

العنوان:	برامج التدريب في الادارة العامة للوسائل التعليمية دراسة تحليلية
المصدر:	تكنولوجيا التعليم
الناشر:	الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم
المؤلف الرئيسي:	يونس، إبراهيم عبدالفتاح
المجلد/العدد:	مج2, ك 3
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	1992
الشهر:	صيف
الصفحات:	167 - 189
رقم MD:	44549
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	التعليم المبرمج ، الوسائل التعليمية ، الادارة العامة ، برامج التدريب ، تكنولوجيا التعليم ، طرق التدريس ، التحصيل الدراسي ، المؤسسات التعليمية ، تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، التقويم التربوي
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/44549

برامج التدريب في الإدارة العامة للسائل التعليمية دراسة تحليلية .

دكتور ابراهيم عبد الفتاح يونس
مدير إدارة بالادارة العامة للسائل
التعليمية - القاهرة

مقدمة :

التدريب فى مجال الوسائل وتكنولوجيا التعليم برنامج منظم يتضمن جوانب نظرية وعملية تتيح الفرصة للعاملين امتلاك مهارات تصميم نماذج من الوسائل التعليمية وانتاجها واستخدامها لاثراء الموقف التعليمى وتحقيق فاعليته .

وقد اهتمت الدول المقدمة والنامية بالتدريب فى هذا المجال لمواجهة التطورات

التدريب فى معناه العام عملية ديناميكية يقصد بها إحداث آثار معينة فى مجموعة من الأفراد لرفع كفايتهم وزيادة مقدرتهم فى أداء أعمالهم الحالية والمقبلة عن طريق تكوين عادات فكرية وعملية مناسبة تحقق لهم إكتساب معارف ومهارات وأتجاهات جديدة ، أى أنه يتضمن كل الوان النشاط التى يشارك فيها العاملون بقصد رفع كفايتهم المهنية (٦:٩) .

لاعداد الأخصائي Media Specialist إلى جانب برامج اعداد المعلمين وتدريبهم اثناء الخدمة لتأهيلهم للقيام بمهام دقيقة فى العملية التعليمية كإدارة المواد التعليمية وتطوير التدريس ، وأنتاج المواد ، والتقويم والتجريب والبحث التربوى (٢١ : ٢٧) .

ومن هذه البرامج ما ألحق بكلليات إعداد المعلم وأطلق عليها مسميات متعددة منها المواد التعليمية ، تكنولوجيا التعليم ، الاتصال التربوى ، تكنولوجيا التدريس ، نظم التعليم ، ومنها ما ألحق بمؤسسات خاصة ، وما أدمج فى أقسام علم النفس التعليمى والاتصال ، وما ألحق بأقسام المكتبات والمعلومات ، ومنها ما أتخذ تكنولوجيا التعليم شعارا رسميا لكنه أهتم فى الواقع بالكمبيوتر فقط ، وكل ذلك يدل على الاهتمام المتزايد بهذا المجال فى الدول المتقدمة .

وفى عام ١٩٨١ أجرى " مور Moore " دراسة مسحية (٢١ : ٢٨) لهذه البرامج ومدى فاعليتها فى الولايات المتحدة الأمريكية وتوصل الى أن أهمها ما ينفذ فى جامعات " انديانا ، سيراكوز ، متشجان ، جنوب كاليفورنيا ، فلوريدا " ، وقد نشرت هذه الدراسة بالتفصيل فى الكتاب السنوى

السريعة والمتلاحقة التى يقدمها العلم لخدمة العملية التعليمية ، تشمل على تحديات مستمرة فى كل مستحدث من النظم والأستراتيجيات ، والمواد التعليمية ، والاجهزة صغيرة الحجم ذات الدوائر الالكترونية متناهية الصغر التى تقوم بأعمال وعمليات معقدة كالميكروكمبيوتر وأسطوانات الفيديو والاقمار الصناعية ، وضغط الصوت وغيرها من الأجهزة والمواد التى تحتاج الى تدريب مستمر ومتجدد على مهارات استخدامها وتوظيفها فى التعليم ، من منطلق أن هذه المستحدثات التكنولوجية سوف تحدث إنقلابا فى النظم التعليمية لقدرتها الفائقة على نقل المعلومات وإمداد المتعلم بالرجع الفورى (٦ : ١٨) .

وكانت الولايات المتحدة الأمريكية فى مقدمة الدول التى أعدت برامج متخصصة تمنح الدرجات العلمية كالدبلوم والماجستير والدكتوراه فى هذا التخصص الدقيق منذ نهاية الحرب العالمية الثانية ، وسرعان ما أنتشرت هذه البرامج فى الجامعات الأوربية والآسيوية ، ومنذ أوائل الستينيات بدأت هذه البرامج تتخذ صورا متعددة ، فقد أنشئت برامج لاعداد الفنى Media Technician ، وبرامج

أستراليا ، وفي كندا تنفيذ البرامج فى جامعة " كونكورديا " ، ومعهد " أونتاريو " للدراسات التربوية ، وجامعة " البرتا " ، وجماعة كولومبيا البريطانية ، وهذه البرامج ليست مستقلة ولكنها مرتبطة بأقسام التربية والكمبيوتر والأقسام الأخرى المشابهة ، وكذلك الحال فى فرنسا والمانيا والمجر ، أما فى أمريكا اللاتينية وأسيا وأفريقيا فلا زالت هذه البرامج فى مراحلها الأولى .

وتتفق هذه البرامج فى تنظيماتها مع البرامج المنفذة فى أمريكا وبريطانيا ، ويشترك فى تنفيذها مع كليات التربية هيئات أخرى كاليونسكو والمركز الثقافى البريطانى وغيرهما من الهيئات والمؤسسات المهتمة بالمجال التربوى الى جانب مراكز التدريب والوسائل التعليمية بوزارات التعليم .

وعلى الرغم من الاختلاف غير الجوهرى فى تنظيمات هذه البرامج إلا أنها تتفق فى محتواها ، الى حد كبير ، فتتضمن المقررات الدراسية موضوعات أساسية حول الأصول التربوية لتكنولوجيا التعليم ، وتطور المواد التعليمية وطرق اختيارها وتقومها ، نظم التعليم ، مدخل النظم ، إدارة وظائف تكنولوجيا التعليم ، ومناهج البحث فى تكنولوجيا التعليم (٢٢ : ١٣٢) .

لوسائل التعليمية ، كما قدمت الدراسة أخصاء عدديا لهذه البرامج تبين منه أن عدد البرامج فى تزايد مستمر ، وفى عام ١٩٥٥ كان عدد البرامج ٥٠ برنامجا ازدادت الى ١٩٣ فى أوائل الثمانينات .

أما فى بريطانيا فقد أنشئت برامج للتدريب فى مجال تكنولوجيا التعليم فى ٢٤ هيئة ومؤسسة علمية ، على مستويات متعددة ، بعضها على مستوى الدبلوم العالى ، والبعض الأخر على شكل دراسات عليا معترف بها من المجلس القومى للمنح الأكاديمية Council for National Academic Awards (CNAA) ، وتمنح درجة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه ، وتنشر هذه البرامج دوريا فى الكتاب السنوى الذى يصدر عن مجلس تكنولوجيا التعليم فى المملكة المتحدة ، هذا الى جانب البرامج التجديدية التى تنفذ فى إنجلترا وأسكتلندا بكليات التربية فى "جوردان هل Jordanhill " ، وداندى Dundee " (٢١ : ٢٨) .

أما البرامج التى تنفذ خارج إنجلترا وأمريكا ، فهى منتشرة فى أستراليا وكندا ، وفى استراليا تتركز البرامج فى جامعات " سيدنى ، ملبورن ، ساليبورى " ، وجنوب استراليا ، ومعهد التكنولوجيا غرب

مسئولية تخطيط وتنظيم برامج التدريب المركزي الى قسم التوجيه الفني (*) الذي ضم نخبة من خبراء الوسائل التعليمية في ذلك الوقت وتحدد اختصاصاته فيما يلي : (٢) : (٣٣٦) .

- التوجيه الفني العام لبرامج التدريب على الوسائل التعليمية مركزيا بالقاهرة ومحليا بالمدارس والمديرية .

- وضع برامج التدريب للدورات المركزية والقيام بتنفيذها .

- تقديم المعونة الفنية في كل من يتعلق بأعمال التدريب المحلى بالمديرية والمساهمة فنيا في عمليات التدريب على الوسائل التعليمية بالدورات التي تنظمها مختلف الجهات التعليمية بالوزارة .

وخلال الفترة من عام ١٩٥٧ - ١٩٧٠ قامت الادارة بتنفيذ العديد من دورات التدريب المكثفة لأعداد كبيرة من المعلمين والفنيين . لانشاء قيادات في المجال تتولى مسئوليات الاقسام المحلية ، هذا الى جانب تنفيذ ما يطلب فيها من جهات أخرى داخل مصر وخارجها لاعداد قيادات فنية وتربوية ، وقد استطاعت الادارة في هذه الفترة ان تستوعب أعداد متنوعة من جميع التخصصات

أما في البلاد العربية فتتولى اعداد هذه البرامج وتنفيذها الإدارات المركزية للتدريب والوسائل التعليمية واقسامها بالمديرية ، وإدارة التقنيات التربوية التابعة لجامعة الدول العربية مع هيئة اليونسكو والمركز الثقافي البريطاني .

الادارة العامة للوسائل التعليمية ومسئوليتها عن التدريب :

عندما أنشئت الادارة العامة للوسائل التعليمية عام ١٩٥٦ (١٣) جاء في الفقرة الأولى من إختصاصاتها " تنظيم الدراسات اللازمة لرجال التعليم في ميدان الوسائل السمعية والبصرية بالمديرية التعليمية والقيام بالتوجيه الفني لهم " وفي عام ١٩٥٧ أنشئت أقسام الوسائل التعليمية بالمحافظات لتتولى مهام الادارة المركزية ومنها برامج التدريب على المستوى المحلى (٢ : ٣٣٤) .

وللقيام بهذه المسئوليات على المستوى المركزي والمحلى وجهت الادارة البعثات الى الدول المتقدمة ونظمت برامج التدريب المستمرة لاعداد جيل من القيادات والفنيين يدعم القوى البشرية في هذا المجال .

وفي إطار التنظيم الداخلى للادارة اسندت

* تولى الأشراف على هذا القسم الاستاذ الدكتور فتح الباب عبد الحليم سيد في الفترة من ١٩٦٠ - ١٩٦٥ .

مشكلة البحث :

نشأت مشكلة البحث عندما أسندت الى الباحث مهمة التخطيط لبرامج التدريب بالادارة ، فى فترة من فترات عمله بها ، وحاول أن يحدد الأهداف بصيغة سلوكية ، ويطبق الاتجاهات الحديثة فى التدريب من حيث مناسبة المحتوى للأهداف ، واتباع أساليب متطورة فى التدريب والتقييم ، إلا أنه واجه صعوبات عديدة ، الأمر الذى جعل الادارة تنفذ البرامج بالأسلوب التقليدى الذى استقر العمل به منذ انشائها عام ١٩٥٦ .

كما تبين للباحث بعد مراجعة وثائق التدريب وسجلاته فى اقسام الوسائل التعليمية بالمحافظات من خلال زيارات المتابعة الميدانية ، وما يرد الى الادارة العامة تباعا من الاقسام المختلفة ، أن أساليب التدريب وبرامجه تنفيذ على المستوى المحلى بنفس الطريقة المتبعة فى الادارة العامة وربما بأقل كفاءة لعدم توافر الامكانيات المادية والبشرية .

لذلك رأى الباحث أن يتناول هذه المشكلة من خلال دراسة علمية تصف واقع برامج التدريب بالادارة وأقسامها فى ضوء الاتجاهات الحديثة لبرامج التدريب فى هذا المجال ، لإلقاء الضوء على الايجابيات والسلبيات والمشكلات القائمة بالفعل ، ووضع

فى دورات منتظمة كل اسبوعين تستوعب كل دورة ٦٠ دارسا على مستوى الجمهورية ، بالإضافة الى ما ينفذ محليا بالاقسام وتشرف عليه الادارة من حيث التخطيط والاشراف الفنى ، وقد حققت هذه البرامج فى تلك المرحلة بعض الايجابيات الملموسة يتردد صداها فى الميدان حتى الآن .

وفى الفترة من ١٩٧٠ حتى الآن تعرضت الادارة العامة للوسائل التعليمية لمجموعة من العقبات والمشكلات بسبب تطبيق نظام الادارة المحلية وأنعدام الاتصال بينها وبين أقسامها بالمحافظات ، وتخفيض ميزانيتها الامر الذى أدى تسرب خبراتها الى الدول العربية أو الجامعات ، كما تولى مسئوليتها مديرون عامون من غير المتخصصين أو المهتمين بالوسائل التعليمية مما أدى الى تقلص نشاطها سواء فى جانب التصميم أو الانتاج أو التدريب فقد أصبحت البرامج التدريبية قليلة جدا لا تزيد عن دورة واحدة كل عام تستوعب ٦٠ دارسا من القيادات المحلية بالمحافظات أو الاعضاء الفنيين أو المعلمين ، الى جانب تخلف هذه الدورات عن مواكبة التقدم العلمى والتطورات الحديثة ، ويصدق ذلك أيضا على البرامج المحلية .

على تصميم الوسائل التعليمية وانتاجها واستخدامها وتشغيل اجهزتها . كما يهدف الى تحديد الايجابيات والسلبيات التي تواجهها هذه البرامج فى ضوء المعايير والاتجاهات الحديثة ، ووضع التوصيات المناسبة للنهوض بالبرامج المنفذه بالفعل وتطويرها حتى الاهداف المرجوة منها .

حدود البحث :

- تقتصر الدراسة على البرامج التى نفذت بالادارة وأقسامها بالمحافظات خلال الفترة من ١٩٨٨ - ١٩٩٢ .

- تقتصر عملية التحليل على « عناصر محددة هى :

- أ- انواع البرامج وعددها .
- ب- الاهداف .
- ج- المحتوى .
- د- أساليب التدريب .
- هـ- أساليب التقويم .

مصطلحات البحث :

- برنامج التدريب : مجموعه من الانشطة المنظمة والموجهة تؤدى الى النمو المهنى وتعمل على زيادة كفاءة أعضاء المهنة خلال فترة خدمتهم .

التصورات المقترحة للنهوض بهذه البرامج حتى تحقق أهدافها فى هذا الميدان المتجدد من ميادين التربية .

وقد أمكن صياغة مشكلة البحث فى السؤال الرئيسى التالى :

- ما واقع برامج التدريب بالادارة العامة للوسائل التعليمية وأقسامها بالمحافظات ؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية :

- ما الاهداف التى تتضمنها البرامج التدريبية ؟

- ما مدى المحتوى التدريبى بهذه الأهداف ؟

- ما الأساليب التدريبية المستخدمة فى البرامج ؟

- ما أساليب التقويم المطبقة لقياس فاعلية البرامج ؟

اهداف البحث وأهميته :

يهدف البحث الحالى إلى وصف واقع برامج التدريب بالادارة العامة للوسائل التعليمية وأقسامها بالمحافظات باعتبارها الجهة الوحيدة المسئولة عن تنفيذ مثل هذه البرامج فى مصر ، وعليها تقع مسئولية اعداد فنين وأخصائيين - حتى الآن - الى جانب تدريب المعلمين فى مجالات التدريب المتنوعة

السابقة على جمع هذه البيانات .

اداة جمع المعلومات :

قام الباحث باعداد بطاقة رصد تتضمن العناصر الموضحة فى حدود الدراسة لاستخدامها فى تحليل سجلات ووثائق برامج التدريب فى الفترة المشار اليها .

الاسس التي تقوم عليها برامج التدريب :

التدريب بشكل عام ، والتدريب فى مجال الوسائل وتكنولوجيا التعليم بشكل خاص لا يتم بصورة عشوائية ، ولكنه يقوم على أسس ومبادئ يجب أن توضع فى الاعتبار عند تخطيط البرامج التدريبية وتنفيذها لكى يحقق أهدافه ويزيد من فاعليته ، وقد هدفت الدراسات التى أجريت فى مجال التدريب الى تحديد الأسس والمبادئ التى يمكن التركيز عليها عند القيام بعملية التخطيط والتنفيذ ، ومن هذه الدراسات دراستان قامت بهما هيئة اليونسكو (١٩ : ٢٥) لتحديد هذه الأسس والمبادئ الى يمكن إجمالها فيما يلى :

- أن تكون أهداف التدريب واضحة ومحددة ومناسبة للمحتوى والدراسين ومصاغة اجرائيا بلغة السلوك المتوقع أداؤه من الدراسين ، مع تحديد مستوى الأداء الذى

- الوسائل التعليمية : هى الأجهزة والمواد التى أنتجها العلم بغرض تحسين الأداء وتحقيق الاهداف المنشودة من المواقف التعليمية .

- الادارة العامة للوسائل التعليمية : هيئة متخصصة تابعة لوزارة التربية والتعليم تتولى تصميم الوسائل التعليمية وإنتاجها بمختلف انواعها وتزويد المدارس بها ، كما تقوم بتنفيذ البرامج التدريبية لاعداد قادة وأخصائيين ، وفنيين فى هذا المجال .

منهج البحث واجراءاته :

تقوم الدراسة على المنهج الوصفى التحليلى الذى يتناول بالدراسة ظاهرة معينة دراسة تقريرية بتحليل جميع العوامل المرتبطة بها للوصول الى نتائج ودلالات ترتبط بموضوع الدراسة ، لوضع تصور متكامل للواقع ، والمستقبل ، وفى ضوء هذا المنهج يهتم الباحث بالبعدين الكمي والنوعي لزيادة كفاءة التحليل من حيث الدقة والشمول وقد انشأ الباحث لذلك بطاقة لرصد المعلومات والبيانات المتعلقة بعناصر الأهداف الموجودة فى سجلات الادارة العامة وأقسام الوسائل التعليمية بالمحافظات ، وأجازها من الخبراء ، ثم وازن بين ما استخلصه من هذه البطاقة وبين ما ينبغى أن يكون والذي يورده الباحث فى الدراسة النظرية

البرنامج يتفق مع استعداداته وقدراته .
- أن يطبق البرنامج أساليب التقويم المتطورة
التي تعتمد على معايير محددة ، ومصادر
مختلفة للرجع والتعزيز .

وقد تبين أن مصممي البرنامج التعليمية
التدريبية أمثال " كمب Kemp " ، " ايلي
Ely " ، " جيرلاش Gerlach " ، لوينثال
Lowenthal ، سيرز Cyrs ، هاميروس
Hamirus قد طبقوا هذه المبادئ والأسس في
النماذج التي قاموا بتصميمها لهذه البرامج
حتى يمكن الاسترشاد بها في وضع البرامج
المماثلة (٦ : ٣١-٣٦) .

اهداف برامج التدريب :

تختلف أهداف التدريب العامة عن
أهداف الدورات التدريبية فلكل دورة أو
برنامج أهداف خاصة ، ترتبط بطبيعة البرنامج
وتخصصات الدارسين ومستواهم العلمي
وحجمهم ونوع البرنامج ومدته ومكانه
وامكانياته وأساليب تنفيذه ، وللتدريب في
مجال الوسائل وتكنولوجيا التعليم أهداف
عامة مرتبطة بهذا المجال يمكن اجمالها فيما
يلي (١١ : ٣٨ ، ١٢ : ٣٥) .

- ان يكتسب الدارسون مهارات التخطيط
لاستخدام المواد التعليمية في الموقف

ينبغي أن يصل اليه الدارسون بعد أنتهاء
البرنامج .

- أن يلبس البرنامج الحاجات الفعلية
للدارسين .

- أن يتصف بالمرونة وتعدد الاختيارات التي
تسمح بالأنشطة المختلفة التي تتفق مع
الميول والاتجاهات .

- أن يقوم البرنامج على مهارات محددة
مطلوبة في الموقف التعليمي .

- أن يحقق البرنامج التطابق بين النظريات
والمواقع .

- أن يتصف البرنامج بالاستمرارية
والتجديد .

- أن يُمكن الدارسين من تحقيق ذواتهم باتاحة
الفرصة لهم للتفاعل وأتخاذ القرارات .

- أن يستفيد البرنامج من نتائج البحوث
والدراسات العلمية .

- أن يعمل البرنامج على الاستفادة من
معطيات تكنولوجيا التعليم في تطبيق
الاستراتيجيات الحديثة في التدريب حتى
يكتسب مهارة بناء الموقف التعليمي .

- أن يراعى البرنامج مبدأ تفريد التعليم ،
فيعتبر كل دارس حالة خاصة يحقق من
خلالها أهتماماته وميوله ، ويشعر أن

المعلومات :

- ١- تحديد الاداء أو السلوك المطلوب .
- ٢- تحديد الشروط التى فى ظلها سوف تلاحظ اتقان السلوك .
- ٣- وصف المعايير التى علينا أن نصل اليها .

ويتطلب ذلك تحليل العمل أو المهارة بدقة وبألفاظ غير مبهمه لكى يمكن فهمها بسهولة دون الوقوع فى الاخطاء التى تسببها التأويلات المختلفة .

اساليب التدريب :

يمكن تقسيم أساليب التدريب فى مجال الوسائل وتكنولوجيا التعليم الى أساليب تقليدية وأساليب متطورة :

اولا : الأساليب التقليدية : وهى تلك الاساليب التى تشبه المواقف التعليمية العادية فى تركيزها على اللفظية ، ولا تعتمد فى تنفيذها أو استراتيجيتها على المستحدثات التكنولوجية ومن أمثلتها المحاضرات وحلقات المناقشة والندوات واللجان والاجتماعات والعروض التدريبية ، والورش الدراسية والزيارات والمؤتمرات وتمثيل الادوار

التعليمى حسب خصائصها وسعتها ، بما يتناسب مع طبيعة موضوع الدرس ومستوى الدارسين ونمط التعليم .

- أن يتعرف الدارسون على أسس اختيار المواد التعليمية وتقييمها .
- أن يتعرف الدارسون على خطوات المواد التعليمية وأعدادها وفحصها ، وإعداد الاماكن والاجهزة اللازمة لاستخدامها .
- ان يكتسب الدارسون مهارات إدارة الموقف التعليمى وتحقيق الاستفادة من المواد التعليمية لتحسين التعليم .

- أن يكتسب الدارسون مهارات تقييم المواد التعليمية المستخدمة فى الدرس لتعديلها وتطويرها .

- أن يكتسب الدارسون مهارات تشغيل الأجهزة التعليمية اللازمة لعرض المواد التعليمية .

وتعتبر عملية تحديد الأهداف وصياغتها من أهم العمليات التى يقوم عليها التدريب ، لأن الهدف إذا ما تم تحديده بدقة فإنه ييسر الملاحظة والقياس والتقييم ، ويؤدى إلى ضبط البرنامج التدريبى بأكمله ، ويرى " جابر عبد الحميد جابر " (٤ : ١٦١) أن الهدف المفيد ينبغى أن يحتوى على ثلاثة أنماط من

شريط فيديو ، ويعرض بأحد أجهزة العرض لنقل المعلومات المبرمجة وتنظيم عرضها (٧:٢٦) .

- التدريب المصغر Micro

Training : عبارة عن موقف تعليمي تدريبي مصغر ، فلا يزيد عدد الدارسين عن عشرة أفراد ، وزمن الدرس عن ١٥ دقيقة ويقتصر التدريس على مفهوم محدد أو مجموعة حقائق أو مهارة معينة ، يقوم فيه الدارس بالقاء درس مصغر على زملائه أو على طلاب حقيقيين فى حضور المشرف ، وخلال عرض الدرس يقوم الزملاء والمشرف بتدوين ملاحظاتهم فى بطاقات خاصة ، ويتم تسجيل الموقف كاملا بالفيديو ، وبمجرد أنتهاء الدرس يعاد عرض التسجيل على الدارس لتيسير الرجوع الفوري حتى يتمكنوا من نقد انفسهم ذاتيا ، ثم يكلف كل دارس باعداد درس آخر والقاءه أمام مجموعة أخرى لتجنب أخطائه ثم تجرى عملية التقييم (٧: ٢٦ - ٢٧) .

- مواد البروتوكول Protocol

Materials : عبارة عن مواقف تعليمية حقيقية مسجلة بالفيديو بما فيها من أخطاء وملاحظات ، ثم تعرض على الدارسين لمناقشتها فى ضوء المفاهيم التربوية

وقوافل التدريب ، ويطلق عليها اساليب التدريب الجماعية .

ثانيا : الاساليب المتطورة : ويقصد بها تلك الأساليب التى يتم التخطيط لها وتنفيذها فى إطار تكنولوجيا التعليم سواء فى بناء المواقف التدريبية أو الاستفادة بالمستحدثات العلمية وما تقدمه من اجهزة وأدوات ومواد تعليمية متطورة ، ويطلق عليها أساليب التدريب الفردى ومن أمثلتها :

- المراسلة Correspondence : ويطلق

على هذا الاسلوب " التدريب من بعد Distance Training وهو عبارة عن برنامج منظم بأسلوب معين ترسل فيه المادة التدريبية الى الدارس فى مكانه وعليه أن يقوم بواجبات محددة لتطوير المهارات موضوع التدريب وفقا لاستراتيجية معينة تقدم بها المادة العلمية (٢٠: ١٥) .

- التعلم المبرمج Programmed

Learning : أحد أساليب التعليم الذاتى ، وينقسم فيه البرنامج الى جزئيات صغيرة ، وتنظيم . تتابع الخطوات تتدرج فى صعوبتها ، وتجرب كل خطوة من هذه الخطوات بأقل نسبة من الخطأ ، وقد يطبع فى كتاب أو ميكروفيلم أو شريط سمعى أو

التدريبية ، ويتضمن التقويم فى برامج التدريب على الوسائل وتكنولوجيا التعليم مجالين أساسيين هما :

أ- تقويم الدارسين : وهذا يعنى أثر التدريب فى سلوك المتدربين وأتجاهاتهم ومهاراتهم ويتم ذلك عن طريق :

- الاستفتاءات .
- قياس مدى أسهام الدارس ونسبة حضوره وفق ساعات التدريب المقررة .
- قياس مستوى الاداء فى المهارات التى تم التدريب عليها .
- إستطلاع رأى المشرفين والموجهين المشتركين فى التدريب (٩ : ٧٢) .

ب- تقويم البرنامج : وذلك من خلال العناصر التالية :

- مدى مناسبة محتوى البرنامج وخطته وأساليبه وتوقيتته ومكانه وتوافر أماكنياته المختلفة لتحقيق أهدافه .
- مدى مناسبة الدراسات النظرية والعملية لمستوى الدارسين .
- مستوى كفاية الاشراف والتوجيه على البرنامج .
- مناسبة التكاليف لانجازات التدريب .

ويتم ذلك عن طريق :

النمذجية ، ويتم تقويمهم فى التدريب حسب قدرتهم على تجنب الأخطاء التى شاهدها فى التسجيلات التليفزيونية (٣ : ٢٣) .

- **الموديولات Modules** : عبارة عن وحدات تعليمية صغيرة تتناول مفهوما محددًا او جزء من موضوع ، وتتكون من دليل مطبوع محدد به أسلوب العمل بالوحدة والخطوات التى يتبعها الدارس فى تناول مكوناتها ، والخبرات والانشطة التى يمكن أن يقوم بها ، ومرفق بالدليل مواد سمعية وبصرية وأدوات يمكن استخدامها لتناول جوانب الموضوع المختلفة ، وتتيح مكونات الوحدة الفرصة للدارس فى أن يتعلم حسب قدراته الخاصة ولا ينتقل من جزء الى آخر إلا بعد ان يتقن الجزء السابق ، كما تمكنه أن يتحكم فى معدل سرعته وفق امكانياته وظروفه ، ويطلق على هذه الوحدات أحيانا " الحقائق التعليمية (٥ : ٢٧ - ٢٨) .

Learning Packages

تقويم برامج التدريب :

التقويم عملية مستمرة هدفها الاساس تحسين العملية التدريبية وليس الحكم عليها حكما نهائيا ، ويقصد به التعرف على مدى تحقيق الاهداف ثم تشخيص جوانب القوة والضعف بحيث يشمل جميع جوانب العملية

- ١٩٩٢ والمطبوعات الخاصة بهذه البرامج
 مما أمكن الحصول عليه ما يلي :

اولا: بالنسبة لانواع البرامج وعددها :

تبين ان البرامج التي نفذتها الادارة على
 المستوى المركزى تضمنت ثلاثة أنواع هي :
 برامج إعداد القادة (*) ، برامج الاعضاء
 الفنيين (**) ، برامج التدريب المعلمين
 (***) ، وتتفاوت أعدادها كما تظهر فى
 الجدول التالى .

- أستطلاع رأى الدارسين .

- أستطلاع رأى المشرفين .

- تتبع عينات من الدارسين بعد أنتهاء
 البرنامج (٩ : ٧٣) .

نتائج البحث ومناقشتها :

تبين من تحليل محتوى سجلات الادارة
 العامة للوسائل التعليمية ، والادارة العامة
 للتدريب ، وسجلات أقسام الوسائل التعليمية
 فى الفترة التى حددها الباحث من عام ١٩٨٨

جدول (١) البرامج التدريبية التى نفذتها الادارة العامة للوسائل
 التعليمية فى الفترة من ١٩٩٨ حتى ١٩٩٢

المجموع	تدريب المعلمين	اعداد الفنيين	اعداد القادة	البرنامج السنة
٤	١	٢	١	١٩٨٨/٨٧
٣	١	١	١	١٩٨٩/٨٨
١	-	١	-	١٩٩٠/٨٩
٢	-	١	١	١٩٩١/٩٠
١	-	١	-	١٩٩٢/٩١
١١	٢	٦	٣	المجموع

* القادة هم المعينون فى وظائف رؤساء أقسام ومديرى ادارات فرعية للوسائل التعليمية بالمحافظات .

** الفنيون هم الأعضاء المعينون للقيام بمهام أنتاج الوسائل التعليمية البسيطة وتشغيل الاجهزة وصيانتها .

*** المعلمون هم الذين يسند اليهم تدريس مادة الوسائل التعليمية فى التعليم الزراعى أو التربية الخاصة أو دور
 المعلمين والمعلمات قبل إلتقانها .

بشكل عام من المحافظات النائية ، مع أنها تستعين فى تنفيذ برامجها بامكانات الادارة المركزية ويخبرات كليات التربية المتاحة ، كما يلاحظ أيضا أن محافظتى البحر الاحمر والشرقية قد أنفردتا بتنفيذ برنامج واحد لاعداد القادة دون باقى المحافظات ، وتحليل البرنامج تبين أنه نفذ لرئيس قسم واحد فى البحر الأحمر ، وفى الشرقية لثلاثة من رؤساء الأقسام من المرشحين لشغل هذه الوظيفة .

وبمقارنة ما تنفذه الادارة من برامج من حيث الكم يلاحظ ان كثيراً من الاقسام المحلية تتفوق على الادارة فى برامج اعداد الفنيين والمعلمين ، وان كان ذلك لا يعنى ان هذه البرامج من الناحية النوعية تحقق أهدافها للقصور الواضح فى إمكانات الاقسام عن إمكانات الادارة المركزية .

ثانياً : بالنسبة للأهداف :

تبين من تحليل برامج التدريب ان الأهداف تصاغ فى جميع البرامج على شكل عبارات مكررة لاتحدد المهارات المطلوب اكتسابها ، ولا تمكن من قياس فاعلية البرنامج .

ففى برامج اعداد القادة تكررت العبارات التالية فى البرامج التى نفذت فى الفترة من

ويتضح من جدول (١) أن البرامج التى نفذتها الادارة المركزية تتراوح ما بين برنامج واحد الى أربعة برامج كل عام ، وهذا العدد قليل جدا بالنسبة لما كانت تنفذه الادارة فى الفترة الاولى من انشائها ، رغم زيادة عدد الأقسام والفنيين والمعلمين ، وظهور اتجاهات ومواد تعليمية وأجهزة حديثة تتطلب مضاعفة برامج التدريب ، كما يلاحظ أن البرامج يقل عددها تدريجيا حتى وصلت الى برنامج واحد فى العام الدراسى ١٩٩٢/٩١ .

أما بالنسبة للبرامج التى نفذتها الأقسام والادارات الفرعية للوسائل التعليمية فتتضمن الأنواع السابق الاشارة إليها ويوضحها جدول (٢) ومنه يتضح ان بعض الاقسام ذات نشاط يمكن ملاحظته فى تدريب الاعضاء الفنيين والمعلمين فى حدود إمكاناتها البشرية والمادية المحدودة كما يظهر فى الاعداد المقبولة من البرامج مثل الزقازيق وأسوان والوادى الجديد ومرسى مطروح ، وإن كانت الغالبية العظمى من هذه الأقسام تنفذ برنامجا واحدا كل عام من النوعيات السابقة فيما عدا برامج اعداد القادة التى تتولى تنفيذها من البرامج الأخرى الادارة العامة للوسائل التعليمية وما يلفت النظر أن محافظات القاهرة والجيزة والقليوبية والاسكندرية أقل نشاطا فى مجال التدريب

جدول (٢) البرامج التدريبية التي نفذتها أقسام

الوسائل التعليمية الفرعية بالمحافظات في الفترة من ١٩٨٨ حتى ١٩٩٢

المجموع	تدريب المعلمين					اعداد الفنيين					اعداد القادة					البرنامج	
	٩٢	٩١	٩٠	٨٩	٨٨	٩٢	٩١	٩٠	٨٩	٨٨	٩٢	٩١	٩٠	٨٩	٨٨		السنة
٧	١	-	-	١	١	١	-	١	١	١	-	-	-	-	-	-	شمال القاهرة
٤	١	١	١	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	شرق القاهرة
٢	١	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مصر الجديدة
٥	-	-	١	١	١	١	٢	-	١	١	-	-	-	-	-	-	جنوب القاهرة
٥	١	١	-	١	١	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	حلوان
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	وسط القاهرة
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	غرب القاهرة
٧	-	-	٣	-	٢	١	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	شبرا
١٠	١	١	٢	٢	-	-	٢	١	١	١	-	-	-	-	-	-	الوايلي
٣	١	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الزيتون
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	عابدين
-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مصر القديمة
١١	-	-	١	-	-	٤	١	٣	-	١	-	-	-	-	-	-	مرسى مطروح
٥	-	١	١	-	١	١	-	-	١	١	-	-	-	-	-	-	شرق الاسكندرية
٨	١	١	١	١	١	-	١	١	١	-	-	-	-	-	-	-	وسط الاسكندرية
٤	-	١	-	١	-	١	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	غرب الاسكندرية
٥	١	-	١	-	-	١	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	العامرية
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الجمرك
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	المنتزه
١٤	١	١	١	١	٢	١	٢	١	١	٣	-	-	-	-	-	-	دمنهور

تابع جدول (٢) البرامج التدريبية التي نفذتها وأقسام
الوسائل التعليمية الفرعية بالمحافظات فى الفترة من ١٩٨٨ حتى ١٩٩٢

المجموع	تدريب المعلمين					اعداد الفنيين					اعداد القادة					البرنامج	
	٩٢	٩١	٩٠	٨٩	٨٨	٩٢	٩١	٩٠	٨٩	٨٨	٩٢	٩١	٩٠	٨٩	٨٨	السنة	لقسم
٧	١	١	-	-	-	١	١	١	١	١	-	-	-	-	-		كفر الشيخ
١٢	١	١	١	١	١	٢	٢	٢	-	١	-	-	-	-	-		طنطا
٧	-	-	-	-	-	٢	١	-	-	٢	-	-	-	-	-		المنوفية
١٠	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	-	-	-	-	-		دمياط
١١	١	١	١	١	١	١	١	٢	-	١	-	-	-	-	-		المنصورة
١٤	١	-	٣	١	٢	١	١	٢	-	١	-	-	-	-	-		الزقازيق
٩	١	١	-	١	١	-	١	١	-	١	-	-	-	-	-		بنها
٦	-	-	-	١	١	١	١	١	١	-	-	-	-	-	-		بورسعيد
١٠	١	١	١	١	١	١	١	١	١	-	-	-	١	-	-		الاسماعيلية
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		السويس
١١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٢	-	-	-	-	-		شمال سيناء
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		جنوب سيناء
٩	١	١	١	١	١	١	١	١	-	-	-	-	١	-	-		الغردقة
١٤	٢	١	١	١	١	١	٢	١	٣	١	-	-	-	-	-		شمال الجيزة
١٥	٤	١	٣	١	٢	١	١	-	١	١	-	-	-	-	-		جنوب الجيزة
١٠	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	-	-	-	-	-		وسط الجيزة
١٠	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	-	-	-	-	-		غرب الجيزة
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		الفيوم
٨	١	١	-	١	١	-	١	١	٢	-	-	-	-	-	-		بنى سويف
١٠	١	١	١	١	٢	٢	١	١	١	١	-	-	-	-	-		المنيا

تابع جدول (٢) البرامج التدريبية التي نفذتها أقسام
الوسائل التعليمية الفرعية بالمحافظات فى الفترة من ١٩٨٨ حتى ١٩٩٢

المجموع	تدريب المعلمين					اعداد الفنيين					اعداد القادة					البرنامج	
	٩٢	٩١	٩٠	٨٩	٨٨	٩٢	٩١	٩٠	٨٩	٨٨	٩٢	٩١	٩٠	٨٩	٨٨	السنة	القسم
١٣	٢	١	١	١	٣	١	١	١	١	١	-	-	-	-	-		أسيرط
١٢	١	١	١	١	١	٢	١	١	١	٢	-	-	-	-	-		سوهاج
١٠	١	١	٢	١	-	١	١	١	١	١	-	-	-	-	-		قنا
٢٣	٥	-	٣	١	٣	٣	١	١	١	٢	-	-	-	-	-		أسوان
٢٥	٣	-	٣	١	٢	١	١	٢	١	١	-	-	-	-	-		الوادى الجديد
٢٤٢	٤٠	٣٠	٤٠	٢٩	٣٧	٣٧	٣٢	٣٢	٣٤	٣١	-	-	٢	-	-		المجموع

التعليمية وتنظيمه ، وتدريبهم على أساليب

٨٨ - ١٩٩٢ :

أنتاج الاتواع المختلفة للوسائل .

- اعداد قادة فى موضوعات الوسائل

- تعريف المشرفين على أقسام الوسائل

التعليمية بقصد الاستفادة بهم فى تنفيذ

بالمحافظات بأساليب العمل الفنى بإدارات

برامج التدريب المحلية التى تنظمها أقسام

ومراكز الوسائل اى أن كل عبارة كانت

الوسائل بجميع المديرات التعليمية .

الهدف الوحيد لكل دورة .

- إعداد قادة لادارة العمل بأقسام الوسائل

وكذلك الحال فى برامج إعداد الفنيين فقد

بالمحافظات .

صيغت الأهداف فى عبارات مثل :

- تعريف الدارسين بموضوعات وأجهزة الوسائل

- إعداد وتأهيل بعض الفنيين بأقسام الوسائل

وأساليب انتاجها وأستخدامها والخدمات

بالمحافظات على القيام بمهام ووظائف

التي يمكن لقسم الوسائل أداءها للعملية

الخدمات فى مجال الوسائل التعليمية .

التعليمية .

- تدريب بعض الفنيين بأقسام الوسائل

- تعريف الدارسين بوظيفة قسم الوسائل

تجربدا واكثر واقعية من الاهداف العامة ، لأن الهدف هو نقطة البداية فى تطوير التدريب ، حيث تصمم الخبرات التدريبية فى ضوءه على شكل مصادر تدريب ، وفى ضوءه أيضا يمكن تقويم هذه المصادر والخبرات لتعديلها وتحسينها .

ثالثا : بالنسبة للمحتوى :

ظهر من النتائج ان محتوى البرامج التدريبية يتحدد فى كل برنامج فى مجالين رئيسيين :

أ- المجال النظرى : ويتضمن محاضرات نظرية حول الوسائل التعليمية وأهميتها وأنواعها وأسس اختيارها واستخدامها وتقويمها ، مع دراسة تفصيلية لكل نوع تتناول أسس الانتاج والاستخدام ، ويلقى هذه المحاضرات على المستوى المركزى خبراء الادارة ، أما على المستوى المحلى فيلقونها أحد المديرين وغالبا ما يكون غير متخصص فى هذا المجال .

ب- المجال العملى : ويتضمن تدريبا عمليا على أنتاج الأنواع المختلفة للوسائل وعادة ما تكون المحاضرة النظرية متبوعة بالجانب العملى فى نفس اليوم بحيث يشغل الجانب النظرى ثلث الوقت المخصص للبرنامج والجانب العملى باقى

التعليمية بالمحافظات على صيانة الأجهزة .

- تدريب بعض الفنيين بأقسام الوسائل على أساليب أنتاج .

وكل عبارة من العبارات السابقة تعتبر هدفاً لكل دورة .

أما برامج تدريب المعلمين فقد كانت الاهداف عبارة عن عنوان البرنامج كما يلى :

- تدريب معلمى التربية وعلم النفس على أساليب أنتاج واستخدام الوسائل التعليمية

- تدريب مدرسى الأحياء بالتعليم الزراعى لمادة الوسائل التعليمية (شعبة أمناء معامل)

- تدريب معلمى التربية الخاصة على أساليب أنتاج واستخدام الوسائل التعليمية .

ويمكن أن نتبين من ذلك أن الأهداف لا تصاغ بطريقة علمية دقيقة تحدد الوان السلوك أو المهارات التى يهدف البرنامج الى اكسابها للدراسين ، أو مستويات الأداء التى يجب على كل دارس بلوغها حتى يمكن قياسها .

وإذا اعتبرنا تلك الاهداف أهدافا عام Goals فانها لا تكفى وحدها لقياس البرنامج بل لابد من تحليلها الى أهداف سلوكية أقل

- انتاج الصور الفوتوغرافية والأفلام الثابتة والصور الشفافة .
- انتاج النماذج .
- انتاج العينات .
- تشغيل الاجهزة .

وهذه الموضوعات يدرسها القادة ، والمعلمون على مدى أسبوعين .

أما برامج إعداد الفنيين فتتناول مجالا واحدا فقط من المجالات السابقة ، وفى كل دورة يتم تنظيم المحتوى بحيث يتناول هذا الجانب فقط من الناحيتين النظرية والعملية الى جانب محاضرة عامة عن أهمية الوسائل التعليمية وعلى سبيل المثال يتم تنظيم محتوى برامج اعداد الفنيين فى مجال التصوير الفوتوغرافى على النحو التالى :

* محاضرات نظرية فى الموضوعات التالية :

- الوسائل التعليمية وأهميتها .
- الصور الفوتوغرافية وأهميتها .
- آلة التصوير وكيفية استخدامها .
- المواد الحساسة وأنواعها .
- المبادئ الاساسية فى التصوير .
- إنشاء وحدة للتصوير .

المساحة الزمنية التى لا تزيد عن أسبوعين بالنسبة لاعداد القادة والمعلمين ، وأسبوع واحد بالنسبة لاعداد الفنيين ، ويتم تقسيم الدارسين الذين يبلغ عددهم غالبا ما بين ٦٠ - ٨٠ دارسا فى كل دور ، إلى مجموعات فى المجال العملى كل مجموعة ٢٠ دارسا ، يتولى تدريبهم الأعضاء القدامى ، فى كل قسم .

وتتضمن المحاضرات النظرية موضوعات

ثابتة هى :

- أهمية الوسائل التعليمية واستخدامها .
- الأنواع المختلفة للوسائل التعليمية .
- تقويم الوسائل التعليمية .
- خدمات الوسائل التعليمية .
- المكتبة التعليمية الشاملة .
- الاذاعة والتليفزيون التربوى .
- الرسوم التعليمية .
- الصور التعليمية .
- النماذج التعليمية .
- العينات التعليمية .

ويعد كل محاضرة ، يوزع الدارسون

على المجالات العملية التالية :

كل ما يتضمنه البرنامج ، كما أن التدريب العملى يحتاج الى تقسيم الدارسين الى مجموعات أقل عددا فى بعض التخصصات حتى تتحقق الفاعلية المطلوبة للبرنامج واتقان المهارات موضوع التدريب ، وهذا يتفق مع استراتيجيات التدريب الحديثة التى تنادى بتقسيم الموضوعات الكبيرة الى وحدات صغيرة وترتيب الافكار فيها ترتيبا يؤدي الى استيعابها فقد يتطلب الامر تقسيم الدارسين الى مجموعات صغيرة أو مجموعات أصغر ، أو تعليم فردى أو تدريس مصغر بحسب الافكار والموضوعات التى يتناولها البرنامج ويؤكد ذلك آراء الدارسين فى برامج تدريب المعلمين حيث يقررون أن " آزدحام الموضوعات أدى الى قلة الاستفادة من البرامج (١٧) الى جانب قلة عدد ساعات التدريب العملى ، وعلى ذلك يقترحون " زيادة مدة التدريب ، أو تحديد موضوع واحد لكل دورة تدريبية " .

رابعا : اساليب التدريب :

الأساليب الشائعة فى برامج التدريب على المستوى المركزى والمحلى - كما أظهرتها نتائج الدراسة - هى المحاضرة والتدريب العملى ، ولاتستخدم المناقشة الا فى جلسة نهاية البرنامج ، وهذه الأساليب ليست

وكل محاضرة تستغرق ساعتين على مدى أسبوع واحد ، يعقبها تدريب عملى فى قسم التصوير الفوتوغرافى .

كما يتم تنظيم محتوى برامج اعداد الفنيين فى مجال صيانة الاجهزة وتشغيلها على النحو التالى :

* محاضرات نظرية فى الموضوعات التالية :

الاهمية التعليمية للوسائل ، استخدام الاجهزة التعليمية ، قواعد إصلاح الاجهزة ، لجان تقييم الأجهزة .

تدريب عملى ويشمل :

صيانة وتشغيل أجهزة العرض السينمائي ، صيانة وتشغيل أجهزة التليفزيون ، صيانة وتشغيل أجهزة التسجيل الصوتى ، صيانة وتشغيل أجهزة الاذاعة .

وهذه الموضوعات تتعرض للتعديل سواء بالحذف منها أو الاضافة اليها بحسب امكانيات الجهة المنفذة على المستوى المركزى والمحلى لكنها فى غالبية البرامج تظل ثابتة مكررة .

ويلاحظ مما سبق أن موضوعات البرامج جيدة ، لكن فترة التدريب لا تكفى لاستيعاب

الخلاصة :

تبين مما سبق أن برامج التدريب بالادارة العامة للوسائل التعليمية وأقسامها وادارتها الفرعية بالمحافظات لا تواكب التطورات الحديثة ولا تحقق الفاعلية المطلوبة منها سواء من الناحية العددية أو النوعية ، يتفق ذلك مع ما أشار اليه " مايكل مولندا M. Mdenda انتونى ديباولو A. Dipaolo (٢٣ : ٦٠) من أن " عمليات التدريب التى تقوم بها الادارة وأقسامها بالمحافظات بوضعها الحالى لاتؤدى الى اكساب الدارسين المهارات الأساسية فى مجال الوسائل التعليمية ، فالى جانب قلة البرامج التى لا تواجه الاعداد المتزايدة من المعلمين والاختصاصيين ، فإن مستواها وطريقتها وأسلوبها وتقييمها لا يتفق مع التطورات التكنولوجية الحديثة " ويرجعان ذلك الى عدم وجود مديرين أكفاء داخل الادارة أو خارجها ، وعدم وجود نماذج جيدة مسجلة للمهارات الاساسية فى الوسائل وتكنولوجيا التعليم " .

كما تتفق نتائج الدراسة مع ما جاء فى تقرير عن مشكلات الادارة العامة للوسائل التعليمية من أن " التدريب داخل الادارة وفى الأقسام المحلية لا يلبى احتياجات الاعداد الكبيرة من المعلمين أو المعاونين الفنيين " ،

بالضرورة هى أفضل الأساليب فقد ظهرت أساليب حديثة أكثر فاعلية كالتدريب من بعد والتدريب المصغر والوحدات التدريبية الصغيرة لكن هذه الاساليب لازالت قاصرة على مجالات البحوث فقد ولم تستخدم فى المجالات التدريبية الميدانية .

خامسا : اساليب التقييم :

تبين أن التقييم فى أغلب البرامج يتم على أساس أنتظام الدارسين فى البرنامج ، بحيث لا يجتاز الدارس أى برنامج الا اذا حصل على ٧٥٪ من نسبة الحضور ، أما تقييم البرنامج ذاته فقد كانت توزع بطاقة استطلاع رأى على الدارسين تتضمن عناصر محددة كالأهداف وموضوعات التدريب ، والمحاضرين ، والموجهين ، وموعد التدريب ومكانه ومدى مناسبة ذلك للدارسين . وهذه المهمة كانت تتولاها الادارة العامة للتدريب ، لكن التقييم الآن أقتصر على ساعات الحضور فقط دون تقييم البرنامج ، ولا شك أن ذلك لا يتفق مع الاتجاهات الحديثة فى التقييم ، لأنه العملية التى تحدد مدى نجاح البرنامج فى تحقيق اهدافه ، وبدونها يستحيل تقدير فاعليته كما أشرنا سابقا .

- النظر فى اعادة نظام البعثات والزيارات التدريبية الى الدول المتقدمة .
- اعداد نماذج تدريبية مسجلة على شرائط فيديو لارسالها الى المديرية التعليمية لتطوير عمليات التدريب بها .
- توفير معامل للتدريس المصغر لتطوير التدريب فى مجال الوسائل وتكنولوجيا التعليم .
- العمل على إعادة اشراف الادارة المركزية على أقسام بالمحافظات للنهوض بها وامدادها بالقوى البشرية والمؤهلة والمدربة حتى تتولى عمليات التدريب المحلى على أسس علمية .

ويقترح التقرير إيفاد بعثات للتدريب على أحداث الاتجاهات فى الوسائل التعليمية اسوة بما كان يتبع من قبل " (١٥ : ٧) .

التوصيات والمقترحات :

- فى ضوء نتائج الدراسة يوصى الباحث بما يلى :
- تطوير العمل بالادارة العامة للوسائل التعليمية وتحويلها الى مركز قومى لتكنولوجيا التعليم .
- تزويد الادارة بالخبرات والامكانات المادية والبشرية حتى تتمكن من القيام بمسئولياتها فى تنفيذ برامج التدريب على المستوى المركزى والمحلى .

المراجع

- ١- ابراهيم سليمان الكروى : كيفية اعداد المتخصصين والنهوض بالعملين فى مجا التقنيات التربوية مهنيا وفنيا وتربوية ، صحيفة تكنولوجيا التعليم ، س ٤ ، ٤ع ، ديسمبر ١٩٨١ .
- ٢- ابراهيم عصمت مطاوع وآخرون : الوسائل التعليمية ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٧٩ .
- ٣- انيسة محمد المنشئ : مواد البروتوكول ، مستحدث تربوى فى استخدام التكنولوجيا فى تطوير إعداد المعلمين ، صحيفة تكنولوجيا التعليم ، س ٤ ، ٨ع ، ديسمبر ١٩٨١ .
- ٤- جابر عبد الحميد جابر : التعلم وتكنولوجيا التعليم ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٩ .

- ٥- راسل ، جيمس : أساليب جديدة فى التعليم والتعلم ، تصميم وأختيار الوحدات التعليمية الصغيرة ، ترجمة أحمد خيرى كاظم ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٧ .
- ٦- ضياء زاهر ، كمال يوسف اسكندر : التخطيط لمستقبل التكنولوجيا التعليمية فى النظام التربوى ، القاهرة ، مؤسسة الخليج العربى ، ١٩٨٤ .
- ٧- على عبد ربه حسن : تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، القاهرة ، دار الثقافة ، ١٩٨٥ .
- ٨- فتح الباب عبد الحليم سيد : توظيف تكنولوجيا التعليم ، القاهرة ، مطابع جامعة حلوان ، ١٩٩١ .
- ٩- كمال محمود الخطيب : تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستراتيجية التطوير ، القاهرة ، وزارة التربية والتعليم ، ١٩٩١ .
- ١٠- كعب ، جيرولد : تصميم البرامج التعليمية ، ترجمة أحمد خيرى كاظم ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٧ .
- ١١- مجدى عزيز ابراهيم : التقنيات التربوية ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٨٧ .
- ١٢- محمد عبد المجيد ابراهيم : التدريب فى مجال التقنيات التربوية ، صحيفة تكنولوجيا التعليم ، س ٤ ، ع ٨ ، ديسمبر ١٩٨١ .
- ١٣- وزارة التربية والتعليم : قرار وزارى رقم ٨٧٤ فى ١٩٥٦/٩/٨ بشأن انشاء ادارة الوسائل التعليمية (آلة كاتبة) .
- ١٤- _____ : الادارة العامة للتدريب: الخطط المركزية للتدريب عام ١٩٨٨/٨٧ ، ١٩٨٩ ، ٨٨ ، ١٩٩٠/٨٩ ، ١٩٩١/٩٠ ، ١٩٩٢/٩١ ، (آلة كاتبة) .
- ١٥- _____ : الادارة العامة للوسائل التعليمية : تطوير الوسائل التعليمية على المستوى القومى ، تقرير مقدم الى الاستاذ الدكتور ، أحمد فتحى سرور ، وزير التعليم (آلة كاتبة) ١٩٨٩ .

- ١٦- _____ : التقرير الاجمالي عن زيارات المتابعة الميدانية (آلة كاتبة) .
- ١٧- _____ : تقرير عن الدورة التدريبية لمعلمي التربية وعلم النفس بدور المعلمين والمعلمات (آلة كاتبة) ، ١٩٨٥ .
- ١٨- _____ : تقرير عن معوقات العمل بالادارة (آلة كاتبة) ١٩٨٢ .
- ١٩- اليونسكو : التعليم والتنمية فى العالم العربى ، تكامل سياسيات وبرامج تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناءها (القاهرة) ، مكتبة اليونسكو للتربية فى العالم العربى ، ع٢٧ ، فبراير ١٩٨٨
- 20- Gaafar A. : Utilizing Correspondence to Develop the Training skills of English Language Teachers A Ph. D. Thesis , Faculty of Education , Ain Shams University , 1987 .
- 21- Ely D.P. : " Training " In Eraut M. : The International Encyclopedia of Educational Technology . Oxford Pergam on press , 1989 .
- 22- Mitchell D. : " Educational Technology in Canada : In . Howe A. and Romiszowski A.J. : International Year book of Educational and Instructional Technology , 1976/77 , : London Kogan Page , 1977 .
- 23- Molenda M. and Dipaolo A. : An Analysis of problems and Possibilities of the Audio - Visual General Department : A Report Prepared for US Agency for International Development . USAID , Cairo . 1979 .
- 24- Smith B. and Delahaye B. : How to be an Effective Trainer . New York : John Wiley & Sons , 1983 .
- 25- Unesco : Teacher Training in Educational Technology : A Comparative Analysis Based on National Case Studies from Bulgaria , Hungary , Romania , Turkey and Yugoslavia , Bucharest (Romania) : 1986 .