

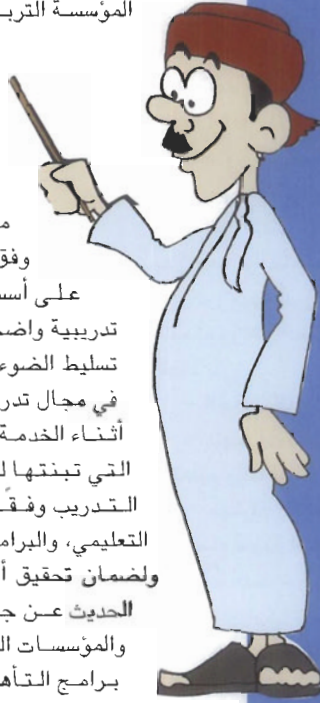
إعداد:
د. صالحة عبدالله يوسف عيسان
كلية التربية - جامعة السلطان قابوس
سلطنة عُمان

الاستراتيجيات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة « تجربة سنغافورة »



ملف العدد

ومن أجل تحقيق التجديد في النظم والمناهج المدرسية لا بد وأن يواكبه تطوير مستمر في برامج الإعداد والتدريب والتأهيل للمعلم، وجميع العاملين في المؤسسة التربوية. من هذا المنطلق يؤمن القائمون على التعليم في سنغافورة بأن تدريب المعلمين أثناء الخدمة هو عملية منظمة ومخططة تتم وفق منهجية محددة قائمة على أسس علمية وسياسات تدريبية واضحة.. وتحاول هذه الورقة تسليط الضوء على تجربة سنغافورة في مجال تدريب المعلمين والإداريين أثناء الخدمة والخطوات والإجراءات التي تبنتها لتحقيق استراتيجيات التدريب وفقا لمتطلبات النظام التعليمي، والبرامج والتجديدات التربوية ولضمان تحقيق أهدافها الطموحة. وقبل الحديث عن جهود وزارة التربية والمؤسسات المساندة لها في إعداد برامج التأهيل والتدريب لا بد من التعرف على هذه الدولة وخصائصها السكانية والثقافية والأثنية بشكل موجز. تقع دولة سنغافورة ما بين المحيط الهندي غربا وبحر الصين شرقا، ويبلغ عدد سكانها حوالي أربعة ملايين بعد إحصائيات ٢٠٠٢م، ينحدرون من أصول دينية وعرقية متعددة وقد حققت هذه الدولة نجاحا ملحوظا في المجالين الاقتصادي والصناعي في السنوات الأخيرة، وبعد النظام التعليمي في سنغافورة من النظم التي شهدت نجاحا



منذ أن سعت سنغافورة إلى تبني نظام جودة التعليم فيها، نجد أنها وضعت أمامها، ثلاث أولويات لرفع مستوى الأداء الداخلي للتعليم والمتمثلة في: تطوير المهارات الفكرية وتعزيزها، واستغلال تقنيات المعلومات في التعليم والتعلم، إضافة إلى توجيه اهتمامها إلى توظيف أسلوب التعلم الإبداعي في التدريس الذي يتجاوز الحفظ والتلقين ليرقى إلى مستوى التحليل والبحث والاستنباط، فضلا عن تشجيع التفكير الحر والمستقل بوصفه أحد مكونات التعليم النوعي..ومن أجل ذلك، بدأت خطواتها الأولى بالتركيز على برامج إعداد المعلم، ثم ربط إعداده وتدريبه وتأهيله بهذه الأولويات، انطلاقا من أن التنمية المهنية للمعلم هي عملية مستمرة لا تتوقف عند فترة معينة ولا ترتبط بالموئل أو بسنوات الخبرة التي يمر بها المعلم في التعليم، فالنظم التعليمية بحاجة إلى تطوير وتجديد مستمر لتتزامن والتطور العلمي والتقني والمعرفي عالميا من جانب، ولمواجهة التغيرات في سوق العمل ومتطلباته من جانب آخر.



ملحوظًا على مستوى العالم في الآونة الأخيرة، كما حقق طلابها مراكز متقدمة في مسابقات (أولمبياد) العلوم والرياضيات العالمية. إن هذه الإنجازات لا بد وأن يكون وراءها معلم معد إعداد متميز، ومتمكن من المعرفة في مجالات التخصص المختلفة، وقادر على توظيف استراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة، ومقتنع بأدائه المهني، وقادر على تنمية ذاته، وفوق كل هذا فإنه يلقي اهتمام خاص من المسؤولين عن إعداده وتدريبه..

واقع الإعداد والتنمية المهنية للمعلمين - المجالات والأسس:

ينقسم تدريب المعلمين في سنغافورة إلى قسمين:

■ **الأول: التدريب قبل الخدمة:** وتقوم به الجامعات والمعاهد المتخصصة في إعداد المعلمين.

■ **الثاني: التدريب أثناء الخدمة:** وتقوم به وزارة التربية بالتعاون مع الجامعات والكليات التربوية، ومؤسسات التدريب الخاصة، والمراكز التدريبية التابعة لجهاز التعليم، والمواقع الإلكترونية الخاصة بالتدريب المستمر والتدريب عن بعد، والقنوات التلفزيونية الخاصة بالمعلمين التي تعرض فيها أبرز التجارب والمشاريع التي يقوم بأدائها المعلمون في الميدان.. أما مجالات التدريب فإنها تتمثل فيما يلي:

- الجانب العلمي والمعرفي التخصصي لدى المعلمين.
- مهارات استخدام تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتعلم.
- مهارات الاتصال والعلاقات الإنسانية وتعزيز روح الانتماء لمهنة التعليم.

ولسد الفجوة بين النظرية والتطبيق في التعليم المدرسي، بادرت وزارة التربية السنغافورية باتخاذ خطوة إيجابية في تكوين وبناء "جماعات التعلم المهني" في (Professional Learning Communities) على مستوى المدرسة الواحدة لتعزيز التنمية المهنية المتمركزة حول المدرسة.. وليحقق "التعلم المهني" أهدافه لا بد من اعتبار الأسس الآتية: (Hogan & Gopinathan, 2009):

١- معاملة المعلم كمتعلم فعال، ويتم إشراكه في تصميم المهام التعليمية التدريبية، وتنفيذها وتقييمها ومشاهدتها وإبداء وجهة نظره فيها.

٢- مشاركة المعلم بفعالية بحيث يتفاعل عملياً مع إجراءات تنفيذ البحوث الإجرائية في الميدان، مستخدماً المنهج العلمي السليم.

٣- متابعة المعلم وتوجيهه من قبل فرق متخصصة في

■ **معاملة المعلم كمتعلم فعال، ويتم إشراكه في تصميم المهام التعليمية التدريبية، وتنفيذها وتقييمها ومشاهدتها**



الأخريين المهنية بموضوعية.. أما بالنسبة لتمويل برامج التدريب فيتم تمويلها عن طريق وزارة التربية والتعليم خاصة، إضافة إلى الدعم من القطاع الخاص، ويقوم المعلم نفسه بتحمل بعض نفقات التدريب، وتتفاوت تكلفة التدريب بناء على نوعيته ومدته، ففي سنغافورة تدفع الدولة مبلغاً سنوياً مقطوعاً للمعلم يتراوح ما بين (٤٠٠ - ٧٠٠ دولار سنوياً) لتطوير نفسه من خلال حضوره لدورات تدريبية في المعاهد الخاصة أو شراء مستلزمات تقنية أو التعرض لخبرات جديدة في التدريس.. وهناك عدة مشاريع وتجارب رائدة تمت، وما زال بعضها يتم تنفيذها لتحقيق التنمية المهنية المستدامة، منها على سبيل المثال ما يلي:

أ - تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مجال تعليم التفكير الناقد:

يعود اهتمام سنغافورة بتنمية مهارات التفكير إلى عام ١٩٩٧م، وهو العام الذي عقد فيه المؤتمر الدولي السابع للتفكير في سنغافورة وحضره ٢٤٠٠ فرد يمثلون حوالي ٤٢ دولة من مختلف بقاع العالم. طرح رئيس الوزراء السنغافوري جوه شوك تونغ (Goh Chok Tong) في هذا المؤتمر مبادئه لتطوير التعليم تحت شعار "مدارس

التدريب داخل المدرسة، حيث تقدم له الدعم والمساندة لتمكّنه من إتقان المهارات، والاستراتيجيات التعليمية المطلوبة، وتساؤه في تكوين اتجاهات إيجابية لديه نحو التنمية المهنية المستدامة.

٤- تدريب المعلم على المهارات المطلوبة داخل المدرسة، وتطبيق نظام فعال في التواصل وتعزيز الجماعات المتعلمة التي تعتمد التعاون والتنسيق المشترك شعاراً لها في العمل.

٥- توجيه جهود المعلم نحو ربط التدريب وفقاً للمهارات المطلوبة بالمنهج والقدرة على تطبيقها وتقويمها بأساليب علمية داخل البيئة الصفية الفعلية.. إن تطبيق هذه الأسس في التدريب والتنمية المهنية المستدامة سيؤدي إلى إحداث تغيير في الثقافة التقليدية السائدة والتي ما زالت تعتبر أن المعلم ما هو إلا ناقل للمعرفة، كما أنها ستساعد في تغيير الاتجاه نحو الدور المتوقع منه، والمتمثل في تعزيز التعلم وجعل المتعلم محور العملية التعليمية التعليمية. وذلك من خلال تطوير خبرات المعلم في المجال المعرفي والتخصصي، ولديه القدرة على توظيف وسائل وأدوات التقويم، وتجعله قادراً على تقييم ممارساته وممارسات

تفكر... وطن يتعلم" (Thinking Schools, Learning)
Nation (TSLN)، وبين أن تقدم المواطن لا يتحدد بمدى
ما اكتسبه من معارف أو نجح فيها، وإنما بمدى تمسكه
بمواصلته للتعلم وقدرته على التفكير لاتخاذ القرارات
المناسبة في التعامل مع ما يواجهه من معوقات وتحديات
في حياته اليومية..

وتعد تجربة سنغافورة في مجال تنمية مهارات التفكير
الناقد نموذجاً ينبغي التوقف عنده، حيث أصبح تعليم
التفكير ركيزة أساسية لإصلاح التعليم وتطويره وهدفاً
أساسياً من أهدافه، وقد استفادت سنغافورة في وضع
خطط تعليمية لهذا النوع من التعليم ضمن المناهج
الدراسية، وتم استحداث استراتيجيات تعليمية موجهة إلى
تطبيق مثل هذا النوع من التعليم وتنمية مهاراته..

وقد تعزز الاهتمام بتعليم التفكير الناقد في المدارس
السنغافورية بإنشاء مركز سنغافورة لتعليم التفكير،
والذي تم تأسيسه عام ١٩٩٨م بمبادرة وإشراف من
المعهد الوطني للتعليم في سنغافورة، وبدعم من الحكومة
السنغافورية بالتعاون مع المركز الوطني لتعليم التفكير
الناقد في مدينة بوسطن بولاية ماسشوسيتس الأمريكية،
حيث أشار المغيصيب (٢٠٠٧م) إلى ثلاث وظائف رئيسية
يقوم بها هذا المركز وهي كالآتي:

١- التدريس والتدريب.

٢- تطوير البرامج والمواد المساعدة.

٣- القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة ونشرها.

ويقدم المركز من خلال دوراته التدريبية المتخصصة،
والتي يعدها ويقدمها متخصصون وأصحاب خبرة
وكفاءة يستضيفهم المركز من مختلف بقاع العالم،
مجموعة من المقررات مثل مهارات التفكير الناقد وكيفية
تعليمه، وفن التدريب المعرفي، وأساليب تدريس التفكير
بشكل مستقل، وأساليب تدريس التفكير ضمن محتوى
المواد الدراسية وكيفية قياس وتقييم التفكير الناقد.
ويعتمد المركز آلية لتنفيذ البرامج التدريبية للمعلمين
لتمكينهم من إتقان الاستراتيجيات التعليمية والأساليب
التربوية التي تساعدهم على تطوير التفكير الناقد عند
المتعلمين مستعنيين بالكفاءات الوطنية وبيوت الخبرة
والمختصين في الجامعات الوطنية والدولية. كما توجد
بالمركز قاعدة بيانات تساعد في تقديم معلومات ترتبط
بنتائج الدراسات في مجال تعليم وتنمية وتطوير مهارات
التفكير الناقد، وهي متاحة لجميع المهتمين من
مختصين مربين ومعلمين وباحثين وأولياء أمور..ويعد

■ تعزز الاهتمام
بتعليم التفكير
الناقد في المدارس
السنغافورية
بإنشاء مركز
سنغافورة لتعليم
التفكير، والذي تم
تأسيسه عام
١٩٩٨م بمبادرة
وإشراف من
المعهد الوطني
للتعليم في
سنغافورة

قياس وتقييم مهارات التفكير الناقد لدى تلاميذهم.

ويقوم بإعداد هذه البرامج مجموعة من المتخصصين المؤهلين بالتعاون مع مدرسين متعاونين من العاملين في التعليم، وعادة ما يتم التعليم في مثل هذه البرامج من خلال تكوين مجموعات صغيرة يستخدم فيها أساليب تعليمية تجمع بين التعلم الذاتي والتعلم التعاوني التفاعلي، كما يتم خلال تنفيذ هذه البرامج عقد ندوات متخصصة تتيح المجال لتبادل الخبرات في مجال إعداد المشروعات والوحدات التعليمية، ومن خلال ما يتم فيها من حوارات ومناقشات، وتحليل للقضايا والمشكلات. ويتم كذلك تقديم حلقات تطبيقية يتبادل فيها المتدربون الأدوار في بيئة تعليمية محفزة تستثير التساؤل والبحث والاستفهام والتفكير، كما يتم تدريبهم على كيفية تعليم مهارات التفكير الناقد وكيفية تقييمها من خلال المواد التعليمية المختلفة، ويدربون كذلك على إعداد وحدات تعليمية مبنية على إدخال مهارات التفكير الناقد ضمن مقررات المنهج المدرسي.. أما بالنسبة لعملية التقييم فإنها عادة تتم من خلال أفلام فيديو يتم تصويرها أثناء الممارسات التعليمية، حيث يستطيع المعلم المتدرب بعد مشاهدتها أن يقيم أدائه ومدى التقدم الذي أحرزه في اكتساب مهارات التعليم، كما يتم التقييم كذلك في ضوء ملاحظات المشرفين والمعلمين المتعاونين والزملاء. ولا يقتصر التقييم هنا على ما يحصل عليه المتدرب من معارف ومعلومات، وإنما على ما اكتسبه من مهارات وقام بأداء أنشطة ميدانية ومعملية، إضافة إلى ما تم تقديمه من مشروعات خلال الحلقات الدراسية والمناقشات والحوارات في اللقاءات التربوية.

هذا المركز بما يمتلكه من خبرات مؤهلة ومصادر تعليمية متنوعة في مجال تعليم وتنمية مهارات التفكير رافداً مهماً تستفيد منه جميع مؤسسات المجتمع، وبالأخص المدارس والجامعات ومؤسسات إعداد المعلم في تصميم وتنفيذ برامجها، كما يقوم المركز بتقديم العديد من الخدمات البحثية والاستشارية لهذه المؤسسات بهدف دعم جهودها لتعليم مهارات التفكير وتضمينه في مناهجها والارتقاء بطرق وأساليب تدريسه..

وقد أصبح تعليم التفكير الناقد تبعاً لذلك هدفاً مركزياً تتبناه السياسات التربوية ويدفع إلى تحقيقه المعلمون والعمل على تطبيق خطواته وممارساته عملياً، وتحقيقاً لذلك بادرت الجامعات السنغافورية في عام ٢٠٠٤م أيضاً بتعديل شروط القبول فيها، وأصبح من ضمن التعديل ضرورة اجتياز المتقدمين لاختبارات تقيس قدراتهم ومهاراتهم على التفكير والاستنتاج والتحليل. وبناء عليه فقد عدلت خطط وبرامج إعداد المعلم لتواكب هذا النهج، كما صممت في هذا الإطار برامج تدريبية تقدم على شكل دورات محددة لتنمية مهارات التفكير الناقد لدى المعلمين، وكان من ضمن أهداف هذه البرامج والتي أشار إليها المغيصب (٢٠٠٧م) هي:

- ١- تعريف المعلمين بأهمية التفكير الناقد في الحياة المعاصرة.
- ٢- تزويدهم بمعلومات عن طبيعة التفكير الناقد ووظائفه ومراحل نموه.
- ٣- تنمية توجهات إيجابية لديهم نحو تعلم وتعليم التفكير الناقد.
- ٤- إكساب المعلمين أنفسهم قدرات ومهارات التفكير الناقد.
- ٥- تطوير قدراتهم لتدريس التفكير الناقد وتضمينه في طرق تدريسه.
- ٦- إكساب المعلمين القدرة على



ب- مشروع المدرسة الإلكترونية:

تبنت وزارة التربية السنغافورية بالتعاون مع مجلس الحاسوب الوطني (National Computer Board (NCB مشروع ربط المدارس بشبكة الإنترنت. وكان الهدف هو توفير مصادر المعلومات للمدارس. وقد بدأ المشروع بإنشاء ست مدارس عام ١٩٩٣م. وقد قادت التجربة إلى ربط معظم المدارس والمشرفين على التعليم بالشبكة بعد فترة وجيزة. كما تم ربط وزارة التربية بشبكة الإنترنت أيضاً. بعد ذلك تم التوسع في المشروع ليشمل كليات إعداد المعلمين..ومن أجل جعل سنغافورة (جزيرة الذكاء) في الألفية الثالثة قامت وزارة المعلومات والفنون بإنشاء خدمة خارطة المعلومات (Information Map) عن طريق شبكة الإنترنت، وهي على شكل دليل يستخدم لمصادر المعلومات الحكومية. وقد وضعت الحكومة خطة باسم تقنية المعلومات (٢٠٠٠م Information Technology IT) ولتحقيق هذه الرؤية تبنت الوزارة خطة استراتيجية لنشر تقنية المعلومات من خلال التعليم والتدريب للجميع. وقد أشار الفنتوخ والسلطان (٢٠٠٨م) إلى الأسس التي قامت عليها الخطة كالاتي:

- ١- إن أدبيات الحاسوب وما تتضمنه من المهارات الأساسية ضرورية لكل معلم ومتعلم في مدارس سنغافورة.
- ٢- إن تحسين مهارات التعلم يمكن أن تتم باستخدام تقنية المعلومات.
- ٣- أن بيئة التعلم والتعليم الغنية بتقنيات المعلومات يمكن أن توجد الدافع للتعلم، وتحث على الإبداع والتعلم الفعال.

■ أصبح تعليم التفكير الناقد تبعاً لذلك هدفاً مركزياً تتبناه السياسات التربوية ويدفع إلى تحقيقه المعلمون، والعمل على تطبيق خطواته وممارساته عملياً

في جميع المراحل الدراسية. وتقوم فرق التدريب في وضع الأطر العامة للبرامج التدريبية وبناء المعايير والمواصفات الفنية وهيكلة المحتوى والتصميم التعليمي وحجم المحتوى ومداه ومتابعته بما يحقق الأهداف، ويكون المعلم "المتعلم" أحد الشركاء الفعليين في جميع هذه العمليات. ولضمان توظيف المعلم لتقنيات التعليم والتعلم، يتم تخصيص ٢٠٪-٢٥٪ من درجات تقويم أداء المعلم لهذا الغرض.

ج- التدريب عن طريق الفصول الذكية الافتراضية:

تعتبر الفصول الذكية إحدى استراتيجيات التدريب التي يتم توظيفها في تطبيق الدورات التدريبية لمدة عام أو أكثر. ويتم تطبيق الفصول الافتراضية عن طريق تكوين فريق "التدريب والتعلم" وهم من زملاء المهنة من عدة دول على سبيل المثال من كندا ونيوزلندا والنرويج وأستراليا وسنغافورة واليابان وكوريا وغيرها. ويتم استقطاب خبراء التدريب والمدربين من دول عدة حسب طبيعة البرنامج التدريبي وتوفر المعايير والخبرة المطلوبة. إن فريق "التدريب والتعلم" لا يجتمع تحت سقف واحد، ولكن يلتقي هؤلاء في الفصل الإلكتروني (الافتراضي) الذي يتيح لهم الفرصة للتعرف واكتساب خبرات التدريب. ويتواصل أعضاء "التدريب والتعلم" عن طريق لوحة المفاتيح والصوت، والسماعات، والكاميرات التي تنقل صوراً حية إلى زملائهم ومدربهم في كافة أرجاء العالم. أما المواد العلمية فيتم نقلها عن طريق الشاشة الرئيسية للعرض، حيث يتمكن الجميع من مشاهدتها، ويقوم المعلم بالشرح والجميع يتابعه ويعلق عليها من مواقع مختلفة في وقت واحد مستخدماً في ذلك أحدث التقنيات التربوية. ويطلب المتدربون بأداء الأنشطة والتمارين مباشرة، ويتم كذلك تحديد الواجبات المشتركة وتنظم حلقات العمل المتعددة ذات العلاقة بالبرنامج التدريبي. وفي نهاية الدورة يخضع المتدربون لاختبار مباشر



٤- أن تكامل تقنية المعلومات مع التعليم يمكن أن يحدث تغييراً وتجديداً في نوعية التعليم.

إضافة إلى هذا، بدأت وزارة التربية في سنغافورة ومجلس الحاسوب الوطني مشروع تسريع توظيف تقنية المعلومات في المدارس Accelerated Information Technology (IT) ويهدف هذا المشروع إلى تحسين استخدام تقنية المعلومات في التعلم والتعليم باستخدام تقنية الوسائط المتعددة بشكل أفضل مما هو قائم، وذلك من خلال ربط الأجهزة الشخصية الموجودة في المدارس بشبكة موحدة يتم ربطها بشبكة الإنترنت الوطنية والعالمية لإتاحة الوصول للمعلومات وتبادلها بين المدارس وجميع مؤسسات المجتمع.. ولتنفيذ المشروع بدأ تدريب المعلمين على توظيف شبكة الإنترنت في تنفيذ البرامج التعليمية بتوظيف التقنيات الحديثة، وتم تشكيل فرق تدريبية بينهم. كما أقيمت الندوات والمشاغل لمديري المدارس لتعريفهم بأهمية شبكة الإنترنت وبأهداف الخطط الموضوعية والعقبات التي يمكن أن يواجهها الجميع. كما بدأ العمل في دمج الإنترنت في المناهج

وفي وقت واحد، وتقييم لكافة الأعمال التي قدموها. تتخطى هذه الاستراتيجية الكثير من عقبات التدريب المتمثلة بالزمان والمكان، ووجود المتدرب والمدرّب والتفاعل مع الآخرين.

د - مشروع حقيبة المدرسة الإلكترونية (E- School Bag):

يعتبر هذا المشروع من المشاريع الرائدة في التعليم والتدريب في سنغافورة. يستخدم المتعلمون (طلاب المدارس والمعاهد والجامعات) التكنولوجيا ووسائطها في التعليم، حيث لم يعد الطلاب بحاجة للكتب والدفاتر المطبوعة، وإنما يتم تعليمهم وتعلمهم بتوظيف أجهزة الحواسيب وما تتضمنه من برامج محوسبة مرتبطة بجميع المواد الدراسية والمقررات المختلفة، ويتم تدريب المعلمين في المدارس على توظيف هذه التقنية وما يرافقها من مواد عن طريق استضافة الخبراء والمدرّبين في تصميم المناهج، وتكوين الفرق التدريبية في المدارس نفسها لضمان توظيف هذه التقنية بشكل فعال.

هـ - التدريب من خلال الشراكة مع المؤسسات التدريبية الوطنية والخارجية:

ترى وزارة التربية السنغافورية أن تطوير بيئة التعلم والتعليم داخل الصف والمدرسة وتحسينها يتطلب تطبيق البرامج التدريبية عبر الشراكة مع المؤسسات المختلفة من داخل المجتمع وخارجه. ويعتبر مشروع التدريب المشترك مع المعهد البريطاني في سنغافورة أحد المشاريع التي تركز على مبدأ الشراكة في تنفيذ برامج التدريب المتمحورة حول المدرسة، وإدماج المدرسة كشريك فعال في عملية التدريب أثناء الخدمة. إن أول البرامج التي نفذت ضمن هذا الإطار هو مشروع "بيئات التميز" (Niches of Excellence) الذي يهدف إلى تنمية مهارات المعلمين في تدريس اللغة الإنجليزية، وتم تطبيقه بالتعاون مع وحدة السياسات التعليمية وتطوير المناهج بالوزارة. وتم إنجازه في عام أكاديمي واحد خلال ثلاث مراحل، هي:

- جمع البيانات عن المدارس وإجراء البحوث الإجرائية للكشف عن الحاجات التدريبية لمعلمي اللغة الإنجليزية على مستوى المدرسة.

- التدريب المنظم للمعلمين بالتعاون مع ذوي الخبرة منهم.
- التخطيط لتعزيز وضمان استمرارية التدريب والتطوير داخل المدرسة الواحدة.

وقد تطور المشروع واكتسب نوعاً من الاستمرارية بحيث يتم تنفيذه من خلال التعاقد مع المدرسة كوحدة مستقلة، ويتم التدريب بتوظيف عدة استراتيجيات تدريبية منها مقررات في اللغة للمعلمين، وتنظيم الزيارات وحصص تدريبية في ممارسة

■ ترى وزارة
التربية
السنغافورية أن
تطوير بيئة التعلم
والتعليم داخل
الصف والمدرسة
وتحسينها يتطلب
تطبيق البرامج
التدريبية عبر
الشراكة مع
المؤسسات
المختلفة من داخل
المجتمع وخارجه

تؤدي الى مزيد من التعلم الذاتي وصولاً إلى غاية أكبر وهي "تحقيق التنمية المهنية المستدامة". وفوق كل ذلك فالاستفادة من تجارب الدول الأخرى هي الخطوة الأولى لتحسين الأداء في عملية التعليم والتعلم..

المراجع العربية:

١- المغيصيب، عبدالعزيز عبدالقادر (٢٠٠٧م). تعليم التفكير الناقد (قراءة في تجربة تربية معاصرة)، كلية التربية، جامعة قطر، (دراسة غير منشورة).

٢- الفتوخ، عبدالقادر عبدالله، والسلطان، عبدالعزيز بن عبدالله (لا.ت) الإنترنت في التعليم: مشروع المدرسة الإلكترونية. Retrieved 21/2/2008

٣- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٨م). "التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة - التقرير الفكري الأول"، المؤتمر الوطني لتطوير التعليم فبراير ٢٠٠٨م. الكويت، وزارة التربية والتعليم. Retrieved www.moe.edu.kw/ 21/2/2008.

المراجع الأجنبية:

1-Hogan, D& Gopinathan S. (01, August - 2008). "Knowledge management, sustainable innovation, and pre-service teacher education in Singapore". Teachers and Teaching-Theory & Practice, 14(4), 369-384. ,http://www.informaworld.com/smpp/title-content, Retrieved 2- Teo, T. (2009). "Modeling 21 February 2009. technology acceptance in education: A study of pre- service teachers". Computers & 3- Ministry of Education, 52, 302-312. Education & The British Council in Singapore (2008) . The Singapore teacher development partnership Project. http://www.teachingenglish.org.uk/elt-project/singapore-Teacher-development, Retrieved 22 February 2009.

الملاحظة الصفية للمعلمين المتميزين في تدريس اللغة الإنجليزية، وتنظيم حلقات التوجيه والإرشاد الفرقي والجمعي لهم. وقد تمكن مئات المعلمين من الاستفادة من هذه البرامج التدريبية المبنية على نموذج الشراكة في التدريب حيث تمكنوا من تكوين فرقاً وطنية قادرة على تحمل مسئولية التدريب المستمر على مستوى الوزارة والمدرسة الواحدة، واكتسبوا المهارات التي تؤهلهم للقيام بعمليات التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم لبرامج التنمية المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية.

ومشروع الجائزة التشجيعية للمعلم وعلاقتها بالتنمية المهنية المستمرة:

تعتبر الجائزة التشجيعية للمعلم المتميز في سنغافورة من الجوائز التي يتنافس المعلمون للحصول عليها، وذلك بإثبات قدراتهم في التعليم والتعلم والتمكن في أدائهم الوظيفي. وتشكل الحوافز المادية لهذه الجائزة للمعلم فرصاً للتطوير المهني وتنمية قدراته الذاتية. وتشمل الحوافز تغطية مصاريف التحاقه بدورات مهنية متخصصة خارج سنغافورة. ومن شروط الحصول على هذه الجائزة التزام المعلم الحاصل عليها بنقل الخبرات والمهارات المهنية التي اكتسبها من التدريب لزملائه في العمل.. نستخلص مما سبق أن تحسين "البيئة التعليمية التعلمية" تستند أساساً إلى إيجاد برامج تنمية مهنية مستدامة للمعلم وجميع العاملين في المدرسة، وأن التطور التكنولوجي يحتم علينا توجيه برامج التدريب لإكساب العاملين المهارات المطلوبة في مجال توظيف تقنيات المعلومات والشبكات المعلوماتية لرفع كفاءة الأداء المدرسي. ولتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التدريبية لا بد من تعزيز مبدأ المشاركة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة لجميع المشاركين في قطاع التعليم والمتنفعين منه. كل هذه الجهود سوف