

معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (دراسة ميدانية)

إعداد

محمد أحمد عيسى محمد* د. نهى محمد زكريا العاصي**

د. نشوة سعد محمد بسطويسي***

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت العينة من (٧٧١) فردًا، من الموجهين والمديرين ومسؤولي التدريب ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

يوجد العديد من المعوقات لتفعيل التنمية المهنية ومنها: صعوبة تحقيق أهدافها أثناء جائحة (كوفيد-١٩)، وغياب الخطة التدريبية الاستراتيجية، وإغفال برامج التنمية المهنية للاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، وقصور البرامج التدريبية العلاجية، والبرامج التأهيلية عن بعد، وكثرة الأعباء الوظيفية للمعلمين، وقلة الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية، وقلة برامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي. وانتهت الدراسة بوضع تصور مقترح للتغلب على معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ومن أهم مكوناته، ما يلي:

إعادة هيكلة وحدة التدريب والقياس والجودة وتسميتها وحدة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وربطها بالأكاديمية المهنية للمعلمين، والاهتمام بتجهيز قاعات التدريب بالإنترنت والتقنيات التكنولوجية الحديثة، وتخفيف الأعباء الوظيفية للمعلمين، والاهتمام بالتغذية الراجعة، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية للمعلمين، وبناء قاعدة بيانات حول خبرات وتجارب المعلمين في الدورات التدريبية.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية المستدامة - معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

*بحث مشتق من رسالة ماجستير.

**معلم أول لغة عربية بالتعليم الأساسي

***أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد - كلية التربية - جامعة قناة السويس.

***أستاذ أصول التربية المساعد ورئيس قسم أصول التربية - كلية التربية - جامعة قناة السويس.

مقدمة

يعيش العالم المعاصر متغيرات متلاحقة ومتسارعة، قد أحدثت انعكاسات على التربية، وفرضت تحديات جديدة عليها، كان من نتيجتها تغير دور المؤسسات التعليمية. وهناك اتجاهات جديدة في الارتقاء بأداء المعلمين مثل برنامج "المعلمون أولاً"، ومنظومة التعليم الجديدة (2.0)، والتي تهدف إلى تخريج طالب مبدع ومبتكر ومستمر في التعليم والتعلم مدى الحياة لديه قدرة تنافسية ومحققاً لمبادئ ريادة الأعمال.

ويهدف مشروع "المعلمون أولاً" إلى تخريج جيل جديد من المتعلمين لديه خبرة متميزة في المواد الدراسية والقدرة على تحليلها بطريقة مختلفة ومبتكرة ورفع مستوى مخرجات العملية التعليمية للتلميذ، وتحسين جودة التعليم، والرفع من مكانة المعلمين في المجتمع وتأسيس قوى عاملة على أعلى مستوى؛ لتكون قادرة على تحقيق النمو الاقتصادي للدولة (المعلمون أولاً، ٢٠١٩). إلا أنه يوجد قصور في أداء المعلمين في ضوء متغيرات القرن الحادي والعشرين، وبما يفرضه من تحديات ومتطلبات وأدوار جديدة على المعلم.

وقد أصبح هناك اعتراف متزايد بالأدوار التي يضطلع بها المعلم في تحسين نوعية التعليم، وتعزيز فعاليته، وتحقيق أهدافه، فهو لم يعد مجرد ملقن للمعرفة والمصدر الوحيد لها، بل صار موجهاً، ومخططاً ومنسقاً، ومشجعاً، ومحفزاً، وميسراً لتعلم طلابه، الأمر الذي يتطلب أن يكون المعلم في جميع الأحوال قادراً على استخدام أفضل الوسائل، والأساليب التعليمية، والتعلمية (علي حمود، ٢٠١١، ٩).

والتعلم مدى الحياة هو استمرار بناء المهارات والمعارف طوال حياة الفرد، ويحدث ذلك من خلال التجارب التي واجهته مدى حياته، هذه التجارب يمكن أن تكون رسمية (التدريب والاستشارات والتدريس، والإرشاد، والتدريب المهني والتعليم العالي) أو غير الرسمية (التجارب والحالات)، والتعلم مدى الحياة، يقصد به الطوعية ودوافع ذاتية "السعي للمعرفة من أجل إما لأسباب شخصية أو مهنية؛ لأنه لا يعزز الاندماج الاجتماعي، والمواطنة وتنمية الشخصية فقط، ولكن أيضاً القدرة التنافسية وفرص العمل (بيومي ضحاوي وسلامة عبد العظيم، ٢٠٠٩).

لذا أطلق عليه العديد من المهتمين بمجال التربية والتعليم وتنمية المعلمين، التنمية المهنية المستدامة في إشارة لوصفه بالاستمرارية والدورية، ونتيجة للكّم الهائل من المعارف، والمهارات التي أتاحت في العصر الحالي، والتي يجب تعلمها واكتسابها والتعامل معها سواء من قبل المعلمين أو المتعلمين.

وقبل التفكير في تطوير التعليم كنظام، لابد من التفكير في تنمية المعلم كعمود فقري لهذا النظام، وتطويره، وتنمية مهاراته بما يواكب الفكر التطويري الذي تسعى الدولة لتطبيقه، والتأكيد على أن تكون عملية التنمية المهنية عملية مستمرة وذات استدامة؛ فلذلك أصبح مصطلح التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من أكثر المصطلحات استخدامًا في ضوء ما فرضه هذا العصر من تغيرات، وتطورات متسارعة تستلزم التطوير المهني المستمر للمعلمين (فتحي جروان، ٢٠١٢، ٣١٧).

مشكلة الدراسة

دعت جامعة الدول العربية الى تكثيف الجهود للنهوض بالتعليم في الدول العربية وتشجيع التطوير والابتكار؛ لمواكبة متغيرات العصر في المؤتمر السنوي الحادي عشر للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم تحت عنوان "تحويل التعليم في الوطن العربي من التعليم إلى التعلم لغرض الابتكار" (المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم، ٢٠١٩). ومن توصيات المؤتمر: التحول من التعليم التقليدي إلى التعلم على مستوى الوطن العربي، وتطوير أداء المعلمين؛ ليكونوا موجهين تقنيين بدلاً من ملقنين، ورفع كفاءة المعلم ليكون قادرًا على مواكبة التكنولوجيا.

ويتضح من ذلك أن الحاجة ملحة لتكثيف الجهود للنهوض بالتعليم وتشجيع التطوير والابتكار والإبداع لمواكبة متغيرات العصر، ويجب السعي لتمكين التعاون متعدد التخصصات بين المعلمين والخبراء والشبكات الإقليمية في المجالات المختلفة، وذلك في ضوء انتشار التكنولوجيا الرقمية المتزايدة داخل الصفوف الدراسية.

ولذا فإن الاهتمام بالمعلم وتنميته مهنيًا من أولويات المهام التي يسعى إليها التربويون، ويمكن تلخيص الهدف الرئيس من عملية التنمية المهنية للمعلمين، والذي يتمثل في رفع مستوى كفاءتهم داخل المواقف التعليمية من خلال إكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة للارتقاء بمستوى أدائهم وبالتالي تمكينهم من تحقيق تربية فعالة لتلاميذهم، ويتم ذلك خلال مجموعة من البرامج، والأنشطة، والوسائل، والممارسات، والسياسات التعليمية قبل الخدمة وأثناءها. ومما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

كيف يمكن التغلب على معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟

- ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الآتية:

- ١- ما الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟
- ٢- ما مستوى معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟
- ٣- ما التصور المقترح للتغلب على معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟

أهداف الدراسة

- ١- التعرف الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- ٢- تحديد مستوى معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- ٣- اقتراح تصور للتغلب على معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال:

- ١- إمداد موجهي التعليم الأساسي بمتطلبات تحقيق التنمية المهنية المستدامة.
- ٢- تقديم صورة واقعية للمسئولين عن التدريب، وموجهي ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي معوقات التنمية المهنية المستدامة.

منهج الدراسة وأداتها

- تسير الدراسة الحالية وفقا للمنهج الوصفي؛ حيث يعد من أكثر الأساليب البحثية ملائمة لمجال تلك الدراسة (بيومي ضحاوي، ٢٠١٠، ١٤).
- أما أداة الدراسة فهي استبانة موجهة إلى موجهي، ومديري، ومسئولي التدريب، ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وذلك من أجل تقصي معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

حدود الدراسة

- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة في العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.
- الحدود المكانية: تمت الدراسة في محافظة الشرقية.

مجتمع وعينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٧٧١) فردًا، بنسبة (٢,٣٢٪) من إجمالي (٣٣,٢٢٥) للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م، من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي الذين يقومون بالتدريس في مختلف التخصصات، بالإضافة إلى الموجهين والمديرين ومسؤولي التدريب في نطاق محافظة الشرقية (مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢١).

مصطلحات الدراسة

- مفهوم التنمية المهنية المستدامة Sustainable Professional Development (SPD)

وتُعرّف بأنها: "تلك العمليات والأنشطة المنظمة التي تقدم للمعلمين بمختلف فئاتهم وتخصصاتهم؛ بهدف الارتقاء بمستوى المعارف، والمهارات، والاتجاهات المهنية، وتحقيق النمو المهني المستمر لهم، ورفع مستوى أدائهم المهني، وتنمية مهاراتهم العلمية، وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد في عملهم، وتتم هذه العملية والأنشطة بوسائل مختلفة من أهمها برامج التدريب المقدمة للتعليم (عماد وهبة، ٢٠١١، ٢٦٢)".

ويتضح من ذلك أن التنمية المهنية المستدامة تمثل عملية نمو مستمرة مدى الحياة، وتسعى لتزويد المعلمين بكل ما هو جديد في مجال المعارف، والمهارات، والسلوكيات المهنية. التعريف الإجرائي للتنمية المهنية المستدامة:

ويمكن تعريف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين إجرائيًا بأنها: عملية مخططة، تشاركية، مستمرة، وتهدف إلى تزويد معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية بالمعارف، والخبرات؛ للارتقاء بأدائهم المهني، والكشف عن قدراتهم، وتنميتها وفق احتياجات، ومستجدات العمل التربوي.

ثانيًا - الإطار النظري

يُعد المعلم من أهم المحاور الأساسية في العملية التعليمية وهمزة الوصل في العلاقة بين المعرفة والطلاب، فالمعلم الكفاء المعد جيدًا تربويًا، وعلميًا، وثقافيًا، ومهنيًا هو أساس نجاح العملية التربوية؛ لذلك يجب على المعلم أن يكون متعلمًا بصورة مستمرة؛ فالمعلم الذي يطور

قدراته باستمرار، ويتعلم بصورة مستمرة هو الأقدر على النجاح، ويصبح عنصراً فعالاً في تحقيق الهدف من العملية التعليمية.

وعلى هذا فإن المعلمين في أمس الحاجة إلى متابعة المستجدات التربوية والتعليمية، وإلى التنمية المهنية المستدامة في ظل الثورات التكنولوجية والمعرفية؛ فتدريب المعلمين أثناء الخدمة يستكمل جوانب القصور في الإعداد الجامعي للمعلم، ويجدد المعارف، والمهارات التي ينبغي توافرها لدى المعلمين، ويُعرض خبرات المعلمين للتجديد المستمر والتطوير.

١- الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الأساسي

بدأ مفهوم التنمية المهنية المستدامة في الظهور مع بداية سبعينيات القرن الماضي، ويُعد هذا المفهوم مبدأ من مبادئ السياسة التعليمية، حيث أوصت المؤتمرات التربوية بإعادة النظر في شروط إعداد المعلمين، بحيث يبدأ الإعداد بمرحلة أولية قبل الخدمة، ويستمر طوال الحياة العملية في صورة دورات للتطوير والتجديد المستمرين (بدرية المفرج، ٢٠٠٧، ٣٦). ومن هنا بدأ الحديث عن التنمية المهنية المستدامة بالنسبة للمعلم باعتباره محرك العمل التربوي، وبدأ الاهتمام به.

والتنمية في اللغة: "مأخوذة من النماء أي الزيادة، يُقال نما ينمو نمواً ونماءً؛ بمعنى زاد وكثر، والمهنة والمهنة تعني الحذق بالخدمة والعمل ونحوه، ويقال مَهَنَ يَمْهِنُ مَهْنًا إذا عمل في صنعه، مَهَنَهُمْ يَمْهِنُهُمْ مَهْنًا وَمَهْنَةً وَمِهْنَةً أي خدمهم (ابن منظور، ١٩٨١، ٤٥٥١)". وفي الاصطلاح قد تناول مفهوم التنمية المهنية المستدامة عدد من الخبراء والباحثين:

فلقد تعددت المصطلحات المرتبطة بالتنمية المهنية، مثل تدريب المعلمين، والتنمية المهنية، والنمو المهني، والتطور المهني، وتعلم المعلم، ويخلط كثير من الباحثين بين المفاهيم المرتبطة بتطوير أداء المعلمين وزيادة دافعيتهم للمهنة، خاصة بين مفهومي "التنمية المهنية المستدامة"، و"التدريب".

ومن هذه التعريفات للتنمية المهنية المستدامة أنها "عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ؛ تهدف إلى الارتقاء بمستوى أداء المعلم المهني، وإكسابه المهارات اللازمة، وتزويده بالمعلومات، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه؛ لتحسين مستواه المهني طوال فترة خدمته (رشا عامر، ٢٠١٨، ١٠)".، ويتفق ذلك مع التعريف بأنها "عملية طويلة المدى تبدأ بعد التخرج وتستمر طوال عمل المعلم بمهنة التعليم، وتهدف إلى تحسين أداء المعلم داخل الفصل وخارجه من خلال تنمية أدوار المعلم داخل المدرسة وفي البيئة المحلية بالمدرسة (محمد خاطر، ٢٠١٢، ٢٠٩)".

معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى ---- محمد أحمد عيسى

د/ نهى محمد زكريا

د/ نشوة سعد محمد

وانطلاقاً مما سبق فلا بد من الإشارة إلى مفهوم التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة كعمل منظم ومخطط له، يساعد المساهمين فيه على النمو في مهنتهم بالحصول على المزيد من الخبرات الثقافية، والمهنية، والتخصصية، وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم، ويزيد من قدرات المعلمين التنافسية وفق خطة مدروسة، وفي إطار اجتماعي تعاوني، وفلسفة واضحة، وأهداف محددة.

التعريف الإجرائي للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

ويمكن تعريف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين إجرائياً بأنها: عملية مخططة، تشاركية، مستمرة، وتهدف إلى تزويد معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية بالمعارف، والخبرات؛ للارتقاء بأدائهم المهني، والكشف عن قدراتهم، وتنميتها وفق احتياجات، ومستجدات العمل التربوي.

٢- أهداف التنمية المهنية المستدامة، وأهميتها لمعلمي التعليم الأساسي

إن الهدف الرئيس للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي هو أنها تقود التغيير الإيجابي في المعلمين والمدارس، ويقوم القادة التربويون الذين ينظمون برامج التنمية المهنية للمعلمين بذلك على أساس أن خبرات التنمية المهنية تعمل على تحسين معارف معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ومهاراتهم، وتحفزهم على ترجمة الأفكار الجديدة إلى ممارساتهم الصفية لإحداث تغييرات إيجابية في نتائج الطلاب (David J., 2020, 1).

ولذلك فإن معلمي التعليم الأساسي بحاجة ماسة إلى تنميتهم مهنيًا، ولعل ذلك ينطلق من عدة أهداف تسعى العملية التربوية، والتعليمية إلى تحقيقها؛ لمواجهة المتغيرات المهنية، والقدرة على التكيف معها، ولزيادة الإنتاجية الفكرية، والعلمية في ميدان التخصص بدءًا من صياغة القرارات وإبداء الرأي بصورة عقلانية، وتفكير سليم للوصول إلى تنمية القدرة على التفكير العلمي.

ويرى البعض أن الاهتمام بمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وتنميتهم مهنيًا؛

يتم لتحقيق المزيد من الأهداف وهي على النحو التالي:

- ١- تنمية المهارات؛ عن طريق زيادة قدرة المعلمين على أداء أعمال معينة، ورفع كفاءتهم المهنية، وتحسين مستوى رضاهم الوظيفي وتنمية اتجاهاتهم نحو مهنتهم. (مجدي عبد الوهاب وآخرون، ٢٠١٠، ٤٣).
 - ٢- التنمية السلوكية؛ والتي تهدف إلى تغيير نمط السلوك، ووجهات النظر، والاتجاهات التي يتبعها المعلمون في أداء أعمالهم (منى سليمان، ٢٠١٤، ١٢٦).
 - ٣- التنمية المهنية لتجديد معلومات المعلمين؛ حيث يُعطى المعلمون معلوماتٍ جديدةٍ عن مجالات التدريس، وأساليبها، ووسائلها المتطورة، والحديثة، بما يمكنهم من التكيف مع عملهم، ومواجهة مشكلاتهم والتغلب عليها (محمد بن سالم، ٢٠١٨، ٣٥٦).
 - ٤- إكساب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالمستجدات في المجال التقني، والعلمي، والتربوي؛ لرفع كفاياتهم، وتنمية مهاراتهم المهنية (منى سليمان، ٢٠١٤، ١٢٦).
 - ٥- تنمية الصفات القيادية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وإطلاعهم على خبرات زملائهم، وتدعيم روح العمل التعاوني (منى سليمان، ٢٠١٤، ١٢٦).
 - ٦- مساعدة معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي حديثي العهد بالتدريس على تنمية مهاراتهم المهنية والفنية، وتعزيز أدائهم، وترسيخ مبدأ التعلم والتدريب المستمر، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي (مجدي عبد الوهاب وآخرون، ٢٠١٠، ٤٣).
 - ٧- تعزيز ثقة معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بأنفسهم ودفعهم إلى تطوير ذاتهم، وتنمية خبراتهم المهنية ومعارفهم. (إلهام على، ٢٠١٠، ٤٣٩).
- ومن خلال ما سبق يمكن القول إن الهدف الرئيس من عملية التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، والذي يتمثل في رفع مستوى كفاءة المعلمين داخل المواقع التعليمية من خلال إكسابهم الخبرات، والمهارات اللازمة للارتقاء بمستوى أدائهم.
- أما عن حاجة معلمي التعليم الأساسي للتنمية المهنية؛ فإن الفترة التي يقضيها المعلمون في كليات التربية تؤهلهم إلى أن يكونوا معلمين، ويتطلب منهم الاستمرار في التعلم والتدريب؛ لمواكبة الانفجار المعرفي وطرق التدريس الحديثة؛ لذا يحتاج المعلمون إلى التجديد والتطوير (بيومي ضحاوي ومحمد خاطر، ٢٠١٦، ١٢٨).
- ولما تشهده المناهج من تطوير للمناهج خاصة في الصفوف من الصف الأول إلى الصف الرابع الابتدائي في نظام التعليم الجديد (2.0)، ومن هنا تتضح أهمية التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ويمكن تلخيصها في النقاط الآتية:

- ١- تسهم في مواكبة التجديد، وتلبي حاجة التدريب إلى التطوير في جميع مجالات العلم والمعرفة (مايسة فاضل، ٢٠١٢، ٢٧٠).
 - ٢- تساعد على تعزيز أدوار معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتنويع خبراتهم، ومعارفهم والتي تنعكس على المتعلمين (نجم الدين نصر، ٢٠٠٤، ٢٨٧).
 - ٣- تُوفر بيئة تعليمية تُمكن معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي مهنيًا وثممي قدراتهم؛ وتركز على بناء هويتهم المهنية، وانعكاسها على أدائهم (Bodine R. et al, 2021, 6).
 - ٤- تهتم بإشباع الطلب الاجتماعي على التعليم، وبما يحققه الفرد من إنجازات وتنمية، وبما يكتسبه من شهادات رسمية، والتدريب غير الرسمي (التنمية المهنية الذاتية) (منى سليمان، ٢٠١٤، ١٢٧).
 - ٥- تُسهم في إثراء معارف وخبرات ومهارات معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتجديدها لملاحقة التغيير المعرفي السريع وتبديل المهن والأعمال والتجدد المستمر (منى سليمان، ٢٠١٤، ١٢٧).
- ومن خلال ما سبق يتضح أن التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ضرورة لما لها من تأثير المعلمين في تعلم المتعلمين، حيث إن الإعداد الذي يتلقونه قبل الخدمة مهما كانت جودته غير كافٍ لتمكينهم من الاستمرار في أداء أدوارهم المتغيرة في ضوء التطورات المتسارعة.
- ٣- خصائص التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
- قد أشارت العديد من الدراسات إلى عدة خصائص للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي كما يلي:
- ١- الهدفية: ويتم تحديد أهداف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بدقة وبعناية، ويمكن قياسها (Jodie H., Jenni B.,2011, 94-114).
 - ٢- الاستمرارية: فهي تستغرق حياة معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي المهنية، وتتأكد فيها مسؤوليتهم؛ من خلال تفاعلهم المستمر مع أقرانهم ومجتمعهم (طارق عامر، ٢٠١١).
 - ٣- الشمولية: فهي تراعي مختلف جوانب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي النفسية، والمعرفية، والمهارية، والتثقيفية (رشيدة السيد، ٢٠١٠، ٣٧).

٤- القيادية؛ فهي تحترم وترعى القدرات الذهنية، والقيادية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؛ فهي تعكس أفضل الأبحاث، والممارسات المتاحة في التعليم والتعلم (منى سليمان، ٢٠١٤، ١٢٦-١٢٧).

٥- التعاونية؛ تقوم على التعاون بين القائمين عليها ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في التخطيط، والتنفيذ، والمتابعة للبرامج، والأنشطة (منى سليمان، ٢٠١٤، ١٢٦-١٢٧).

٦- التنظيمية والمنهجية؛ تساعد على توفير الوقت الكافي والجهد والموارد المناسبة لتنمية المعلمين مهنيًا (مجدي عبد الوهاب وآخرون، ٢٠١٠، ٤٢).

٧- التنموية؛ فهي تمكن معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من توسيع دائرة اطلاعهم في محتوى المناهج، واستراتيجيات التعليم واستخدام التكنولوجيا (هيله الفهيد، ٢٠١٣).

٨- التشاركية؛ فهي تتطلب دعم الإدارة وتفاعل ومشاركة المجتمع لتحقيق أهدافها المنشودة، وتتضمن أنشطة متماسكة ومتعددة الأبعاد (طارق عامر، ٢٠١١).

٩- الدافعية؛ وهي تحفيز المعلمين للمشاركة في برامجها، ومن المرجح أن يقوم المعلمون ذوو الدافع القوي للتنفيذ بدمج الممارسات الجديدة في تعليمهم (David J., 2020, 1-2).

١٠- التغذية الراجعة؛ ويمكن قياس أثر التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وتقويم برامجها؛ على أساس تأثيرها على فاعلية أداء المعلمين، وتعلم المتعلمين، وهذا التقييم يقود الجهود اللاحقة للتنمية المهنية (عقيل محمود، ٢٠٠٩، ٨-٩).

ومما سبق يتضح أن التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تتميز بأنها عملية مقصودة ومخطط لها من قبل المؤسسات التربوية من أجل زيادة نموهم مهنيًا، وتُصمم الأنشطة لا مركزيًا وفقًا لآراء، ومقترحات المعلمين، مع الاعتماد على تفعيل وحدات التدريب، وغالبًا تُلبي أنشطتها احتياجات المعلمين.

٤- أنواع برامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

تتنوع برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تبعًا للهدف منها، وتعتبر أنواع البرامج أقل أهمية في توصيفها من النتائج المقصودة لتلك البرامج، حيث يقوم المعلمون بتعزيز ممارساتهم التعليمية وانعكاسها على نتائج طلابهم (David J., 2020, 1).

ومن هذه البرامج ما يتعلق بالتأهيل أو العلاج، وما يتعلق بالتطوير والتجديد، وبالآداء والتطور التكنولوجي والمناهج، وما يتعلق بأخلاقيات المهنة، ومن هذه البرامج ما هو رقمي يقدم من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠٢١).

معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى ---- محمد أحمد عيسى
د/ نهى محمد زكريا
د/ نشوة سعد محمد

- ويمكن تصنيف برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين إلى أربعة أنواع، وهي كالتالي:
- أ- البرامج التأهيلية: وتتمثل في تأهيل معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي المستجدين أو المعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية، وتقدم لهم، برامج الدراسات العليا (دبلوم العامة - دبلوم المهنية) أو المتقدمين للبرنامج الرقمي تغيير المسمى الوظيفي (معلم / أخصائي) أو للمعلمين والمعلمات (منى سليمان، ٢٠١٤، ١٣٣).
- ب- البرامج العلاجية: وتكون لوجود أي قصور في أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي سواء من الناحية الشخصية أم الفنية أم الإدارية أم التربوية، وتعمل على علاجها، وهي برامج شديدة الحساسية خاصة وأنها إن لم تُخاطب القنوات الشخصية للمعلمين المتدربين فلن تكون ذات جدوى (مجدي عبد الوهاب وآخرون، ٢٠١٠، ٦٤).
- ج- البرامج التدريبية التجديدية: تعقد عادة بشكل دوري؛ لتعريف معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالنظريات التربوية الحديثة، والمعارف الجديدة في مجال تخصصهم في المجال التربوي والعلمي (عيشة عبد السلام، ٢٠٠٩، ١٧٠٥).
- د- برامج الترقى: وتُعقد هذه البرامج لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي الذين أتموا في الوظيفة الأدنى خمس سنوات والبرامج الرقمية للترقى والتمكين المهني أو لشغل وظائف قيادية أو إشرافية أو إعداد المدربين (TOT) (مايسة فاضل، ٢٠١٢، ٢٧٣).
- ومن أجل تطوير وتنمية معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي مهنيًا، والتأكيد على التعلم المستمر مدى الحياة؛ بحيث تنطلق طاقاتهم الفعالة، والمبدعة في مجال عملهم المهني، والاستخدام الأمثل لمصادر المعرفة، والأدوات التكنولوجية، والاستفادة من خبرات العاملين؛ باشتراكهم في دورات تنشيطية تتيح لهم التفاعل، وتنمية مهاراتهم؛ لتوجيه الطلاب نحو الدراسة التي تحقق لهم فرصة عمل جيدة (محمد بن ناصر، ٢٠١٥، ٥١).
- ٥- أساليب التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
- تتعدد أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بصفة عامة، وفي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بصفة خاصة؛ فهي تتم من خلال تنمية قدراتهم، فضلًا عن تشجيعهم على تنمية أنفسهم؛ من خلال القراءة، والاطلاع في ميدان التخصص التربوي، والحث على الالتحاق بالورش التدريبية، وإجراء الزيارات الميدانية بينهم وبين زملائهم، ومما ينعكس أثره على العملية التعليمية.

فالأساليب المستخدمة في التنمية المهنية تتعدد، ويمكن تصنيفها في ثلاثة أنواع كما يأتي:
أ- التدريب أثناء الخدمة: هو الشكل الأكثر شيوعاً للتنمية المهنية؛ حيث أن برامج التدريب تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتعمل على تحسين معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم؛ ليصبحوا أكثر فاعلية في أداء مهامهم الوظيفية، وحتى يتسنى لهم مواكبة المتغيرات العالمية المعاصرة (نشوة سعد وآخران، ٢٠٠٩، ٣٢٢).

ب- أساليب التطوير الذاتي: وهي عبارة عن تلك الأساليب التي يتم بموجبها تزويد المعلمين بالمعارف التي تساعد على تطوير كفاءتهم المهنية والعلمية، وثقافتهم العامة، ولأن عملية التنمية المهنية عملية مستمرة فيفضل أن تكون في أحد جوانبها موجهة توجيهياً ذاتياً للمعلمين القادرين على تحديد احتياجاتهم المهنية (تحية محمد، ٢٠١٠، ٦٩).

ج- التقنيات المعاصرة: وتكون باستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية، كما أنه يمكن من خلاله التغلب على العقبات التي تحول دون عقد دورات تدريبية إما لأسباب اقتصادية أو لبعد المناطق عن مراكز التدريب الرئيسية أو الفرعية، ومن خلال أسلوب التعلم الذاتي يستطيع المعلم أن يطور من معارفه ومهاراته (أحمد صديق وآخران، ٢٠١٧، ٢٥٢).

٦- معوقات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي
يعد المعلم حجر الزاوية في العملية التعليمية، فمتى ما أحسن إعداده وتأهيله وتطويره المستمر فستحسن كفاءة التعليم وجودته، ولكن تبقى هنالك معوقات للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة لها.
ويمكن تصنيف تلك المعوقات إلى المعوقات التنظيمية، والبشرية، والمادية وهي كالتالي:
أ- المعوقات التنظيمية:

١- ضعف وضوح فلسفة التدريب، وأهدافه، وأولوياته، وعدم توفر قاعدة بيانات دقيقة توضح البرامج التدريبية وتنوعها إذا توافر ذلك، وغياب ثقافة التطوير، والتجديد، والإبداع، والابتكار عند تخطيط وتنفيذ هذه البرامج (نشوة سعد وآخران، ٢٠٠٩، ٣٢٦).
٢- ضعف العلاقة والتنسيق بين مؤسسات إعداد المعلمين المتمثلة في كليات التربية وأجهزة التدريب، وغياب الخطة التدريبية الواضحة الرؤية المستقبلية لدى المخططين من إدارة التدريب، والتي تُعنى ببرامج التنمية المهنية (نشوة سعد محمد، ٢٠١٨، ٧٨).

٣- عدم وجود برنامج لمتابعة، وتقييم مدى تطور أداء المعلمين في المدارس، مما يعيق تحقيق الأهداف المنشودة للتنمية المهنية (أحمد صديق وآخران، ٢٠١٧، ٢٤٠).

ب- المعوقات البشرية:

- ١- وجود قصور في تأهيل المدربين المتفرغين بقدر كافٍ، وبعض المدربين يفتقرون إلى مهارات التدريب (نشوة سعد وآخران، ٢٠٠٩، ٣٢٦).
- ٢- عدم كفاية وقت المعلمين للتدريب أثناء الخدمة، وقلة الوقت المتاح للمعلمين للمشاركة في برامج التنمية المهنية لكثرة الأعباء الوظيفية (عبد الهادي الصاعدي وبندر الشريف، ٢٠١٤، ٥)، وقد يكون التطبيق أمرًا صعبًا ويستغرق وقتًا طويلًا لوضع خطط الدروس الجديدة، وتنفيذ استراتيجيات التدريس الحديثة (David J., 2020, 3).
وتسمح جدولة التنمية المهنية على مدار العام الدراسي للمعلمين، بتطبيق ما تعلموه في برامج التنمية المهنية المستدامة في الفصل الدراسي التالي، ولكن إن كانت خلال فصل الصيف فقط، فلن يكون لدى المعلمين القدرة على اختبار ما تعلموه على الفور أثناء تطبيق التنمية المهنية مع طلابهم (Peter J. et al, 2021, 17).
- ٣- قلة الدافعية لدى المعلمين للتطور المهني، وعدم مشاركتهم في التخطيط للتنمية المهنية، وضعف إقبالهم على أنشطتها (David J., 2020, 3).
- ٤- عدم تمتع المعلمين بقدر كافٍ من الاستقلالية؛ فهم مقيدون بالعديد من اللوائح، والتعليمات سواء من جانب الموجهين أو من جانب الإدارة، والمسئولين بالمدرسة، ونقص بعض المهارات الأساسية اللازمة لعمل المعلمين مثل القدرة على التعلم الذاتي، والتحليل الناقد، وإعداد التقارير، وملاحظة المواقف التدريسية، وضعف الرغبة في العمل الجماعي، والخوف من التغيير ومعارضته (Bodine R. et al, 2021, 10-13).

ج- المعوقات المادية:

- ١- تواضع الإمكانيات، وقلة توافر الأجهزة، والتقنيات التربوية الحديثة، وضعف تهيئة المكان المناسب للتدريب داخل المدرسة (نشوة سعد وآخران، ٢٠٠٩، ٣٢٦).
 - ٢- ضعف الحوافز المادية، والمعنوية الموجهة للمعلمين أو المدربين الذين يحضرون تلك البرامج، خاصة للمعلمين المبدعين (نشوة سعد وآخران، ٢٠٠٩، ٣٢٦).
- ومما سبق يتضح أنه على الرغم من الأهمية التي توليها وزارة التربية والتعليم لقضية تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا من خلال العديد من البرامج؛ إلا أن المتأمل لهذه البرامج

والأنشطة يكتشف بها العديد من السلبيات، وعدم تعمقها، وإغفالها للاحتياجات الحقيقية للمعلمين.

ثالثاً - الإطار الميداني

تناولت الدراسة في شقها النظري التعرف على الإطار الفكري للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وفقاً لنتائج الدراسات السابقة الخاصة بموضوع الدراسة، وكشف هذا الواقع النظري عن أن هناك بعض المعوقات التي تواجه تفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ويهدف الإطار الميداني إلى معرفة واقع معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

المحور الأول: إجراءات الدراسة الميدانية:

١ - مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية وعددهم (٣٢,١٨٠) معلماً، وعدد (١٠٤٥) مديراً، وبذلك يكون إجمالي مجتمع العينة (٣٣,٢٢٥) فرداً للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م (مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢١). ولتحديد حجم العينة تم استخدام موقع راوسوفت (Raosoft (2021)، وقد بلغ إجمالي عينة الدراسة (٧٧١) فرداً، من المعلمين الذين يقومون بالتدريس في مختلف التخصصات، والموجهين والمديرين ومسؤولي التدريب في مدارس إدارتي الصالحية الجديدة التعليمية، وإدارة فاقوس التعليمية، ومديرية التربية والتعليم، والأكاديمية المهنية للمعلمين في نطاق محافظة الشرقية؛ وذلك لأهمية آرائهم وارتباطهم بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين ارتباطاً مباشراً، ومدى تأثيرهم في تفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

وشملت عينة الدراسة الفئات الآتية:

- ١- فئة معلم (معلم مساعد - معلم - معلم أول)، وقد بلغ عددهم (٣٢٥) فرداً بنسبة (٤٢,٢٪) من جملة أفراد العينة، وبنسبة (١٪) تقريباً من المجتمع الأصل.
- ٢- فئة معلم مشرف مقيم (معلم أول أ - معلم خبير - كبير معلمين) وقد بلغ عددهم (٣١٢) فرداً بنسبة (٤٠,٥٪) من جملة أفراد العينة، وبنسبة (١٪) تقريباً من المجتمع الأصل.
- ٣- فئة التوجيه (موجه - موجه أول - مقرر مادة - موجه عام) وقد بلغ عددهم (٢٥) فرداً بنسبة (٣,٢) من جملة أفراد العينة.
- ٤- فئة مسؤولي التدريب (وكيل مدرسة - مدرب - مسئول تدريب - مدير تدريب) وقد بلغ عددهم (٧٠) فرداً بنسبة (٩,١٪) من جملة أفراد العينة.

معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى ---- محمد أحمد عيسى

د/ نهى محمد زكريا

د/ نشوة سعد محمد

٥- فئة الإدارة المدرسية (مدير مدرسة - وكيل إدارة - مدير إدارة - مدير عام) وقد بلغ عددهم (٣٩) فردًا بنسبة (٥,١%) من جملة أفراد العينة.

ولكي تكون العينة ممثلة للمجتمع تمثيلاً حقيقياً فقد كان أنسب اختيار هو العينة الطبقية العشوائية وتتيح هذه الطريقة استخلاص استنتاجات أكثر دقة، حيث تم توزيع العينة من خلال التوزيع المتناسب في ضوء طبيعة مجتمع الدراسة، إلى خمس فئات (مجموعات متجانسة) وفقاً لمتغير الوظيفة، وأربع فئات وفقاً لمتغير مكان العمل، وأربع فئات أيضاً وفقاً لسنوات الخبرة، ويعرض الجدول (١) توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (١) خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة (rd=771)

توزيع العينة		النسبة %	التكرار
الوظيفة	وظائف معلم (معلم مساعد - معلم - معلم أول)	٤٢.٢	٣٢٥
	وظائف معلم مشرف مقيم (معلم أول أ - معلم خبير - كبير معلمين)	٤٠.٥	٣١٢
	وظائف التوجيه (موجه وموجه أول مقرر مادة وموجه عام)	٣.٢	٢٥
	وظائف مسئول تدريب (وكيل مدرسة ومدرب ومسئول تدريب ومدير تدريب)	٩.١	٧٠
	وظائف الإدارة المدرسية (مدير مدرسة ووكيل إدارة ومدير إدارة ومدير عام)	٥.١	٣٩
الإجمالي		١٠٠	٧٧١
مكان العمل	مدرسة	٩٤.٣	٧٢٧
	إدارة	٤.٠	٣١
	مديرية	١.٣	١٠
	الأكاديمية المهنية للمعلمين	٠,٤	٣
الإجمالي		١٠٠	٧٧١
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٠,٨	٦
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٧.٣	١٣٣
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٢١.٠	١٦٢
	من ١٥ سنة فأكثر	٦١.٠	٤٧٠
الإجمالي		١٠٠	٧٧١

تتخذ الدراسة الحالية من الاستبانة أداة رئيسة لها؛ لأنها تعد أداة ملائمة للحصول على معلومات، وبيانات، وحقائق مرتبطة بواقع معين، ولذلك فإن الاستبانة تعد الأداة الأكثر ملاءمة لجمع البيانات والمعلومات المرتبطة بواقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة رأس المال الفكري (مراد بن حرز الله، ٢٠٢٠، ٢٥-٢٦).

وقد تم عرض الاستبانة في صورتها الأولى على السادة المحكمين وكان عددهم (٢٠) من الأساتذة وأعضاء هيئة التدريس بمختلف كليات التربية بجامعة مصر؛ وذلك للتأكد من الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، وقام الباحث بعد تعديل الصورة الأولى للاستبانة، واستيفاء جميع ملاحظات وإرشادات السادة المحكمين من حذف، وإضافة، وإعادة صياغة... وما شابه ذلك، بإجراء تجربة استطلاعية على عينة صغيرة الحجم (ن=٣٠) من معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي، والإدارة المدرسية بمحافظة الشرقية، للتأكد من صدق وثبات الاستبانة.

وبعد استيفاء جميع ملاحظات وإرشادات السادة المحكمين، تم عرض الاستبانة على الأساتذة المشرفين مرة أخرى؛ للمراجعة النهائية، والوصول إلى الصورة النهائية للاستبانة، حيث اشتملت على (٢٧) عبارة، موزعة على (٣) ثلاث محاور فرعية، كما يأتي: أ- المعوقات التنظيمية (١٠) عبارات، ب- المعوقات البشرية (١١) عبارة، ج- المعوقات المادية (٦) عبارات.

وقام الباحث بتقدير ثبات الاستبانة في صورتها النهائية باستخدام برنامج SPSS لحساب معامل ثبات الاستبانة ككل على عينة صغيرة ن = ٣٠، وقد بلغ ٠,٩٦، ومعامل الصدق الذاتي ٠,٩٨، وهي قيمة مرتفعة وتشير إلى درجة عالية من الثبات. مما سبق يتضح أن بيانات عينة الدراسة تتمتع بثبات مرتفع، حيث قيمة ألفا تجاوزت ٠,٧٠٪ الأمر الذي يدل على ثبات الاستجابات وإمكانية الاعتماد على النتائج وتعميم هذه النتائج على مجتمع الدراسة ككل.

المحور الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

وينقسم عرض النتائج الخاصة بالدراسة الميدانية إلى المحور الرئيسي معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي إلى ثلاثة محاور فرعية، وسيتم عرض النتائج لكل محور فرعي على حدة وتفسيرها.

معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى ---- محمد أحمد عيسى

د/ نهى محمد زكريا

د/ نشوة سعد محمد

أ- عرض نتائج معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين

جدول (٢) نتائج معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم

الأساسي

المحور	المحاور الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %
معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة	١- المعوقات التنظيمية	٢,٢٥	٠,٥٠	٢٢.٣٧	٧٥.٠٠
	٢- المعوقات البشرية	٢,٢٦	٠,٥٠	٢٢.٢٠	٧٥.٢٠
	٣- المعوقات المادية	٢,٤٢	٠,٥٤	٢٢.٤٥	٨٠.٥٢

يتضح من الجدول (٢) ما يلي:

جاءت استجابات عينة الدراسة للمحور الفرعي الثالث (ج- المعوقات المادية) أعلى من المتوسط بمتوسط حسابي يساوي (٢,٤٢)، وانحراف معياري يساوي (٠,٥٤)، مما يدل على أن هناك درجة تحقق عالية من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المحور الفرعي؛ ولعل هذه النتيجة تشير إلى أن المعوقات المادية هي أكثر المعوقات التي تواجه تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وفقاً لآراء عينة الدراسة.

غير أن المحورين الفرعيين (المعوقات التنظيمية، والمعوقات البشرية) في المرتبة الثانية والثالثة على الترتيب بمتوسط حسابي قدره (٢,٢٥ - ٢,٢٦)، وانحراف معياري (٠,٥٠)، وبالرغم من ذلك فقد وقعا في حيز التحقق بدرجة متوسطة، ويمكن القول إن هناك معوقات تنظيمية وبشرية أيضاً لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

- الفروق بين آراء عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

ويمكن اختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة، تبعاً لاختلاف متغيرات الدراسة (الوظيفة ومكان العمل وسنوات الخبرة)، وقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة تصورات أفراد عينة الدراسة، فكانت النتائج كالتالي:

جدول (٣) نتائج الفروق بين آراء عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

سنوات الخبرة		مكان العمل		الوظيفة		المحور الفرعي
القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	
٠.٧٠	٠.٤٨	*٠.٠٠٠ (دال)	٥.٤٧	٠,١٩	١,٥٦	١- المعوقات التنظيمية
٠.٧٨	٠.٣٩	*٠.٠٠١ (دال)	٣.٥٩	٠,٧٣	٠,٥١	٢- المعوقات البشرية
٠.١٥	١.٧٧	٠.٤٤	٠.٩٠	*٠,٠٠ (دال)	٧,٣٤	٣- المعوقات المادية

* تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

ينضح من نتائج الجدول (٣):

- وفقاً لمتغير (الوظيفة) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة، نسبة إلى المحورين الفرعيين (المعوقات التنظيمية والمعوقات البشرية)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية نسبة إلى المحور الفرعي (المعوقات المادية).

- وفقاً لمتغير (مكان العمل) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة نسبة إلى المحور الفرعي (المعوقات المادية)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية نسبة إلى المحورين الفرعيين (المعوقات التنظيمية والمعوقات البشرية).

- وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة.

ب- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحاور الفرعية

يتم عرض النتائج الخاصة بفقرات المحاور الفرعية وتنقسم إلى ثلاثة محاور وهي:

١- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الأول:

ويتم تفسير النتائج الخاصة بفقرات المحور الفرعي الأول على النحو التالي:

معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى ---- محمد أحمد عيسى

د/ نهى محمد زكريا

د/ نشوة سعد محمد

جدول (٤) نتائج المحور الفرعي الأول (المعوقات التنظيمية)

م	الفقرة	متحققة بدرجة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
		عالية	متوسطة	منخفضة				
١	تغفل برامج التنمية المهنية عن الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.	٣٣١	٣١٦	١٢٤	٢,٢٧	٠,٧٢	متوسطة	٤
٢	يوجد ضعف في تنفيذ التشريعات المنظمة للترقي بما له علاقة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين.	٢٨٩	٣٦٦	١١٦	٢,٢٢	٠,٦٩	متوسطة	٧
٣	يوجد ضعف في الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي.	٣٣٠	٣٣١	١١٠	٢,٢٩	٠,٧٠	متوسطة	٣
٤	تغيب الثقافة التنظيمية المعززة لعمليات تعلم المعلمين، وتبادل الخبرات، والإبداع، والابتكار.	٢٩٣	٣٣٧	١٤١	٢,٢٠	٠,٧٢	متوسطة	٨
٥	يقل تمكين معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي لممارسة القيادة.	٣٠٦	٣١٣	١٥٢	٢,٢٠	٠,٧٥	متوسطة	١٠
٦	يوجد ضعف في تنسيق العلاقة بين كليات التربية وجهات تدريب.	٣٧٨	٢٥٩	١٣٤	٢,٣٢	٠,٧٥	متوسطة	٢
٧	تفتقد برامج التنمية المهنية للمعلمين إلى وجود خطة تدريبية واضحة.	٣٢٤	٣٠٥	١٤٢	٢,٢٤	٠,٧٤	متوسطة	٦
٨	يقل تطبيق برامج التنمية المهنية المتخصصة لمعلمي	٢٩٦	٣٣٠	١٤٥	٢,٢٠	٠,٧٣	متوسطة	٩

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متحققة بدرجة			الفقرة	م
				منخفضة	متوسطة	عالية		
							الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.	
١	عالية	٠,٧٣	٢,٣٣	١٢٣	٢٧٤	٣٧٤	تقتصر التنمية المهنية للمعلمين على أسلوب المحاضرات والجانب النظري.	٩
٥	متوسطة	٠,٧٤	٢,٢٥	١٣٥	٣٠٥	٣٣١	تقل برامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء المعلمين.	١٠
	متوسطة	٠,٥٠	٢,٢٥	الإجمالي				

يتضح من الجدول (٤): أن الفقرة (٩) تقتصر برامج التنمية المهنية للمعلمين على أسلوب المحاضرات والجانب النظري) متحققة بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي (٢,٣٣) وانحراف معياري (٠,٧٣)، وكان ترتيبها الأولى، ولعل ذلك يشير إلى أن برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي تحتاج إلى المزيد من التنوع في الأساليب والربط بين الجانبين النظري والتطبيقي، وهذا يتفق مع دراسة (نشوة سعد محمد، ٢٠٠٩) والتي أكدت على أنه يغلب على المحتوى التدريبي الطابع النظري، ولا يتضمن في كثير من الأحيان أي جوانب عملية تطبيقية، وأن تقييم أداء المعلمين المتدربين يقتصر على مجرد الالتزام في حضور معظم أيام البرنامج التدريبي، وكذلك مجرد الحوار والمناقشة.

وكانت الفقرة (١) تغفل برامج التنمية المهنية عن الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين). متحققة بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي (٢,٢٧) وانحراف معياري (٠,٧٢)، وكان ترتيبها الرابعة، ولعل ذلك يشير إلى أهمية استطلاع رأي المعلمين لمعرفة احتياجاتهم التدريبية والعمل على تلبيتها وتحقيقاً للفائدة وتوفيراً للوقت والجهد، وهذا يتفق مع دراسة (رشيدة السيد أحمد طاهر، ٢٠١٠)، ودراسة (نشوة سعد محمد، ٢٠١٨) والتي أكدت على قصور برامج التدريب الحالية عن تحقيق التنمية المهنية للمعلمين؛ نتيجة لسوء تخطيطها وضعف مراعاتها للاحتياجات التدريبية الفعلية لهم.

معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى ---- محمد أحمد عيسى

د/ نهى محمد زكريا

د/ نشوة سعد محمد

٢- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثاني

ويتم عرض وتفسير النتائج الخاصة بفقرات المحور الفرعي الثاني على النحو التالي:

جدول (٥) نتائج المحور الفرعي الثاني (المعوقات البشرية)

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متحققة بدرجة			الفقرة	م
				منخفضة	متوسطة	عالية		
٧	متوسطة	٠,٧٣	٢,٢٠	١٤٥	٣٢٩	٢٩٧	تقل مشاركة الكفاءات والمواهب من المعلمين في برامج التنمية.	١١
١٠	متوسطة	٠,٧٢	٢,١٤	١٥٤	٣٥٨	٢٥٩	يفتقد المعلمين إلى المهارات الأساسية للتعلم الذاتي، والتحليل الناقد، وإعداد التقارير، ومهارات البحث العلمي.	١٢
١١	متوسطة	٠,٧٧	٢,١٣	١٨٢	٣٠٥	٢٨٤	يقل اهتمام المعلمين بتبادل الخبرات، والمعارف المهنية، وتطويرها.	١٣
٩	متوسطة	٠,٧٦	٢,١٧	١٧٠	٢٩٩	٣٠٢	تقل مشاركة المعلمين في اللقاءات والاجتماعات المتبادلة بينهم التي تثرى ملاحظة المواقف التدريسية، والتفكير الناقد والإبداعي.	١٤

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متحققة بدرجة			الفقرة	م
				منخفضة	متوسطة	عالية		
٢	عالية	٠,٦٨	٢,٤٧	٨١	٢٤٦	٤٤٤	تزيد الأعباء التدريسية للمعلمين طوال العام مما يضعف قدرتهم على إنتاج معرفة مهنية مبتكرة لتطوير الممارسات المهنية.	١٥
٣	متوسطة	٠,٧٤	٢,٢٨	١٣٠	٢٩٢	٣٤٩	يوجد ضعف في قدرة مديري المدارس على تشخيص الفجوة المعرفية لدى المعلمين والعمل على تطويرها وتنشيطها.	١٦
١	عالية	٠,٦٧	٢,٤٧	٧٦	٢٦٠	٤٣٥	يتقيد المعلمون باللوائح والتعليمات من جانب (الموجهين أو الإدارة والمسؤولين بالمدرسة) مما يضعف استقلاليتهم.	١٧
٨	متوسطة	٠,٧٤	٢,٢٠	١٤٩	٣٢٢	٣٠٠	تقل الرغبة في العمل الجماعي، وفي تكوين مجتمعات التعلم المهنية بين معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.	١٨

معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى ---- محمد أحمد عيسى

د/ نهى محمد زكريا

د/ نشوة سعد محمد

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متحققة بدرجة			الفقرة	م
				منخفضة	متوسطة	عالية		
٦	متوسطة	٠,٧١	٢,٢٣	١٢٨	٣٣٨	٣٠٥	يفتقر بعض المدربين إلى مهارات التدريب في برامج التنمية المهنية للمعلمين.	١٩
٥	متوسطة	٠,٧١	٢,٢٦	١٢١	٣٢٥	٣٢٥	يغيب تأهيل المدربين المتفرغين في برامج التنمية المهنية.	٢٠
٤	متوسطة	٠,٧٣	٢,٢٧	١٢٧	٣٠٧	٣٣٧	تقل مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين ومستوى خبرتهم في برامج التنمية المهنية للمعلمين.	٢١
	متوسطة	٠,٥٠	٢,٢٦	الإجمالي				

يتضح من الجدول (٥): أن الفقرة "١٧- يتقيد المعلمون باللوائح والتعليمات من جانب (الموجهين أو الإدارة والمسئولين بالمدرسة) مما يضعف استقلاليتهم." متحققة بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي (٢,٤٧) وانحراف معياري (٠,٦٧)، وكان ترتيبها الأولى، وقد يشير ذلك إلى أهمية مراجعة اللوائح والتعليمات ويجب أن تتصف بالمرونة، وتراعي طبيعة كل مدرسة، من حيث العجز في أعداد المعلمين وكثافة الفصول والموقع الجغرافي، ومدى توافر الإمكانيات، والأعمال الإدارية التي قد يكلفون بها من قبل إدارة المدرسة إضافة إلى العديد من اللجان؛ ومن ثم تخفيف الضغط عن كاهل المعلمين ليتفرغوا للهدف الرئيس من عملهم وهو العملية التعليمية، ويتوفر لديهم الوقت الكافي للتنمية المهنية بمختلف أنواعها وأساليبها، مما تنعكس آثاره على المنتج النهائي وهو التلاميذ.

بينما درجة تحقق الفقرة (١٣) يقل اهتمام المعلمين بتبادل الخبرات، والمعارف المهنية، وتطويرها. متوسطة، بمتوسط حسابي (٢,١٣) وانحراف معياري (٠,٧٧) وكان ترتيبها الحادية عشر، ولعلّ هذا يدل على اهتمام المعلمين بتبادل الخبرات، والمعارف المهنية، وتطويرها وإن كانت متحقق بدرجة متوسطة إلا إنها وقعت في حيز الموافقة ولكن تحتاج المزيد من الدعم والاهتمام لتشمل كافة المعلمين وهذا يتفق مع دراسة (نشوة سعد محمد، ٢٠١٨)، والتي أكدت على ضعف الربط بين الاحتياجات الفعلية والحقيقية للمعلمين المتدربين وأهداف التدريب، مما يجعله غير مجدي بالنسبة لهم، ومع دراسة (غادة صبري حامد صيام، ٢٠١٥)، والتي أكدت على أهمية تطبيق نظام الاعتماد المهني للمعلمين، لما يمثله من نظام مقنن يخضع الخريجون الجدد لعمليات فرز وانتقاء دقيقة للغاية تؤدي بالتأكيد إلى تجويد العملية التعليمية بأكملها.

٣- النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة حول المحور الفرعي الثالث

ويتم عرض وتفسير النتائج الخاصة بفقرات المحور الفرعي الثالث على النحو التالي:

جدول (٦) نتائج المحور الفرعي الثالث (المعوقات المادية)

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متحققة بدرجة			الفقرة	م
				منخفضة	متوسطة	عالية		
١	عالية	٠,٧٣	٢,٤٩	١٠٩	١٧٦	٤٨٦	نقل الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية للمعلمين.	٢٢
٢	عالية	٠,٧١	٢,٤٧	٩٧	٢١٣	٤٦١	نقل المخصصات المالية لدعم اكتشاف القدرات الفكرية من المعلمين وتطويرها.	٢٣
٤	عالية	٠,٦٩	٢,٤٠	٩٢	٢٧٨	٤٠١	يوجد ضعف في الأنظمة الإلكترونية لبناء قواعد بيانات متكاملة ومتاحة حول خبرات وتجارب المعلمين في الدورات التدريبية.	٢٤
٣	عالية	٠,٧٢	٢,٤١	١٠٨	٢٤٠	٤٢٣	يوجد قصور في القاعات المجهزة بالإنترنت والتقنيات التكنولوجية الحديثة لعقد البرامج التدريبية للمعلمين وورش العمل.	٢٥

معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى ---- محمد أحمد عيسى

د/ نهى محمد زكريا

د/ نشوة سعد محمد

م	الفقرة	متحققة بدرجة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
		عالية	متوسطة	منخفضة				
٢٦	تقل مراكز التدريب المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية للمعلمين.	٣٥٧	٣٣٢	٨٢	٢,٣٦	٠,٦٧	عالية	٦
٢٧	يوجد ضعف في تهيئة المكان المناسب للتدريب داخل المدرسة لتواضع الإمكانيات.	٣٩٨	٢٥٩	١١٤	٢,٣٧	٠,٧٣	عالية	٥
الإجمالي					٢,٤٢	٠,٥٤	عالية	

يتضح من الجدول (٢٥): أن الفقرة "٢٢- تقل الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية للمعلمين". متحققة بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي (٢,٤٩) وانحراف معياري (٠,٧٣)، وكان ترتيبها الأولى، وقد يشير ذلك إلى ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية للمعلمين وزيادة المخصصات المالية، وهذا يتفق مع دراسة (نشوة سعد محمد، ٢٠٠٩)، ودراسة (مجدي علي حسين الحبشي، ٢٠١٣)، ودراسة (أسامة رءوف علي، ٢٠١٦)، ودراسة (نشوة سعد محمد، ٢٠١٨)، والتي أكدت على ضعف الحافز المادي المقدم للمعلمين بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي؛ قد يؤدي إلى ضعف الإقبال على التدريب أو الاطلاع على أحدث الكتب والجديد في مجال تخصصهم، وفي كثير من الأحيان لا يتم تقديم أي حوافز مادية.

بينما درجة تحقق الفقرة (٢٦) - تقل مراكز التدريب المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية للمعلمين.. متوسطة، بمتوسط حسابي (٢,٣٦) وانحراف معياري (٠,٦٧) وكان ترتيبها السادسة، وقد يشير بالرغم من وجود العديد من مراكز التدريب المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية للمعلمين لكنها غير مفعلة وتحتاج المزيد من الدعم والاهتمام.

رابعاً: أبرز معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من خلال إجابة أفراد العينة عن السؤال المفتوح

١. غياب الخطة التدريبية الواضحة، وقلة البرامج التدريبية المتخصصة، والمادة العلمية المقدمة، وضعف الربط بين تدريب المعلمين، وما يقومون به من العمل في المدارس.

٢. غياب الخطة الزمنية الشهرية والسنوية، واختيار الوقت المناسب للتدريب وبرامج التنمية المهنية للمعلمين، واختيار أوقات ومواعيد التدريب خاصة أثناء العام الدراسي.
٣. يوجد قصور في نقل التدريب وخبرات التنمية المهنية بين المعلمين المتدربين وزملائهم بالمدرسة؛ بسبب العجز في أعداد المعلمين، وزيادة الأعباء الوظيفية، وكثافة الفصول.
٤. ضعف اهتمام بعض القيادات، ومديري المدارس بدور التنمية المهنية للمعلمين.
٥. قصور إعداد المدربين الكفاء، وقلة الكوادر المدربة والمؤهلة للقيام ببرامج التنمية المهنية مما يؤدي إلى عزوف المعلمين عن التدريبات التي لا تلبي احتياجاتهم التدريبية غالباً.
٦. قصور في تفعيل وحدات التدريب، ويفضل إنشاء وحدة للتنمية المهنية بالمدارس يقوم على إدارتها فريق عمل مؤهل، ومتخصص يتولى مسؤوليات كافة برامج التنمية المهنية.
٧. البعد المكاني لمراكز التدريب المتاحة، وقصور استيعاب المعلمين للمنصات الرقمية؛ مما ينتج عنه قلة الدافعية للتدريب، وغياب مشاركة المعلمين في التجديد والتطوير.
٨. ضعف اطلاع المعلمين على القرارات الوزارية والتشريعات المنظمة للتنمية المهنية.

سادساً: ملخص نتائج الدراسة الميدانية

وتنقسم النتائج الخاصة بمعوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي إلى:

أ- المعوقات التنظيمية

١. تقتصر برامج التنمية المهنية للمعلمين على أسلوب المحاضرات والجانب النظري.
٢. يوجد ضعف في تنسيق العلاقة بين كليات التربية وجهات تدريب المعلمين.
٣. تغفل برامج التنمية المهنية عن الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.
٤. تقل برامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء المعلمين في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
٥. تفتقد برامج التنمية المهنية للمعلمين إلى وجود خطة تدريبية واضحة.
٦. لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول المعوقات التنظيمية بالنسبة لمتغيري الوظيفة وسنوات الخبرة.
٧. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة وفقاً لمتغير (مكان العمل) بين (المدرسة والمديرية)؛ لصالح المدرسة، وبين (الإدارة والمديرية)؛ لصالح الإدارة، وبين (الأكاديمية المهنية للمعلمين والمديرية)؛ لصالح الأكاديمية المهنية للمعلمين.

ب- المعوقات البشرية

1. يتقيد المعلمون باللوائح والتعليمات من جانب (الموجهين أو الإدارة والمسؤولين بالمدرسة) مما يضعف استقلاليتهم.
2. تزيد الأعباء التدريسية للمعلمين طوال العام مما يضعف قدرتهم على إنتاج معرفة مهنية مبتكرة لتطوير الممارسات المهنية.
3. يوجد ضعف في قدرة مديري المدارس على تشخيص الفجوة المعرفية لدى المعلمين والعمل على تطويرها وتنشيطها.
4. تقل مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين ومستوى خبرتهم في برامج التنمية المهنية للمعلمين.
5. يغيب تأهيل المدربين المتفرغين في برامج التنمية المهنية للمعلمين ويفتقر بعض المدربين إلى مهارات التدريب.
6. لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول المعوقات البشرية بالنسبة لمتغيري الوظيفة وسنوات الخبرة.
7. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة وفقاً لمتغير (مكان العمل) بين (المدرسة والمديرية)؛ لصالح المدرسة، وبين (الإدارة والمديرية)؛ لصالح الإدارة، وبين (الأكاديمية المهنية للمعلمين والمديرية)؛ لصالح الأكاديمية المهنية للمعلمين.

ج- المعوقات المادية

1. تقل الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية للمعلمين.
2. تقل المخصصات المالية لدعم اكتشاف القدرات الفكرية من المعلمين وتطويرها.
3. يوجد قصور في القاعات المجهزة بالإنترنت والتقنيات التكنولوجية الحديثة لعقد البرامج التدريبية للمعلمين وورش العمل.
4. يوجد ضعف في الأنظمة الإلكترونية لبناء قواعد بيانات متكاملة ومتاحة حول خبرات وتجارب المعلمين في الدورات التدريبية.
5. يوجد ضعف في تهيئة المكان المناسب للتدريب داخل المدرسة لتواضع الإمكانيات.

٦. لا توجد اختلافات بين آراء عينة الدراسة حول المعوقات المادية بالنسبة لمتغيري مكان العمل وسنوات الخبرة.

٧. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة وفقاً لمتغير (الوظيفة) بين فئة (معلم، ومسئول تدريب)؛ لصالح فئة معلم، وبين فئة (معلم، وإدارة مدرسية)؛ لصالح فئة معلم، وبين فئة (معلم مشرف مقيم، ومسئول تدريب)؛ لصالح فئة معلم مشرف مقيم.

سابعاً: النتائج العامة للدراسة

أسفرت النتائج العامة للدراسة عن وجود العديد من المعوقات لتفعيل التنمية المهنية ومن أهمها:

١- صعوبة تحقيق أهداف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أثناء جائحة (كوفيد-١٩).

٢- غياب الخطة طويلة المدى للتنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٣- إغفال برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي للاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.

٤- قصور البرامج التدريبية العلاجية، والبرامج التأهيلية عن بعد عن القيام بأدوارها بصفة عامة وفي أثناء جائحة (كوفيد - ١٩) وما بعدها بصفة خاصة.

٥- كثرة الأعباء الوظيفية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٦- قلة الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٧- قلة برامج متابعة وتقييم مدى تطور أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ونقل خبراتهم وما تعلموه لزملائهم بعد الانتهاء من التدريب وبرامج التنمية المهنية.

ثامناً: التصور المقترح لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

تمهيد

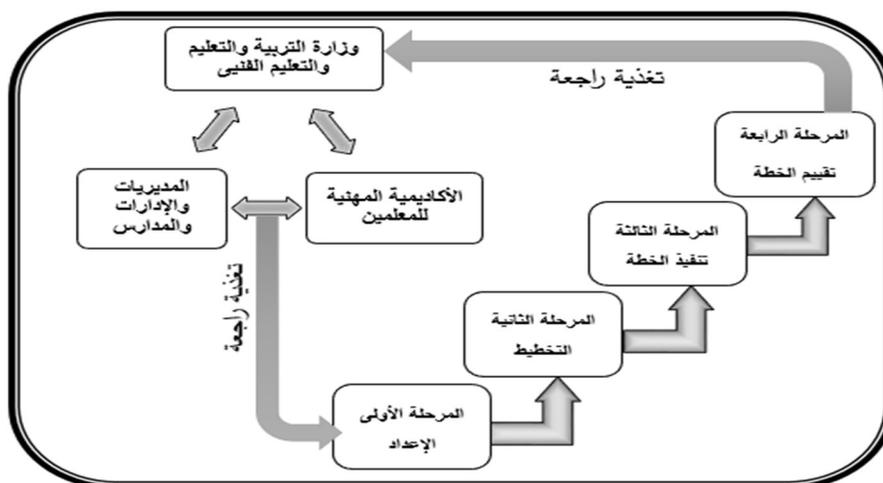
اتضح من خلال الدراسة بشقيها النظري والميداني، وجود عدة معوقات تحول دون تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومن ثم يتضمن هذا الجزء وضع مجموعة من الإجراءات اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، كما يلي:

أ- أهداف التصور المقترح

- ١- تطوير أداء المعلمين عن طريق تنميتهم مهنيًا، وصقل مهاراتهم التدريسية؛ لمساعدتهم على التأقلم مع العمل المدرسي، وإطلاعهم على المستجدات في طرائق التدريس، أو المناهج.
- ٢- معالجة القصور في إعداد المعلمين قبل الخدمة بالمعاهد والكليات من خلال تقديم تغذية راجعة مناسبة؛ لتذليل الصعوبات التي قد يواجهونها في الميدان.
- ٣- إكساب المعلمين الخبرات، والمهارات، والمعارف اللازمة؛ حتى لا تكون الأولوية لوجود المعلومات عند المعلمين، بل تكون لنقل خبراتهم وجودة توصيلها إلى طلبتهم.
- ٤- إكساب المعلمين أساليب التعلم المستمر من خلال تنمية مفهوم التنمية المهنية لديهم، والتي تمكنهم من مهارات التعلم الذاتي المستمر، وإيجاد اتجاهات إيجابية نحو التدريب؛ لتنمية قدراتهم وإمكاناتهم.
- ٥- تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، والعمل على تلبيتها، حفاظًا على الوقت والجهد والمال، وتحقيقًا للأهداف الواقعية والحقيقية لتنمية المعلمين مهنيًا.
- ٦- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم، والتفكير بها في برامج التنمية المهنية للمعلمين.

ب- محاور التصور المقترح

يتكون التصور المقترح من أربع مراحل هي الإعداد والتخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم من خلال ثلاثة مستويات وهي وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، والمديريات، والإدارات، والمدارس، والأكاديمية المهنية للمعلمين ويمكن توضيح دورها كما في الشكل التالي:



شكل (٤) تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية المستدامة

يوضح الشكل (١) خطوات تنفيذ التصور المقترح وتتكون من أربع مراحل وهي، المرحلة الأولى الإعداد لتفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والمرحلة الثانية تخطيط برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والمرحلة الثالثة تنفيذ خطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والمرحلة الرابعة تقييم خطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وتقديم التغذية الراجعة من خلال ثلاثة مستويات وهي وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، والأكاديمية المهنية للمعلمين، والمديريات والإدارات والمدارس، وسيتم توضيح كل خطوة فيما يأتي:

المرحلة الأولى: الإعداد لتفعيل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين

أ- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

١- وضع رؤية ورسالة واضحة ومحددة لبرامج وأنشطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

٢- وضع أهداف واضحة ومحددة قصيرة وطويلة الأمد، يمكن تحقيقها.

٣- إصدار قرارات وزارية لتفعيل دور التنمية المهنية، وملزمة لحضور المعلمين.

٤- استقطاب الخبراء والمتخصصين من وزارة التربية والتعليم، ومؤسسات التعليم العالي للمشاركة في تخطيط وتنفيذ ومتابعة دورات وبرامج التنمية المهنية للمعلمين بالمدارس.

٥- تفعيل الشراكة والتكامل بين كليات التربية وفروع الأكاديمية المهنية للمعلمين والمديريات لتنمية المعلمين مهنيًا، وتزويدهم بالتغذية الراجعة في النطاق الجغرافي للمحافظات.

٦- تحديد قائمة بمعايير معتمدة للتنمية المهنية المستدامة لأداء المعلمين وإطلاعهم عليها، وتوفير بنوك الأسئلة لاختبار المعلمين المرشحين للتدريس، وللتعيين خلال المسابقات.

ب - إدارات التدريب بالمديريات والإدارات والمدارس

- ١- إعداد قاعدة بيانات بالاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، وترتيبها حسب الأولوية، وما تم تنفيذه بالفعل لضمان عدم التكرار والحفاظ على الوقت والطاقات.
 - ٢- التوسع في تجهيز قاعات التدريب بالإنترنت والتقنيات التكنولوجية الحديثة، وتوفير كافة الإمكانيات المادية والبشرية لتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين للمعلمين.
 - ٣- تفعيل قاعات الفيديو كونفرانس داخل الإدارات التعليمية وشبكات الإنترنت داخل المدارس ليتم التدريب والتنمية المهنية للمعلمين عن بعد.
 - ٤- توفير الآليات المناسبة لمواكبة التطور الذي تشهده المناهج الجديدة والذي ينعكس على المنتج النهائي (الطالب) في نهاية العام.
 - ٥- تكوين مجتمعات تعلم مهنية؛ لإتاحة الفرصة في نقل التدريب وخبرات التنمية المهنية بين المعلمين المتدربين وزملائهم بالمدرسة.
- ج- الأكاديمية المهنية للمعلمين
- ١- الاستعانة بالخبراء وأعضاء هيئة التدريس من كليات التربية في وضع برامج التنمية المهنية للمعلمين، وتنفيذها، ومتابعتها، وتقييمها.
 - ٢- استقطاب الكوادر التدريبية المؤهلة، والحاصلين على درجتي الماجستير والدكتوراة في برامج التنمية المهنية، وفي منظومة التعليم الجديدة.
 - ٣- توفير مدربين مؤهلين علميًا وفكريًا، واختيار المدربين بشفافية وفق قواعد اختيار المدرب الكفاء والمؤهل والمعد إعدادًا جيدًا.
 - ٤- إعداد برامج تنمية مهنية لمديري المدارس على كيفية تشخيص الفجوة المعرفية لدى المعلمين والعمل على تطويرها ومساعدتهم في تلبية احتياجاتهم التدريبية وتشجيعهم وزيادة الدافعية لديهم.
 - ٥- وتوفير برامج تنمية مهنية للمعلمين والموجهين خاصة في المناطق النائية والريفية تناسب طبيعة البيئة المحيطة بالمعلمين والتلاميذ والإمكانيات المتاحة.

المرحلة الثانية: تخطيط برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين

أ- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني

١- وضع خطة استراتيجية للتدريب وبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، تتسم بالمرونة والواقعية، واختيار الأوقات المناسبة خاصة أثناء الإجازة الصيفية وإجازة منتصف العام الدراسي.

٢- الاهتمام بتعيين شباب الخريجين من كليات التربية بشكل دوري ومنتظم في جميع التخصصات وفق خطة زمنية سنوية لسد العجز، وحل مشكلات الكثافة، والتكديس في الفصول الدراسية.

٣- وضع خطط وبرامج للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين طويلة المدى، تتكامل مع برامج الإعداد الأولى للطلاب المعلمين بكليات التربية ويمكن تطويرها كل خمس سنوات.

ب - إدارات التدريب بالمديريات والإدارات والمدارس

١- الاهتمام بتحديد احتياجات التدريب الفعلية اللازمة للمعلمين.

٢- التنوع في البرامج التدريبية، ومد المعلمين دائماً بما يستجد في مجال التدريس من طرائق تدريس حديثة وخطط علاجية للطلاب الضعاف، وتفعيل أنشطة وبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

٣- تقديم دعم وحوافز مادية ومعنوية للمتميزين وفق معايير معلنة يمكن تحديدها وقياس مدى تحقيقها بشكل دقيق، وربطها بالتقدم في البرامج التدريبية لمتدربين والمدرسين.

٤- الاهتمام بمعلمي الريف، والمناطق النائية، ومساعدتهم في التأقلم على صيغة التعليم الجديدة بمدارسهم، وتشجيعهم مادياً ومعنوياً، وحثهم على التغيير والتطوير.

ج- الأكاديمية المهنية للمعلمين

١- توفير الكوادر التدريبية المؤهلة والمتفرغة، وانتقاء المدرسين ذوي الخبرات بعناية، وأن يكون لديهم الرغبة في التطوير والتدريب والتنمية المهنية المستدامة.

٢- تزويد المدرسين بمهارات التدريب الحديثة؛ لمراعاة الفروق الفردية بين المتدربين وتشجيع المشاركة الفعالة، ودعمهم مادياً ومعنوياً خاصة للمبدعين من المدرسين والمتدربين.

٣- تحفيز المعلمين ذوي الخبرة للمشاركة في برامج التنمية المهنية للمعلمين، واستقطاب الموهوبين والمبدعين من المعلمين للتدريب في برامج التنمية المهنية.

٤- تفعيل مجتمعات تعلم مهنية تفاعلية، وزيادة اللقاءات والاجتماعات المتبادلة والاهتمام بتبادل الخبرات.

معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى ---- محمد أحمد عيسى
د/ نهى محمد زكريا
د/ نشوة سعد محمد

- ٥- الاهتمام ببرامج تأهيل المعلمين المستجدين والأخصائيين (الاجتماعيين والنفسيين والإعلاميين،) لمزاولة مهنة التدريس.
- ٦- وأن تكون التدريبات وجهًا لوجه مع المدربين بالتوازي مع التدريبات الرقمية عن بعد خاصة تدريبات الترقى والبرامج التدريبية العلاجية لتقوم بدورها في معالجة قصور برامج إعداد المعلمين.
- ٧- الاهتمام بالبرامج المتخصصة لشرح المناهج الجديدة، وبرامج التنمية المهنية التجديدية لدورها في التجديد المعرفي والمهني للمعلمين في ضوء ما يستجد من المعارف والتوجهات. المرحلة الثالثة: تنفيذ خطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين
- أ- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني
- ١- إنشاء منصات رقمية دائمة ومتجددة من قبل الوزارة ويشرف عليها خبراء ويستعان بالسادة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، والمعلمين المبدعين والكفاءات وتيسير وصول المعلمين إليها.
- ٢- ربط الترقى الوظيفي بحضور هذه الدورات والبرامج.
- ٣- توفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والموجهين الفنيين وتوفير الإمكانيات المادية اللازمة للتنمية المهنية، وزيادة المخصصات المالية الموجهة للتنمية المهنية للمعلمين.
- ٤- توفير مراكز التدريب المهني المتخصصة المجهزة بالتقنيات التكنولوجية والتي تلبى التطور التكنولوجي وتراعي البعد المكاني لمراكز التدريب المتاحة، واستيعاب المعلمين للمنصات الرقمية.
- ٥- تفعيل دور النقابة المهنية للمعلمين في التنمية المهنية للمعلمين.
- ٦- إعادة هيكلة وحدات التدريب والجودة بالمدارس وتسميتها وحدة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ويقوم على إدارتها فريق عمل متخصص ويتم الربط بينها وبين الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتتولى مسؤوليات كافة برامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة، وتحديد مقر دائم لها لتصميم وتنفيذ وتقييم برامجها وعمل تغذية راجعة لها.

٧- توفير برامج دراسات عليا (دبلوم - ماجستير - دكتوراة)، مدعومة من وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ووزارة التعليم العالي للمعلمين تركز على بحوث الفعل والتنمية المهنية للمعلمين، وتشجيع المعلمين على الاطلاع والبحث والنشر العلمي تحت إشراف كليات التربية.

ب - إدارات التدريب بالمديريات والإدارات والمدارس

١- تنوع أساليب التنمية المهنية المستدامة والاهتمام بالجانب التطبيقي في التدريب وورش العمل وتبادل الخبرات والاجتماعات الدورية لزيادة كفاءة المعلمين، وتنمية البرامج المهنية للصفات القيادية والقيادات الوسطى من المعلمين داخل الإدارات التعليمية والمدارس.

٢- ابتكار طرق إبداعية رقمية في توفير المادة العلمية، وبرامج التنمية المهنية للمعلمين كبديل متوفر دائما في كل مدرسة يسهل الوصول إليها واستخدامها عند الحاجة إليها.

٣- تدريب فريق التنمية المهنية وتأهيله، لتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين المرتكزة على المدرسة.

٤- رفع كفاءة المعلمين ماديا ومعنويا وتهيئة المناخ المناسب لهم وتوزيع المهام والمسئوليات والأدوار بين المعلمين وتخفيف الأعباء الوظيفية وخفض نصاب معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

٥- عقد مكاتب فنية شهرية لكل مادة لمناقشة ما يستجد من مناهج وتبادل الخبرات والتعرف على الاستراتيجيات الجديدة، والاهتمام بالمتابعات الفنية داخل الفصول الدراسية لقياس أثر التنمية المهنية المستدامة على الأداء الفعلي للمعلمين ومدى تحققها من خلال الطلاب.

٦- الجدية في برامج التنمية المهنية من قبل المدرب والمتدرب واختيار المتخصصين وتدريبهم بشكل فعال وحقيقي.

٧- تبادل الزيارات الصفية، وزيادة اللقاءات بين المعلمين؛ لتبادل الخبرات بينهم داخل المدارس، وبين المدارس وبعضها البعض، وتكوين مجتمعات تعلم مهنية؛ لإتاحة الفرص للارتقاء المهني من خلال آليات وأساليب وخبرات متنوعة.

٨- تحفيز الأنشطة والمجهودات الفردية والجماعية في التنمية المهنية المستدامة داخل المدارس، وتطبيق أساليب التقويم الذاتي والاستفادة من نتائجها في تطوير الأداء المدرسي، وتشجيع المعلمين الكفاءات بالحوافز وشهادات التقدير لخلق روح المنافسة.

ج- الأكاديمية المهنية للمعلمين

١- تفعيل دور وحدات التدريب داخل المدارس والربط بينها وبين الأكاديمية المهنية للمعلمين؛ لنقل المعلومات والخبرات.

معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى ---- محمد أحمد عيسى

د/ نهى محمد زكريا

د/ نشوة سعد محمد

- ٢- تكثيف الدورات التدريبية وورش العمل حسب الاحتياجات الفعلية للمعلمين تحت إشراف أساتذة الجامعات وأعضاء هيئة التدريس والخبراء والمتخصصين.
 - ٣- توفير إمكانيات واحتياجات كل تدريب من خامات وماديات لازمة ودليل المدرب والمتدرب وتوفير الوسائل التعليمية والمصادر الرقمية والمراجع والكتيبات والأدلة والوثائق والمادة العلمية.
 - ٤- توفير وسائل الاطلاع للمعلمين ولا يكتفى بالتدريب فقط وتسجيل الدورات التدريبية؛ لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وللمساعدة في نجاح منظومة التعليم الجديدة (2.0).
 - ٥- تنوع أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين (النقاشات، والدورات التدريبية، وورش العمل، والاجتماعات الدورية،.....) لزيادة كفايات المعلمين المهنية .
 - ٦- مراعاة التكامل بين التدريب العملي والنظري.
- المرحلة الرابعة: تقييم خطة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين
- أ- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني
- ١- التنسيق بين الجهات (المديريات والإدارات والمدارس، والأكاديمية المهنية للمعلمين، وكليات التربية) للتنمية المهنية للمعلمين وتقديم تغذية راجعة ودراسة البرامج المميزة المنفذة.
 - ٢- توفير وسائل النجاح والوصول للتنمية المهنية المستدامة عبر نماذج ومعايير محددة للمتابعة والتقييم واستخدام نتائج المتابعة والتقييم والتغذية الراجعة في وضع خطط تطوير التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وتحسين أدائها.
 - ٣- دعم الخبراء وتقديم الاستشارات للمديريات والأكاديمية المهنية للمعلمين والإشراف على برامج التنمية المهنية للمعلمين وتقييمها وتقديم التغذية الراجعة للبرامج.
 - ٤- متابعة برامج التقييم لأداء المعلمين ووجود تنسيق بين كليات التربية وجهات تدريب المعلمين والأكاديمية المهنية للمعلمين.
- ب - إدارات التدريب بالمديريات والإدارات والمدارس
- ١- الاهتمام بالتغذية الراجعة للبرامج السابقة للتنمية المهنية للمعلمين.
 - ٢- تقييم ومتابعة خطة التنمية المهنية للمعلمين للتأكد من انتقال أثر التدريب بصفة مستمرة.

٣- استقبال مقترحات المعلمين لعلاج السلبيات وكيفية تفاديها لتغيير النظرة للتنمية المهنية على أنها إهدار للمال والفرص والوقت.

٤- اتباع المشرفين التربويين أساليب إشرافية حديثة ومشاركتهم في برامج التنمية المهنية للمعلمين والتنسيق بين التوجيه الفني والمعلمين المحتاجين للتدريب.

٥- الاهتمام بالجانب الفني الذي يتابع العملية التعليمية في جميع مراحل التنمية المهنية تصميمًا وتنفيذًا وتقويمًا وعمل تغذية راجعة.

ج- الأكاديمية المهنية للمعلمين

١- تقييم ومتابعة برامج التنمية المهنية للمعلمين للتأكد من انتقال أثر التدريب بصفة مستمرة.

٢- الاستعانة بالخبراء وأعضاء هيئة التدريس من كليات التربية في تقويم برامج التنمية المهنية.

٣- الاهتمام بالتغذية الراجعة للبرامج السابقة للتنمية المهنية للمعلمين.

٤- استقبال الشكاوى والمقترحات لعلاج السلبيات وتفاديها.

تاسعًا: التوصيات

وقد أوصت الدراسة بأن تتبنى مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية هذا التصور المقترح.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أحمد محمد صديق، وبيومي محمد ضحاوي وعبد الخالق فؤاد محمد (٢٠١٧) "طرق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، ع (٣٧).
- أسامة رءوف علي وسميحة علي مخلوف وعبير أحمد محمد (٢٠١٦) "دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم، ٦ (٢).
- إلهام علي أحمد الشلبي (٢٠١٠) "أثر الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين (تجربة وكالة الغوث الدولية - الأردن)، مجلة جامعة دمشق، ٢٦ (٤).
- بدرية المفرج، وآخرون (٢٠٠٧) "الاتجاهات المعاصرة في اعداد المعلم وتنميته مهنية"، بحث مقدم الى وحدة بحوث التجديد التربوي في وزارة التربية، الكويت.
- بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبد العظيم حسين، (٢٠٠٩) "التنمية المهنية للمعلمين، مدخل جديد نحو إصلاح التعليم"، القاهرة، دار الفكر العربي.
- _____ (٢٠١٠) "مقدمة في مناهج البحث"، القاهرة، دار الفكر العربي.
- _____، ومحمد إبراهيم خاطر (٢٠١٦) "نظم التعليم والاتجاهات العالمية المعاصرة"، القاهرة، دار الفكر العربي، ط٢.
- تحية محمد التوبي (٢٠١٠) "ضغوط العمل وعلاقتها بالنمو المهني المعلمي الصفوف من (١١ - ١٢) بالمنطقة الداخلية بسلطنة عمان"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
- جمال الدين ابن منظور (١٩٨١) "لسان العرب"، القاهرة، دار المعارف، ٦ (٤٩).
- رشا عامر مسلم (٢٠١٨) "توظيف بحوث الفعل في التنمية المهنية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة الإعدادية بمصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، بكلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، مصر.

- رشيدة السيد أحمد طاهر (٢٠١٠) "التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية - تحديات وطموحات"، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- طارق عامر (٢٠١١) "النمو والتنمية المهنية للمعلم - التدريب أثناء الخدمة"، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ط ١.
- عبد الهادي براك مطيع الصاعدي وبندر بن عبدالله الشريف (٢٠١٤) "معوقات التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة المدينة المنورة التعليمية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة.
- عقيل محمود رفاعي (٢٠٠٩) "إدارة التنمية المهنية"، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- علي حمود علي (٢٠١١) "رؤية حديثة لأدوار المعلم المتغيرة في ضوء تحديات العولمة بكلية المعلمين في عرعر"، مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التربوية، مصر.
- عماد صموئيل وهبة (٢٠١١) "فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام"، دراسة تحليلية ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢٧ (١).
- عيشة عبد السلام المنشاوي (٢٠٠٩) "أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين"، في المؤتمر الدولي السابع - التعليم في مطلع الألفية الثالثة، معهد الدراسات التربوية، القاهرة، مج (٣).
- غادة صبري حامد صيام وحسن محمد حسان وعادل منصور صالح (٢٠١٥) "متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم ومنح التراخيص لمزاولة مهنة التعليم في ضوء بعض الخبرات الأجنبية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- فتحي جروان (٢٠١٢) "أساليب الكشف عن الموهوبين ورعايتهم"، الأردن، عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون.
- مايسة فاضل أبو مسلم (٢٠١٢) "التنمية المهنية وضمان جودة التعليم"، مجلة بحوث ودراسات جودة التعليم، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، مصر، ع (١).
- مجدي عبد الوهاب، هشام حبيب، أسماء عبد المنعم، مايسة فاضل (٢٠١٠) "نظم ضبط الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي"، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار (١)، القاهرة.

معوقات تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الحلقة الأولى ---- محمد أحمد عيسى

د/ نهى محمد زكريا

د/ نشوة سعد محمد

مجدي علي حسين الحبشي (٢٠١٣) "تدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء نموذج المدارس الذكية كأحد نماذج التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي (دراسة مستقبلية)", دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٤ (٣٣).

مراد بن حرز الله، (٢٠٢٠) "أدوات البحث العلمي: كيفية الاختيار وطرق التصميم، مجلة العلوم الإنسانية" ٤ (١).

محمد إبراهيم خاطر (٢٠١٢) "تطبيقات مدخل الإصلاح المدرسي الشامل بأستراليا وإمكانية الإفادة منها في مصر - دراسة مقارنة"، مجلة كلية التربية، جامعة قناة السويس، ع (٧٣).

محمد بن سالم بن سعد القرني (٢٠١٨) "احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٣٧ (١٧٧).

محمد بن ناصر السويد (٢٠١٥) "بناء مصفوفة الخيارات الاستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية"، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، جامعة المجمعة، ع (٦).

منى سليمان الذبياني (٢٠١٤) "تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الإفادة منها في المملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٢ (٨٥).

نجم الدين نصر (٢٠٠٤) "التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة"، مجلة كلية التربية بالزقازيق، جامعة الزقازيق، ع (٤٦).

نشوة سعد محمد بسطويسي، محمود عباس عابدين، ومنى ياسين محي الدين (٢٠٠٩) "التدريب عن بعد لمعلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الإسماعيلية: دراسة تقييمية"، مجلة كلية التربية بالزقازيق، جامعة الزقازيق، ع (٦٥).

نشوة سعد محمد بسطويسي (٢٠١٨) "التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية"، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، ٢ (٤٢).

هيله عبد الله الفهيد (٢٠١٣) "التنمية المهنية الذاتية لمديرات المرحلة الابتدائية الأهلية في مدينة الرياض: نموذج مقترح"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

المواقع الإلكترونية:

موقع المعلمون أولاً <http://teachersfirstegypt.com/ar/about-ar/what-is-tf-ar>.

متاح بتاريخ ٢٠١٩/١٠/٩.

موقع المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم

https://events.aroqa.org/news_category.php?cat_id=168&lang=ar

متاح بتاريخ ٢٠١٩/١١/١٢ م.

مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، "كتاب الإحصاء السنوي للعام الدراسي - الباب الرابع -

٢٠٢١-٢٠٢٢"، الإدارة الإلكترونية للتعليم،

متاح بتاريخ http://emis.gov.eg/annual_book.aspx?id=400

٢٠٢١/١٠/٢٠.

جمهورية مصر العربية، "الموقع الرسمي للأكاديمية المهنية للمعلمين"، ٢٠٢٠،

متاح بتاريخ ٢٠٢١/٧/١٣ [/http://pat.edu.eg/pat2020](http://pat.edu.eg/pat2020)

ثانياً-المراجع الأجنبية:

Bodine R. Romijn, Pauline L. Slot, Paul P.M. Leseman (2021) "Increasing teachers' intercultural competences in teacher preparation programs and through professional development: A review." Teaching and Teacher Education, No (98).

David J. Osman, and Jayce R. Warner (2020) "Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice", Teaching and Teacher Education, No. (92).

Jodie Hunter, Jenni Back (2011) "Facilitating Sustainable Professional Development through Lesson Study", Journal of Mathematics Teacher Education and Development, Australia, 12 (1).

Peter J. Rich, Stacie L. Mason, and Jared O'Leary (2021) "Measuring the effect of continuous professional development on elementary teachers' self-efficacy to teach coding and computational thinking", Computers & Education, No. (168).

Web Sites:

Raosoftware available at: http://www.raosoftware.com/sample_size.html, accessed on: 29-9-2021.

Obstacles of Achieving Sustainable Professional Development of 1st phase Basic Education Teachers

Abstract: The current study aimed to identify the reality of achieving sustainable professional development of 1st phase Basic Education teachers. The study used the descriptive approach. The questionnaire was used as an instrument for data collection. The sample consisted of (771) including supervisors, managers, training responsables and teachers of 1st phase basic education.

The study reached several results. The most important ones are as follows:

There are many obstacles in activating professional development, including; the difficulty of achieving its goals during the (Covid-19) pandemic, the absence of a long-term training plan, the lack of interest to managing intellectual capital when planning professional development programs, professional development programs neglects the actual training needs of teachers, the inadequacy of programs therapeutic training, distance rehabilitation programs, high job burdens for teachers, less supportive financials and moral incentives, less follow-up and evaluation programs for the development of the performance of teachers of the first cycle of basic education. The study ended with sustainable professional development of 1st phase Basic Education teachers in light of intellectual capital management approach.

The study concluded :

Restructuring the training, measurement and quality unit and renaming it the sustainable professional development unit for teachers and linking it to the professional academy for teachers, paying attention to equip training rooms with the internet, and modern technological techniques, reducing job burdens and paying attention to feedback, increasing financial and moral incentives that support professional development for teachers, building a database on the experiences of teachers in training courses.

Key words: Sustainable Professional Development - 1st phase Basic Education Teachers.