

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية

### الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

عامر محمد حمدي مصطفى

باحث دكتوراه بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية  
كلية التربية جامعة المنيا

أد/ على زكي ثابت

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المتفرغ

كلية التربية جامعة المنيا

أد/ أسامة محمود قرني

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية جامعة بني سويف

مستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، وأدواهم المستقبلية ومتطلباتهم التربوية والأبعاد والخصائص العلمية الواجب توافرها في معلمي التربية الخاصة، واستنباط جوانب الاستفادة من خبرات بعض الدول في مجال التنمية المهنية في تطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لرصد وتحليل الدراسات والأدبيات المتصلة بموضوع البحث، والوقوف على أطره الفكرية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى التوصل لإجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في مصر في ضوء الاستفادة من خبرات بعض الدول، ضرورة إمام معلمي التربية الخاصة بأهداف ومدى أهمية التنمية المهنية ومبادئها وأساليبها التدريسية المقدمة إليهم، وفهم فلسفتها وإطلاعهم على النظم التعليمية الحديثة في مجال التربية الخاصة وتحسين كفاياتهم التدريسية ومهاراتهم في ضوء خبرات بعض الدول، وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت بضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلم التربية الخاصة، والقادر على التعامل مع هذه النوعية من الأطفال والمتخصص في طرق وأساليب الإعداد لتلك الفئات، وضرورة الاعتناء بالتقنية بعامة والحاسب بخاصة في برامج التنمية المهنية، والابتعاد عن الطرائق التدريسية التقليدية والانتقال إلى التعليم الإلكتروني؛ لتحسين أدائهم المهني بصورة أفضل .

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، معلم التربية الخاصة، التربية الخاصة

---

## Proposed procedures for developing the professional development of special education teachers in Egypt in light of the experiences of some countries

### Abstract:

The current study aimed to identify the theoretical foundations of the professional development of special education teachers, their future roles, their educational requirements, the scientific dimensions and characteristics that must be present in special education teachers, and to deduce aspects of benefiting from the experiences of some countries in the field of professional development in developing the professional development of special education teachers in Egypt. The study used a descriptive-analytical approach to monitor and analyze studies and literature related to the research topic and to determine its intellectual frameworks, The results of the study reached proposed procedures for developing the professional development of special education teachers in Egypt in light of benefiting from the experiences of some countries. The need for special education teachers to be familiar with the goals and importance of professional development, its principles and training methods provided to them, and to understand its philosophy and inform them of modern educational systems in the field of special education. And improving their teaching competence and skills in light of the experiences of some countries. In light of the results of the study, it recommended the need to pay attention to the professional development of the special education teacher, who can deal with this type of children and specializes in methods and methods of preparing for these groups, and the need to pay attention to technology in general and computers in particular in professional development programs, and to move away from traditional teaching methods and move to e-learning. To better improve their professional performance

Keywords: professional development, special education teacher, special education

مقدمه :

يُمثل النظام التعليمي أحد مقومات التطوير لأي مجتمع، فقد اهتمت المجتمعات على اختلاف ثقافاتنا بقضية تنمية المعلمين مهنيًا للإرتقاء بمستوى الأداء لديهم، وذلك من خلال متابعة برامجها لتقييمها على أسس علمية للوقوف على نقاط القوى وتعزيزها ونقاط الضعف وعلاجها بصورة مستمرة، ويتحقق في ضوء تقويم الأداء مبادئ العدالة والشفافية وتكافؤ الفرص بين العاملين، من خلال الاعتماد على محددات ومعايير الأداء والتي بدورها تحدد مستوى الأداء والاحتياجات التدريبية وكذلك تحدد المكافأة أو العلاوة المناسبة لكل موظف في ضوء تقويم أدائه.

ولكون المعلم أحد أهم عناصر منظومة العملية التعليمية؛ من منطلق أنه يمثل وكيلاً للمجتمع من خلال المؤسسة التي يعمل بها في تنشئة وتكوين أبناء المجتمع المقيدون بتلك المؤسسة، ورعايتهم ومتابعة نموهم المتكامل عقليًا وجسميًا واجتماعيًا، في إطار غايات وأهداف كل من المجتمع من جهة ونظام التعليم من جهة أخرى (شاكر فتحي وهمام بدرابي، ٢٠٠٣، ٣١٥) .  
ولهذا تُعد التنمية المهنية للمعلم وسيلة مهمة تهدف إلى تحسين أداء المعلمين وتنمية معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم المهنية، فالتنمية المهنية تمكن المعلم من تحسين كفاءته المهنية في عملية التدريس للطلاب وفي القيادة وفي تأهيله لمواجهة ما يستحدث من تجديرات تربوية في مجال عمله ( عزام محمد الدخيل ، ٢٠١٥ ، ٧٩) .

وعلى الصعيد العالمي اهتمت معظم الدول المتقدمة بالتنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة؛ بغية مسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي، والانفجار المعرفي الذي يفرض جهدًا مضاعفًا ومستوى عاليًا من الأداء في التعليم، على اعتبار أن المعلم يمثل نقطة الارتكاز والعنصر الفعال في العملية التعليمية؛ لذلك لا بد من إحاطته بكل ما يستجد في مجال تخصصه، حتى يساير التطورات والتغيرات المستقبلية ( فاطمة بنت محمد بن سالم ، ٢٠١٧ ، ١٥٣٢) .

ولهذا يتحتم على كل أمة أن تُؤمن بالدور القيادي للمعلم وأن تُعيد النظر في عملية تنميته مهنيًا حتى يتمكن من مواجهة تحديات العصر الحاضر ولكي يقوم بالمهام الكبيرة الملقاة على عاتقه تجاه متطلبات العصر الذي نعيش فيه؛ حيث تتفق التربية الحديثة والفلسفات الاجتماعية والسياسية التي تسود مجتمعات اليوم حول حقيقة مهمة، وهي حق كل فرد في الانتفاع بالخدمات التربوية التي تساعد على النمو إلى أقصى حد تؤهله له إمكانياته وقدراته، فانتسعت الخطط والجهود التربوية لتشمل الأطفال المعاقين بجانب أقرانهم الأسوياء، وذلك بتقديم خدماتها التربوية في إطار

التربية الخاصة التي تساعدهم على استثمار ما لديهم من إمكانيات لتحقيق النمو السليم المؤدي إلى تحقيق الذات ( إبراهيم عباس الزهيري، ٢٠٠٣، ٢٨٧) .

ومما سبق يرى الباحث أهمية دور المعلم في العملية التعليمية حيث يعتبر الأساس لأي تطور فالمعلم المنوط به إحداث التغيير في السلوك والاتجاهات المختلفة للطلاب، وكذلك مساعدتهم على اكتساب المعارف والمهارات ومساعدتهم على التعلم وكيفية اتخاذ القرار والمساهمة في حل المشكلات، كل هذه الأدوار التي طرأت على أوار المعلم، لذا كان لابد من إحداث تنمية مهنية شاملة للمعلم بناء على خطط مدروسة لتوفير الاحتياجات الفعلية له حتى يواكب الأدوار المستجدة عليه، ويكون بذلك قادرًا على القيام بها .

### مشكلة البحث:

تمثلت المشكلة في تزايد الشكوى في مراحل التعليم المختلفة بشكل عام، والتدريس لذوي الاحتياجات الخاصة بشكل خاص في تدني مستوى التنمية المهنية وارتباط التطوير المهني بالترقية، وزيادة المشكلات التي تواجههم في الميدان، وقلة تلبية هذه البرامج بشكل موضوعي لاحتياجات المعلمين وعدم مشاركتهم في تحديدها، وقلة توافر التقنيات التربوية الحديثة المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية، وبالتالي قصور استجابتها لمطالب التطور في المرحلة الحالية؛ بالإضافة إلى قلة خبراتهم التدريسية والاحتكاك المباشر بالطلاب في المدارس، وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات في نتائجها ومن هذه الدراسات ( حسن أحمد ، ٢٠١٩ ، ١٣٨؛ أماني عبد السلام ٢٠١٩ ، ٢١؛ (Aris, et al, 2020, 57-58) .

كما برزت مشكلة الدراسة من خلال الاستناد على نتائج بعض الدراسات السابقة التي أشارت إلى أهمية التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، لتحسين الأداء المهني لهم، وتنمية الفعالية التعليمية بمدارسهم ومنها:

- دراسة إبراهيم محمد الطيار (٢٠٢١)، التي أشارت إلى أهمية التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة وتطويرهم؛ بما يؤهلهم للتعامل مع طلابهم في ضوء التحديات المعاصرة .
- دراسة أمل محمد البدو (٢٠٢٠)، التي أكدت في نتائجها على أن المعلمين هم أقوى محرك من بين جميع الإمكانيات الاجتماعية، وأنه توجد شريحة في كل مجتمع هم فئة ذوي الإعاقة، يحتاجون إلى معلم مدرب ومتمكن، يتمتع بمستوى أداء مهني متميز .

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

كما نبعت مشكلة الدراسة مما أكدت عليه نتائج دراسة كل من ( سامية يوسف، وحسين محمود ٢٠١٣ )، التي توصلت في نتائجها إلى تدني المستوى المعرفي لمعلمي التربية الخاصة بمصر، وكذلك تدني توظيفهم للمستجدات التكنولوجية في تعليم طلابهم، وكذلك ضعف في مستوى المهارات التكنولوجية والكفايات التي يجب عليهم امتلاكها .

لذا وجب السعى قُدمًا نحو الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة، والعمل على تطويرها، من أجل تحسين الأداء المهني وتحقيق الجودة في منظومتها التعليمية بما يتناسب مع سوق العمل، وهذا الأمر يتطلب تنمية مهنية للمعلم النوعي تربويًا لمسايرة التطورات المستمرة في التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة، والارتقاء بمستوى الأداء المهني، خصوصاً مع ظهور اتجاهات معاصرة وحديثة في التنمية المهنية للمعلم بصفة عامة ومعلمي التربية الخاصة بصفة خاصة على المستوى العالمي، ومن ثم كانت هذه الدراسة التي يمكن بلورة مشكلتها في السؤال الرئيس التالي:  
-كيف يمكن تطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة ؟
- ما خبرة كل من الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا في تطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة ومدى الاستفادة منهما في مصر ؟
- ما الإجراءات المقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية في ضوء الاستفادة من خبرة كل من الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا ؟

**أهداف البحث:** يهدف البحث الحالي إلى:

- \_ تعرف الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة .
  - تعرف خبرة كل من الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا في تطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة ومدى الاستفادة منهما في مصر .
  - التوصل إلى إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء الاستفادة من خبرة كل من الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا .
- أهمية البحث :** تتضح أهمية البحث من خلال مايلي:

- محاولة لتحسين مستوى معلم التربية الخاصة ورفع كفاءته من خلال التدريب على البرنامج المعد لذلك مما يُمكنه من مواكبة وتغيرات العصر .
  - قد تسهم هذه الدراسة في تطوير التنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة ومعلمي التربية الخاصة بصفة خاصة بجمهورية مصر العربية مما ينعكس على تحقيق مخرجات تعليمية جيدة .
  - قد تفيد الدراسة في تشخيص نقاط القوة والضعف في برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة ؛ وذلك للتغلب على مواطن الضعف وتدعيم نقاط القوة .
- حدود البحث :** يتحدد مجال الدراسة بالحدود التالية:

- **حدود الموضوع:** اقتصر الباحث على دراسة التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة دون غيره من الجوانب الأخرى، في ضوء خبرات بعض الدول .
  - **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة الحالية على كل من الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا، حيث إنهما من الدول التي تهتم بالتربية الشاملة لغير العاديين ومعلميهم .
  - **الحدود الزمنية:** أجريت الدراسة في العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م .
  - **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على معلمي التربية الخاصة بمراحلها وفئاتها المتعددة .
- مصطلحات البحث :** يتناول البحث الحالي تعريف مجموعة من المصطلحات المتعلقة بالبحث والتي تتمثل في مفهوم التنمية المهنية ومعلمي التربية الخاصة والتربية الخاصة وهي كالتالي:
- **مفهوم التنمية المهنية للمعلمين**

التنمية المهنية هي: تلك العمليات والأنشطة المنظمة التي تُقدم للمعلمين بمختلف فئاتهم وتخصصاتهم بهدف الارتقاء بمستوى المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية لديهم ، وتحقيق النمو المهني المستمر لهم، ورفع مستوى أدائهم المهني ، وتنمية مهاراتهم العلمية وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد في عملهم ، وتتم هذه العمليات والأنشطة بوسائل مختلفة من أهمها برامج التدريب والتنمية المهنية المقدمة للمعلم (عماد صموئيل وهبة، ٢٠١٣، ٤٣٤) .

كما يمكن تعريف التنمية المهنية للمعلمين على أنها عملية التعزيز المستمر للمهارات المهنية، وتوسيع المعرفة الأكاديمية، وتحسين القدرة على التدريس لدى المعلمين ( Zhaolin Ji, Yanhum Cao, 2016) .

وعرفتها ( رشيدة الطاهر، ٢٠١٧، ٢٣) بأنها عملية مستمرة مدى سنوات الخدمة، وتهتم بتنوع الخبرات الفردية والجماعية والتي تمكن المعلمين من تحسين كفاءتهم المهنية في عملية

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

التدريس للطلاب، أو العطاء كأعضاء في محيط المهنة ، وكذلك الاضطلاع للأدوار المتغيرة المترتبة على التغيير في السياق التعليمي والتربوي .

ويُعرفها الباحث إجرائيًا بأنها خبرة منظمة يتعرض لها المعلم أثناء الخدمة تزيد من معلوماته، وتنمي مهاراته وتؤثر إيجابياً على اتجاهاته، وتصحح فهمه لعمله، فيدخل ضمنها أي نشاط منظم يقوم به المعلم لتحديث مهاراته أو معلوماته، فهي عملية تعليم تصمم لمساعدة المعلمين على أداء أعمالهم بصورة جيدة تواكب عصر المعرفة.

### - معلم التربية الخاصة

عرف (حسين والملاحي والباسل، ٢٠١٨، ١٨٢) معلم التربية الخاصة بأنه الشخص المؤهل للتعامل مع فئة الاستثنائيين من المعاقين، ويشترك بصورة مباشرة في تعليمهم، وتحقيق نموهم بشكل متكامل، ودمجهم وظيفياً في المجتمع .

كما عرفه الدليل التنظيمي للتربية الخاصة بأنه معلم متخصص في التربية الخاصة ويشترك بصورة مباشرة في تدريس ذوي الإعاقة (وزارة التربية والتعليم السعودية، ٢٠١٥، ٧).

وفقاً لقانون التعليم بسلطنة عمان فإن وظيفة معلم التربية الخاصة هي التي تختص بالتدريس وتنفيذ المواقف التعليمية وفق الأساليب والوسائل المتطورة بما يؤدي إلى رفع المستوى التحصيلي للتلاميذ ذوي الإعاقة، ويخضعون للإشراف من قبل مدير المدرسة والمشرف المتخصص في مجال التربية الخاصة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ١٩) .

عرفه الزهيري في دراسته بأنه الشخص المؤهل في التربية الخاصة للتعامل مع فئة غير العاديين " معاقين - موهوبين " ويشترك بصورة مباشرة في التدريس لهم وتحقيق نموًا متكاملًا ودمجهم وظيفياً في المجتمع ( إبراهيم عباس الزهيري، ٢٠٠٧، ٢٩) .

ويعرف إجرائيًا بأنه المعلم الذي أسند إليه تدريس إحدى فئات التربية الخاصة التالية " الإعاقة الفكرية، الإعاقة السمعية، الإعاقة البصرية وغيرها من الإعاقات، وذلك في برامج التربية الخاصة بتلك المدارس، وكذلك المدارس العامة التي بها دمج .

### - التربية الخاصة:

ويعرف العتيبي ٢٠١٨ التربية الخاصة بأنها مجموعة البرامج والخطط والاستراتيجيات المصممة خصيصًا لتلبية احتياجات الأطفال غير العاديين، وتشمل على طرائق التدريس وأدوات وتجهيزات ومعدات خاصة بالإضافة إلى الخدمات المساندة (مسفر بن عقاب بن مسفر العتيبي، ٢٠١٨، ١٢) .

عرفت إحدى الدراسات التربوية الخاصة بأنها عبارة عن نوع من الاستثمار البشري يقدم خدمات متنوعة ذات طبيعة خاصة، وتختص بفئة معينة من ذوي الإعاقة، وذلك وفق طريقة تتماشى مع إمكانياتهم وقدراتهم، وهذه الخدمات قد تكون قصيرة المدى أو طويلة المدى (وليد السيد أحمد، مراد علي عيسى، ٢٠١٥، ٢٩) .

مما سبق يتضح أن التربية الخاصة هي أسلوب عمل مميز عن غيره من أساليب العمل في المدارس العادية، يقع عاتق هذا العمل على إدارة مدارس التربية الخاصة بمختلف مستوياتها حيث يتطلب ذلك تطويراً مستمراً لهذه الإدارة من جميع النواحي لتحقيق الأسلوب الأمثل في إدارة مدارس التربية الخاصة وتحقيق الأهداف المنشودة .

**منهج الدراسة :**

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك لرصد وتحليل الدراسات والأدبيات المتصلة بموضوع الدراسة، والوقوف على الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين من خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة، والوقوف على أبرز الخبرات العالمية في هذا المجال؛ لتوضيح ملامحها، ودورها في ترقية وتطوير مستوى الأداء المهني المهني للمعلم بالشكل الذي يُمكنه من مسايرة الحاضر، ومحاولة الاستفادة من خبرات تلك الدول في التوصل إلى إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في جمهورية مصر العربية .

#### **الدراسات السابقة :**

هناك العديد من الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة يمكن عرضها وفقاً للتسلسل التاريخي من الأقدم إلى الأحدث كما يلي:

#### **أولاً الدراسات العربية:**

#### **- دراسات تتعلق بالتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة:**

وتعرضها الدراسة من الأحدث إلى الأقدم متناولة هدف الدراسة والمنهج المستخدم وأبرز النتائج على النحو التالي:

١- دراسة (رهام صلاح أمين محمد ٢٠٢٤): بعنوان " تطوير إدارة مدارس التربية الخاصة في تحسين الأداء المهني للمعلمين .

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير إدارة مدارس التربية الخاصة في تحسين الأداء المهني للمعلمين، من خلال تعرف الأسس النظرية والفلسفية لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة من حيث مفهوم التربية الخاصة، الأهداف العامة لإدارة مدارس التربية الخاصة، فلسفة عملها والأدوار والمسؤوليات المنوط لهذه الإدارة بها، واستهدف هذا البحث أيضًا تعرف الأسس النظرية والفلسفية للأداء المهني للمعلمين، من حيث أبعاده، وطرق تقويمه، وعوامل ضعفه، وسبل تحسينه، وكذلك التوصل إلى توصيات لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة لتحسين الأداء المهني للمعلمين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتوصل البحث إلى وضع عدة توصيات لتطوير إدارة مدارس التربية الخاصة في تحسين الأداء المهني للمعلمين، كان من أهمها ضرورة تقديم الإدارات التعليمية الدعم لمدارس التربية الخاصة لتطوير إدارتها، وكذلك الدراسة الدقيقة لاحتياجات المعلمين المهنية من قبل إدارة مدارس التربية الخاصة.

٢- دراسة (أمل معوض الهجرسي، ٢٠٢٢) بعنوان "التنمية المهنية المستدامة لمعلمي ذوي الإعاقة مدخل لتجويد الفعالية التعليمية بمدارس التربية الخاصة".

هدفت الدراسة إلى تعرف الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية المستدامة، والإطار الفكري للفعالية التعليمية، والوقوف على واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي ذوي الإعاقة؛ لتجويد تلك الفعالية التعليمية بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الدقهلية، والمعوقات التي تحول دون تحقيق ذلك، والتوصل إلى تصور مقترح، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق تلك الأهداف واستخدمت الدراسة استبانة حيث تم تطبيقها على عينة من معلمي ذوي الإعاقة بمدارس التربية الخاصة، وتوصلت الدراسة في نتائجها عن وجود فروق بين استجابات عينة الدراسة حول واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي ذوي الإعاقة لتجويد الفعالية التعليمية فيما يتعلق بكل من التخطيط والتنفيذ وممارسة أنشطة مهنية فعالة لعمليتي التعليم والتعلم، لصالح البديل موافق بدرجة متوسطة وغير موافق، ووجود فروق بين استجابات عينة الدراسة حول واقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي ذوي الإعاقة لتجويد الفعالية التعليمية فيما يتعلق بمعيار استخدام أساليب تقويم فعالة، في جميع العبارات لصالح البديل موافق بدرجة متوسطة، ووجود فروق بين استجابات معلمي ذوي الإعاقة حول معوقات التنمية المستدامة لمعلمي ذوي الإعاقة التي تحول دون تجويد الفعالية التعليمية بمعاييرها الأربعة بمدارس التربية الخاصة في جميع العبارات لصالح البديل موافق بدرجة كبيرة، وانتهت الدراسة بوضع تصور مقترح لتحقيق ذلك.

٣- دراسة (حسام الدين السيد محمد إبراهيم، ٢٠٢٢) بعنوان "الروابط المهنية مدخل للتنمية المهنية لمعلمي الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة بسلطنة عُمان (مجلس الأطفال الاستثنائيين في الولايات المتحدة الأمريكية أنموذجاً) .

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور مجلس الأطفال الاستثنائيين بالولايات المتحدة الأمريكية في التنمية المهنية لمعلمي الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة وإمكانية الاستفادة منه في سلطنة عُمان ، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت تحليل الوثائق في جمع البيانات والمعلومات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مجلس الأطفال الاستثنائيين بالولايات المتحدة الأمريكية يقدم خدمات متنوعة لمعلمي الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة مثل: برامج التنمية المهنية المتنوعة والمستمرة، وبناء معايير مهنية للمعلمين، وطرح إصدارات متنوعة من كتب وأدلة ، وعقد المؤتمرات والمعارض المنتظمة، ووجود مجلتين علميتين متخصصتين في مجال تعليم ورعاية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، كما بينت النتائج اقتصار الروابط المهنية لذوي الاحتياجات الخاصة بسلطنة عُمان على ذوي الإعاقة دون الموهوبين ، وتقديم خدمات التعليم والرعاية للطلبة وأسرههم دون الاهتمام بالمعلمين .

٤- دراسة ( السيد محمد سالم زيدان ٢٠١٨م) بعنوان " التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي .

هدفت الدراسة إلى تعرف الاتجاهات المعاصرة للدول الأجنبية في التنمية المهنية للمعلم ، وتعرف الاتجاهات المعاصرة حول التكامل بين إعداد المعلم وتنميته مهنيًا أثناء الخدمة، وتوضيح كيفية إسهام التنمية المهنية في الارتقاء بمهنة التعليم، وتقديم مقترحات يمكن من خلالها تطوير برامج تدريب المعلم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: رفع الكفاءة الإبداعية للمعلم وإكسابه الخبرات الثقافية، وتلبية المعلم لمتطلبات تخصصه، وتزويده بالمهارات والمستحدثات والمستجدات العلمية والتقنية، وإكسابه مهارات تدريسية متطورة تتطلبها العملية التعليمية، وكذلك تحسين أداء المعلمين وتطوير قدراتهم المعرفية والأدائية .

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

٥- دراسة يحي فوزي عبيدات (٢٠١٨م): بعنوان "تقييم كفايات معلمي التلاميذ المعاقين عقلياً في ضوء معايير الممارسة المهنية المعتمدة من مجلس الأطفال غير العاديين في الولايات المتحدة الأمريكية".

هدفت الدراسة إلى تقييم كفايات معلمي التلاميذ المعاقين عقلياً في ضوء معايير الممارسة المهنية المعتمدة من مجلس الأطفال غير العاديين في الولايات المتحدة الأمريكية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى إدراك معلمي التلاميذ المعاقين عقلياً لأهمية الكفايات كان مرتفعاً على جميع الأبعاد والدرجة الكلية، كما وجدت الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في إدراك مستوى أهمية الكفايات على الأبعاد التالية: الاستراتيجيات، وبيئة التعلم ، والتخطيط التعليمي، والتقييم ، والدرجة الكلية، لصالح المعلمين الذين يحملون درجة اختصاص في التربية الخاصة مقارنة مع المعلمين الذين يحملون درجة علمية عامة .

٦- دراسة ( مبارك عبد الله فاتح الذروة ٢٠١٦ م ) بعنوان " التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في دولة الكويت في ضوء التحديات المستقبلية" .

استهدفت هذه الدراسة إلى تعرف واقع برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في دولة الكويت وأساليب ومعوقات ومقترحات التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء التحديات المستقبلية، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٤) معلماً ومعلمة من مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت في نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول واقع التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة وفقاً لمتغير الجنس وسنوات الخبرة، ولاتوجد فروق وفقاً لمتغير المؤهل، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول أساليب التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة وفقاً لمتغير الجنس، ووجود فروق ليست ذات دلالة وفقاً لمتغير المؤهل وسنوات الخبرة ، كما كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول مقترحات التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة وفقاً لمتغير الجنس، ووجود فروق ليست ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير المؤهل وسنوات الخبرة ، وعن وجود فروق ليست ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة وفقاً لمتغير الجنس والمؤهل وسنوات الخبرة .

٧- دراسة نصر الله وآخرون (٢٠١٦م): بعنوان " المعايير العالمية في التنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة .

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على المعايير العالمية لمعلمي الفئات الخاصة، واستندت الدراسة على عدة عناصر ، كشف العنصر الأول عن مفهوم التنمية المهنية، وهي عملية مستمرة لكشف الذات، والتأمل والنمو المهني الذي يقدم أفضل نتائج عندما يستدام لفترة في مجتمعات الممارسة ، وحدد العنصر الثاني أهمية التنمية المهنية للمعلم، واستعرض العنصر الثالث المعايير العالمية للتنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة ، وتوصلت الدراسة إلى عرض التوجهات الحديثة في مجال التنمية المهنية ، ومنها الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ، والتنمية المهنية عن طريق مراكز المعلمين ، تفريد برنامج تدريب المعلم في أثناء الخدمة .

٨- دراسة الشخبي، وأحمد، ومطوع (٢٠١٢م) بعنوان: " إعداد معلم التربية الخاصة وتنميته مهنيًا في جمهورية مصر العربية " دراسة تحليلية "

استهدفت هذه الدراسة إلى تعرف جوانب إعداد معلم التربية الخاصة وكيفية تنميته مهنيًا، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن يتم تدريب معلمي التربية الخاصة في موقع عمله بالفصل داخل المدرسة باستخدام أسلوب المحاكاة ونمذجة السلوك وتمثيل الأدوار والتحديد الدائم والمستمر للاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الخاصة من خلال استيفاء استبيانات واستطلاع للرأي في المدارس والتوسع في استخدام أسلوب ورش العمل والتدريب الجماعي، وعقد الحلقات والندوات بالاشتراك مع المتخصصين من الجامعات ومراكز البحوث العلمية والتربوية والوزارات وأولياء الأمور .

#### ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

١- دراسة جيزل وآخرون (Gesel A. , al, 2022) بعنوان : كفاية وصول المعلمين إلى الموارد والدعم للطلاب ذوي الإعاقة، هدفت الدراسة إلى فحص مدى كفاية وصول المعلمين إلى الدعم المتاح لتلبية احتياجات الطلاب الذين يعانون من إعاقات عالية الحدوث، ووصولهم إلى فرص التطوير، والمصادر التي يستخدمها المعلمون للوصول إلى التدخلات لتلبية احتياجات الطلاب، وتوصلت الدراسة إلى الاختلافات في تجارب المعلمين حسب نطاق الصف ، ونموذج تقديم الخدمة ونموذج إعداد المعلم ، كما توصلت إلى أن معلمي التربية الخاصة صنفوا مدى كفاية الوصول إلى الدعم غير كافٍ إلى حدٍ ما وكافٍ إلى حدٍ ما .

٢- دراسة شاين واستنفو (Shine, D. Stefanou, C. , 2022) بعنوان: إنشاء فصل دراسي شامل للتعليم العالي للطلاب ذوي الإعاقة، هدفت الدراسة إلى تقييم الكفاءة الذاتية لأعضاء هيئة التدريس في العمل مع الطلاب ذوي الإعاقة وبيان مدى تأثير فعاليتهم الذاتية على تصوراتهم واستعدادهم لاستيعاب الطلاب ذوي الإعاقة ، وتوصلت الدراسة إلى أن الاشتراك في التطوير المهني المتعلق بإنشاء بيئات شاملة يؤثر على الكفاءة الذاتية للمعلم، كما توصلت إلى أن الكفاءة الذاتية الأعلى للمعلم مرتبطة باستعداده لاستيعاب الطلاب ذوي الإعاقة وأهمية التطوير المهني لمعلمي التربية الخاصة لفهم الطلاب ذوي الإعاقة واستيعابهم في التعليم العالي .

٣- دراسة Fatih, M, 2021 هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الدعم المقدم من مديري المدارس لبرامج التطوير المهني للمعلمين، والعوامل التي تؤثر على برامج التنمية المهنية للمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأظهرت الدراسة في نتائجها قلة قيام مديري المدارس بشكل كافٍ بالأنشطة التي تؤدي إلى دعم التطوير المهني للمعلم مثل تحديد الفرد والجماعة، وأوصت الدراسة بتوفير الفرص اللازمة لمدراء المدارس لدعم التطوير المهني للمعلمين .

٤- دراسة ماكنمار وآخرين ( McNamara,., Et al 2021 ) بعنوان استخدام وسائل التواصل الاجتماعي للتطوير المهني من قبل معلمي التربية البدنية للطلاب ذوي الإعاقة، هدفت الدراسة إلى استكشاف كيف يستخدم معلمو التربية البدنية الذين يقومون بالتدريس للطلاب ذوي الإعاقة SMN لأغراض التطوير المهني، وتم جمع بيانات المسح عبر الإنترنت من ٩٤ مشاركًا ، وتم الإبلاغ عن الإحصاءات الوصفية، وفحص أنماط استخدام SMN حسب العمر والجنس وتجربة التطوير المهني السابق ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه تم استخدام مجموعة متنوعة من منصات SMN من قبل المشاركين لتلقي معلومات حول مجموعة من الموضوعات مثل: "التعليمات والأدوات المستخدمة" لتطوير أدائهم المهني .

٥- دراسة بيرد وألكساندر (Byrd & Alexander, 2020) هدفت هذه الدراسة إلى تعرف المهارات والمعرفة التي يحتاجها معلمو التربية الخاصة والمعلمين المرشحين للعمل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في بيئة شاملة، واعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، حيث تم إجراء مقابلات مع (٢٠) معلمًا لذوي الاحتياجات الخاصة؛ للتأكد من المهارات والمعرفة التي يتم الاستشهاد بها بشكل شائع على أنها حيوية لنجاح معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وأوضحت نتائج هذه الدراسة أن تعليم المعلمين وبرامج التطوير المهني يمكن أن تستفيد من خلال توفير

سلسلة متصلة من فرص التعلم في ثلاثة مجالات مهمة ، يجب على معلمي التربية الخاصة اتخاذ قرارات مستنيرة وتنفيذها بناءً على بيانات التقييم المناسبة ، وتطوير الفهم المناسب والتعاطف مع الطلاب ومواقفهم، وتعلم كيفية تعزيز التواصل الفعال داخل وخارج الفصل مع جميع الأطراف المشاركة في تعليم الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.

٦- دراسة (Popova, Evans, Breeding, & Arancibia, 2018) هدفت الدراسة إلى تعرف خصائص برامج التنمية المهنية للمعلمين التي تؤثر على نتائج الطلاب، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي لتحليل برامج التنمية المهنية ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الخصائص المرتبطة إيجابياً بتأثير البرنامج على تعلم الطلاب تشمل: ربط المشاركة بالحوافز مثل: الترقية أو الآثار المرتبطة على الراتب، والتركيز على المحتوى والتدريب على الدروس بشكل عملي، وموائمتها مع السياق المحلي.

٧- دراسة دارلينج وآخرين (Darling. L., et al., 2017) بعنوان " التطوير المهني الفعال للمعلم" وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية والتطوير المهني لمعلمي التعليم العام بصفة عامة ومعلمي التربية الخاصة بصفة خاصة في زمبايوي ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى إعراب معلمي المدارس، وخاصة معلمي التربية الخاصة عن مدى احتياجهم بشكل كبير إلى تمثيتهم مهنيًا في مجال تخصصهم، كما حدد المعلمون العديد من الموضوعات التي عُدوهم مهمة لتدريبهم عليها لتحسين الأداء المهني لديهم.

٨- دراسة (Mathew E. Brok, 2014) هدفت هذه الدراسة إلى تعرف فاعلية التدريب في برامج التنمية المهنية للمعلمين شبه المحترفة وعلاقة ذلك بدعم الزملاء، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة كأداة لدراسها التطبيقية طُبقت على عينة من مجتمع الدراسة بلغت قوامها (٤٠) معلمًا، وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن برامج التدريب شبه المحترفة للتنمية المهنية تسهم في رفع مستوى النمو المهني للمعلمين لهم بدرجة مرتفعة والتي ترتبط بدعم زملائهم لهم، وأوصت هذه الدراسة بعدد من التوصيات كان من أهمها ضرورة مشاركة المعلمين في دورات تدريبية تهدف لتحسين مستواهم المهني.

٩- وتناولت دراسة (Catherine & Jessica, 2012) التغيير الذي تحدثه التنمية المهنية بين المعلمين، وذلك من خلال مراجعة مؤشرات التعليم وإجراءات مقابلات مع معلمين وخبراء بوزارة التربية والتعليم، وقد أشارت الدراسات إلى أن التنمية المهنية الفعالة تحدث فرقًا في العملية

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

التعليمية، كما أنها توفر أدلة حول مدى تقدم وتطوير أداء هؤلاء المعلمين وفقاً لمهاراتهم وقدراتهم، وأوصت في ضوء نتائج الدراسة بضرورة اختيار المعلمين ببرامج التنمية المهنية وأنشطتها ، وتوفير فرص التعاون الإيجابي بين المعلمين .

### - التعقيب على الدراسات السابقة :

أفادت مطالعة الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية الباحث في رسم الخطوط العريضة لما ينبغي أن تسعى إليه الدراسات الحالية، حيث تتفق الدراسة الحالية مع غيرها من الدراسات السابقة الأخرى على أهمية دور برامج التنمية المهنية في تطوير الأداء المهني للمعلم بصفة عامة ومعلم التربية الخاصة بصفة خاصة، وكذلك التأكيد على جوانب القصور التي تعوقها عن تحقيق أهدافها، إلا أنها تختلف عن الدراسات السابقة الأخرى في تناولها تطوير الأداء المهني لمعلمي التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية من خلال رصد مدى الاستفادة من خبرات بعض الدول المتقدمة كمدخلا لتطويرها، مع إلقاء الضوء على خبرات بعض الدول الأجنبية، كما تمت الاستفادة منها في تصميم أداة الدراسة الحالية، وتحديد مشكلة الدراسة وصياغتها بأسلوب علمي بحثي، وكذلك تفسير ومناقشة النتائج في ضوء تلك الدراسات السابقة .

### المحور الأول: الإطار النظري للبحث

يسعى هذا الجزء من الدراسة إلى الوقوف على الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة ومعلمي التربية الخاصة بصفة خاصة من خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة من أجل الإجابة عن السؤال الأول للدراسة، وذلك وفق المحاور التالية:

### التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة

يُعد الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم من الاتجاهات الحديثة التي تسود مختلف دول العالم، وهي ضرورة لمواكبة التغيرات والتطورات ، بالإضافة إلى أن تطوير التنمية المهنية للمعلم أحد المحاور الأساسية لتطوير منظومة التعليم، وتحسين أداء المعلمين، فنجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها مرتبط بتوفير أفراد ذو كفاءة قادرين على إنجاز أعمالهم بدرجة كبيرة من الجودة ، ومن ثم يمكن تناول التنمية المهنية للمعلمين وفقاً للمحاور التالية:

### أولاً: مفهوم التنمية المهنية للمعلمين

التنمية المهنية هي عملية تزود الأفراد بمجموعة من الخبرات والمهارات أثناء الخدمة ؛ لتطوير وتحسين أدائهم المهني ، وهي شكل من أشكال التعلم المستمر الذي يتيح الفرصة لاكتساب الخبرات التعليمية بصفة منتظمة وفعالة .

عرفها ( الشمري، ٢٠١٩ ، ٢٨ ) بأنها الحلقات الدراسية والنشاطات التدريبية التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته وتطوير قدراته؛ لتحقيق تقدمه المهني، ورفع كفاءته، وحل مشكلاته التي تمكنه من المساهمة في تحسين العملية التعليمية .

كما يمكن تعريف التنمية المهنية للمعلمين على أنها تدريب متخصص وتعليم رسمي لمساعدة المعلمين على تحسين معرفتهم المهنية وكفاءتهم ومهاراتهم وفعاليتهم بغرض تحسين تعلم الطلاب (Rebecca Mae Nusbaum,2020,24) .

كما عُرِّفَتْ بأنها عملية تحسين مستمرة لمساعدة المعلم على بلوغ معايير عالية الجودة للإنجاز الأكاديمي تؤدي إلى زيادة قدرة جميع أعضاء مجتمع التعلم على السعي نحو التعلم مدى الحياة، أي: إنها عملية تستهدف إضافة معارف، وتنمية مهارات، وقيم مهنية لدى المعلم؛ لتحقيق تربية فاعلة لطلابها، وتحقيق نواتج تعلم إيجابية ( هنية محمود ، أسماء محمد ، ٢٠٢٠ ، ٣٠) .  
وعليه فإنه يمكن تعريف التنمية المهنية للمعلم على أنها عملية منظمة ومقصودة وشاملة وطويلة المدى تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة، تستهدف تطوير أداء المعلم في مختلف الجوانب، وتمده بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتؤهله لمواكبة متطلبات العصر بصفة عامة ومتطلبات القرن الحادي والعشرين، وتهيئه لأدوار جديدة تقتضيها متطلبات التطوير والتجديد، بغض النظر عن أعمار المعلمين وخبراتهم .

#### ثانيا : أهمية التنمية المهنية للمعلمين

يشهد العالم طفرة علمية وتقنية وتنموية أدت إلى ظهور مفاهيم تربوية جديدة مثل مفهوم التعلم مدى الحياة، والتعلم عن بعد، والتعلم الإلكتروني، حيث أثرت هذه التغيرات وغيرها على التربية، وفرضت تحديات عليها أدت للتغيير في دور المؤسسات التعليمية، مما انعكس على أدوار المعلمين، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بالتنمية المهنية وتحديث برامجها وتطويرها ( الحميداوي ، ٢٠١٧ ، ٣٢-٣٣) .

وبواجه المعلم تحديات متعددة تجعل من التنمية المهنية أمراً ملحاً بالنسبة له؛ فالمعرفة التي اكتسبها في بداية حياته العملية، تصبح قديمة ومهجورة مع التقدم، والانفجار المعرفي، والثورة

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

التكنولوجية، ولكي يستمر في مهامه وأدواره، لا يمكن أن يعتمد على معرفته الأكاديمية والمهنية المبدئية خاصة في ظل الثورة الصناعية ، فلا يفقد صلته بالمعرفة الجديدة أو بالتكنولوجيا الحديثة؛ لذا كان لزاماً على المهتمين بالتربية أن يتمسكوا في إتاحة الفرصة من أجل استيعاب تلك التطورات والتغيرات، وأن يشاركوا في التنمية المهنية للمعلم بطريقة واعية (أحاندو، الزامل، ٢٠١٥، ٢٧٥) .

ومما سبق يتضح أن التنمية المهنية للمعلم ليست لرفع الأداء المهني للمعلم فحسب، بل تتعدى ذلك لتصل إلى العملية التعليمية بأكملها، فمن خلال التنمية المهنية يُزود المعلم بما قد ينقصه من مهارات أساسية لم يتطرق لها خلال فترة الإعداد، وكذلك يتم الاستفادة من تقنيات الحديثة والمتطورة التي يتطلبها تخصصه، ويتم التخلص من الطرق التقليدية؛ لتحقيق النمو المستمر للمعلمين لرفع مستوى أدائهم المهني وتحسين اتجاهاتهم وصقل مهاراتهم التعليمية وزيادة معارفهم ومستوى مقدرتهم .

### ثالثاً: مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية ودواعي تطويرها:

توجد مسيرات عديدة تجعل من الضروري السعي نحو برامج التنمية المهنية للمعلم خاصة في ظل ما يشهده العصر الحالي من تقدم تكنولوجي بلغ زروته مع ظهور الثورة الصناعية وتقنياتها، وتمثل تلك المبررات فيما يلي:

- التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم ، فلقد أثرت على نظم التعليم وأساليبه؛ مما تتطلب ذلك الاهتمام بالتنمية المهنية؛ بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية (المرزوعي، ٢٠١٨، ٤٢٢) .
- ظهور أنماط تربوية حديثة مستقبلية والتي استدعت بدورها الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، ومن بين هذه الأنماط التربوية المستمرة والتعليم مدى الحياة والتربية من أجل الإبداع ، والقدرة على التعامل مع التطورات المستقبلية (وهبة ، ٢٠١٥، ٤٠) .
- قصور برامج التدريب الحالية: نتيجة عجز هذه البرامج عن تزويد المعلم بمهارة التعلم الذاتي مما يجعله غير قادر على متابعة التغيرات التي تطرأ نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي ( الطاهر، ٢٠١٠، ٢٥) .
- تمكين المعلم من الأدوار المتجددة : حيث فرضت المستجدات على المعلم تغيير أدواره وقيامه بهذه الأدوار يتطلب ضرورة أن يكون مؤهلاً للقيام بذلك من خلال برامج تنمية مهنية تتفق وطبيعة ذلك الدور، وهذا يتطلب من القائمين على التنمية المهنية للمعلم ضرورة تطوير برامجها

- وتوجيهها؛ لمساعدة المعلم على القيام بكل هذه الأدوار والمسئوليات؛ لمواكبة متطلبات العصر (أسماء أحمد خلف حسن ، ٢٠١٩ ، ٢٩٢٩) .
- التوجه نحو المدرسة الإلكترونية والتعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي وذلك لتطوير المنظومة التعليمية، وهذا يمثل نقلة نوعية مهمة بالنسبة لعملية التنمية المهنية للمعلم وتوجهاته المستقبلية (وهبة ، ٢٠١٥ ، ٤٠) .
  - ظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتنمية المهنية مثل التأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية ، والموضوعية مقابل الذاتية والتقييم العالمي مقابل التقييم المحلي ، والممارسة الإبداعية مقابل الممارسة الحالية (المزروعي، ٢٠١٨ ، ٤٢٣) .
- يتضح مما سبق أنه يقف وراء الدعوة إلى تطوير التنمية المهنية للمعلمين مبررات عديدة ؛ ليكون المعلم أكثر استجابة للمستجدات المعرفية والتكنولوجية التي تفرضها الثورة الصناعية الرابعة، فتطوير برامج التنمية المهنية للمعلم مطلباً مهماً في ظل تلك الثورة، والتي تركز على الارتقاء بالأداء المهني للمعلم، بحيث يسمح للمعلم بالمنافسة، والتركيز على كل ما هو جديد ومبتكر يعتمد على التكنولوجيا المتطورة؛ للوفاء بمتطلباتها، ومساعدة طلابه على مواكبة هذه الثورة.
- رابعاً: مبادئ التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة**
- يمكن إجمال مبادئ التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة فيما يلي: (سيد والجمل ٢٠١٤ ، ٢٠٦-٢٠٧؛ علي ٢٠١٧ ، ٣٢ ، يونس، ٢٠١٨ ، ٧٢٧) .
- ١- **الربط بين النظرية والتطبيق:** متضمنة أنشطة وفاعليات متكاملة ذات أبعاد متعددة وتلبية الاحتياجات المختلفة للمعلمين من خلال أنشطة منظمة ومستمرة .
  - ٢- **الواقعية:** مراعاة الواقعية بأن تُلبي برامج التنمية المهنية الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين ، وتتناسب مع مستوياتهم ومعارفهم وقدراتهم .
  - ٣- **الاستمرار:** تعني القيام بعمليات التدريب بشكل مستمر؛ لاطلاع المعلم على كل ما هو جديد من المعارف والعلوم التكنولوجية واستخداماتها بوعي وفهم وتحليل، بما يؤكد التعلم مدى الحياة .
  - ٤- **التنوع والتعدد:** وتعني مراعاة الاحتياجات التدريبية والتخصصات المختلفة للمعلمين، وتنويع الأساليب والأنشطة المستخدمة في عمليات التدريب لتتلاءم مع جميع الفئات المستهدفة .
  - ٥- **التعاونية:** وتعني إعداد خطة متكاملة طويلة الأجل ، مع مراعاة إشراك المدرب والمتدرب في التخطيط والتنفيذ .

إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

- ٦- **الدافعية** : وتعني أنها تتضمن مكافأة المعلمين الملتمزمين من خلال حوافز شاملة .
  - ٧- **الدمج**: وتعني الاعتماد على التكنولوجيا المتقدمة، من خلال دمجها في عمليات التدريب كوسائط تدريبية من ناحية، وتمكين المعلمين من دمج هذه التكنولوجيا في عمليات تعلمهم وتعلم الطلاب من ناحية أخرى .
  - ٨- **المتابعة والتقييم**: وتعني تقويم برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين لمتابعة تطور أدائهم المهني ، وتقويمها من خلال فاعليتها وتأثيرها في تطور ممارسات المعلم، وارتفاع مستوى التعلم لدى طلابه .
  - ٩- **الاطلاع على كل ما هو جديد**: وذلك في جميع مجالات التعليم، ومواجهة كل مستجد في التربية من خلال برامج مقصودة ومخططة ومتكاملة .
  - ١٠- **مبدأ مراعاة التوقيت المناسب**: بأن تُراعى التوقيتات المناسبة عند وضع وتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلم، بحيث لا يتعارض مع متطلبات العمل .
- ولكي تتمكن الاستراتيجيات التعليمية من تحقيق هذه الأسس والمبادئ ، ينبغي أن تُؤكد برامج التنمية المهنية للمعلم على أساليب التعلم الذاتي مدى الحياة، وتفعيل الاستخدام الأمثل لمصادر المعرفة والأدوات التكنولوجية المختلفة، وتحقيق التواصل مع المستجدات في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، والاستفادة من خبرات العاملين بأشراكهم في دورات تنشيطية تتيح لهم التفاعل وتنمية مهاراتهم .

#### خامساً: أساليب التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة

تتعدد تصنيفات وأساليب التنمية المهنية للمعلمين وتتنوع لتواكب التغيرات والتطورات التي تحدث في المجال التربوي، وإن كانت جميعها تدور حول فكرة واحدة وهي أن يتحول المعلمون إلى متعلمين دائمي التعلم، ومن أهم الأساليب التي يمكن الاعتماد عليها في تنمية معلمي التربية الخاصة مهنيًا ما يلي:

- (أ) - **أسلوب التدريب أثناء الخدمة** : حيث تأخذ هذه التدريبات عدة أنماط منها ما يتم داخل المدرسة ومنها ما يتم خارجها ومنها ما يتم عن طريق البعثات الخارجية لبعض الدول المتقدمة حيث يتم ابتعاث المعلمين في دورات تدريبية بهدف تطوير الممارسات المهنية لديهم ( مهدي بن مانع، ٢٠١٧، ١٥٨) وتتمثل أهم الأساليب التدريبية فيما يلي (فاطمة بنت محمد بن سالم، ٢٠١٧، ١٥٣٧-١٥٣٨):

- **العصف الذهني:** حيث يقوم هذا الأسلوب على التفكير التحليلي للحصول على أكبر قدر من الأفكار من مجموعة من المعلمين في وقت قصير، وذلك من خلال عرض مشكلة عليهم ومطالبتهم بأن يأتوا بأكثر عدد من الأفكار من أجل حلها.
- **لعب الدور:** حيث يطلب من المعلمين تمثيل مواقف متنوعة أشبه بمواقف العمل اليومية في المدرسة وذلك أثناء التدريب.
- **دراسة الحالة:** تتميز بالمشاركة الفاعلة بين المتدربين حيث يعرض عليهم حالة تعد نموذجًا لحالات مشابهة في الواقع المدرسي الذي يعملون به، ويتم تطبيق هذا الأسلوب من خلال الندوات والحلقات الدراسية ويمد هذا الأسلوب المعلمين بالخبرات التي ترفع مستوى الأداء المهني لديهم.
- **حلقات النقاش:** يعتمد هذا الأسلوب على الحوار والنقاش ما بين مجموعة من المتعلمين يتم جمعهم في حلقة نقاشية، حيث يقوم المدرب بطرح القضية المراد مناقشتها ويسمح بعد ذلك بالنقاش) يسري يوسف العلي، ٢٠١٤، ٦٠١).
- (ب) - **أساليب ذاتية:** وهي كل الجهود المبذولة ذاتيًا من قبل المعلم لاكتساب أو تطوير مهاراته أو خبراته أو اتجاهاته أو معلومات جديدة يرفع من خلالها مستوى أدائه بصورة مستمرة وشاملة (عبد اللطيف بن علي المجاجي، ٢٠١٣، ١٧٨). فعلى المعلم أن يتحمل مسئولية تنمية أدائه المهني بصورة مستمرة ولا ينتظر عقد الدورات التدريبية، ومن وسائل النمو الذاتي التعليم عن بعد، والتليفزيون التعليمي والحاسب الآلي والتثقيف الذاتي عن طريق القراءة الحرة وزيارة المكتبات والدراسات العليا والمشاركة في الندوات والمؤتمرات التي تساهم في تنمية المعلم ذاتيًا ومن ثم تنميته مهنيًا (نسرین صالح، ٢٠١٧، ٥٨٦-٥٨٧).
- (ج) - **الأساليب التي يقوم بها مدير المدرسة:** هناك العديد من أساليب التنمية المهنية التي يستخدمها مدير المدرسة وتساعد في تنمية الأداء المهني للمعلمين وهي كما يلي: (ناجي عبد الوهاب هلال، حنان البدری کمال، ٢٠١٨، ٨٢٨).
- **التغذية المرتدة:** يساعد هذا الأسلوب المعلمين على مقارنة تصوراتهم الذاتية لمهاراتهم من خلال تصورات المديرين الذين يلاحقون أدائهم ليعطو لهم التغذية الراجعة مما ينعكس إيجابًا على مستوى أدائهم.

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

- **التفويض:** حيث يشجع هذا الأسلوب المعلمين التغلب على المشكلات التي تواجههم وحلها بطريقة إبداعية وإبتكارية، واكتساب العديد من الخبرات، وتعويدهم على تحمل المسؤولية، والثقة بالنفس ومن ثم تحسين مستوى أدائهم.
- **التمكين:** حيث يتمركز جوهر التمكين حول منح المعلمين الحرية في أداء أعمالهم.
- **مشاركة المعلمين:** يتم مشاركتهم مما يتيح الفرصة أمامهم للمشاركة بفاعلية وتبادل الرأي والاطلاع على كيفية صنع واتخاذ القرار مما يكون له أثر إيجابي على تنمية أدائهم وزيادة مهاراتهم على اتخاذ القرار وفق الأسس العلمية.
- **التوجيه والإرشاد المباشر:** حيث اشتمل على علاقة وثيقة ومستمرة بين المعلمين والمدير، وهو عملية إرشادية وجهاً لوجه، الغرض منها التحليل الموضوعي لأداء المعلمين بواسطة كل من المدير والمعلمين مما يُساعد المعلمين على فهم الكيفية التي ينظر بها المدير للمهام المدرسية.
- **زيارة الموجهين:** من خلال زيارتهم يقدمون للمعلم أفضل الخبرات وأنفعها من خلاصة خبراتهم، وكذلك الاستفادة من خبرات المعلم المشرف (بيداء عبد الصاحب عنبر، انتصار معاني علي، ٢٠١٨ ، ٢٤٥).

### (د)- أسلوب بحوث الفعل

يُعد هذا الأسلوب من أساليب التنمية المهنية الفعالة التي تسهم في زيادة معارف ومهارات المعلمين لمواجهة المشكلات التربوية والتغلب عليها ، وتنمية قدرتهم على التفكير والبحث(ماهر أحمد حسن، ٢٠١١ ، ٢٨).

وفي هذا الأسلوب يكلف المتدربون بالبحث عن مشكلة من المشكلات التي تواجههم أثناء العمل اليومي، والقيام بجمع المعلومات الكافية عنها، ومن ثم التوصل إلى بعض المقترحات والتوصيات التي قد تُؤدي إلى حلها والتغلب عليها(نبيل سعد خليل ، ٢٠٠٩ ، ٤٢٧).

(هـ)- **التعليم المصغر:** يتم من خلاله تكليف كل متدرب بأن يؤدي مهارة معينة أمام زملائه المتدربين تستغرق تلك المهارة مدة لا تقل عن خمس دقائق مع استخدام كاميرات فيديو لتسجيل العملية التعليمية ثم يتم عملية التغذية الراجعة لتطوير أداء المتدرب (خالد الأحمد، ٢٠٠٥ ، ٩٩).

ورغم تعدد الأساليب المستخدمة في التنمية المهنية وكثرتها فقد اقتصر البحث الحالي على عرض أهم تلك الأساليب التي يمكن الاعتماد عليها في تنمية معلمي التربية الخاصة، ومما لا شك فيه أن لكل أسلوب من الأساليب السابقة مميزات وعيوب مختلفة عن بعضها، ولكل أسلوب وقته

وزمانه الذي يستخدم فيه، وقد يتم استخدام عدة أساليب في شكل من أشكال التنمية المهنية ، ومتى ما تم استخدام الأسلوب الأمثل فإن عملية التنمية المهنية تسير بالصورة المناسبة وتتقدم بالشكل المطلوب .

**المحور الثاني : خبرات بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة:**  
تحظى عملية التنمية المهنية للمعلمين باهتمام متزايد في معظم دول العالم على اختلاف مستوياتها، نظرًا لدورها الكبير في تطوير التعليم والارتقاء من خلال ممارسات عدة وأنشطة تدريبية، وخطط تطوير تنظيمي، ويعرض الباحث فيما يلي لأهم تلك التجارب الدولية في مجال التنمية المهنية للمعلمين:

**أولاً: خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في بعض التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة**  
إن مفهوم جودة الأداء المهني للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية أصبح جزءًا مهمًا من إصلاح التعليم كما يُعد أساسًا لتحسين أداء المدارس والطلاب ونتائج التعلم بوجه عام (Mohd Azlan Mohammad Hussain,2016,1)، كما تتميز برامج التنمية المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية بمجموعة من الخصائص وهي: أنها توفر فرصًا واسعة رسميًا وغير رسمية من التدريب أثناء الخدمة، اعتبار الوقت المخصص للتنمية المهنية والتعاون جزءًا أساسيًا من ساعات عمل المعلم، اعتبار أنشطة التنمية المهنية جزءًا لا يتجزأ من سياقات عمل المعلمين، تدعم مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمناهج والممارسات التعليمية، تعد بمثابة برامج توجيهية للمعلمين الجدد (Ruth Chung Wel, et al, 2009, 18) ويمكن إيجاز ملامح التجربة الأمريكية فيما يلي:

#### (١)- مبادئ التنمية المهنية للمعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية

يهدف التطوير المهني للمعلم إلى معالجة مختلف الاحتياجات التعليمية وإدارتها وتحسين سلوك الطلاب ومهارات التدريس، وترسيخ أهمية التعلم مدى الحياة، واستمرارية النمو المهني من خلال أنشطة التنمية المهنية والمهارات التي من شأنها أن تعزز تنفيذ البرامج التعليمية للمعلمين خلال حياتهم في مجال العمل، وتقديم تغذية راجعة إيجابية من جانب المدرب أو المشرف لصقل وتطوير استراتيجيات التدريس والتعليم (Ronnie Estrick, Perceptions, 2018,29) .

تقوم برامج التنمية المهنية بالولايات المتحدة الأمريكية على مجموعة من المبادئ لعل أبرزها مايلي: ( عبد الحميد قاسم ، ٢٠٠٤ ، ١٢١ ، Fleming, S& et 2004, 43 ) .

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

- أ - توفير خدمات تعليمية مناسبة: بحيث تكيف المدارس برامجها التربوية للأفراد حسب إمكانياتهم وقدراتهم في ضوء تقويم لايميز بين فرد وآخر وتحسين نوعية التعليم بها من خلال تقديم كافة الخدمات الداعمة والمعينات الإضافية للدارسين .
- ب - توفير بيئة تعليمية غير مقيدة: بحيث تقدم الخدمات التعليمية لهم بجانب أقرانهم الأسوياء بما يناسب قدراتهم ولاينقل التلميذ من برامج التعليم ما لم يتم انجاز أو تقدم في هذا البرنامج .
- ج - مشاركة أولياء الأمور والدارسين: بحيث تتعاون المدارس معهم في تصميم وتنفيذ برامج التربية الخاصة .
- د - الشمول: حيث يجب أن تشمل برامج التنمية المهنية جميع أبعاد التنمية البشرية والقيم والاتجاهات والمعارف والمهارات .
- هـ - مرونة التدريب: بحيث تكون مرونة تراعي في طياتها الوسائل والأساليب التدريبية الحديثة والتطورات المحلية والعالمية، واستيعاب المعلمين لها .
- و- التدرج والواقعية: بأن تبدأ برامج التنمية المهنية بمعالجة القضايا والمشكلات بسيطة الموضوعات ثم تتدرج بصورة مخططة إلى الأكثر تعقيداً وهكذا .
- ز- المنطلق: بأن تصمم برامج التنمية المهنية بناء على فهم دقيق وواضح للاحتياجات التدريبية .
- ح - الهدف: ينبغي أن تكون أهداف التنمية المهنية واضحة، وواقعية كي يمكن تحقيقها ، وأن يتم تحديدها تحديداً دقيقاً من الموضوع والزمان والمكان ومن حيث الكم والكيف والتكلفة .
- ط - الاستمرارية: بأن يتولى مسئولو التنمية المهنية وضع استراتيجيات تدريبية تتسم بالاستمرار والاستدامة .

ولكي تُحقق برامج التنمية المهنية أهدافها ينبغي أن تأخذ في الاعتبار ضرورة مراعاة فعالية هذه البرامج، الإعداد الجيد، الترقى الوظيفي، الاتصال التنظيمي، التدريب، مهارات القيادة ، التقويم المستمر، كما يجب أن تراعي عملية التحول والتغير المستمرة في جميع جوانب الحياة الوظيفية، وبخاصة في أساليب العمل وأدواته، وفي الأفكار والمعلومات المتصلة بذلك ( Sue Thomas & Judith Kearnel,2008,123).

### (٢)- أساليب التنمية المهنية بالولايات المتحدة الأمريكية

شهدت أساليب التنمية المهنية بالولايات المتحدة الأمريكية تحولا كبيرا حيث تم استخدام تكنولوجيا المعلومات والانترنت في برامج التنمية المهنية، ومن أهم الأساليب التي يتم الاعتماد عليها في تنمية معلمي التربية الخاصة مهنيًا ما يلي:

أ - أسلوب التنمية المهنية على الخط / المباشر: هو أحد أساليب التعلم الذاتي الذي يعتمد على استخدام الإنترنت في برامج التدريب والتنمية المهنية المستدامة نتيجة التطورات التكنولوجية المعاصرة، ولقد ظهرت عدة مسميات لهذا النوع من التنمية المهنية منها: التدريب المباشر، والتدريب باستخدام الشبكة العنكبوتية (Wash, J,2009, 103).

ويدعم التدريب بالإنترنت أنواع التنمية المهنية الأخرى كالتنمية المهنية الافتراضية والمحاكاة، ويمتاز بعدة خصائص أهمها: الحرية في اختيار مكان التدريب، وموضوع التدريب، والوسيلة التدريبية الملائمة، نشر المعرفة وتنمية الذكاء الاجتماعي من خلال تبادل الخبرة والمعرفة، تمكن المتدرب من الحوار والمناقشة الفورية مع المدرب أو نظرائه المتدربين والتعامل معهم كل حسب قدراته وإمكانياته (Herber Thomas, 2009,504).

ب- أسلوب التنمية المهنية الذاتية: يقوم المعلمون في هذا الأسلوب بتحديد هدف معين ثم يعملون على رصد الأنشطة والموارد المطلوبة لتحقيقه ويعدون طرق التقييم المناسبة، ولضمان فاعلية هذا الأسلوب يلزم وجود تغذية مرتدة موضوعية، ويقوم المعلمون في هذا الأسلوب بتخطيط ومناقشة وتقييم أداءهم عبر مجموعة من المقابلات ينتج عنها بناء مستويات مرتفعة من الثقة والزمالة والاتصال، ويفتقر دور المشرف أو المدير على التوجيه والدعم ( Villegas Reimers, 2003, 97-99).

يعتمد هذا الأسلوب على المتدرب بصفة عامة، وفيه يتم الاستفادة من الإمكانيات المتوفرة في المؤسسة التعليمية من مراجع ومصادر متنوعة، وتمثل الحقائق التدريبية وسيطاً مهماً للتدريب الذاتي، حيث يقوم المتدرب بتعليم نفسه بنفسه باستخدام ما تحتوى تلك الحقائق التدريبية من مواد تدريبية واختبارات متنوعة (Halbleib, W,2005, 52).

ويتفرع من هذا الأسلوب عدة أساليب فرعية مثل: القراءة الحرة، كتابة البحوث والتقارير، الدراسات العليا والتكميلية، التعليم من بعد، وسائل الإعلام المختلفة التي تسهم في تنمية المعلم ذاتياً ومن ثم تنميته مهنيًا (رشيدة السيد أحمد الطاهر، ٢٠١٠، ٥٨).

ج- أسلوب التنمية المهنية الموجهة بالأداء: يعتبر هذا الأسلوب أحد الأساليب التدريبية الفعالة التي تهدف إلى تحقيق كفاءة المؤسسة وفعاليتها وتجويد المخرج التعليمي، وجعل الأفراد العاملين أكثر إنتاجية من حيث تزويدهم بمهارات وقدرات جديدة لتحقيق جودة الأداء لذلك فإنه يتجاوز مفهوم التدريب التقليدي (أسامة محمد جرادات، ٢٠٠٠، ٣٠).

إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

د- أسلوب التنمية المهنية المرتكزة على الاحتياجات التدريبية: بما يحقق الكفاءة، وحسن الأداء، والارتقاء بمعلومات المعلمين وتحسين اتجاهاتهم.

هـ- أسلوب التنمية المهنية بالوسائط المتعددة: يهدف هذا الأسلوب إلى عرض المعلومات بطرق متنوعة من مصادر المعرفة بما يؤدي إلى دعم العملية التدريبية، كما يقدم تغذية راجعة فورية تمكنه من تحديد مستواه التحصيلي، وتهيئ للمتدرب الوقت الكافي لمتابعة البرنامج التدريبي بالسرعة التي تتوافق مع إمكانياته وقدراته (Halbleib, w, Op. Cit, 54).

(٣)- إجراءات التنمية المهنية للمعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية:

أ- إنشاء مراكز تقويم تشرف على اختيار الكوادر التعليمية، وتوفير فرص التعلم والتدريب لهم من خلال الخبرات العملية، وتمثيل الأدوار، ودراسة الحالات، وتمارين اتخاذ القرار وإلقاء المحاضرات.

ب- الاهتمام ببرامج إعداد القادة التربويين ميدانيًا، وكذلك استراتيجيات المتابعة لتلك البرامج بالإضافة إلى عمليات التطوير والتجديد التي تقوم بها مراكز التنمية المهنية المتعددة والمنتشرة في الولايات للتطوير والتنمية المهنية، كمركز ديترويت ومركز كنت للتنمية المهنية المختلفة (Craig, M, 2002,176).

ج - إنشاء مدارس التنمية المهنية ومراكز النمو والتطوير المهني التي تعمل على تأهيل المعلمين وتطوير مهاراتهم وكفاياتهم المهنية والإدارية وتحسين أدائهم المهني بصفة مستمرة في جميع مجالات العمل.

تهدف الأيدولوجية الرأسمالية في الولايات المتحدة إلى تنمية الفرد ذاته إيمانًا بقيمة الفرد، وتعمل على إطلاق طاقاته المبدعة، وقد انعكس ذلك على أيديولوجية التنمية المهنية، حيث أصبحت مراكزها ومدارسها تُدار لامركزيًا، وقد ساعدت اللامركزية على مرونة الإصلاحات التعليمية وتشجيعها، وقد نتج عن ذلك تنوع القوانين التي تحكم هيكل ومضمون برامج التعليم بوجه عام، وبرامج التنمية المهنية بوجه خاص، وبدرجة كبيرة ما بين ولاية وأخرى (شبل بدران، فاروق البوهي، ٢٠٠١، ١٢٣)، الأمر الذي كان له أثرًا إيجابيًا على التنمية المهنية، فتعددت جهات إدارة مراكز التنمية المهنية، مما ترتب على ضرورة تطوير برامجها، واستحداث أساليب جديدة تسهم في إيجاد معلمين أكثر إنتاجية يتمتعون بخصائص عقلية واجتماعية وشخصية ومهنية مناسبة تمكنهم من تحقيق تعليم فعال.

## ثانياً: خبرة إنجلترا في التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة

جاء الإعتراف بذوي الإحتياجات الخاصة ومعلميهم في إنجلترا متأخراً نسبياً عن بقية دول العالم، وذلك عقب صدور قانون التعليم الذي يحمي تلك الفئة، والذي تم اعتماده من البرلمان في أوائل الثمانينات، حيثُ تشير الإحصاءات إلى تناقص أعداد مدارس التربية الخاصة Special School من ١٦٠٠ مدرسة عام ١٩٧٩ إلى ١٢٠٠ مدرسة عام ١٩٩٩ وبناء عليه تناقص أعداد الدارسين ذوي الإحتياجات الخاصة من مائة وثلاثين ألف دارساً إلى خمسة وتسعين ألف دارساً فقط في نفس الفترة التاريخية، ويرجع المسؤولون أسباب هذا الانخفاض إلى ظهور الاتجاه الدمجي في توفير التربية الخاصة، وارتفاع كلفة المواصلات الخاصة لهذه الفئات، ونقص المعلمين المتخصصين في التربية الخاصة المؤهلين للعمل في مثل هذه المدارس (Kaidantzis, J.B, 2002).

تسعى برامج التنمية المهنية إلى توفير بيئة تطويرية لقدرات الفرد الذاتية لتحسينها، ومن ثم تحسين الأداء المهني لديهم، كما تستند برامج التنمية المهنية بالمملكة المتحدة إلى بعض المبادئ ومنها كما يلي:

### (١) - مبادئ التنمية المهنية للمعلمين بإنجلترا

تسعى برامج التنمية المهنية إلى توفير بيئة تطويرية لقدرات الفرد الذاتية لتحسين أدائهم المهني ، ومن ثم أداء مهامهم بصورة أفضل، وتستند تلك البرامج إلى بعض المبادئ وهي كما يلي:

- **مبدأ تحديد الأهداف:** حيث يجب تحديد الأهداف النهائية لكل برنامج تدريبي على حده وكذلك تحديد الأهداف التفصيلية لمحتواه.

- **المواءمة:** وتعني ضرورة مناسبة محتوى برامج التنمية المهنية مع الإحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين .

- **القياس:** ضرورة قياس أنشطة التعلم والتدريب من خلال مقاييس الأداء الفعالة، والاهتمام بإسهام الأفراد في قياس أنشطة التعلم والتدريب، لبيان مدى تلبيتها لإحتياجات التنمية المهنية وفق المعايير والمحكات المتفق عليها .

- **التنوع:** يقصد به ضرورة التنوع في أنشطة وبرامج التنمية المهنية، وكذلك الأساليب والاستراتيجيات المستخدمة في تنفيذ هذه البرامج .

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

- مبدأ **توالي الخبرات أو التقدم المنظم**: ويقصد به قدرة برنامج التنمية المهنية على ضمان انتقال توقعات المتدربين من مستوى إلى مستوى أعلى منه، بحيث نتوقع منهم أنه بنهاية مرورهم بالخبرات المطلوبة كلها، يكونوا مستعدين بالفعل لممارسة مسؤولياتهم الوظيفية.
- مبدأ **التكامل**: ويقصد به العمل على تحقيق التكامل بين برامج الإعداد قبل الخدمة وأثنائها.
- مبدأ **المشاركة**: بأن يتم التأكيد على المشاركة الفعالة للمتدرب في تخطيط برنامج التنمية المهنية وفي تنفيذه وتقويمه (Marshal, S. & et al, 2000, 34).
- **الإيجابية**: حيث إن التدريب نشاط إيجابي يهدف إلى تحسين مهارات الفرد وكفاياته.
- **مراعاة الفروق الفردية في التدريب**: حيث إن بعض المتدربين يتعلمون بسرعة أكثر من غيرهم، وكذلك في تقبلهم لأنواع معينة من التدريب.
- **اختيار المتدربين بشكل دقيق**: من خلال أسس قائمة على الدقة والموضوعية، والتركيز على أن تكون لدى المرشح للتدريب رغبة حقيقية في الالتحاق ببرنامج التنمية المهنية، ومناسبة محتواها ومضمونها مع تخصص المرشح واهتماماته ومستواه الوظيفي.
- **تقييم نتائج التدريب**: ويتم ذلك قبل بدء برنامج التنمية المهنية وخلالها وبعد الانتهاء منه في ضوء المتابعة الميدانية للمتدربين في عملهم (Clendenin, R.: A, 2008, 14).

### (٢) - أساليب التنمية المهنية للمعلمين بإنجلترا

- يتم تنفيذ برامج التنمية المهنية في إنجلترا من خلال عدة أساليب، وبما يتفق مع المتغيرات التي تحدث في طبيعة الوظائف أو أساليبها أو أدواتها، وبما يتفق مع خطة مسار المعلمين الوظيفي، ويمكن تناولها بإيجاز فيما يلي:
- أ- **أسلوب التنمية المهنية المرتكزة على الكفايات**: وتعتمد على تحديد أهم الكفايات الإدارية والمهنية والتربوية لدى المديرين، التي تحتاج إلى تطوير وتحسين، ويتم على ضوءها تصميم برنامج التنمية المهنية (Brundrett, M, 2012, 53).
  - ب - **أسلوب التنمية المهنية اللامركزية**: بحيث يكون هناك نظم تدريبية مختلفة في المدن الإنجليزية، وتفعيل دور القائمين عليها في تخطيط برامج التنمية المهنية وتنظيمها وتنفيذها.
  - ج - **أسلوب التنمية المهنية المعتمدة على الورش التدريبية**: ويعتمد التدريب فيها على أساس توزيع موضوعات الدراسة بحيث تقوم المجموعة كلها بدراسة مشكلة معينة، ويقوم كل فرد بدراسة

جانبا من جوانبها، ومن مزايا هذا الأسلوب أنه يناسب المواقف التي تحتاج إلى إبداع، وهو مفيد لإعطاء المشاركين تغذية راجعة عن قدراتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم.

د - أسلوب التنمية المهنية التنشيطية: حيث تهدف إلى تنشيط وتنمية المعارف والمهارات التي قد تكون تم نسيانها جزئياً بسبب طول المدة، أو عدم الاستخدام المستمر، أو غير ذلك من الأسباب التي تؤدي إلى قلة المعلومات أو ضعف المهارات.

هـ - أسلوب التنمية المهنية التبادلية: ويطلق عليها التعليم التعاوني، وفيها يمضي المعلم فترة من الدراسة، يعقبها فترة من التطبيق العملي في مكان عمله، ثم يواصل للدراسة لفترة أخرى، يعود بعدها للتطبيق العملي في موقع العمل نفسه، وهكذا إلى أن يتقن المهارات، ويحقق الأهداف المنشودة (Wallin, D. & Smith, C, 2005, 9).

و - أسلوب التنمية المهنية الافتراضية: وتعد من أحدث أنواع التدريب، وتعتمد على معايشة العالم الواقعي الافتراضي من خلال بناء بيئات اصطناعية حية تخيلية قادرة على أن تمثل الواقع الحقيقي وتهيئ للفرد المقدرة على التفاعل معها، وتتطلب استخدام أجهزة للرأس وقفازات للمس وأجهزة وأخرى مساعدة (Bech, J, 2011, 2).

مما سبق تنوع أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بإنجلترا، التي تعمل على تحسين وارتقاء الأداء المهني لهؤلاء المعلمين، ومراعاة اعتبارات الحاجات الوظيفية الميدانية لهم، ثم تغذية هذه الحاجات بصيغ موضوعية هادفة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المهني لهم.

### (٣) - إجراءات التنمية المهنية للمعلمين بإنجلترا

يتولى عملية وتطوير المعلمين في بريطانيا عدة جهات منها: مراكز التقييم والتطوير والتدريب وتشرف على هذه المراكز وكالة تدريب المعلمين، وهدفها الرئيس هو تحقيق تدريب عالي المستوى لقادة المدارس (Bush, T, 2012,68).

كما أثبتت إحدى الدراسات بأن النظام التعليمي يتأثر بالفلسفة الاجتماعية السائدة، والنمط المتسارع لحركة الحياة، والذي فرضته ظروف ومقتضيات العصر الذي نعيشه، ويفرض ذلك على المؤسسات الاجتماعية والتربوية ضرورة أن يتوافر لديها الاستعداد للاستجابة ورد الفعل تجاه هذه التغييرات التي بطبيعة الحال تؤدي إلى تغييرات في القيم الأخلاقية والسلوكيات والعلاقات بين أفراد المجتمع (محمد أحمد عبد الدايم، ٢٠٠٢، ٢٧٠).

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

وقد انعكس هذا العامل على سياسات التعليم واللوائح والقوانين المنظمة لعمل المؤسسات التعليمية، وأساليب التنمية المهنية للمعلمين •

وللعوامل السياسية دور مهم في تشكيل واقع النظام التعليمي بإنجلترا، والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وقد أدى وضوح السياسة التعليمية إلى الجمع بين المركزية واللامركزية في إدارة النظام التعليمي، والاهتمام بنوعية الخريجين ( Kavanagh, D, 2000, 127 ) •

يتضح مما سبق أهمية برامج التنمية المهنية في نجاح المنظومة التعليمية، بالإضافة إلى ضرورة إثراء التجربة المصرية لتحسين الأداء المهني للمعلم في ضوء الاتجاهات والتجارب العالمية المعاصرة في التنمية المهنية ، بالإضافة إلى ضرورة تفعيل الدور الإيجابي للمعلم من خلال توفير المجال المناسب للنهوض بالتعليم، وتحديد احتياجاته ومتطلباته وما لديه من نقاط قوة وضعف، ومن ثم العمل نحو تطوير قدرتهم الأكاديمية والمهارية والثقافية، ومن هنا تشكل التنمية المهنية للمعلم أحد الركائز الرئيسة للإصلاح التعليمي •

### المحور الثالث : أوجه الاستفادة من خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا في التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة

في ضوء ماتم عرضه سابقاً من الدراسات السابقة وخبرات بعض الدول في التنمية المهنية للمعلمين في التربية الخاصة، وللإجابة عن السؤال المتعلق بالكشف عن أوجه الاستفادة من خبرات بعض الدول المتقدمة في التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة للاستفادة منها في تطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر، توصل البحث إلى بعض أوجه الاستفادة التي قد تساعد على تطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في مصر وهي كما يلي:

- إبرام الاتفاقات والشراكات التدريبية في التنمية المهنية مع الجامعات والمؤسسات الدولية الناجحة في التنمية المهنية للمعلمين في التربية الخاصة بفئاتها المختلفة •
- أن توفر برامج التنمية المهنية فرصاً رسمية وغير رسمية من التدريب أثناء الخدمة •
- اعتبار الوقت المخصص للتنمية المهنية والتعاون جزءاً أساسياً من ساعات عمل المعلمين •
- اعتبار أنشطة التنمية المهنية جزءاً لا يتجزأ من سياقات عمل المعلمين •
- تدعم برامج التنمية المهنية مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمناهج والممارسات العلمية •

- مشاركة أولياء أمور الطلاب ذوي الفئات الخاصة مع المدارس في تصميم وتنفيذ برامج التنمية المهنية.
- أن تشمل برامج التنمية المهنية جميع أبعاد التنمية البشرية والقيم والاتجاهات والممارسات والمهارات.
- مرونة برامج التنمية المهنية بحيث تراعي في طياتها الوسائل والأساليب التدريبية الحديثة والتطورات المحلية والعالمية واستيعاب المعلمين لها.
- أن تشمل برامج التنمية المهنية في محتواها أبرز القضايا والمشكلات المتعلقة بالتعليم ومعالجتها.
- بناء برامج التنمية المهنية على فهم دقيق وواضح للاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الخاصة.
- حرص الأكاديميات المهنية للمعلمين على تطوير أدوارها تجاه معلمهم وتحديث برامجها بصورة مستمرة تسمح لهم بمواكبة التغيير في مجال المهنة ومسايرة التطورات المتلاحقة في مجال التخصص.
- مراعاة الفروق الفردية للمتدربين حيث إن بعضهم يتعلمون بسرعة أكثر من غيرهم ، وكذلك في تقبلهم لأنواع معينة من التدريب.
- اختيار المرشحين للتدريب ممن لديهم رغبة حقيقية في الالتحاق ببرامج التنمية المهنية.
- أن يتم تصميم برامج التنمية المهنية على ضوء أهم الكفايات الإدارية والمهنية والتربوية لدى المتدربين والتي تحتاج إلى تطوير وتحسين.
- عقد دورات تدريبية تنشيطية تهدف إلى تنشيط وتنمية المعارف والمهارات التي تم نسيانها جزئياً بسبب طول المدة ، أو عدم الاستخدام المستمر أو التي قد تؤدي إلى قلة المعلومات أو ضعف المهارات.
- استخدام التنمية المهنية الافتراضية والتي من خلالها أن يتقن المتدرب المهارات ويحقق الأهداف المنشودة، ويتم من خلال بناء بيئات اصطناعية حية تخيلية قادرة على أن تحلل الواقع الحقيقي وتهيء للفرد المقدرة على التفاعل معها.
- إنشاء مؤسسات تكنولوجيا التعليم تقدم برامج تنمية مهنية تساعد على استخدام التكنولوجيا في التدريس بمدارس التربية الخاصة بفئاتها المختلفة.

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

- تشجيع المعلمين والمعلمات على التعليم الذاتي من مواصلة الدراسات العليا للحصول على درجتي الماجستير والدكتوراه.

- استغلال التفرغ في الأجازات الصيفية للمعلمين لتطوير التنمية المهنية وتلبية احتياجاتهم المهنية في التدريب مع تعويضهم بحوافز مالية.

- الاعتماد على المدربين ذوي الخبرة في التخصص بمجال التربية الخاصة.

- الاعتماد على المعايير العالمية في التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة.

**المحور الرابع : الإجراءات المقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا:**

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، أن عملية تطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة هي مسؤولية مشتركة بين كل من كليات التربية ووزارة التربية والتعليم والأكاديمية المهنية للمعلمين والمدارس والمعلمين أنفسهم ويمكن توضيح ذلك من خلال مجموعة من الإجراءات ، تتمثل هذه الإجراءات المقترحة فيما يلي:

**أولاً: إجراءات مرتبطة بتطوير وتحديد أهداف التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في مصر**

- ربط أهداف التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بالحاجات التدريبية الفعلية والتي أظهرتها خبرات بعض الدول المتقدمة.

- صياغة الأهداف بحيث تكون في صورة إجرائية ليسهل تخطيطها وتنفيذها وتحقيقها وتقويم مدى تحقيقها، بحيث تنعكس هذه الأهداف على التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في التربية الخاصة.

- صياغة الأهداف بحيث تساير أحدث التطورات والتغيرات في مجال التربية بصفة عامة والتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بصفة خاصة.

- صياغة الأهداف بحيث تلبى حاجات ومتطلبات الترخيص لمهنة العمل في مجال التربية الخاصة وفي ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة.

- صياغة أهداف التنمية المهنية بصورة واضحة، وواقعية كي يمكن تحقيقها، وأن يتم تحديدها تحديداً دقيقاً من حيث الموضوع ، والزمان والمكان، ومن حيث الكم والكيف والتكلفة.

**ثانياً: إجراءات مرتبطة بالتخطيط للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في مصر**

يتم التخطيط للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة؛ لتلبية احتياجاتهم التدريبية بما يؤهلهم

لتحقيق الشروط اللازمة للعمل بمهنة التعليم وذلك وفقاً للاعتبارات التالية:

- إنشاء قاعدة بيانات، تتضمن معلومات عن المعلمين ومؤهلاتهم، والبرامج التدريبية التي تلقوها، واحتياجاتهم التدريبية.
- إنشاء مراكز تقويم تشرف على اختيار الكوادر التعليمية، وتوفير فرص التعلم والتدريب لهم من خلال الخبرات العملية.
- الاستفادة من التقارير الخاصة بتقويم المعلمين لتحديد نقاط القوة والضعف في أدائهم المهني وتحديد الاحتياجات التدريبية واقتراح البرامج التي تلبي هذه الاحتياجات.
- ثالثاً: إجراءات مرتبطة بتحديد محتوى برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في مصر
- محتوى البرامج التدريبية بحيث يتناسب ومضمونه مع تخصص المرشح لها وأساليب تدريسها واهتماماته ومستواه الوظيفي.
- محتوى برامج التنمية المهنية المرتبطة بطبيعة نوع ودرجة الإعاقة التي يتعامل معها المتدرب.
- محتوى برامج التنمية المهنية المرتبط بعمليتي القياس والتقويم.
- مناسبة محتوى برامج التنمية المهنية مع الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.
- التحديث المستمر لمحتوى برامج التنمية المهنية بحيث تواكب المستجدات التربوية والمتطلبات المتجددة لمهنة التعليم.
- رابعاً: إجراءات مرتبطة بتطوير أساليب وبرامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في مصر
- استخدام تكنولوجيا المعلومات والإنترنت في برامج التدريب والتنمية المهنية نتيجة التطورات التكنولوجية المعاصرة.
- استخدام أسلوب التنمية المهنية الموجهة بالأداء حيث تهدف إلى تحقيق كفاءة المؤسسة وجعل الأفراد أكثر إنتاجية من خلال تزويدهم بمهارات وقدرات جديدة لتحقيق جودة الأداء.
- أن تركز التنمية المهنية على الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين بما يحقق كفاءة المعلمين وحسن الأداء والارتقاء بمعلوماتهم واتجاهاتهم.
- تنوع أنشطة وبرامج التنمية المهنية وكذلك الأساليب والاستراتيجيات المستخدمة في تنفيذ هذه البرامج التدريبية.
- تفعيل اللامركزية بحيث إتاحة نظم تدريبية مختلفة في المدن تقوم بتخطيط تلك البرامج التدريبية وتنظيمها وتنفيذها من خلال القائمين عليها.

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

- عقد برامج تدريبية تنشيطية لمعارف ومهارات المتدربين التي قد تكون تم نسيانها جزئياً لطول المدة أو عدم الاستخدام المستمر لتلك المعارف والمهارات .

- عقد برامج تنمية مهنية افتراضية تعتمد على معايشة العالم الواقعي الافتراضي من خلال بناء بيئات اصطناعية حية تخيلية قادرة على تمثيل الواقع الحقيقي وتهيء للفرد المقدرة على التفاعل معها .

### خامساً: إجراءات مرتبطة بالتقويم للإداء المهني لمعلمي التربية الخاصة في مصر

تقويم الأداء المهني لمعلم التربية الخاصة بالتعاون بين أساتذة التقويم التربوي والمراكز البحثية المتخصصة وأساتذة تنمية الموارد البشرية وذلك بوضع معايير خاصة لتقويم أداء المعلمين بصفة عامة ومعلمي التربية الخاصة بصفة خاصة ، ويتم ذلك وفق المحددات التالية:

- قياس أنشطة التعلم والتدريب من خلال مقاييس الأداء الفعالة، مع إسهام المتدربين في قياس أنشطة التعلم والتدريب لبيان مدى وفائها باحتياجات التنمية المهنية وفق المعايير والمحكات المتفق عليها .

- أن يرتبط بنتيجة تقويم الأداء للمعلمين مجموعة من المميزات المادية التي تشجعهم على الانخراط فيها .

- أن تكون أهداف التقويم واضحة ومعلنة .

### دراسات وبحوث مقترحة

وفي ضوء نتائج البحث وتوصياته يقترح الباحث إجراء الدراسات والبحوث التالية :

- دراسة تقويمية لبرامج التنمية المهنية ومدى وفائها باحتياجات المعلمين ومتطلباتهم التربوية .

- دراسة عن معايير اختيار وقبول معلم التربية الخاصة في الجامعات المصرية والعالمية .

- معوقات تنفيذ متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء الثورة الصناعية .

- استراتيجية مقترحة لتمويل برامج التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة .

- متطلبات تطبيق منصات التدريب عن بعد لتنمية مهارات معلمي التربية الخاصة في مصر .

## مراجع البحث:

### أولاً : المراجع العربية:

- إبراهيم عباس الزهيري(٢٠٠٣م): تربية المعاقين والموهوبين ونظم تعليمهم إطار فلسفي وخبرات عالمية، ط1 ، القاهرة، دار الفكر العربي، ص ٢٨٧
- إبراهيم عباس الزهيري(٢٠٠٧م): معايير إعداد المعلم وتأهيله في جامعة كنتاكي بالولايات المتحدة الأمريكية، كلية التربية، جامعة حلوان، القاهرة، دار الكتاب ، ص٢٩
- إبراهيم محمد الطيار(٢٠٢١م): الكفايات المهنية المبنية على المعايير لدى معلمي الطلبة ذوي صعوبات التعلم، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية، ٣٧(٢)، ص ٤٠-٤٨٤
- أسامة محمد جرادات (٢٠٠٠م): التدريب الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جمهورية مصر العربية، القاهرة، ص ٣٠
- أسامة محمد سيد، عباس حلمي الجمل(٢٠١٤): التدريب والتنمية المهنية المستدامة، القاهرة، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع ، ص ص ٢٠٦-٢٠٧
- أسماء أحمد خلف حسن (٢٠١٩م): السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الالكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة، مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، عدد ٦٨ ، ص ص ٢٩٠٣-٢٩٧٤
- أماني عبد السلام(٢٠١٩م): تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٥(٢)، ص ص ١-٧٢
- أمل محمد البدوي(٢٠٢٠م): فاعلية استخدام تكنولوجيا التعليم المساندة في الدمج التربوي لذوي الاحتياجات الخاصة بالمدارس من وجهة نظر المعلمين ، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل، ٣(١)، ٢٧٣-٣٠٤
- أمل معوض الهجرسي(٢٠٢٢م): التنمية المهنية المستدامة لمعلمي ذوي الإعاقة مدخل لتجويد الفعالية التعليمية بمدارس التربية الخاصة، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، المجلد ٨٨، العدد ٤ ، ٧٧٠-٨٤٨
- إيمان علي يونس(٢٠١٨م): إعداد منهج رياض الأطفال وفقاً لمتطلبات التنمية المستدامة، مجلة كلية التربية الأساسية، كلية التربية، جامعة القاهرة، ٧٢١-٧٤٠
- بيداء عبد الصاحب عنبر، انتصار معاني علي (٢٠١٨م): النمو المهني للمعلم والتعليم، مجلة الجامعة العراقية، ع (٤١) ، ص ٢٤٥
- ثاني حسين خاجي الشمري(٢٠١٩م): دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، عدد ٧، فبراير ص ص ٢٥-٤٢
- حسام الدين السيد محمد إبراهيم(٢٠٢٢م): الروابط المهنية مدخل للتنمية المهنية لمعلمي الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة بسلطنة عمان: مجلس الأطفال الاستثنائيين في الولايات المتحدة الأمريكية نموذجاً ، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، العدد ١٩، يناير، ٥٧- ٨٦

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

حسن أحمد (٢٠١٩م): المهارات الواجب توافرها لمعلمات الأطفال ذوي الحاجات التربوية الخاصة في ضوء احتياجاتهم التدريبية لتصميم وتنفيذ البرامج التربوية الفردية، إدارة البحوث والنشر العلمي، ٣٥(١)، ١٢٨-

١٨٢

خالد طه الأحمد (٢٠٠٥م): تكوين المعلم من الإعداد إلى التدريب، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة، ص ٩٩

رشيدة السيد أحمد الطاهر (٢٠١٠م): التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية " تحديات وطموحات "، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ص ٥٨

رشيدة السيد أحمد الطاهر (٢٠١٧م): استراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين وأسس تخطيطها، القاهرة، دار جوانا للنشر والتوزيع، ص ٢٣

رهام صلاح أحمد محمد (٢٠٢٤م): تطوير إدارة مدارس التربية الخاصة في تحسين الأداء المهني للمعلمين، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الثامن عشر، العدد الرابع عشر، سبتمبر ٢٠٢٤م

ريهام علي السيد الشخبي، حنان إسماعيل أحمد، سامة مصطفى مطاوع (٢٠١٢م): إعداد معلم التربية الخاصة وتنميته مهنيًا في جمهورية مصر العربية " دراسة تحليلية " مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد الثاني، العدد ١٣، ص ص ٦١٩ - ٧١٠

سامي بن خاطر المزروعى (٢٠١٨م): تطوير التعليم التقني والتدريب المهني باستخدام تقنيات الثورة الصناعية الرابعة لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب العماني في سوق العمل، دراسات في التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، كلية التربية، مركز تطوير التعليم الجامعي، عدد خاص ٠

سامية يوسف، حسين محمود (٢٠١٣م): فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات توظيف المستجندات التكنولوجية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة دراسات وبحوث تكنولوجيا التربية، (١٤)، ص ص ٢٥٩-٢٧٥

السيد محمد سالم زيدان (٢٠١٨م): التنمية المهنية للمعلم واتجاهاته الحديثة سبلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، كلية التربية، العدد ٢٤

سيسي أمانو، محمد عبدالله الزامل (٢٠١٥م): احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي الثانوية بالمدارس العربية في بوركينيا فاسو من وجهة نظرهم، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، عدد ٢، أبريل، ص ص ٢٦١ - ٣١٤

شاكر فتحي أحمد وهمام بدرابي زيدان (٢٠٠٣م): التربية المقارنة، الأساليب- التطبيقات، القاهرة، مجموعة النيل العربية، ص ٣١٥

شبل بدران، فاروق البوهي (٢٠٠١م): نظم التعليم في دول العالم: تحليل مقارن، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر، ص ١٢٣

شريفه جاسم نصر الله، سامي محمد نصار، فاروق جعفر مرزوق (٢٠١٦م): المعايير العالمية في التنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة، عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ١٧ (٥٣)، ص ص ١-١٥

- عبد اللطيف بن علي المجاجي (٢٠١٣م): متطلبات التطوير المهني الذاتي لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٣٣)، العدد (١)، ص ١٧٨
- عزام محمد الدخيل(٢٠١٥م): نظرة في تعليم الدول العشر الأوائل في مجال التعليم عبر تعليمهم، ط٤، مطبعة الدار العربية للعلوم، ص ٧٩
- عماد صموئيل وهبة (٢٠١٣م): تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال " دراسة ميدانية" المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد ٣٣، يناير، ص ٤٣٤
- عماد صموئيل وهبة (٢٠١٥م): اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم، تقديم شبل بدران، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص ٤٠
- فاطمة بنت محمد بن سالم(٢٠١٧م): أهمية التنمية المهنية المستدامة ودورها في تطوير العمل المدرسي في ضوء معايير الجودة الشاملة، المؤتمر الدولي الثالث " مستقبل إعداد المعلم وتنميته بالوطن العربي، كلية التربية، جامعة ٦ أكتوبر بالتعاون مع رابطة التربويين العرب، مج (٦)، أبريل ٢٠١٧، ص ص ١٥٢٥-١٥٥٢
- ماهر حسن أحمد (٢٠١١م): الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد ٢٧، العدد (٢)
- مبارك عبد الله فالح الذورة (٢٠١٦م): التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة في دولة الكويت في ضوء التحديات المستقبلية، مجلة التنمية والثقافة، المجلد السابع عشر، العدد ١٠٨
- محمد أحمد عبد الدايم(٢٠٠٢م):الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال إعداد المعلم " رؤية تحليلية"، المؤتمر التربوي الحادي والثلاثون، المعلم في الاستراتيجية التربوية، جمعية المعلمين الكويتية، ص ٢٧٠
- محمد السيد، محمود إبراهيم (٢٠١٧م): الأداء المهني للمعلمين المتعاقدين بمؤسسات التعليم الابتدائي وعلاقته برضاهم الوظيفي، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، (٤)، ص ص ٢٣١-٢٧٣
- محمد فتحى قاسم ومحمد عبد الحميد محمد (٢٠٠٤م): تطوير منظومة تدريب معلمي التربية الخاصة في مصر في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة التربية، تصدرها الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد (١١)، ص ١٢١
- مسفر بن عقاب بن مسفر العنبيبي(٢٠١٨م):مقدمة في التربية الخاصة، مصر، بنها، دار لوتس للنشر والتوزيع، ص ١٢
- مهدي بن مانع مهدي (٢٠١٧م): أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ج(٧)، ع(١٨)، ص ١٥٨
- ناجي عبد الوهاب هلال، حنان البدرى كمال(٢٠١٨م): الأداء المهني للمعلمين وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى مديري مدارس التعليم العام، دراسة ميدانية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، مج (٣٤)، ع (٤)، ص ٨٢٨
- نبيل سعد خليل(٢٠٠٩م):الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر، القاهرة، دار الفجر، ص ٤٢٧

## إجراءات مقترحة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمصر في ضوء خبرات بعض الدول

نسرين السيد عبده أبو حسين ، وفاء مجيد محمد الملاحى، ميادة محمد فوزي الباسل(٢٠١٨م): متطلبات إعداد

معلم التربية الخاصة في ضوء المعايير العالمية، مجلة الثقافة والتنمية، مصر، ١٩(١٣٤)، ١٨٢

نسرين صالح محمد صلاح الدين (٢٠١٧): تطوير برامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء

متطلبات التنمية المستدامة، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، ج (١)، ع (١٧٤)، ص ص ٥٨٦-

٥٨٧

هنية محمود علي، وأسماء محمد عيد(٢٠٢٠م): برنامج قائم على التنمية المهنية المستدامة لخفض المخططات

المعرفية اللاتكيفية لدى معلمة الروضة، مجلة الطفولة والتربية ، كلية رياض الأطفال ، جامعة

الإسكندرية، ٤١ (٢)، ١٥-٧٢

هيام محمد علي(٢٠١٧م): البحوث الإجرائية مدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلم التعليم قبل الجامعي، دراسة

ميدانية، مجلة تطوير الأداء الجامعي، ٥(٢)، ٢٣-٦٦

هيام محمد علي(٢٠١٧م): البحوث الإجرائية مدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلم التعليم قبل الجامعي ، دراسة

ميدانية، مجلة تطوير الأداء الجامعي، ٥(٢)، ٢٣-٦٦

وزارة التربية والتعليم السعودية(٢٠١٥م): الدليل التنظيمي للتربية الخاصة الإصدار الأول"، الرياض، المملكة العربية

السعودية، ص ٧

وزارة التربية والتعليم سلطنة عمان(٢٠١٤م): دليل مهام الوظائف المدرسية والأنشطة المعتمدة لها، وزارة التربية

والتعليم ، سلطنة عمان، ص ١٩

وليد السيد أحمد، مراد علي عيسى(٢٠١٥م): الاتجاهات الحديثة في مجال التربية الخاصة " التخلف العقلي " ،

الأسكندرية، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر والتوزيع، ص ٢٩

ياسر خضير الحميدأوي(٢٠١٧م): التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية، القاهرة، دار السحاب للنشر

والتوزيع، ص ص ٣٢-٣٣

يحي فوزي عبيدات(٢٠١٨م): تقييم كفايات معلمي التلاميذ المعاقين عقليًا في ضوء معايير الممارسة المهنية

المعتمدة من مجلس الأطفال غير العاديين في الولايات المتحدة الأمريكية، المجلة الدولية لعلوم وتأهيل

ذوي الاحتياجات الخاصة، المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية المهنية والبشرية، (٩)، ٣٠-٦٣

يسري يوسف العلي (٢٠١٤): درجة ممارسة مدير المدرسة الأساسية والثانوية الخاصة في الأردن لدوره في تحقيق

النمو المهني للمعلمين، دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية ، كلية البنات والعلوم التربوية،

جامعة عين شمس، ج (٤)، ع (١٥)، ص ٦٠١

ثانيًا: المراجع الأجنبية :

Aris Munandar, Ucu Cahyana, Budiaman, Suhardjo, Darsep and Nandi Kurniawan, (2020), Teachers Sustainable Professional Development (SPD) in Indonesia, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Series, (532), P P 57-58

- Bech, J.: Virtual Training; Are You Engaging or Boring? Learning Solutions Magazine, Vol.34, Nov.28, 2011, p.2.
- Brundrett, M.: The Development of School Leadership Preparation Programmes in England and the USA; A Comparative Analysis, Educational Management & Leadership, Vol.40, No.1, Jan.2012, p.53.
- Bush, T.: A Preparation for School Leadership International Perspectives, Educational Management & Leadership, Vol.40, No.1, Jan.2012, p.68.
- Byrd, D, R.: Alexander, M. (2020): Investigating special education teachers knowledge and skills: Preparing general teacher preparation for Professional development. Journal of pedagogical Research, 4(2), pp.72-82
- Clendenin, R.: A Qualitative Study of the Perceived Professional Development Needs of Principals, PhD Dissertation, The Faculty of the Curry School of Education, University of Virginia, 2008, p.14.
- Craig, M.: Techniques for Investigation, in Truelove, S.: Handbook of Training and Development, 3rd Ed., Blackwell Publishing, New York, 2002, p.176.
- Darling-Hammond, L., Heeler, M. E., & Gardner, M. (2017). **Effective teacher professional development**. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Fatih, M. (2021). School Principal Support in Teacher Professional Development. International Journal of Educational Leadership and Management. Vol 9, No 1, p58.
- Fleming, S& et al, Continuing Professional Development, Suggestions For Effective Practice , Journal of Further and Higher Education , Vol (8) No (2) , 2004., p.43.
- Gesel, Samantha A.; Foreman-Murray, Lindsay; Gilmour, Allison F(2022). Sufficiency of Teachers' Access to Resources and Supports for Students with Disabilities, **Teacher Education and Special Education**,45(3). 204-226.
- Halbleib, W.: Professional Development Needs of Wisconsin School Administrators Elementary, Middle, and Senior Higher Principals Conferences, PhD dissertation, Capella University, June 2005, p.52
- Halbleib, W: Professional Development Needs of Wisconsin School Administrators Elementary, Middle, and Senior Higher Principals, Op. Cit., p.54
- Herber Thomas, Learning Environment ans The Dis'Pacement' of Learning,. British Journal of Education Teachbology, Vol.14, No. 3, 2009, p. 504
- Kaidantzis, J.B. (2002): "Britain's Emerging Education Industry: Special Education, England ' Paper Presented to the Centre for Education Reform.
- Kavanagh, D.: British Politics; Continuities and Change, Oxford University Press, Oxford, 2000, p.127.
- Marshal, S. & et al: Leading Academics, Learning about their Professional Needs, International Journal for Academic Development, Vol.5, No.1, 2000, p.34.
- Mathew E. Brok (2014), Efficacy of Teachers Training Paraprofessional to Implement Peer Support Arrangement, Dissertation for the degree of doctor of philosophy, Vanderbilt, University, Nashville, Tennessee, U.S.A.
- McNamara, S; Healy, S; Haegele, J (2021). Use of social media for professional Development by physical educators, who teach students with disabilities,

- 
- International Journal of Disability, Development and Education*,68(5), 690-701.
- Mohd Azlan Mohammad Hussain, Novice Career and Technical Education Teachers Participation in Professional Development in The United States, Ph.D. Theses, The Graduate School Department of Learning and Performance, The Pennsylvania State University, 2016,p1
- Popova, Anna; Evans, David; Breeding, Mary E.; Arancibia, Violeta. (2018). Teacher Professional Development around the World: The Gap between Evidence and Practice (English). Policy Research working paper; no. WPS .229. Washington, D.C.: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/363620232032930.60/Teacher-Professional-Development-around-The-World-The-Gap-between-Evidence-and-Practice>
- Rebecca Mae Nusbaum (2020), Professional Development: A Teacher Education Twitter-Based Professional Learning Network, **Doctor of Adult and Higher Education**, Montana State University, Bozeman, Montana, p.24
- Ronnie Estrick, Perceptions: Are mandatory mentoring programs contributing to beginning teachers' retention in urban public school settings in Northern New Jersey? , Ph.D. Theses, Seton Hall University, United States, 2018.p .29.
- Ruth Chung Wel, et al., Professional Learning in The Learning Profession, Astatus Report on Teacher Development in the U.S and Abroad, National Staff Development Council and School Redesign Network, U.S.A,2009 , P 18 .
- Shine, Danielle; Stefanou, Candice(2022): Creating the inclusive higher education classroom for students with disabilities: The role of attitude and confidence among university faculty , **International Journal of teaching and learning in higher education**, 33(2),216-224.
- Sue Thomas & Judith Kearnel, Teachers Working in Culturally Diverse Classrooms: Implications for the Development of Professional Standards and for Teacher Education, *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, Vol. 36, No,2008, P. 123.
- Villegas- Reimers, E. (2003), Teacher Professional development: An international review of the Literature. Paris: UNESCO: International Institute for Educational Planning, pp. 97-99
- Wallin, D. & Smith, C.:Professional Development Needs of Full- Time faculty in Technical Colleges, *Community College Journal of Research & Practice*, Vol.29, 2005, p.9.
- Walter, Catherine & Briggs, Jessica, What Professional Development Makes the Most Difference to Teachers?, Report Sponsored by Oxford University Press, 31 March 2012.
- Wash, J.: 2009, Advancing Human Performance Technology through Professional Development; An Action Research Study, Op. Cit., p.103
- Zhaolin Ji, Yanhua Cao (2016), a Prospective Study on the Application of Mooc in Teacher Professional Development in China, **Universal Journal of Educational Research**, 4(9): 2061-2067, DOI: 10.13189/ujer.2016.040917
-