتأهيله .  
2. توفير المراجع في المدارس مع إيجاد مرشد المعلمين .

3. عمل دورات ترشيديية في طرائق التدريس .
4. إيجاد فرص دراسات عليا للمعلمين .
5. تحسين الوضع المادي للمعلم وتهيئة البيئة الجاذبة له .
6. تحفيز المعلمين المتميزين من قبل الجهات المختصة .
7. عمل الحصص النموذجية بالمدارس لإفادة المعلمين الجدد .

## الخلاصة

تُعتبر برامج اعداد المعلمين من أهم العوامل التي تساعد في تحقيق النهضة التربوية في كافة الجوانب ، بإعتبار أن التدريب هو المحور الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع ، كما يشكل التدريب ضرورة لازمة خاصة في عصر تتطور فيه المعارف والمعلومات تطوراً سريعاً ، لذلك كان من الضروري مجاراة ذلك التطور بتدريب المعلمين أثناء الخدمة وتأهيلهم في مختلف الجوانب وذلك لمواجهة تحديات العصر .

## النتائج

1. لا يوجد برنامج تدريبي محدد لمعلمي التربية الإسلامية بولاية كسلا ، بل الموجود عبارة عن جرعات تدريبية أو جرعات الضرورة والتمهين .
2. توجد بعض الورش التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية في طرائق تدريس التجويد وعلم الموارث وهي لاتلبي احتياجاتهم التدريبية .

## التوصيات

1. إعادة النظر في برامج اعداد معلمي ومعلمات التربية الإسلامية في أثناء الخدمة والاهتمام بها حتى تلبي حاجاتهم .
2. ضرورة اعداد دورات تتضمن ورش عمل وتدريب يساعد معلمي ومعلمات التربية الإسلامية على رفع كفاياتهم وتزويدهم بالمهارات اللازمة لهم .
3. توفير الحوافز اللازمة لإجتذاب الكفاءات الجيدة والعمل على رفع مكانة المعلم الإجتماعية لما لها من أهمية في بناء الفرد وتطوير المجتمع .

## المصادر والمراجع

1. حافظ فرج احمد (2007م) الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية ، عالم الكتب ، القاهرة ، الطبعة الاولى .
2. علي محمد سعيد محمد ادريس ، 2013م، برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات التدريسية اللازم توافرها في معلمي اللغة العربية بمرحلة التعليم الأساسي ولاية الخرطوم ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية التربية .
3. فوزية طه (2013م) تدريب المعلمين في السودان المفاهيم . المشاكل والحلول ، وزارة التربية والتعليم العام ، مجلة التجديد التربوي ، العدد الثاني عشر ، يونيو 2013م .
4. مجدي عزيز ابراهيم (2009م) معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم ، عالم الكتب ، القاهرة ، الطبعة الاولى .

5. محسن علي عطية / عبدالرحمن الهاشي (2008م) التربية العملية وتطبيقاتها في اعداد معلم المستقبل ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن .
6. محمد عبدالله آل عمرو / محمود يوسف الشيخ (1426هـ / 2005م) أصول التربية الاسلامية ، مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر ، المملكة العربية السعودية ، الطبعة الثانية .
7. محمود محمد احمد ابو عابد (2010م) التدريب الفعال والمدرّب المحترف ، دار الأمل ، اريد . الاردن ، الطبعة الاولى .
8. مصطفى عبدالسميع / سهير محمد حوالة (1426هـ / 2005م) اعداد المعلم تنميته وتدريبه ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان . الاردن ، الطبعة الاولى .
9. مني حاج احمد أزرق (2010م) الدورات التدريبية وفعاليتها في تطوير الكفايات التدريسية لمعلمي مرحلة الأساس لولاية كسلا من وجهة نظر الموجبين والمعلمين ، ماجستير تربية ، جامعة كسلا .
10. موسى قسم السيد الملك / أسيا صالح / يوسف عبدالله المغربي (2013م) التدريب المستمر أثناء الخدمة لمعلمي التعليم العام ، التوثيق التربوي ، العدد 116.117 ، السودان ، وزارة التربية والتعليم .
11. الوثيقة العامة للمناهج (2013م) وزارة التربية والتعليم ، المركز القومي للمناهج والبحث التربوي ، بخت الرضا .