

## التدريب المستمر بين المركزية واللامركزية تجربة الشمال



د. كوكب دياب  
مركز الموارد طرابلس  
لغة عربية

من المتفق عليه أن للتدريب المستمر في أثناء الخدمة في لبنان، ولا سيما في الشمال، أهمية كبيرة في مجال إعداد المعلمين وتأهيلهم، وذلك لما أحدث، وما زال، من تغييرات وتنمية مستمرة في جوانب مختلفة من التدرّبين، من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات والقدرات والاتجاهات ومعدّلات الأداء والأساليب وطرائق العمل والسلوك، مؤدّيًا بذلك دوره في تنمية الكفاية الإنتاجية للمؤسسة التربوية وتحسينها.

مدرسة وروضة؟ في منطقة عكار وحدها ٢٣٦٢ معلّمًا يتوزعون على ١٤٤ مدرسة، وفي منطقة الكورة ٧٠٨ معلّمين موزعين على ٢٥ مدرسة، وفي زغرتا ٦٧٢ معلّمًا يتوزعون على ٢٧ مدرسة وروضة، وفي المنية / الضنية ١٦١٥ معلّمًا يتوزعون على ٧١ مدرسة وروضة. وهي في تزايد مستمرّ، وذلك كلّه وفق بيان إحصائيّ في العام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧ صادر عن مركز الموارد في طرابلس.<sup>(٤)</sup>

ولهذا تمّ توفير فرص التدرّيب المستمرّ التي تتناسب وحاجات المتدرّبين من معلّمين ومربّين ومنسّقين ومشرفين، في مناطقهم، ليتمكنوا بسهولة من الالتحاق بها، كل بحسب حاجته الفعلية وظروفه المختلفة، من خلال تهيئة بيئة تدريبية لكلّ هؤلاء في تلك المناطق النائية نفسها.

ومن طريق التدرّيب يستمرّ إقبال المعلمين على مراكز التدرّيب في المناطق ما دامت متطلبات هذه المهنة متغيرة باستمرار، وذلك بتأثير عوامل عدة، كالانفجار المعرفي المتمثل في التقدم التقني والتكنولوجي في جميع مجالات الحياة، وسهولة تدفق المعلومات من مجتمع إلى آخر. ومن ينظر إلى عدد المتدرّبين في مختلف الأفضية الشمالية بين شهر تشرين الأول من العام ٢٠٠٧/٢٠٠٨ (إذ بلغ ٤٠٥ متدرّبين بنسبة ٧٦٪ من عدد المسجّلين) وشهر كانون الثاني من العام نفسه (إذ بلغ ٤٩٥ متدرّبًا بنسبة ٨٥٪ من عدد المسجّلين)، يجد أنّ التدرّيب المستمرّ في خضمّ التحديات التي تواجه التعليم في ظلّ مجتمع المعرفة، يعدّ حاجة ملحة في مجتمعاتنا الشمالية ومؤسساتنا التربوية، وأداة التنمية ووسيلتها التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها من حيث الزمان والمكان والطريقة، تمكنت من تحقيق الكفاية المطلوبة في الأداء والإنتاج.<sup>(٥)</sup>

ولعلّ إلقاء نظرة سريعة على أعداد المعلمين في جميع مراحل التعليم وزيادتها المضطّرة على مستوى المناطق في الشمال، إذ فاقت ٩٠٠٠ معلّم ومعلّمة موزعين على مختلف الأفضية الشمالية: طرابلس، الكورة، زغرتا، المنية / الضنية، بشري، عكار، وذلك وفق بعض إحصاءات العام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧ التي قام بها مركز الموارد في طرابلس، يعطي صورة واضحة عن حجم الجهود المبذولة والمطلوبة لتحقيق هذا التدرّيب وفق مبدأ اللامركزية، مع ما يتطلب هذا التدرّيب وفق هذا المبدأ من أساليب مبتكرة ووسائل غير نمطية متنوعة تسهم في رفع الكفاءة وتحسين الأداء وتقديمها باستمرار، كلّ ذلك انطلاقًا من مبدأ "أن كلّ ما لا يتقدّم يتقدم".<sup>(٦)</sup>

وما استقبل دور المعلمين في هذه المناطق أكثر من أربعين دورة في شهر واحد (كانون الثاني ٢٠٠٨ مثلاً) إلا دليل واضح على رغبة المتدرّبين الكبيرة في التعرف بكلّ جديد وتحديث خبراتهم وزيادة الأبعاد الثقافية وتنوعها لديهم.<sup>(٧)</sup> كما أنّ تزايد نسب الحضور لمختلف الدورات التدريبية في المناطق ما كان ليتمّ في حال تطبيق مبدأ المركزية في التدرّيب، إذ بلغت نسبة الحضور في شهر تشرين الأول مثلاً من العام ٢٠٠٧/٢٠٠٨: ١٠٠٪ في دار زغرتا، و٧٥٪ في دار القبيات، و٦٦٪ في دار حرار، و٦٥٪ في دار حلبا، و٧٧٪ في دار سير، بالإضافة إلى ٧٥٪ في دار طرابلس التي ما كانت لتتسع لهذه النسب في ظلّ الضغط وكثافة إقبال المتدرّبين عليها من المناطق القريبة منها أو البعيدة عنها.<sup>(٨)</sup> والجدير بالذكر أن في منطقة طرابلس وحدها فوق ٨٠ مدرسة وروضة رسمية يتوزّعها ٢٤٢٢ معلّمًا بحسب إحصاء ٢٠٠٦/٢٠٠٧، فكيف تتسع لأعداد أخرى إضافية، ولا سيما إذا علمنا أن تلك المناطق في العام نفسه كان يتقاسمها أكثر من ٦٥٨٦ معلّمًا يتوزعون على أكثر من ٢٧٤



بيان إحصائي بعدد المدرّسين في مدارس الشمال الرسمية للعام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧ رقم (١)

عدد المدارس	عدد المدرّسين			القضاء
	المجموع	تعاقد	ملاك	
٨١ مدرسة من ضمنها ٢٦ روضة	٢٤٢٢	٦٩١	١٧٣١	طرابلس
٢٥ مدرسة من ضمنها ٢٢ روضة	٧٠٨	٤٧	٦٦١	الكورة (كوسبا)
٢٧ مدرسة من ضمنها ٢٢ روضة	٦٧٢	١١٨	٥٥٤	زغرتا
٧١ مدرسة من ضمنها ٦٠ روضة	١٦١٥	٩٨١	٦٣٤	المنية-الضنية
٧مدارس بينها مدرسة واحدة في مرحلة الروضة	١٢٩	٨	١٢١	بشري
١٤٨ مدرسة	٢٣٦٢	١٨١٩	١٥٤٣	عكار (حلبا، القبيات، حرار)
٣١ مدرسة، تابعة لدار المعلمين في جونبة	٥٧٨	٣٦	٥٤٢	البترون
٣٥٩ مدرسة بدون البترون	٩٠٠٨	٣٧٦٤	٥٢٤٤	المجموع العام

التحوّل اللافت في مركزية التدريب المستمرّ

ولمّا كان مركز الموارد في دار المعلمين والمعلمات في طرابلس يؤدي دوراً لا يستهان به في استقطاب أعداد المعلمين المتزايدة في مختلف الأفضية الشمالية، يوماً بعد يوم، وإتاحة فرص التدريب المستمرّ لهم، عمد المركز إلى:

- الجمع في البداية بين مبدأى المركزية واللامركزية في التدريب، إذ تمّ فتح مراكز إضافية للتدريب المستمرّ في كل قضاء من الأفضية الشمالية، والتوسع في فتح مراكز فرعية في المناطق: طرابلس، الكورة (كوسبا)، زغرتا، المنية/الضنية، بشري، عكار (حلبا، القبيات، حرار)، وذلك لإتاحة الفرص التدرّيبية لجميع المعلمين والمعلمات في المدارس والثانويات في المناطق النائية. ومن خلال هذا النمط (الجمع بين المركزية واللامركزية) يخضع التدريب لإشراف قائم على المشاركة يهدف إلى تكييف التدريب ليحقق الأهداف العامة والمحلية.
- التخفيف من حدة المركزية بشكل يساعد على سرعة صنع

- القرارات وإنجاز المهامّ التدرّيبية، وتفعيل عمليات التفويض وتوسيع نطاقها، ما يسهم في سرعة إنجاز المهام، وتوفير منسّقين، لديهم القدرة على تحمّل المسؤولية.
- التوجّه التدريجيّ نحو اللامركزية في التدريب مع ما تفرضه هذه من التنازل عن الصلاحيات المركزية والتقبل المؤقت لبعض التجاوزات التي تصحب زيادة مساحة استقلال الجهاز المركزي للتدريب الذي يتولّى رسم السياسات العامة للتدريب ومهامّ التخطيط والتنسيق والتقييم والمتابعة العامة. أما المراكز المحلية فتتولى العملية التنفيذية التدرّيبية والمتابعة المحلية.
- تفعيل دور اللامركزية باستمرار، وذلك من خلال المشاركة في تحديد الحاجات والخطوات والأساليب اللازمة للتدريب المستمرّ في ضوء الظروف المحلية لكل مركز تدريب فرعيّ، وابتكار مداخل جديدة للعمل في هذا المجال، وإيجاد روح التنافس بين هذه المراكز للقضاء على مشكلة البعد عن المركز

عدد المتدربين في كل الدور في محافظة الشمال خلال شهر كانون الثاني ٢٠٠٨ رقم (٢)

الدار	عدد الدورات	عدد المسجلين	الحاضرون (اليوم الأول)
دار زغرتا	١	١٩	١٦
دار طرابلس	٢٣	٣٦١	٣٠٤
دار حلبا	٧	٨٧	٧٦
دار القبيات	١	١١	٧
دار سير الضنية	٢	٢٠	١٦
دار حرار	١	٢١	١٨
دار كوسيا	٥	٦٣	٥٨
المجموع العام	٤٠ دورة	٥٨٢	٤٩٥ (٨٥٪)

الرئيس وعن مواكبة التجديد.

– التنسيق التام بين المركز التدريبي الأساسي (مركز الموارد) وسائر الدورات في المنطقة ذاتها، حيث تمّ دعم هذه المراكز بما تحتاجه من البرامج والخطط ومستلزمات التدريب لتحقيق التنمية المطلوبة لخرجات التدريب المستمر، ومواكبة أعداد المعلمين المتزايدة والبرامج التدريبية الجديدة التي تلبي حاجاتهم الفعلية؛ بالإضافة إلى دعم هذه المراكز بالكوادر البشرية المؤهلة للقيام بمهام التدريب المستمر وعملياته، أسوة بالمركز الرئيس والعمل على التنسيق في توزيع البرامج التدريبية المقترحة بين هذه المراكز وتطبيقها.

– دعم ميزانية التدريب المستمر في المنطقة الرئيسة والفرعية والحرص على تخصيص ميزانية مستقلة لكل مركز تدريب لتصرف على مستلزمات التدريب وحاجات المراكز الضرورية، لتحقيق أكبر قدر ممكن من التنمية المهنية لمختلف العاملين في المؤسسات التعليمية بمختلف تخصصاتهم وطبيعة أعمالهم، رغم أن بعض مراكز التدريب الفرعية ما زالت تنقصها بعض الإمكانيات التقنية لمعظم البرامج المنفذة كما في دار المعلمين والمعلمات في حلبا على سبيل المثال...

– العمل على تفاعل مراكز التدريب المستمر في ما بينها من جهة، ومع المجتمع التربوي المحلي من جهة أخرى، وذلك من طريق التدريب على استخدام الكمبيوتر، واستخدام المكتبة التربوية، وقضايا البيئة، وتربية الأطفال، وعقد اللقاءات

الهادفة، وإيجاد قاعدة معلومات عن مستجدات الفكر التربوي، وغيرها من القضايا التي يمكن للمركز أن يسهم بها في خدمة المدرسة والمجتمع معاً.

– مشاركة جهاز التدريب المركزي في التخطيط للبرامج التدريبية وتصميمها وتنفيذها ومتابعة تقويمها، فالميدان التربوي بكوادره البشرية الفنية أصبح مؤهلاً للقيام بالعملية التدريبية بدءاً بتحديد الاحتياجات التدريبية وانتهاءً بتقويم البرنامج التدريبي وتطويره، بالإضافة إلى دور الجهاز المركزي للتدريب المستمر في التنسيق والمتابعة...

#### اللامركزية والتغيير الإيجابي

والجدير بالذكر أن التوجه التدريجي نحو اللامركزية في التدريب المستمر في مركز طرابلس قد حمل تغييرات إيجابية لعل أهمها:

– استكمال البنية الأساسية للمعرفة، وتحقيق تكافؤ الفرص في التدريب للجميع في مختلف المراحل والمناطق ومواقع العمل والمسؤولية.

– إعطاء الفرصة للجهة المسؤولة لتقوم بالتخطيط الاستراتيجي والمراقبة والمساءلة، ووضع معايير التقويم لعملية التدريب وتوزيع الموازنات بناء على معايير جديدة تكون المنافسة بين المناطق عاملاً مؤثراً فيها، بدلاً من الانغماس اليومي في حلّ المشكلات الفرعية.

– السعي إلى تدريب أفضل وكفاءة أشمل، وإتاحة الفرصة أمام عدد أكبر من المعلمين المنتشرين في المناطق النائية للمشاركة



التدريبية والعمل على تليتها، وهذا ما جعل المتدربين يقبلون على التدريب بدافع قوي باذلين المزيد من الجهد في تفاعلهم في أثناء الجلسات وورش العمل التدريبية.

- قدرة المتدربين على نقل ما يتدربون عليه في الورش التدريبية إلى ميدان عملهم لإحداث التغيير والتطور التربوي المنشود.
- إحداث التغيير في طبيعة الجلسات التدريبية لتكون مشاغل وورشاً تدريبية تعتمد على طرح المشكلات التي تواجه المتدرب ليقوم متعاوناً مع زملائه ومع المدرب بالتفكير في حلها وكيفية تنفيذها، أو في جعل هذه الورش صورة حقيقية لما يجري في الواقع التربوي الذي يعمل فيه المتدرب، لتيح له الفرص المتنوعة كي يعمل ويتدرب بنفسه ناقلاً ما اكتسبه إلى موقع عمله بسهولة ويسر.
- تنوع الأساليب والمهارات التدريبية وأثرها في نفوس المتدربين من ناحيتين:
  - أ- رغبتهم في التفاعل مع الأنشطة التدريبية في أثناء الورش التدريبية ومشاغلها.
  - ب- تطوير اتجاهات المتدربين وقناعاتهم نحو العملية التدريبية وأهميتها في التطوير وتحسين الأداء...
- الاهتمام بالنمو الذاتي لكل من المدرب والمتدرب، إذ إن التدريب يتيح الفرص للمتدربين، واستثمارها يعتمد على المتدرب أو المدرب في تحقيق نمو ذاتي مستمر ومتكامل، وهذا يحقق بقاء المشتركين في العملية التدريبية على صلة بأحدث التطورات في مجال التدريب التربوي...
- تنوع مصادر التدريب للمعلمين وتسليحهم بالخبرات والقدرات الحديثة لإيجاد أسرة تربوية قيادية قادرة على التغيير وقيادة التجدد المستمر في التربية والمجتمع...
- إمكانية تخفيف تكلفة هذا التدريب لأعداد كبيرة من المتدربين شرط استخدام البنية الأساسية للاتصالات المتوافرة بين المركز الرئيس والمراكز الفرعية، وذلك لتقوية الاتصالات وتحسين تبادل المعلومات بين المستويات المركزية والمستويات المحلية.
- تفعيل التدريب المعتمد على التقنيات الحديثة كجزء لا يتجزأ من العملية التدريبية، والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتدعيم العملية التدريبية.
- رفع مستوى الأداء للمدربين والمتدربين على حد سواء.

في تنمية القدرات والإبداع والابتكار؛ وتوسيع قاعدة المشاركة التدريبية للمعلمين، وتوفير فرص التدريب لجميع العاملين في التعليم الأساسي وما قبله والمرحلة الثانوية، وذلك من أجل تحقيق مبدأ الجودة الشاملة في التعليم.

- زيادة كفاءة الوحدات التدريبية، وإتاحة الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، وإعطاء الفرصة لزيادة هذه الموارد بأنماط جديدة، ولا سيما إذا أخذ هذا التوجه بالعلم والموضوعية.
- الزيادة الكبيرة المتمثلة في استيعاب عدد المتدربين المشاركين في الدورات التدريبية، وازدياد عدد المدارس المشاركة، وخصوصاً في المناطق النائية (كمنطقة عكار مثلاً).<sup>(١)</sup>
- العمل على زيادة الوعي لدى معظم المتدربين في نوعية الأعمال والأنشطة التدريبية.
- تحجيم العمل بالطرائق القديمة في التدريس والتقويم وإدارة الصف... أملاً في انحسارها الكامل خلال مدة زمنية معقولة.
- تحديث المراكز الفرعية والمناطق التعليمية بما يتماشى مع متطلبات التدريب والتطوير المستمر.
- رفع جودة خدمات التدريب في المراكز الفرعية، ودمجها بالتكنولوجيا، على أمل أن تنتقل إلى سائر المدارس والمناهج واستخدام جميع المعلمين والطلاب لها.
- استخدام الأساليب المناسبة والمتطورة التي تسمح للمتدربين بحرية الابتكار والإبداع وبناء القدرة على المبادرة الفردية واحترامها والتنافس الشريف، والرغبة في تدريب الذات والاستمرار في تنمية المهارات المختلفة بحسب متطلبات المناهج الجديدة.
- الوصول بالتدريب التربوي إلى المستوى العالمي التنافسي وجعله فناً جذاباً للمجتمع التربوي والتعليمي على حد سواء.
- تسهيل نقل الخبرات ودعم عمليات التجديد المستمرة والتطوير التربوي، وهذا يؤكد أمرين هما:
  - أ- توافر الكفاءات البشرية الفنية المدربة التي تتميز بأدائها وحماسها للعمل في التدريب وتطوير الفئات المستهدفة كافة.
  - ب- تعزيز اللامركزية في التدريب التربوي الميداني ودعم الإبداعات التطويرية وتشجيعها.
- مراعاة حاجات المتدربين التدريبية الفعلية في البرامج

## جدول حضور الدورات التدريبية خلال شهر تشرين الأول من العام ٢٠٠٧/٢٠٠٨ رقم (٣)

الشهر	الدار	دورات مختلفة	صعوبات تعليمية %	الأعداد في الدورات غير الإلزامية		الأعداد في الدورات الإلزامية	
				الحاضرون	المسجلون	الحاضرون	المسجلون
تشرين الأول	طرابلس	٧٤,٣%	٨٥,٧%	١٤٢	١٩١	١٨	٢١
تشرين الأول	زغرتا	١٠٠%	٩١,٣%	١١	١١	٢١	٢٣
تشرين الأول	القيبات	٧٥%	-	٢٩	٣٩	-	-
تشرين الأول	حرار	٦٦%	-	٦٥	٩٨	-	-
تشرين الأول	سير	٧٧%	-	٥٠	٦٥	-	-
تشرين الأول	حلبا	٦٥%	-	٢٧	٤٢	-	-
تشرين الأول	كوسبا	-	٩٧,٧٠%	-	-	٤٢	٤٣

### التدريب في النمط المركزي

ففي النمط المركزي خضعت مراكز التدريب المستمر لسيطرة السلطة المركزية سيطرة تامة، ومن أهم مزاياه الملحوظة هنا:

- أ- تحقيق الوحدة والفاعلية في النظام التدريبي.
- ب- توفير التوزيع العادل للخدمات التدريبية.
- ت- توفير الضمان الشخصي والمهني للمدرسين.
- ث- تحقيق اقتصاد كبير في الإنفاق على التدريب.
- ج- السرعة في التخطيط والتنفيذ واتخاذ القرارات بعيداً عن التعقيدات المكتبية.

إلا أن في هذا النمط من التدريب عيوباً كثيرة لعل أبرزها:

- أ- انعدام أو قلة المشاركة المحلية.
- ب- تشابه المخرجات التدريبية والتعليمية.
- ت- تجاهل الفروق الفردية بين المناطق المختلفة.
- ث- ضعف العلاقة بين المدرسة والبيئة والمجتمع.
- ج- عدم تشجيعه على تطبيق أفكار تربوية جديدة.
- ح- عدم تشجيعه على تطبيق مبدأ الملاءمة بين الخدمات التربوية

### اللامركزية وجودة محتوى البرامج التدريبية

وقد شمل التدريب المستمر في المناطق الفرعية الست برامج تدريبية عالية الجودة تتناول:

- تنمية المهارات المعرفية والسلوكية لدى المتدربين وتزويدهم بأساليب حديثة في التدريس والتقييم وإدارة الصف ... ومجالات تطبيقها. كما تناولت التركيز على مسؤولياتهم عن تطوير وتحسين نظم العمل وتبسيطها، وتوفير الخدمات للمتعلمين بسهولة ويسر.
- المشاركة الفعالة والتفكير العلمي في تشخيص الحاجات والمشكلات التي تعوق سير العمل وحلها.
- المشاركة الفعالة في التطوير التربوي الإبداعي، انطلاقاً من معطيات النظريات الحديثة في مجال الإشراف والتدريب والقيادة التربوية.
- بيد أن التدريب المستمر في الشمال، وإن كان يؤدي دوراً لا يستهان به في إعداد المعلمين وتطوير قدراتهم، إلا أنه خضع لنمطين مختلفين من التنفيذ: النمط المركزي والنمط اللامركزي.



وقد ركزت خطة التدريب المناطقية في طرابلس، وما زالت، على أهمية التدريب المستمر في المراكز الفرعية، نظراً إلى التحديات المعرفية التي يطرحها التقدم العلمي والتقني المعاصر وسرعة الحركة وطبيعتها في عصر تتقاطع فيه كافة أوجه التطور في التعليم والتدريب والعمل والإنتاج... إلا أنه بتوافر أساليب وسبل تطوير التدريب، كان لا بد من أخذ المبادرة في تحقيق اللامركزية لاستيعاب العدد الهائل من المعلمين، في الوقت الذي يتم فيه تعديل وتطوير المناهج الدراسية، ونظم الامتحانات والتقييم، وتوفير التكنولوجيا وبنيتها الأساسية في معظم المراكز التدريبية والتعليمية. وقد أثبتت هذه التجربة في الشمال نجاحها في كثير من المناطق التدريبية الفرعية، كما أن هذا التوجه نحو اللامركزية لا يعني إلغاء دور الجهة المركزية المسؤولة في مركز طرابلس عن تطوير التدريب وتنمية موارده، بل يشحن قدراتها على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتقييم والمتابعة العامة والمساعدة والمساءلة...<sup>(٧)</sup>

العامة وبين ظروف المناطق المحلية. خ- عدم قدرة الجهاز المركزي للتدريب، بحكم بعده عن المناطق المختلفة وبحكم طبيعة العمل الذي يزاوله، أن يدرك بصورة واضحة المشكلات والظروف المحلية للمناطق المختلفة.

## التدريب في النمط اللامركزي

أما في النمط اللامركزي فقد خضع التدريب للإشراف من جهة الإدارات المحلية، وذلك نظراً للتوسع والتقدم السريع في المعرفة وتعدد ميادينها، وتزايد أعداد المدارس والمعلمين، ورغبة كثير من المناطق التربوية المختلفة في عمليات الإصلاح والبناء والتطوير، ما جعل اختيار هذه الاستراتيجية أكثر إلحاحاً، ولهذا تمثل اللامركزية الآن الاتجاه المعاصر في التدريب المستمر حتى أصبحت ضرورة حتمية.

١- انظر الجدول المرفق رقم (١).

٢- انظر الجدول المرفق رقم (٢).

٣- انظر الجدول المرفق رقم (٣).

٤- انظر الجدول المرفق رقم (١).

٥- انظر الجدولين المرفقين رقم (١) ورقم (٢).

٦- انظر الجدول المرفق رقم (١).

٧- تم الرجوع في هذا الموضوع إلى ملفات ووثائق واستبيانات قام بإعدادها مركز الموارد في طرابلس، وقد أدرج بعضها هنا للفائدة.

يرسل الطلب الى رئيسة تحرير المجلة التربوية في المركز التربوي للبحوث والإفتاء مرفقاً بقيمة الاشتراك المدفوعة بموجب شيك مصرفي باسم المركز التربوي للبحوث والإفتاء

الاشتراك السنوي ١٥,٠٠٠ ل.ل. (خمسة عشر الف ليرة لبنانية)

## طلب اشتراك في المجلة التربوية

الاسم:

المهنة:

المدرسة أو المؤسسة:

الهاتف:

ص.ب.:

العنوان:

يتم إرسال المجلة الى المشتركين من دون أية كلفة إضافية.