

# الإعداد التربوي والمهني لمعلمي أطفال صعوبات التعلم والاحتياجات الخاصة

أ.د. مقداد محمد - جامعة البحرين

## Résumé :

Beaucoup d'enfants sont classés dans la catégories des élèves à besoins spécifiques et en particulier ceux qualifiés comme ayant des difficultés d'apprentissage. Celles-ci sont dues à des troubles des fonctions intellectuelles, psychologiques comme l'attention, la mémoire, la perception et autres fonctions...et qui auront comme conséquence l'incapacité d'apprendre à l'école, en dehors de l'école et ultérieurement. Etant donné que cette catégorie d'enfants est considérée comme particulière, elle aurait besoin d'une méthode pédagogique plutôt spécialisée afin que les objectifs qui lui sont assignés pour son insertion, soient réalisés en totalité.

## ملخص:

لا يقتصر دور المعلم على الكشف عن الأطفال ممن يعانون من صعوبات التعلم ومن ذوي الاحتياجات الخاصة فقط، ولكن يمكن أن يتعداه إلى المساهمة في بناء برامج المساعدة والعلاج المعدة لهؤلاء الأطفال. لكن كيف يتم إعداد هذا المعلم للقيام بالمهام سالفة الذكر؟ هذا ما تحاول هذه الورقة أن تتناوله بالتركيز على طريقة التريب الشاملة المقترحة التي اعتقد أنها تكون أكثر فاعلية في تريب معلمي أطفال صعوبات التعلم والاحتياجات الخاصة.

## مقدمة :

الواقع أن هناك العديد من التعاريف لصعوبات التعلم، ومن أشهرها أنها الحالة التي يظهر صاحبها مشكلة أو أكثر في الجوانب التالية:  
القدرة على استخدام اللغة أو فهمها، أو القدرة على الإصغاء والتفكير والكلام أو

ثلاث مما ذكر.

فصعوبات التعلم تعني وجود مشكلة في التحصيل الأكاديمي (الدراسي) في مواد القراءة أو الكتابة أو الحساب، وغالبًا يسبق ذلك مؤشرات، مثل صعوبات في تعلم اللغة الشفهية (المحكية)، فيظهر الطفل تأخرًا في اكتساب اللغة، وغالبًا يكون ذلك متصاحبًا بمشاكل نطقية، ويتج ذلك عن صعوبات في التعامل مع الرموز، حيث إن اللغة هي مجموعة من الرموز المتفق عليها بين متحدثي هذه اللغة والتي يستخدمها المتحدث أو الكاتب لنقل رسالة (معلومة أو شعور أو حاجة) إلى المستقبل، فيحلل هذا المستقبل هذه الرموز، ويفهم المراد مما سمعه أو قرأه. فإذا حدث خلل أو صعوبة في فهم الرسالة بدون وجود سبب لذلك (مثل مشاكل سمعية أو انخفاض في القدرات الذهنية)، فإن ذلك يتم إرجاعه إلى كونه صعوبة في تعلم هذه الرموز، وهو ما نطلق عليه صعوبات التعلم.

وفي إطار تحديد مدى انتشار صعوبات التعلم لدى الأطفال، ظهرت كثير من التقديرات حيث أن تيلفورد وساوري يرونها تتراوح بين 2% إلى 10% (Telford and Sawrey, 1981). أما سيغل و فولد فربما أن هذه النسبة تتراوح بين 1% و 40% (Siegele and Gold, 1982). كما أن هاردنج قد قدرتها في المدى من 2% إلى 7% (Harding, 1986)، وقدرها سيجمون في المدى من 2% إلى 30% (Sigmon, 1987). وقدرها تورجسن وآخرون في المدى من 15% إلى 20% (Torgesen et al, 1988). أما وسنك وآخرون (Wissink et al, 1975) يرون أن نسبة انتشار صعوبات التعلم في مجتمع الأطفال تتراوح بين 2% و 20% (على الديق, 1990). إن دلت هذه النسب المختلفة على شيء، فهي تدل أولاً على الإرتفاع المتزايد لأعداد ذوي صعوبات التعلم. وثانياً، على ضرورة مواجهة هذه الأعداد المتزايدة بكل ما من شأنه التخفيض منها أو القضاء عليها كلية.

إن أهم مكونات العملية التربوية هو المعلم والمتعلم والبيئة والوسائل والمحيط العام الذي تتم فيه العملية التربوية. وقد وضعت المعلم في المرتبة الأولى نظرا لأهميته في العملية التربوية. فهو العمود الفقري لها وإن أبحاثها أو فشلها يعتمد عليه اعتمادا كاملا. لهذا فإن كثيرا من محاولات إصلاح العملية التربوية في بلدان العالم جميعها توجه أولا إلى المعلم. في السابق، كان المعلم هو المكون الرئيس في العملية التربوية لأنه كان المصدر الأساس وربما الوحيد للمعلومات. أما المكونات الأخرى فقد كانت ثانوية مقارنة بالمعلم. لكن الأمور في بداية القرن العشرين قد تغيرت، وصار المتعلم هو المكون الرئيس للعملية التربوية باعتبار أنه المنتج المقصود من تلك العملية، وأنه المحور الذي يدور حوله دولاب الممارسة التربوية. ومع دخول العالم عهد العولمة في العقدين الأخيرين من القرن العشرين، فإن المعلم عاد من جديد ليحتل المكانة العالية في العملية التربوية باعتباره راعيا للنمو الشامل والسليم للطلاب وناقلا للمعرفة. كما أنه القادر على تنظيم كم المعلومات الهائل الذي شهده عهد العولمة بطريقة أو بأخرى وتزويد المتعلم به لأن الأخير صار ممطورا بوابل من المعلومات التي قد لا يكون قادرا على تنظيمها بطريقة تمكنه من التمييز بين ما هو مهم وما هو غير مهم. إذا كان هذا هو حال المتعلم العادي، فكيف سيكون حال الطفل ذي صعوبات التعلم؟ لا شك في أن هذا الأخير في أمس الحاجة إلى المعلم الذي يحاول أولا وقبل كل شيء مساعدته لتجاوز الصعوبات التي يعاينها، وثانيا الأحدث بيده وتزويده بعد ذلك بالمعارف التي تقيده في حياته المستقبلية. حتى يتمكن المعلم من القيام بأدواره هذه كاملة، لا بد من أن يعد إعدادا جيدا. وهذا هو ما به إليه كثير من الباحثين (أنظر مثلا Ferroukhi 2001 و Schafer 1991 وتيوبين 2002). وكيف سيكون الإعداد؟ هذا ما نحاول هذه الورقة أن نبيحه. إذن، فإهدافنا من هذه الورقة هو تبين كيف يكون إعداد معلمي صعوبات التعلم

## 1. عهد العولمة :

تعريف العولمة:

على الرغم من التعاريف العديدة التي قدمت لهذا المصطلح، فإن العولمة يمكن تعريفها بأنها "عملية تحول تكنولوجي واقتصادي واجتماعي وثقافي تقلل التوازن الداخلي للأقاليم عامة وللدول في حد ذاتها". وقد برزت من خلال تطور اقتصاديات دول العالم، وتوحيد الأسواق ومناطق الإنتاج وتدويل معايير الأداء ومفاهيم الإدارة الاقتصادية وسهولة انتقال رؤوس الأموال والتكنولوجيا و المعلومات عبر الحدود السياسية (متري 1997).

## 2. خصائص عهد العولمة:

من أهم خصائصه ما يأتي:

1. الانفجار العلمي والمعرفي: على الرغم من أن خط نمو المعارف و العلوم كان ولا يزال متصاعدا منذ أن وجد الإنسان على سطح الأرض، إلا أن وتيرة تصاعد خط النمو تغيرت بصورة واضحة جدا في نهاية القرن المنصرم وبداية القرن الحالي. إذا كان النمو العلمي والمعرفي بطيئا نسبيا في القرون السالفة، فإنه في نهاية القرن الـ 20 وبداية القرن الـ 21 شهد تصاعدا سريعا وحادا. في السابق، كانت المعارف تتضاعف في مئات السنين. لكنها في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن المنصرم صارت تتضاعف في حوالي أربع سنوات. وستضاعف في أقل من سنة في السنوات القادمة. وهذا هو ما سماه بعض الباحثين "الانفجار المعرفي" (انظر مثلا كنعان 2002). ولا بد من الإشارة الى أن الانفجار المعرفي شمل العلوم كلها تقريبا وبدون تمييز. فالعلوم الطبيعية والعلوم الإنسانية كلاهما شهدتا الانفجار المعرفي وبنفس المستوى تقريبا.

2. التقدم التكنولوجي: تعتمد العولمة اعتمادا مكثفا على التكنولوجيا، ولا يكاد تخلو

عمل من الأعمال هذه الأيام من استخدام التكنولوجيا. وان مقارنة سريعة بين القرن الحالي والقرن المنصرم ومدى استخدام التكنولوجيا في كل منهما تبين أن القرن الحالي ازداد فيه الاعتماد على التكنولوجيا بشكل كبير جدا. وان من أكثر التكنولوجيا استخداما في القرن 21 هي تكنولوجيا المعلومات التي أصبح الحاسوب أهم أدواتها. لقد تطورت تكنولوجيا الكمبيوتر بصورة مذهلة وقد دخلت ميادين الحياة جميعها بدون استثناء. ومن أكثر التكنولوجيا استخداما بعد تكنولوجيا المعلومات هي تكنولوجيا الاتصال التي تطورت هي الأخرى تطورا رهيبا حتى غدت شريان الحياة في القرن 21. وهي التي مكنت من جعل العالم متباعد الاكناف مترامي الأطراف عبارة عن قرية صغيرة بحيث يمكن للفرد في أقصى الشمال متابعة ما يجري في أقصى الجنوب، و يمكن للفرد في أقصى الشرق متابعة ما يجري في أقصى الغرب.

3. التغيرات السريعة والمستمرة: يمكن وصف القرن الحالي بأنه أيضا قرن التغيير المستمر والسريع. كل شيء صار الآن يتغير بسرعة مقارنة بما كانت عليه الأمور في القرون السالفة التي كانت تنصف نسيبا بالاستقرار. إذا أخذنا العمل كمؤشر يمكن من خلاله معرفة لماذا سمي هذا القرن بقرن التغيير المستمر. في السابق، كان العامل إذا شغل عملا معين يبقى فيه لعاية تقاعده إذا بقي حيا. ومن النادر أن نجد العامل ينتقل بين الأعمال و الوظائف المختلفة. لهذا كنت ترى مثلا عاملا يقضي في عمل ما حوالي أربعين سنة دون تغيير أو تعديل. فقد كان العامل يتدرب تدريبا أوليا على العمل، وبعد انتهاء فترة التدريب يوظف ليقى في عمله لعاية التقاعد. أما الآن فقد تغيرت الصورة إلى حد كبير. وأصبح الإنسان مطالبا بالتغيير المستمر لأن المنظمة التي يشتغل فيها تتغير هي الأخرى باستمرار ضمانا للصمود في وجه المنافسة من جهة، وأملا في الحفاظ على نفسها من التلاشي والزوال من جهة أخرى. فكلما أدخلت المنظمة تغييرا ما، طلبت من العاملين (كلهم أو حلهم أو بعضهم) إحداث التغيير. وهكذا يبقى الإنسان طول

حياته المهنية عرضة للتغيير وهو إما أن ينفذ التغيير أو يتم التحلي عنه. لهذا فإن منظمات هذا القرن صارت تسمى منظمات التعلم (Learning Organizations) وهي المنظمات التي تكون مستعدة لإحداث التغيير كلما طلب منها ذلك. وماذا عن الأفراد في مثل هذه الظروف؟ لا شك في أن الأفراد يعانون كثيرا بسبب هذه التغيرات المستمرة. وسيكون هذا التغيير المستمر مصدرا من مصادر الإجهاد التي قد تكون عواقبها وحيمة على الأفراد. ومهما حاولت المنظمات أو معاهد الإعداد التربوي تقوية الأفراد لمواجهة الضغوط التي تفرضها عليهم هذه التغيرات المستمرة والمتواصلة. فإن بعض الآثار السلبية ترى على الأفراد وخاصة عندما يكونون من النوع الذي يرفض التغيير.

### 3. مواجهة آثار العولمة:

للتمكن من مواجهة تحديات العولمة المختلفة، لا بد من إعداد أفراد يكونون قادرين ومكتسبين للمهارات التي تتطلبها الحياة الكريمة في القرن الحادي والعشرين. ومن أهمها مهارات التكيف مع القرن الحادي والعشرين ( كالمهارات العلمية واللغوية والتكنولوجية وخاصة تكنولوجيا المعلومات والثقافة العامة) ومهارات التفكير الإبداعي وقدراته ( كالقادرة على إيجاد الحلول والقدرة على التكيف مع المواقف الجديدة والفضول العام وركوب المحاطر) ومهارات الاتصال الفعال ( كالقادرة على الإقناع والعمل مع الآخرين وخاصة الأحياب وتحمل المسؤولية) ومهارات الإنتاج العالي. وقد جمعها حجازي كلها في ما سماه مهارات الاقتدار ( حجازي 2000). ولا شك في أن أهم من يساهم في بناء الفرد المقتدر سواء كان عاديا أو من ذوي صعوبات التعلم هو النظام التربوي القوي الذي يكون قوامه المعلمون المعدون إعدادا تربويا متينا.

### 4. إعداد معلم صعوبات التعلم:

أولا: فلسفة الإعداد: نظرا لأن الأدوار المنتظر من الأفراد لعبها في المكنات المختلفة

التي يشغلونها صارت نسبيا عديدة الاستقرار و عرضة للتغير المستمر. فإن المصالح المكثفة بإعداد العاملين و تطويرهم داخل أو أثناء الخدمة وخارجها أصبحت نشيطة وفي عمل دؤوب لأن الطلب على الإعداد في تزايد مستمر. و السؤال المطروح الآن هو هل معاهد الإعداد التربوي مستعدة لتزويد أفرادها بالإعداد المناسب؟ وهل الأفراد مستعدون للمشاركة في برامج الإعداد؟ إن الإعداد ومهما كانت التكاليف التي يتطلبها والأتعاب التي يسببها، يجب أن تقدمه المعاهد للأفراد كاملا. كما يجب أن يشارك الأفراد فيه بفعالية. تمكن برامج الإعداد الجيدة الأفراد من تعلم الأدوار المطلوب منهم لعبها في المكائن التي يحصلون عليها. وقد يكون العامل الرئيسي الذي يمكن الإنسان من تعلم الأدوار الجديدة ولعبها بنجاح هو مرونة اتجاهاته وقابليتها للتغيير و اكتساب اتجاهات أخرى تكون مناسبة للأدوار الجديدة لأن تصلب الاتجاهات وعدم قابليتها للتغيير سيكون العائق الذي يمنع الأفراد من تعلم ما هو جديد ومن لعب الأدوار كما ينبغي. وما يؤكد هذا الاعتقاد هو ما قد توصلت إليه دراسات سابقة من أن كثيرا من الأفراد الذين يتم توظيفهم عن العمل في مؤسسات مختلفة، إنما يتم ذلك ليس لأهم يعانون من صعوبات التعلم أثناء التدريب أو أثناء القيام بالعمل، و لكن الاتجاهات التي يحملونها لم تمكنهم من التأقلم الجيد مع المحيط الجديد للعمل (Cappelli, 1992). إذا كان هذا هو الحال، فإن أي مدى يمكن تغيير الاتجاهات؟ وكيف يمكن تعلم اتجاهات جديدة بدلا منها؟ و كيف يمكن لعلوم كعلم النفس أن تساعد في اكتساب هذه الاتجاهات؟ قد يعتقد كثير من الناس أن الإعداد التربوي للمعلمين يهتم فقط بتزويد المعلمين بما يحتاجون إليه من مهارات تمكنهم من القيام بأعمالهم المختلفة على أكمل وجه. لكن في حقيقة الأمر، لا يشكل هذا الأمر إلا جزءا من الإعداد التربوي. فالإضافة إلى هذا، فإن الإعداد التربوي، يشمل أيضا تعديل السلوك. يستخدم تعديل السلوك عندما يبين أن المعلم يمتلك سلوكيات خاطئة وأن هذه السلوكيات لا تسهم

مع الممارسة التربوية السليمة. في مثل هذه الحالة، فإن الإعداد التربوي يسعى إلى تخلص المعلم من تلك السلوكيات الخاطئة بالاعتماد على واحد أو أكثر من تقنيات تعديل السلوك. وعلى العموم، فإن هذه التقنيات عديدة وتقسّم إلى مجموعتين هما أولاً، مجموعة الطرائق التي تدعم السلوك المكتسب ومنها تقديم التعزيز الموجب وإزالة المنع المزعج من طريق تعلم الفرد. وثانياً، مجموعة الطرائق التي تضعف السلوك المكتسب وتعمل على إزالته ومحوه. ومنها العقاب (Punishment)، أي تقديم مثير لا يرغب الفرد فيه عند القيام بعمل ما. و الانطفاء (Extinction)، أي ترك الاستجابة المتعلمة بدون تعزيز بأي طريقة من الطرائق حتى تزول. ونفقة الاستجابة (Response cost)، أي فرض ضريبة ما على الاستجابة غير المرغوب فيها. والتعطيل أو التعليق (Timeout)، أي إبعاد الفرد عن المحيط الذي يشجعه على القيام بالاستجابة غير المرغوب فيها.

ثانياً: دور المعلم في العملية التربوية: لا شك في أن نجاح التربية في بلوغ أهدافها وتحقيق دورها في تطوير الحياة، يتوقف بالدرجة الأولى على نوع الإعداد الذي يتلقاه المعلم. وكما هو معروف، فالمعلم الجيد شرط أساس ومقوم رئيس لتطوير التعليم وتحديثه لمواكبة العصر. وإن كثيراً من الباحثين يؤكدون على هذه المسألة. وعلى سبيل المثال، فإن عبد العزيز الجلال يكتب: "إن رفع مستوى إعداد المعلم وتخويده يشكل أحد المدخل الهامة لرفع مستوى المهنة، ومن ثم تعزيز الانتماء إليها وبالتالي جودة الإنتاج فيها" (عبد العزيز الجلال 1985).

وطالما أن المعلم هو المحور الأساس في أية عملية تعليمية، فإن الأمر يتطلب التحسين المستمر لكافة جوانب نظام تكوينه. ولتحقيق ذلك يجب أن يعد المعلم إعداداً شاملاً وكاملاً. ومن هنا فقد تزايد الاهتمام بتطوير نظام تكوين المعلم، وأصبح تكوينه تكويناً جيداً من أهم الأولويات في العملية التعليمية، وأصبح من الضروري عدم التهاون في تكوينه الذي يعد مفتاحاً لكل تطوير لأن أي جهود تبذل لتحسين أي جانب من



جوانب العملية التربوية لا يمكن أن تؤدي إلى التقدم المنشود ما لم تبدأ بتكوين المعلم" (خديجة السيد، 1990). ومن هنا كان الاهتمام بتكوين المعلم هو محور الإصلاح في المنظومات التربوية في معظم بلدان العالم (UNESCO 1988). ففي فرنسا مثلاً، نجد أن وثيقة إصلاح المدرسة الفرنسية تنص على "أن التحسين في مستوى التدريب المهني للمدرسين هو مبدأ مشروط لتحسين النظام التعليمي". كما قد أكدت المنظمة العالمية للتربية والثقافة والعلوم "اليونسكو" تكراراً في وثيقتها على الأهمية السامية للمعلم. وقد حددت الجلسة الخامسة والثلاثون من مؤتمر التعليم المنعقد عام 1975 على الآتي: "انه مهما تكون أو ستكون التغيرات الحادثة في النظام التعليمي ستعتبر علاقة المعلم بالتعليم هي محور العملية التعليمية". وفي الهند، يشير المجلس القومي للتدريب والبحث التربوي إلى أن نجاح أي بناء تعليمي يعتمد على جودة المعلم والذي يعتمد بدوره على جودة برامج الإعداد.

وفيما يخص مجال الفئات الخاصة عموماً وصعوبات التعلم خصوصاً، فإن المعلم أكثر الأشخاص وعياً بالخصائص السلوكية والانفعالية التي ترتبط بذوي الاحتياجات الخاصة. كما أن دوره رئيس في الكشف عنهم وتشخيص حالاتهم بدقة واقتراح برامج التدخل الملائمة لكل منهم وتنفيذها والإسهام في تهيئة الأسباب والشروط التي يمكن أن تساهم في إنجاح برامج التدخل المقترحة. معظم الخبراء المتخصصين في علم النفس التربوي والتربية الخاصة منفقون على أن المعلم هو الشخص القادر على صناعة النجاح للبرامج المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة من موهوبين ومعوقين ومتخلفين وذوي صعوبات التعلم.

ثالثاً: مواصفات عمل معلم صعوبات التعلم:

كما هو معروف، يتضمن تقرير مواصفات عمل معلم صعوبات التعلم ما يأتي:

1. عنوان العمل: معلم صعوبات التعلم

2. ملخص العمل: ينظر من معلم صعوبات التعلم القيام بمهام أكاديمية (مسح الحالات وتشخيصها وإعداد الخطة التربوية وتنفيذها وتقوم البرنامج). كما يقوم بمهام مكتملة مع أولياء الأمور والأسرة عموماً. علاوة على كل هذا، فهو يقوم بالبحث العلمي حتى يتمكن من القيام بمهامه على أكمل وجه، لا بد له من عدد من الأدوات والوسائل كالاختبارات والسلام والاستبيانات وغيرها. على العموم، فهو يعمل في محيط مهني متنوع الأبعاد. فالنواحي الفيزيائية تنصف عموماً بالإيجابية. وفيما يخص تقويم الأداء، فالشخص الذي يقوم أداء هذا المعلم هو مدير (ة) المؤسسة التي يشتغل بها. كما يمكن أن يشارك في تقويم أدائه معلمو الفصول العادية باعتبار أنهم يتعاملون معه باستمرار. يفترض في من يقوم هذا العمل أن يتمتع بمجموعة من الصفات والمهارات أهمها الكالوريوس في التربية الخاصة تخصص صعوبات التعلم.

3. مهام العمل: يقوم معلم صعوبات التعلم بالمهام الآتية:

المهام الأكاديمية:

مسح الحالات.

التشخيص.

إعداد الخطة التربوية

التدريس أو تنفيذ الخطة التربوية والعمل على تنمية المهارات الأساسية لدى الطلبة، والمساهمة في إعداد وإنتاج الوسائل التعليمية التي تساهم في تفعيل عمله مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

التقويم والمتابعة. العمل مع معلم الأطفال العاديين لمتابعة الأطفال ذوي صعوبات التعلم الذين يتم دمجهم في فصول العاديين.

متابعة الحالات التي كانت قد درست من قبل خوفاً من الانتكاسة.

## المهام العلمية:

القراءة والمطالعة ومتابعة ما يحد من أفكار ونظريات في الميدان.  
جمع الخبرات التي يكتسبها المعلم على مر الأيام وتنقيحها وتدوينها ونشرها حتى يتمكن الآخرون من الاستفادة منها سواء كانوا معلمين أو آباء أو طلبة أو باحثين.  
المشاركة في التدريس في الجامعات في إطار التعاون بين الجامعة ومؤسسات المحيط الأخرى باعتبار أنه يملك الخبرة العملية التي يفتقر إليها الجامعيون الذين يكونون عادة أكثر معلومات نظرية.

المشاركة في الدورات التدريبية القصيرة والطويلة التي تعمل على رفع مستواه.

## المهام الإدارية:

وضع ملف لكل حالة.

كتابة تقرير الحالة

ترتيب الملفات.

## المهام الاستشارية:

تقديم المشورة لمعلم الفصل العادي في الأمور التي تخص ذوي صعوبات التعلم مثل طرائق التدريس وأساليب التعامل مع الطلاب وأساليب التقويم.  
العمل على تفعيل دور الأسرة في المشاركة الإيجابية .

تقديم المشورة لأسرة الطفل ذي صعوبات التعلم في الأمور التي تخص إعادة الان إلى الدراسة العادية.

4. أدوات العمل: يستخدم معلم ذوي صعوبات التعلم الأدوات والعدد الآتية:

أدوات المسح والكشف وهي متعددة ومنها الملاحظة والمقابلة والاستبيان والسلامة والقياس والاختبارات النفسية. يجب أن يكون المعلم قادرا أولا على استخدامها

وتحليل النتائج التي تقدمها بصورة جيدة. وثالثاً، أن يكون قادراً أيضاً ولو لا حفاً، على إعدادها.

أدوات التدريس كالعارض الرأسي وعارض الشفافات.

أدوات الكتابة والتحرير كالعطاشير والمواد القرطاسية والحاسب.

أدوات حفظ المعلومات كالملفات والحاسب.

وسائل الاتصال كالهاتف والبريد الإلكتروني.

5. محيط العمل: أولاً وقبل كل شيء أشير إلى أن معلم صعوبات التعلم يعمل في محيط غالباً ما تكون فيه الظروف الفيزيائية جد ملائمة وخاصة فيما يتعلق بالحرارة والبرودة والإضاءة والوضوء وغيرها. لكن تجب الإشارة إلى أن هذا المعلم يمكن أن يكون معرضاً إلى مستويات متوسطة أو عالية من الإجهاد النفسي التي يكون مصدرها الأساسي هو المسؤولية عن الأطفال. غالباً ما يكون هذا المعلم مشرفاً على عدد كبير من الأطفال. كما يتظر منه أن يثبت وبشكل واضح مقدار ما حدث من تغير مع الأطفال الذين يعانون من صعوبات التعلم بعد الشروع في تنفيذ برنامج التدريس. علاوة على ما تم ذكره، فإن المعلم يمكن وفي إطار تفعيل عمله، يتعامل مع أولياء أمور التلاميذ بصدر أكثر رحابة.

6. معايير الأداء: حتى يتمكن معلم صعوبات التعلم من الحصول على تقدير جيد للأداء، عليه أن:

يقوم بعملية مسح أطفال صعوبات التعلم بدون أخطاء ( خطأ القبول الزائف، أو اختيار فرد غير جدير بالبرنامج. وخطأ الرفض الزائف، أو رفض فرد كان من المفروض قبوله). يصمم برنامج التدخل الذي يلائم فعلاً ما يحتاجه الطفل المعين ( الحالة).

أن يقدّم البرامج المقترح في الوقت المحدد، وأن يتأكد أن البرامج المقدم قد حقق أهدافه  
كاملة.

أن نخالة المدرسة قد تمكنت من إتقان الكفاية الناقصة.

أن يتابع الحالات التي أقيمت ببرامج التدخل المقترح.

علاوة على ما تمت الإشارة إليه أعلاه، فإن عددا من الأفراد تمكن أن يشاركوا في هذا

التقوم. هؤلاء هم:

مدير (i) المدرسة.

المشرف (ii) الاحتماعي (ii)

التلاميذ أنفسهم.

أولياء أمور التلاميذ.

زملاء العمل من المعلمين الآخرين.

7. التطلبات الشخصية، وهي:

المعلومات والمعارف التي يجب أن يكون على علم لها حتى يتمكن من القيام بعمله على  
أكمل وجه، وهي المعلومات العميقة حول الفئات الخاصة وصعوبات التعلم على وجه  
الخصوص ( بكالوريوس أو دبلوم متخصص في الفئات الخاصة تخصص صعوبات  
تعلم). والمعلومات الكافية حول بناء المناهج وطرائق التدريس وأساليب التقوم.

المهارات الضرورية للعمل كمهارات التشخيص وبناء الاختبارات النفسية وإعداد برامج  
التدخل المناسبة لكل حالة على حدة وكتابة التقارير النهائية حول الحالات المختلفة.

القدرات التي يجب أن يمتلكها المعلم وهي القدرات العقلية كالقدرة على التفكير

والتحليل والتركيب والقدرات اللمهية كالقدرة على تصميم وسائل التعليم التي تناسب

كل حالة من حالات صعوبات التعلم. والقدرة على تحديث المعلومات التربوية النفسية

وتجديدها. والقدرة على الملاحظة العلمية.

الاتجاهات الموجبة نحو الفئات الخاصة وخاصة ذوي صعوبات التعلم والميول القوية للعمل معهم وتقديم المساعدة الكافية لهم.

رابعاً، القيام بعملية الإعداد التربوي لمعلمي صعوبات التعلم: يتطلب القيام بعملية الإعداد التربوي المرور بعدد من المراحل هي:

1. تحليل المعلم: وهي أول المراحل في عملية الإعداد التربوي للمعلم. وهي تهدف أولاً إلى معرفة ما يحتاج إليه المعلم بالضبط من مهارات لاكسابه إياها، وثانياً إلى معرفة ما قد يوجد لدى المعلم من سلوكيات تتنافى والقيام بالعمل التربوي على أحسن ما يرام لتخليصه منها. هنا نتحدث الإشارة إلى الفروق الموجودة بين الأفراد وخاصة في الحاجة إلى المهارات الضرورية للقيام بالعمل على أكمل وجه. فمن المعلمين من يكون في حاجة إلى عدد كبير من المهارات، ومنهم من يكون في حاجة إلى عدد قليل فقط من المهارات التي تتطلبها القيام بالعمل. لهذا لا بد من معرفة حاجات كل واحد من المعلمين. وأنه لمن الخطأ اعتبار أن كل المعلمين الجدد في حاجة إلى نفس المهارات. عادة ما تطرح أسئلة مهمة جداً في هذه المرحلة ويكون من الضروري الإجابة عنها بوضوح. من هذه الأسئلة: لماذا يتم تحليل المعلم؟ من يقوم بهذا التحليل؟ بماذا يتم تحليل المعلم؟ الحقيقة أن كل هذه الأسئلة مهمة جداً، ولا بد من الإجابة عنها جميعها قبل التدرج في مراحل الإعداد القادمة.

ففيما يخص السؤال الأول ( لماذا يتم تحليل المعلم؟)، فإن التحليل يتم القيام به لمعرفة المهارات التي يحتاج لها المعلم لتزويده بها، ولمعرفة ما قد يوجد لديه من سلوكيات لا تقبلها الممارسة التربوية السليمة. كما هو واضح، فإن المهارات التي يحتاج لها المعلم والممارسات الخاطئة لا تتضح إلا إذا كان القائم بتحليل المعلم على علم بكل المهارات التي تتطلبها القيام بعملية التعليم، وبكل الممارسات الخاطئة التي لا يجب أن ترى في

العمل التربوي أبدا. إذا كان على علم بكل هذا، فإنه وبسهولة يمكن أن يعرف ما يحتاج إليه المعلم، وما لا يحتاج إليه. لهذا يكون من الضروري جدا أن يعرف القائم بتحليل المعلم مواصفات عمل المعلم ( أنظر المواصفات سالفة الذكر).

لكن من سيكون هذا القائم بتحليل المعلم؟ لا يهم من يكون ذلك الإنسان. والمهم هو أن يكون على علم بمنطلقات مهنة تعليم العاديين عامة وتعليم ذوي الإحتياجات الخاصة ( صعوبات العلم) خاصة، وبكل التحديات التي يواجهها القائم بها. علاوة على ذلك، فإنه يكون على علم بالمحيط الذي يتم فيه القيام بهذه المهنة، وكذا الوسائل التي يتطلبها القيام بها. ولا بد من الإشارة الى أن هذا التحليل يمكن أن يقوم به شخص متخصص في تحليل الأفراد. كما يمكن أن يقوم به معلم قديم شريطة أن يكون قد درب على تحليل الأفراد حتى يقوم بعمله على اكمل وجه.

والآن، ما هي الوسيلة/ الوسائل التي يستخدمها القائم بتحليل العمل أثناء عملية التحليل؟ هناك وسائل متعددة،

والقائم بعملية التحليل يختار منها ما يراه ماسا. وقد يستخدم واحدة أو اكثر. قد تكون الوسيلة مثلا مقابلة

التوظيف وقد تكون الملاحظة وقد تكون الاستمارة وقد تكون الاختبارات النفسية.

2. اختيار طريقة الإعداد: بعد تحديد المهارات الضرورية التي يحتاج إليها المعلم، والسلوكيات التي تنافي والقيام بالعمل التربوي على أحسن ما يرام، يتم التفكير في طريقة الإعداد الملائمة. وعلى الرغم من أن طرائق الإعداد متنوعة، إلا أن أجودها هي التي تجعل المعلم قادرا على نقل ما يتعلمه من محيط التعلم الى محيط الممارسة، شريطة أن تتم الممارسة بالصورة المناسبة. وعلى العموم، هناك مجموعتان من طرائق الإعداد التي يمكن استخدامها لإعداد المعلمين تربويا. هاتان المجموعتان هما:

أولا: مجموعة الطرائق المستخدمة بعيدا عن محيط التعليم الحقيقي ( إعداد خارج

الخدمة). ومنها مثلا السمنارات وورش العمل والتعليم المرمح ودراسة الحالات والمحاضرات وغيرها. وعلى الرغم من تعدد طرائق هذه المجموعة و تنوعها، إلا أن المشكلة الرئيسية التي قد تعان منها هي نقل التعليم من المحيط التي يتم فيه (محيط التعلم) إلى محيط الممارسة (فصل المدرسة). ذلك أن هذا النقل عادة ما لا يكون كاملا وسلسا وبالصورة المنشودة.

ثانيا، مجموعة الطرائق التي تتم داخل محيط التعليم ( إعداد أثناء الخدمة): وهي تضم التدريب وتقوم الأداء. مع العلم أن طريقة التدريب هي الطريقة الأكثر شيوعا. وفيها يطلب من المعلم المتعلم أن يقضي بعض الوقت مع معلم مشهود له بالتفوق والنجاح في عمله. في البداية يلاحظ المتعلم ما يقوم به المعلم بعضا من الوقت. بعد ذلك يشارك المتعلم المعلم في عمله بعضا آخر من الوقت. وبعد ذلك يقوم المتعلم لوحده بالعمل تحت إشراف المعلم لمعرفة جوانب القوة وجوانب الضعف في ممارسة المتعلم. وان كثيرا من معاهد الإعداد التربوي للمتعلمين تستخدم طريقة التدريب في إعداد المعلمين. لكنها غالبا ما تستخدمها في نهاية الفترة المقررة للتكوين. مثلا كان يكون التدريب في نصف السنة الأخيرة لفترة الإعداد التربوي. ولا بد من الإشارة إلى أنني لم اعثر على دراسات مقارنة بين مجموعتي طرائق الإعداد التربوي المذكورتين أعلاه لتبين أيهما أكثر فاعلية.

3. إنجاز برنامج الإعداد: ضمانا لنجاح برنامج الإعداد التربوي للمعلم، لا بد من التفكير في عدد من المسائل أهمها ما يأتي:

أولا: مسألة نقل ما يتم تعلمه من مكان الإعداد (مركز، معهد، جامعة...) إلى الصف التعليمي الواقعي. الحقيقة أن هدفا من أهداف الإعداد التربوي للمعلم هو تحقيق عملية نقل المعارف والمعلومات والمهارات التي يتلقاها المعلم أثناء الإعداد التربوي إلى الفصل أثناء ممارسته التربوية مع المتعلمين. ولتحقيق هذا الهدف، تسعى الجهات المسؤولة عن



الإعداد التربوي للمعلمين إلى القيام بالأين:

1. جعل مكان الإعداد التربوي شبيها بقدر المستطاع بالصف الدراسي الفعلي لأن هذا التشابه ييسر عملية نقل المعلومات والمعارف من موقع الإعداد إلى موقع الممارسة.

2. تمكن المعلم من ممارسة المهارات المراد تعلمها بصورة كبيرة. فكلما أتحت الفرصة للمعلم لممارسة ما يتعلمه، كلما زاد احتمال قدرته على ممارستها مستقبلا. وقد يكون هذا هو الفرق الجوهرى بين ما يتم تعلمه نظريا وما يتم تعلمه تطبيقيا. فكلما طبق المتعلم شيئا كلما تيسر له نقله من محيط التعلم إلى محيط الممارسة. تجرى هذه المسألة إلى طرح سؤال مهم يتعلق بخصص التدريب العملي مقارنة بخصص التعلم النظرى في معاهد الإعداد التربوي للمعلمين. إن الملاحظ هو أن كثيرا من مراكز إعداد المعلمين تربويا في العالم العربى تكون فيها حصص التطبيقات هزيلة مقارنة بخصص التكوين النظرى. وقد أشار إلى هذه المسألة الخوات عند حديثه عن معاهد إعداد المعلمين في ليبيا (الخوات، 2002). كما أشار إلى القضية نفسها ثيلوين عند حديثه عن معاهد إعداد المعلمين في الجزائر (ثيلوين، 2002).

ثانيا: مسألة الكيفية التى تقدم بها المهارات إلى المتعلم أثناء الإعداد التربوي. على العموم هناك طريقتان أو كفتتان وهما: الطريقة الشاملة والطريقة الموزعة. فى الطريقة الشاملة يتم تقديم كل المهارات المحددة للمتعلم دفعة واحدة، ويتم تعليمها كلها فى فترة قصيرة من المدة المقررة للإعداد. أما فى الطريقة الموزعة، فإنه وفى وقت محدد يتم تقديم عدد محدد فقط من المهارات، وعند إتقانه، يقدم عدد آخر وهكذا لغاية الانتهاء من إتقان كل المهارات الضرورية فى المدة المقررة للإعداد. إذا كانت الطريقة الشاملة مفيدة فى بعض المواقف ومع بعض الأفراد، فإن الطريقة الموزعة هى الطريقة الأنجع مع معظم الأفراد وخاصة فى المواقف التربوية.

ثالثا، زيادة دافعية المتعلمين أثناء الإعداد التربوي: كما هو معروف، فإن المتعلمين إذا

لم يكونوا ممتلكين لدافعية قوية, تجعلهم يحرصون على الإعداد ويحتمسون له, ويستمررون على هذه الحال طول مدة الإعداد التربوي. فان احتمال نجاح برنامج الإعداد يكون ضئيلا. لهذا لا بد من العمل على زيادة دافعية المتعلمين وضمان بقائها قوية طول مدة الإعداد التربوي. ومما يمكن القيام به لتحقيق هذا الغرض ما يأتي:

1. تزويد المتعلمين بالتغذية الراجعة حول أدائهم. إن تقاسم التغذية الراجعة للمتعلم من العوامل المساعدة على زيادة دافعيته لأنها تبين له النقطة التي وصل إليها في مشوار الإعداد التربوي. وان المتعلم الذي يعد إعدادا تربويا في غياب التغذية الراجعة يكون كالأعمى الذي يمشي دون دليل يساعده في الوصول الى ما يريد أن يصل إليه. لهذا, فان تقاسم التغذية الراجعة للمتعلمين ضروري جدا ومهم. ولا بد من أخذ بعين الاعتبار عددا من المتغيرات مثل نوع التغذية الراجعة (موجبة/ سالبة) ومقدارها (ما هو مطلوب/ اكثر أو اقل مما هو مطلوب) ووقت تقديمها (في وقتها المناسب/ قبل الوقت أو بعده), الخ. لأنها تمكن أو لا تمكن التغذية الراجعة من تحقيق هدفها وهو زيادة دافعية المتدربين.

2. تقديم الحوافز للمتعلمين: من الممكن جدا أن لا يكون المشاركون في برامج الإعداد التربوي ذوي دافعية قوية إذا لم تقدم لهم حوافز معينة مادية أو معنوية. إن تقاسم الحوافز للمتعلمين ضروري جدا ليس فقط لزيادة دافعتهم, ولكن لجعلهم يتقنون شر الحاجة والعوز وخاصة إذا كانوا متزوجين يشرفون على أسر ويعيلونها. وفي هذه الحالة, تكون الحوافز المادية الكافية ضرورية جدا لمواصلة برامج الإعداد التربوي وإتقانها. وان كثيرا من معاهد الإعداد التربوي للمعلمين في العالم العربي قد أخذت هذه المسألة بعين الاعتبار. فهي تقدم لمتسبيها مكافآت مادية مشجعة تساعد في إنجاح برنامج الإعداد التربوي.

4. تقويم نتائج الإعداد التربوي : عند الانتهاء من برامج الإعداد التربوي , لا بد من

تقوم النتائج لمعرفة ما إذا كانت تلك البرامج قد اكتسبت المتعلمين المهارات التي كانوا قبل الإعداد في أمس الحاجة إليها. وإن نحتاج أو فشل برامج الإعداد التربوي متوقف على مقدار ما اكتسبه الأفراد من مهارات كانوا يحتاجون إليها وقد تضمنتها البرامج. ومن الطرق التي يمكن استخدامها لتقويم برامج الإعداد، يمكن إجراء مقارنة بين ما كان عليه المتعلمون قبل بداية برامج الإعداد التربوي، وكيف أصبح المتعلمون في نهاية البرامج. إذا كان الفرق واضحا بين الحالتين، فمن الممكن جدا أن ينسب إلى برنامج الإعداد الذي تم تنفيذه. أما إذا لم يكن هناك فرق يذكر بين الحالتين، فمعنى ذلك أن جهود برنامج الإعداد التربوي لم تثمر. بالإضافة إلى هذه الطريقة التقويمية، يمكن ملاحظة الممارسة الفعلية للمعلم، وهذا من طرف شخص آخر كأن يكون معلما صاحب خبرة كبيرة أو مرشدا أو مشرفا أو أي شخص آخر يمتلك الخبرة الكافية التي تمكنه من القيام بالعمل على أكمل وجه.

نحو طريقة شاملة في الإعداد التربوي للأساتذة الجامعيين: رأينا أن الطريقة سالفة الذكر كانت تسعى إلى تكييف الإنسان إلى العمل، لكن هذه الطريقة "الشاملة" تسعى إلى تكييف العمل إلى الإنسان أولا وقبل كل شيء وتكييف الإنسان إلى العمل بعد ذلك. وإذا كان لابد لتكييف الإنسان إلى العمل من أن يتم، فإنه لابد أن يأتي بعد تكييف ما يمكن تكييفه من العمل إلى الإنسان أولا. ولا يجب الشروع في تكييف الإنسان إلى العمل إلا بعد الانتهاء من إجراءات تكييف العمل إلى الإنسان أولا. أما المبدأ الذي تقوم عليه هذه الطريقة فهو أن الإنسان إذا وجد نفسه في مهنة مكيفة له، فإنه يقوم بالأعمال والمهام والنشاطات المطلوبة منه بفعالية وأمن ورضى. لكن إذا وجد نفسه في مهنة غير مكيفة له، فمن الممكن جدا أن لا تكون رغبته في العمل عالية وقد لا يكون مطمئنا في عمله وسيشعر بالتعاسة وبالإحباط. كما أن احتمال ارتكابه للحوادث والأخطاء يكون عاليا (Chapanis, 1996). يمكن استخدام هذه الطريقة في إعداد المعلمين كما يأتي:

1. يتم تحليل مهنة التعليم بناء على ما جاء في تقرير مواصفات العمل ويكون التركيز خاصة على مهام العمل و أدوات العمل ومحيط العمل وأفراد العمل وذلك لمعرفة ما يمكن تكييفه في كل منها.

1.1- مهام العمل ( التدريس و و و): يتم تكييف نشاطات التدريس وجعله مناسباً للمعلم إذا تم اخذ القضايا الآتية بعين الاعتبار:

- أن يكون الحجم الساعي الأسبوعي معقولاً.

- أن يدرس المعلم المواد التي لها علاقة وطيدة باختصاصه.

- أن توفر له المساعدات على التدريس.

- أن توفر له المادة العلمية التي يحتاج إليها.

- أن يكون عدد المتعلمين الذين يتعامل معهم معقولاً حتى يتمكن من التشخيص السليم

للحالات وبناء البرامج التي يراها مناسبة لها وتنفيذها وتقومها.

- أن تقدم له الحوافز و التشجيعات.

2.1- أدوات العمل: كلما كانت هذه الأدوات مصممة لتناسب قدرات المتعلمين

وإمكاناتهم المختلفة، كلما ساهمت في تحقيق أهداف الإعداد التربوي للمعلمين.

3.1- محيط العمل:

1.3.1- المحيط الفيزيقي: ويتم تكييفه إذا تم توفير للمعلم ظروف عمل جيدة ومريخة

من تبريد وتدفئة وإضاءة ونظافة.

2.3.1- المحيط الاجتماعي: ويتم تكييفه أولاً، إذا عملت الجهات المسؤولة عن المنظومة

التربوية على بناء علاقات حسنة بين المعلمين جميعهم، وبينهم وبين الإدارة، وبينهم

وبين التلاميذ وأولياء أمورهم، وبينهم وبين باقي العاملين. وثانياً، إذا سعت إلى تغيير

نظرة المجتمع المتدنية إلى المعلم ومهنته. في السابق، كانت النظرة إلى المعلم نظرة تقدير و

تحليل وكان ينظر إليه على أنه صاحب رسالة مقدسة وشريفة<sup>2</sup>، فهو دعامة أساسية

<sup>2</sup> في هذا الإطار، قال أحمد شوقي:

من دعومات الحضارة وهو صانع الأجيال وناشر العلم ورائد الفكر ومؤسس النهضة. وإذا كانت الأمم تقاس برجالها فالمعلم هو باي الرجال وصانع المستقبل<sup>3</sup>. وهو الركيزة الأساسية والحامة في تقدم الأمم وسيادتها. أما الآن، وللأسف، فإن المعلم ومهنة التعليم صاروا مهمشين ومحتقرين أحيانا وخاصة في البلدان النامية. وإن من يقوم بهذه المهنة هو من تغلق في وجهه أبواب العمل ولا يجد أية مهنة أخرى يفتت منها. فهو معلم لعاية الحصول على العمل المناسب.

### 1.3.1- المحيط الإداري: ويتم تكييفه إذا تم القيام بالآتي:

أن يتم القضاء على كل أشكال البيروقراطية في المصالح الإدارية التي لها علاقة بالمعلم حتى لا تصبح هذه المصالح مصدر إجهاد وتوتر تستهلك طاقة كان يمكن أن تستهلك في نشاطات عمله الأساسية.

أن تقرب بقدر المستطاع المصالح الإدارية من المعلم لخدمته وحل مشاكله.

أن يقدم للمعلم الأجر المرتفع الذي يغنيه عن البحث عن عمل آخر.

### 4.1- أفراد العمل:

1.4.1- التلاميذ: ويتم تكييفهم إذا تمت هئيتهم معرفيا ووجدانيا وتربويا من طرف أسرهم قبل الالتحاق بالمدرسة<sup>4</sup>. فالتلاميذ الذين يهثون معرفيا ووجدانيا وتربويا قبل الالتحاق بالمدرسة لا يعانون من المشاكل عندما يندمجون في المدرسة ويكون اندماجهم عاديا جدا. كما أن أداءهم عادة ما يكون متميزا مقارنة بأولئك الذين لا يهثون أسريا.

### 2.4.1- العمال: يتم هئيتهم إذا تم اخذ القضايا الآتية بعين الاعتبار:

---

<sup>3</sup> ولا يجب إذ يفسر رفاعة الطهطاوي أن المعلمين هم خير من يمشي على تراب الأرض .  
<sup>4</sup> مساهمة في تكييف التلاميذ. يفرض أن تقدم الأسر لأبنائها فيما تكون هي نفسها القيم التي يسعى النظام التربوي إلى تعليمها للأطفال.

أن يختاروا للعمل في المدارس المختلفة على أسس موضوعية لا على أسس ذاتية كالفراية والعرق والمنطقة الجغرافية وغير ذلك.

أن يعدوا الإعداد الذي يمكنهم من العمل في المدارس مع المعلمين.

أن تقدم لهم الخدمات الضرورية التي يحتاجون إليها.

2. تنفيذ ما تم التفكير فيه من تدخل: مباشرة بعد الانتهاء من تحديد كل أشكال التدخل التي يمكن القيام بها في المجالات التي تم تحديدها أعلاه، يجب إدخال هذه التكييفات حيز التنفيذ. من المؤكد جدا أن إنجاز هذه التدخلات قد يثير بعض المشاكل وبعض أشكال المقاومة، لكن يجب أخذ هذه المسائل بعين الاعتبار مسبقا واتخاذ التدابير الاحتياطية لها.

3. تقويم ما تم القيام به من تدخلات للتأكد من سلامته و تحقيق أهدافه. من المستحسن أن لا يتم الذهاب إلى المرحلة الموالية في طريق الإعداد الشامل للمعلم إلا إذا تم الاطمئنان إلى أن برامج التدخل التي تم إنجازها قد كللت بالنجاح. وإذا حدث أن باء تدخل ما في مجال ما بالفشل، يجب إعادة الكرة من جديد إلى أن يتم التأكد من أن الأهداف قد تحققت.

4. اختيار المعلمين وإعدادهم وتعيينهم: بعد توفير عمل و ظروف عمل وأفراد مناسبين يمكن الشروع في اختيار المعلمين وإعدادهم وتعيينهم حيث تمارس هذه العمليات (الاختيار والتدريب) بنفس الطريقة التي تم شرحها أعلاه وبنفس الخطوات. كما تبين، تختلف هذه الطريقة عن الطريقة السابقة (التقليدية) اختلافا واضحا. والجدول رقم 1 يوضح أهم الفروق الموجودة بين الطريقتين. وإن مهنة معقدة وشائكة كمهنة التعليم لا يمكن إعداد المعلم لها إعدادا جيدا إلا بطريقة شاملة كهذه.

جدول رقم 1 يبين أهم الفروق الموجودة بين طرائق الإعداد التربوي للمعلم المدرسة.

| المؤشر                       | طريقة الإعداد التقليدية  | الطريقة الشاملة   |
|------------------------------|--|---|
| طبيعة الممارسة               | تكييف الإنسان للعمل  | تكييف العمل للإنسان   |
| الهدف من الممارسة            | زيادة قدرات الإنسان  | زيادة قدرات الإنسان<br>و رغبته في العمل   |
| الطرق المستخدمة لتحقيق الهدف | الاختيار والإعداد  | تصميم العمل والمحيط<br>وتهيئة الأفراد ثم<br>الاختيار والإعداد إذا<br>كانا ضروريين |
| بداية التنفيذ                | الإنسان  | العمل   |
| النتائج المتوصل إليها        | اقل استقراراً لأنها تنتهي<br>بانتهاى الإنسان المختار أو<br>المدرّب | اكثر استقراراً لان<br>العمل تم تصميمه ولا<br>يهم بقاء الإنسان أو<br>ذهابه.        |
| النواحي المالية              | مكلفة لان العملية يعاد القيام<br>بها كلما غادر الإنسان<br>العمل.   | اقل تكلفة لان الإنفاق<br>يحدث مرة واحدة.  |
| طبيعة تناول                  | جزئية  | شاملة   |

## خاتمة:

كانت الفكرة الأساسية لهذه الورقة هي أن دور المدرسة في مساعدة الأطفال ذوي صعوبات التعلم للعيش الكريم في القرن الحادي والعشرين لا ينكره أحد. وحتى تتمكن المدرسة من أن تلعب دورها كاملاً، لا بد من توفر عدد من العوامل كالمعلمين والمناهج والبرامج والإمكانيات بمختلف أنواعها. وإن أهم هذه العوامل على الإطلاق هو المعلم الكفء والمعد إعداداً تربوياً جيداً.

لقد تناولت هذه الورقة الطرائق المختلفة التي تستخدمها مراكز الإعداد التربوي للمعلمين في الإعداد التربوي للمعلم والتي تتمثل في الاختيار والتدريب والتي تعمل على تكييف الإنسان للعمل أملاً في زيادة قدرته على العمل. كما تناولت الطريقة الشاملة في إعداد المعلمين إعداداً تربوياً. لقد اقترحت هذه الورقة الطريقة الشاملة باعتبارها تعمل على تكييف العمل للفرد لزيادة كل من قدراته ورغبته في العمل. وباعتبار أنها أكثر دواماً وأقل تكلفة وأكثر شمولاً من طريقتي الاختيار والتدريب. كما أكدت الورقة على أن استخدام هذه الطريقة في الإعداد التربوي لمعلمي الأطفال ذوي صعوبات التعلم يساهم إلى حد كبير في تمكين هؤلاء الأطفال من لعب الأدوار المنتظر منهم لعبها في القرن الحادي والعشرين.



## المراجع:

- تيلوين حبيب ( 2002 ) التكوين في التربية. وهران: دار الغرب للنشر والتوزيع.
- حجازي مصطفى ( 2000 ) الصحة النفسية: منظور دينامي تكاملي للنمو في البيت والمدرسة. بيروت: المركز الثقافي العربي.
- الحوات علي ( 2000 ) المعلم في عالم متغير: تحليل اجتماعي ثقافي. مجلة علوم التربية: دورية مغربية نصف سنوية. 19/2، 09-24.
- عبد العزيز الجلال (1985) : تربية اليسر وتختلف التنمية. سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، دولة الكويت، عدد 92.
- خديجة احمد السيد (1990) تقييم برنامج الإعداد الأكاديمي لمعلمة الاقتصاد المنزلي بجامعة حلوان ووضع تصور لتطويره. المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية لمناهج وطرق التدريس (إعداد المعلم التراكمات والتحديات) الإسكندرية، شهر يوليو، مجلد 3، 51-81 .
- علي الذيب ( 1990 ) الصعوبات الخاصة بتعلم اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية لدى أطفال المرحلة الابتدائية. مجلة علم النفس، 4/15، 42-59.
- كنعان أحمد علي ( 2002 ) التربية من أجل تعزيز الهوية الحضارية والانتماء القومي في ظل العولمة الجديدة في القرن الحادي والعشرين. في كتاب " التربية والتعليم في الوطن العربي و مواجهة التحديات" تحرير مزيان محمد وتيلوين حبيب. وهران: دار الغرب للنشر والتوزيع . ص39-71
- منري طارق ( 1997 ) الحوار الديني الثقافي في منطقة البحر المتوسط في فترة العولمة ، ترجمة سناء مسعود ، مستقبلات ، العدد 101 ، مكتب التربية الدولي : جنيف.

- Cappelli, P. (1992) *Is the skills gap really attitudes?* Philadelphia: National Center on the Educational Quality of the Work force.
- Chapanis, A (1996) *Human factors engineering*. Wiley, New York.
- Ferroukhi, M. (2001) *Les ecoles normales a la croises des chemins*. Direction de l'Enseignement et la Formation. Ministere de l'Enseignemt Superieur. Alger.
- Harding, L. (1986) *Learning disabilities in the primary classroom*. Croom Helm, London.
- Schafer, W.D. (1991) *Essential assessment skills in professional education of teachers*. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 10/1, 03-06.
- Siegele, E. and Gold, R.F. (1982) *Educating the learning disabled*. Macmillan Publishing Company, New York.
- Sigmon, S.B. (1987) *Radical Analysis of special education: Focus on historical development and learning disabilities*. The Falmer Press, London.
- Telford, C.W. and Sawrey, J.M. (1981) *The exceptional individual*. Prentice Hall, New Jersey.
- Torgesen, J.K., Rasholte, C.A. and Greenstein, D. (1988) *Language comprehension in learning disabled children who perform poorly on memory span tests*. *Journal of Learning Disabilities*, 80/4, 480-487.
- UNESCO ( 1988) *International Yearbook of Education*, Vol. XXXIX, UNESCO, Paris.