



البحث الثاني

دور مجتمعات النعلج المهنية في تعزيز التطوير المهني
للمعلمات وتحسين جودة أدائهن في مدرسة ابتدائية
الخنساء في مدينة الرياض

إعداد:

أ. فاطمة عاقل المطيري

مشرفة تربوية تخصص المهارات الحياتية والأسرية
إدارة تعليم الرياض بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية



دور مجتمعات التعلم المهنية في تعزيز التطوير المهني للمعلمات وتحسين جودة أدائهن في مدرسة ابتدائية الخنساء في مدينة الرياض

أ. فاطمة عاقل المطيري

مشرفة تربوية تخصص المهارات الحياتية والأسرية

إدارة تعليم الرياض بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية

• المستخلص:

نظراً لأهمية التنمية المهنية للمعلمين في مواجهة التحديات المعاصرة، لذا فقد سعت كافة مؤسسات التعليم قبل الجامعي بشكل عام إلى التطوير والتحسين المستمرين عن طريق تحديد الضجوة بين كل من تنفيذ البرامج التدريبية وتقييمها، وتحديد أفضل الممارسات لتحقيقها، ووضع السياسات التعليمية في المقام الأول، وكذلك المساهمة في توثيق تحقيق الترابط بين المجتمع والمدرسة. لذا استهدفت الدراسة كيفية تفعيل مجتمعات التعلم المهنية مدخلاً لدعم ثقافة التعلم المستمر لدى معلمي التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي متبعاً لها، وقد تناولت الدراسة في شقها النظري بعض صيغ التجديد التربوي والتي أسهمت في الاتجاه نحو تطبيق مجتمعات التعلم المهنية كأحد الأساليب الجديدة في مجال تطوير الأداء المهني للمعلمين. وقد أوصت الدراسة بضرورة تطبيق مجتمعات التعلم المهنية حتى يتمكن المعلمون من تبادل الأفكار والخبرات والتجارب بين بعضهم البعض لتحقيق أقصى استفادة ممكنة، وكذلك توفير الدعم المالي والإمكانيات البشرية والتكنولوجية اللازمة، من خلال توفير الحرية لهم على القيام بمهامهم في جو تسوده روح التعاون والعمل الجماعي، مع الأخذ بالرؤية المقترحة والأفكار والاستفادة منها عند إعداد برامج تدريبية تدعم ثقافة التعلم المستمر ومراجعتها وتقويها.

الكلمات المفتاحية: مجتمعات التعلم المهنية - التطوير المهني للمعلمات - تحسين جودة الأداء - ابتدائية الخنساء - كدينة الرياض .

The role of professional learning communities in enhancing teachers' professional development and improving the Quality of their performance

Fatima Al-Mutairi

Abstract :

Because of the importance of professional development for teachers in facing contemporary challenges, all pre-university education institutions have sought continuous development and

improvement. This has been achieved by identifying the gap between implementing training programs, evaluating them, and identifying best practices for achieving them. Additionally, these institutions focus on developing educational policies in the first place, as well as contributing to strengthening the bond between society and school. Therefore, this study aimed to present a future vision for achieving professional learning communities as an approach to strengthening the culture of continuous learning among pre-university teachers in light of some formulas of educational renewal. To achieve the goal of the study, the researcher adopted the descriptive approach. The study, in its theoretical part, explored some formulas of educational renewal that have contributed to the trend of applying professional learning communities as one of the new professional development methods for improving the performance of pre-university education teachers. The study recommended the necessity of implementing professional learning communities to enable teachers to exchange ideas, experiences, and expertise. This facilitates achieving the maximum possible benefit. It also emphasized the importance of providing financial support and the necessary material, human, and technological resources. Additionally, it highlighted the need for freedom to carry out tasks in a cooperative atmosphere where teamwork prevails. The study stressed the importance of adopting the proposed vision and benefiting from its mechanisms when preparing, reviewing, and evaluating training programs to support a culture of continuous learning.

Key words : *professional learning communities - teachers' professional development - Quality of performance*

• أولاً: المقدمة

يجتاز العالم الآن مرحلة انتقالية بالغة الأهمية، حيث تتصف بالتغيرات السياسية والاقتصادية والمعلوماتية، والتي لها انعكاساتها على جميع أنظمة الحياة في الدول، فظهر على الساحة الدولية التكتلات الاقتصادية العملاقة، والتكنولوجيا الحديثة التي جعلت من العالم قرية صغيرة، ومن المعروف أن التعليم لا يحدث من فراغ وإنما يتم في مجتمع له ثقافة، وهذا المجتمع

بثقافته وتاريخه ومكانته يشكل النظام التعليمي الذي يوجد منه ويحدده فنظام التعليم فى أى مجتمع يعكس الأوضاع والخصائص التى تميزه عن غيره من المجتمعات الأمر الذى يفرض على واضعي السياسات التعليمية الإسراع فى اتجاهات تطوير مجالاته ومن أبرزها تنمية المعلم مهنياً.

فالمتتبع لاتجاهات الإصلاح التعليمي فى العديد من بلدان العالم، يمكن أن يلمس بوضوح تلك النقلة النوعية التى تسعى الاتجاهات لإحداثها فى مفاهيم التربية وغاياتها عن هذه الاتجاهات التى تؤكد على أن التربية لم تعد هى عملية النقل الآلى لثقافات وممارسات الآباء الحياتية إلى جيل الأبناء، وإنما أصبحت عملية إعداد للأبناء يتم من خلالها تزويدهم بالقدر المناسب من الرؤى والأفكار وأنماط السلوك اللازمة للعيش فى مجتمع دائم التغير فى أنشطته وعلاقاته وسريع التأثير بما يجرى خارج حدوده ولم يعد التعليم غاية فى حد ذاته بل صار وسيلة لاكتشاف العالم وبناء القدرة على فهم علاقاته والتعامل مع متغيراته من خلال مزيد من التعلم مدى الحياة (علاء رمضان، ٢٠٠٣، ٢).

لذلك تحرص المملكة العربية السعودية ممثلة فى وزارة التعليم على تطوير النظام التعليمي والنهوض بكل أبعاده، ومع التغيرات العالمية اقتصادياً وتعليمياً وسياسياً جاءت رؤية ٢٠٣٠ برؤى واضحة ومتطلبات تعليمية ضرورية لتواكب المملكة هذا التغيير، ولذلك تركز الرؤية على تطوير التعليم بكل عناصره كونه مصدراً رئيسياً للمخرجات التى تغذي بقية المجالات، والحقيقة أن التطوير فى أى مجال يتطلب استحقاقات كثيرة يتحتم على عناصر ذلك المجال الحصول عليها، ينطبق الأمر على التعليم وعناصره ولعل من أهم هذه العناصر هو المعلم وإعداده وتطويره مهنياً كونه يلعب دوراً محورياً وحيوياً فى التأثير على المخرجات المطلوبة فى سوق العمل والتي تساهم بتحقيق رؤية ٢٠٣٠ (الطلحي، أفنان وأخرون، ٤٩٠، ٢٠٢٣).

لذلك يجب الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين اهتماماً يتماشى مع طبيعة المتطلبات التى تستهدفها رؤية المملكة مستقبلاً وتمكينهم بالقدرة والإمكانات التى تؤهلهم للقيام بالمسئوليات والتبعات الملقاة على عاتقهم لمواجهة المتغيرات العالمية المعاصرة.



• ثانيا: مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعتبر مجتمعات التعلم المهنية أحد الأساليب الحديثة التي تهدف إلى تحسين المنظومة التعليمية، كما أنها تعتبر من أهم الركائز الرئيسية في البرامج الخاصة بالتطوير والتنمية المهنية للمعلم؛ حيث أنها أسلوب فعال في تحسين أداء التعليم والتعلم وذلك من خلال الدفع الدائم بالمدرس نحو التقدم وتحويلها من مدرسة تقليدية قاصرة على التعليم الملقن فقط إلى منظومة تربوية تقوم بتهيئة بيئة تعلم يسودها التعاون والدعم المهني القائم على الخبرات التربوية ليس ذلك فقط بل والعمل على تشجيع المبادرات التربوية بين أفراد المؤسسة التعليمية من أجل تحقيق «رؤية ورسالة وقيم وأهداف مشتركة تركز جميعها على تعلم الطلاب، وثقافة جماعية مرتكزة في التعليم» (محمددين، و موسى، ٢٠١٧، ١٥).

ورغم اهتمام وزارة التعليم بتطوير المعلمين، إلا أن أساليب التنمية المهنية للمعلم كانت غالباً دون المطلوب، ويظهر ذلك في عدد من الدراسات الميدانية التي أجريت في بعض مناطق المملكة (التميمي، ١٤٢٦؛ الرهاني، ٢٠١٠؛ الوليمي، ٢٠١٢؛ الصاعدي، ٢٠١٤)، وأشارت لضرورة تطوير البرامج التدريبيّة المقدمة للمعلمين وعدم الاقتصار عليها، وتبقى أساليب تعزيز النمو المستمر للمعلم. وأكدت دراسة القحطاني (٢٠١٤) أن من معوقات التنمية المهنية للمعلمين: أن محتوى البرامج التدريبيّة غير مرتبط بالواقع التعليمي، وغير مبني على احتياجات المعلمين الفعلية.

وقد توصل الشمراني والرشود والقضاة والدهش (٢٠١٢) إلى أن من أهم معوقات التنمية المهنية تعارض أنشطتها مع وقت الدوام الرسمي، ويُعد مكان انعقادها بعيداً عن مقر سكن المعلم أو عمله. كما أشار الزابدي وأحد (٢٠١٥، ص ٣٦٧) كذلك إلى أن برامج التدريب أثناء الخدمة تعاني عدداً من الإشكالات، منها عدم استمرارية هذه البرامج، ويُعد أماكنها بعيدة عن المدارس وضعف أثرها في تحسين الممارسات المهنية للمعلمين. ومن ثم تبرز الحاجة إلى وجود أساليب تنمية مستمرة داخل المدرسة، تلك الأساليب التي تؤكد على التعلم أثناء العمل والثقافة التعاونية والمناقشات المهنية والانخراط الفاعل في مجتمعات التعلم المهني ودعم أساليب التنمية المهنية المتركزة على المدرسة.

يضاف إلى ما سبق، إقرار كثير من المدارس لثقافة تعاونية مهنية فاعلة بين الزملاء، حيث تشير دراسة الصغيري (٢٠٠٩) إلى ارتفاع عزلة معلمي التخصص الواحد، وأن المناخ المدرسي مازال في حاجة إلى مزيد من الجهد الذي يزرع الثقة بين المعلمين من أجل تحسين وتطوير أدائهم، كما أن تباعد زيارات المشرف التربوي، وإثقال كاهله بعدد كبير من المدارس، يجعل من الصعب عليه أحياناً فهم طبيعة المعلم المزار ومشكلاته، مما يضعف تواصل المشرف مع المدرسة لإحداث التغييرات المطلوبة، إذ توصلت دراسة الموسى (٢٠١٠) إلى أن علاقة مديرات المدارس بالمشرفات التربويات (ضعيفة)، ولعل هذا من جملة الأسباب التي جعلت الأوساط التربوية تتنادى بضرورة توطين الإشراف التربوي في المدارس في صورة مجتمع تعلم مهني كما أوصت بذلك دراسة الزايدي (٢٠١١) باعتبار المشرف المقيم أكثر فهماً لثقافة المدرسة وطبيعة المعلم والطالب وأكثر قدرة على التعاون معهم لتحقيق الأهداف المرجوة.

ويتعلق مفهوم مجتمع التعلم بالممارسات والثقافة السائدة في المدرسة أكثر من المسميات، إذ يؤكد دوفور ودوفور واكر وماين (٢٠١٠-٢٠١٤، ص ٦٧) أن "هناك مدارس تُسمّى نفسها مجتمعات مهنية تعليمية مع أنها لا تُظهر أيّاً من عادات المجتمع المهني التعليمي، وهناك مدارس من الممكن أن تُستخدم كنموذج للمجتمعات المهنية التعليمية وهي ليست على دراية بالمصطلح".

وقد أوصت دراسة الزايدي (٢٠١١، ص ١٧٠) بإجراء دراسة ميدانية تجمع بين منهجي البحوث النوعية والكمية حول مفهوم مجتمع التعلم المهني في المدرسة ودوره في تحقيق أهداف الإشراف التربوي الأساسية لتحسين عمليتي التعليم والتعلم للطالبات، وتحقيق النمو المهني للمعلمات، كما أوصى المؤتمر العلمي السابع للتعلم الإلكتروني وتحديات الشعوب العربية (٢٠١١) بضرورة السعي الجاد نحو تلبية احتياجات الشعوب العربية لاتاحة مجتمعات تعلم تؤكد على بناء الثقة وإرادة التغيير.

ولإيمان المملكة بأهمية استمرارية تدريب المعلمين وتنميتهم مهنياً فقد خصصت وزارة التعليم عدة برامج مستمرة بشكل حضوري وعن بعد متزامن وغير متزامن ليتمكن أكبر عدد من المعلمين من التدريب والتطوير المهني، لعل أبرز الأمثلة على هذه البرامج هي: برامج التدريب الصيفي والتدريب عن

بعد وبرنامج خبرات وبرنامج استهداف، ولكون عملية التنمية المهنية تتصف بالدينامية كان لزم التركيز على الوحدات الأساسية لتلك المنظومة وهي المدرسة على أن تكون منطلقاً لتلك العملية لخصوصية كل مدرسة بسماط وخصائص ذاتية مستمدة من بيئاتها تحدد مشكلاتها واحتياجاتها التدريبية لمعلميها. لذلك تسعى تلك الدراسة رصد واقع التنمية المهنية لمعلمات مدرسة الخنساء الابتدائية بمدينة الرياض عبر السؤال الرئيس التالي:

مادور مجتمعات التعلم المهنية في تعزيز التطوير المهني وتحسين جودة الأداء من وجهة نظر معلمات ابتدائية الخنساء بمدينة الرياض ؟

• أسئلة الدراسة:

وبناء على ما سبق جاءت هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ◀ مادور أسلوب القراءة الحرة في تعزيز التطوير المهني وتحسين جودة الأداء من وجهة نظر معلمات مدرسة الخنساء الابتدائية بمدينة الرياض ؟
- ◀ ما دور أسلوب الدروس التطبيقية في تعزيز التطوير المهني وتحسين جودة الأداء من وجهة نظر معلمات مدرسة الخنساء الابتدائية بمدينة الرياض ؟
- ◀ مادور الالتحاق بالدراسات العليا والتكميلية في تعزيز التطوير المهني وتحسين جودة الأداء من وجهة نظر معلمات مدرسة الخنساء الابتدائية بمدينة الرياض ؟
- ◀ مادور أسلوب التدريب الذاتي في تعزيز التطوير المهني وتحسين جودة الأداء من وجهة نظر معلمات مدرسة الخنساء الابتدائية بمدينة الرياض ؟
- ◀ ما دور الإشراف التربوي في تعزيز التطوير المهني وتحسين جودة الأداء من وجهة نظر معلمات مدرسة الخنساء الابتدائية بمدينة الرياض ؟
- ◀ ما دور أسلوب ورش العمل في تعزيز التطوير المهني وتحسين جودة الأداء من وجهة نظر معلمات مدرسة الخنساء الابتدائية بمدينة الرياض ؟

• ثالثاً: أهداف الدراسة:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

- ◀ التعرف على أبعاد التنمية المهنية وأهميتها للمعلم لتطوير أدائه المهني.
- ◀ التعرف على المتغيرات العالمية ومدى تأثيرها على المعلمين في المملكة العربية السعودية وفق رؤية ٢٠٣٠.

- ◀ الكشف عن أهم ممارسات تطوير المهارات المهنية لمعلمات مدرسة الخنساء الابتدائية بالرياض.
- ◀ تحديد أفضل ممارسات التنمية المهنية لمعلمات مدرسة الخنساء الابتدائية بالرياض بما يمكنهم من تحسين جودة أدائهم.

• رابعا: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي :

- ◀ مساندة الاتجاه الوطني والعالمي نحو تعزيز وتطوير مجتمعات التعلم المهنية حيث يتوافق هذا العمل مع الاتجاهات العالمية المعاصرة من حيث الاهتمام بجودة التعليم.
- ◀ العمل على تطوير أداء العملية التعليمية وذلك من خلال التحديد الأمثل لأفضل ممارسات التنمية المهنية للمعلمين للوصول إلى الأداء المتصف بالجودة
- ◀ التأثير الإيجابي في منظومة التعليم بصفه عامه ومعلمات مدرسة الخنساء الابتدائية بالرياض بصفه خاصه، من خلال التركيز على رأس المال الاجتماعي وموارد المؤسسه البشريه بزيادة قناعتهم ونشر ثقافت مجتمعات التعلم المهنية.
- ◀ معالجة أوجه قصور الجهود المهنية لمعلمات مدرسة الخنساء الابتدائية بالرياض عموما، وبصفه خاصه المتعلقة بالأداءات الصفية والتعليمية.

• خامسا: حدود الدراسة:

- ◀ الحدود الموضوعية للدراسة: ستقتصر الدراسة في حدودها الموضوعية على التالي: الدراسة تعالج موضوع هام وحيوى وهو التنمية المهنية للمعلمات كونهم الركيزة الأساسية لعملية التعليم، عبر تعزيز وتنمية القدرات الإبداعية لهن بما ينعكس على جودة أداء عملهن.
- ◀ الحدود المكانية للدراسة: ستقتصر الدراسة على مدرسة الخنساء الابتدائية بالرياض.
- ◀ الحدود الزمانية للدراسة: طبقت الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٤٦هـ .
- ◀ الحدود البشرية للدراسة: اقتصر تطبيق الدراسة على معلمات ابتدائية الخنساء بمدينة الرياض (مدرسة الباحثة).

سادساً مصطلحات الدراسة:

◀ التنمية المهنية للمعلم: تعرف بأنها البرامج والدورات والأنشطة المختلفة التي تقدم للمعلمين عن طريق وزارة التعليم، ومراكز التدريب التابعة له بهدف تحسين مهارات ومعارف واتجاهات المعلمين الممارسين لمهنة التدريس في جميع المجالات (الطلحي، أفنان وأخرون، ٥١، ٢٠٢٣). كما تعرف على أنها عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة تعنى بتنوع الخبرات الفردية والجماعية التي تمكن العاملين من تحسين كفاءتهم المهنية في التدريس كأعضاء في محيط المهنة ويضطلعوا بالأدوار المتغيرة المترتبة على التغيير في السياق التعليمي والتربوي، هذه الخبرات تشمل النمو والتنمية المعرفية ومهارات البحث والتحليل ومهارات الإدارة والقيادة وحل المشكلات وتزداد ملامح مدخل التنمية المهنية ومزاياه وضوحاً من خلال مقارنته ببرامج التدريب التقليدية القائمة حالياً لمسيرة التغيرات العالمية المعاصرة (كامل حامد، ١٩٩٩، ٥٨). كما تعرف على أنها عملية التعلم مدى الحياة من خلال أنشطة تعاونية يمارسها أطراف العملية التعليمية من طلاب ومعلمين وتستهدف تحسين إنجاز الطلاب في بلوغ مستويات تعلم محلية أو عالمية ودعم ثقافة البيئة التعليمية التي تتميز بالتجريب، وروح الفريق، والحفاظ على البيئة واحترام وتدعيم طموحات الطلاب. (Marsha & Carol, 2001, 248).

◀ جودة الأداء: عرفه (شحاته والنجار، ٢٠٠٣، ص ١٦٥) بأنها تمثل القواعد الأنموذجية المرجعية أو الشروط التي نحكم بوساطتها أو نقيس عليها سلوكيات الأفراد أو الجماعات، والأعمال وأنماط التفكير والإجراءات، وعرفه (العمامرة، ٢٠٠٦، ص ١٢٣) بأنه "درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة). فهو مجموعة من الأسس والمعايير التي تهدف إلى تحقيق التحسين في العملية التعليمية بشكل مستمر وذلك بالتركيز على المعلم باعتباره محور وركيزة عملية التعليم بتعزيز وتطويره وتنميته أدائه مهنيًا الأمر الذي ينعكس على تحسين المخرجات التربوية والتعليمية.

• سابعا: الدراسات السابقة والإسنادة منها: • الدراسات السابقة:

دراسة (الطلحي، أفنان وأخرون، ٢٠٢٣)، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية، وفنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا، والتعرف على أوجه الشبه والاختلاف في واقع التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية ودول التجارب المقارنة، وتحديد مجالات الاستفادة منها لتطوير برامج التنمية المهنية في المملكة في ضوء رؤية ٢٠٣٠. تم استخدام المنهج المقارن. وقد تحددت أوجه المقارنة في المجالات التالية: المجال الأكاديمي، والمجال الذاتي، ومجال العلاقات الإنسانية، ومجال البحث العلمي، ومجال الأداء التدريسي، ومجال التقنية، ومجال تراخيص المعلم، ومجال أشكال التدريب أثناء الخدمة. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن تحديد أوجه الشبه والاختلاف بين المملكة العربية السعودية ودول التجارب المقارنة في واقع التنمية المهنية للمعلم وتحديد أوجه الاستفادة منها. وقدمت الدراسة عدد من التوصيات والمقترحات للتنمية المهنية للمعلم وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠، ومن أهمها: عقد شراكات مجتمعية مع مؤسسات التدريب التقني والمهني لرفع كفاءة المهارات الرقمية لدى المعلمين، وتبني أسلوب تبادل المعلمين بين المدارس لتوفير فرص تعليمية متساوية لطلاب والمعلمين. ودراسة (آل صليح، جابر ناصر، ٢٠٢٠) حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تحقق معايير جودة الأداء التدريسي في المرحلة الثانوية بمدارس مدينة نجران، وتعرف معايير جودة الأداء التدريسي في واقع السياسات الرسمية للمدرسة السعودية، والكشف عن الانتقادات والصعوبات التي تواجه واقع الأداء التدريسي في المدرسة الثانوية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اخذ عينة عشوائية من المشرفين التربويين للمواد الدراسية، وكذلك القيادات المدرسية والوكلاء في المدارس الثانوية العامة للبنين في مدينة نجران البالغ عددهم (٥٦) قائدا ووكيلا و(١٠) مشرفا تربويا، وأظهرت نتائج الدراسة دور القائد المدرسي في توفير الدورات التدريبية المناسبة للإدارة المدرسية، وعمل دورات تدريبية خاصة للمدرس حديث التخرج، ومنح الأنشطة الوطنية في المجالات الإدارية والتعليمية، كذلك أوضحت النتائج الصعوبات التي تواجه القائد في كثرة الأعباء والمهام

المنوطة لقائد المدرسة خارج المهام المدرسية، وقد انتهت الدراسة إلى عدد من التوصيات، من أهمها: الدراسة بمساعدة إدارة المدرسة للمعلمين حديثي التخرج لتطوير مستواهم، وتحفيز المعلمين وانصافهم في أعمالهم، والحاق قادة المدارس في دورات تدريبية نوعية.

دراسة (خضير، ٢٠٢١) هدفت إلى الكشف عن أهمية ومبررات التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية، بالإضافة إلى خبرات بعض الدول الرائدة في المجال (استراليا، اليابان، سنغافورة، الولايات المتحدة الأمريكية، فنلندا، هولندا، السويد). هدفت هذه الدراسة أيضا إلى الكشف عن الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتقديم مقترحات لتطوير نظام إعداد المعلم والتنمية المهنية في السعودية. ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت النتائج إلى التعرف على مبررات التنمية المهنية للمعلمين وعرض خبرات استراليا، اليابان، سنغافورة، الولايات المتحدة الأمريكية، فنلندا، هولندا، السويد في التطوير المهني للمعلمين، بالإضافة إلى عرض الإجراءات الحديثة في مجال التطوير المهني للمعلمين والتوصل إلى الاتجاهات الحديثة في هذا المجال.

دراسة (خان وآخرون 2021, Khan et al.) هدفت إلى تحديد مستويات مجتمع التعلم المهني، والتطوير المهني للمعلمين، والثقة بين معلمي المدارس الثانوية في ماليزيا، وكذلك تحديد العلاقة بين مجتمع التعلم المهني والتنمية المهنية للمعلمين، ومجتمع التعلم المهني والثقة، والتطوير المهني للمعلم. باستخدام منهج البحث الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغت معلما ٢٧٢. أظهرت نتائجها أن المعلمين يمارسون مستوى عالٍ في جميع مجالات مجتمع التعلم المهني. ويدركون ممارستهم لمستويات عالية من التطوير المهني للمعلم والثقة فيه. بالإضافة إلى أن هناك ارتباطات كبيرة وإيجابية وضعيفة بين جميع مجالات مجتمع التعلم المهني والتطوير المهني للمعلم، فضلا عن التطوير المهني للمعلم والثقة فيه. ومع ذلك فهناك ارتباط كبير وإيجابي وقوي بين جميع مجالات مجتمع التعلم المهني والثقة. كما ترتبط ممارسات مجتمع التعلم المهني بالثقافة الموثوقة في المدرسة إلى جانب التطوير المهني الجيد بين المعلمين. وتشير النتائج أيضاً إلى أنه يجب تشجيع مجتمع التعلم المهني في جميع المؤسسات التعليمية

لتحسين جودة التدريس والتعلم، فضلاً عن تجربة التدريس والتعلم لجميع المعلمين والطلاب.

دراسة (محمد الأصمعي، ٢٠٠٢) حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أبعاد التنمية المهنية للمعلم في التعليم قبل الجامعي من حيث النظرية والممارسة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لرصد واقع التنمية المهنية للمعلمين في التعليم قبل الجامعي، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات تحقيق التنمية المهنية للمعلم وسبل التغلب على تلك المشكلات لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين وتوصلت الدراسة إلى أن هناك فرق كبير جداً بين واقع التنمية المهنية والأسس النظرية التي تقوم عليها وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من خلال التدريب المستمر لرفع مستوى العملية التعليمية من خلال العمل على تحقيق أسس ومبادئ التنمية المهنية في تلك البرامج والدورات التدريبية.

• الاستفادة من الدراسات السابقة:

يمكن تحديد أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة وفق النحو التالي :

◀ إعداد الإطار النظري : حيث تقدم تلك الدراسات خطوطاً مرشدة للدراسة الحالية في إطارها النظري لما توصلت إليه الدراسات المتعلقة بموضوعات التنمية المهنية للمعلمين، وجودة الأداء التعليمي على المستوى الوطني، وكذلك المنطلقات الفكرية لمجتمعات التعلم بالمدارس، وجهود وزارة التعليم السعودية لضمان جودة مخرجات التعليم.

◀ إعداد الدراسة الميدانية : وذلك من خلال التعرف على مناهج البحث والأدوات المستخدمة، وما توصلت إليه من نتائج، والعينات التي تم إجراء الدراسات عليها، وطرق إنتقائها، والأساليب الإحصائية المتوافقه مع تلك الأدوات وطرق معالجة البيانات كمياً وكيفياً، وما توصلت إليه تلك الدراسات من نتائج يمكن البناء على ما انتهت إليه تلك الدراسات في إعداد وتنفيذ وعرض نتائج الدراسة الحالية، وذلك برصد وتحليل استجابات عينة الدراسة الميدانية حول أفضل الممارسات التي تطور وتعزز دافعية معلمات مدرسة الخنساء الابتدائية بالرياض نحو مجتمعات التعلم المهنية.

• الإطار النظري :

إن التنمية المهنية بين المعلمين تحدد بأنها عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم تؤدي إلى تحسين كفايات المعلمين المهنية وتجويد مسؤولياتهم التربوية وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي، بالإضافة إلى إثراء ما يتوافر لديهم منها من أجل رفع مستوى الأداء المهني والإداري والتواصل الفعال مع الزملاء في الحقل التعليمي (محمد الأصمعي، ١٣، ٢٠٠٢)، لذلك يمكن تأصيل مجتمعات التعلم المهنية نظرياً عبر التعرف على أبعاد تنمية المعلمين مهنيًا وتحديد الجهود الوطنية وثيقة الصلة للتوصل إلى أهداف الدراسة الحالية.

• أبعاد التنمية المهنية للمعلمين

تحدد أبعاد التنمية المهنية ومجتمعات التعلم المهنية بحسب أهداف الدراسة الحالية في التعرف على: (مبادئ التنمية المهنية للمعلمين، وأساليب التنمية المهنية للمعلمين، ومجالات تحسين جودة الأداء للمعلمين).

• مبادئ التنمية المهنية للمعلمين:

هناك اختلاف حول المبادئ الأساسية للتنمية المهنية بين الأفراد والعلماء ولكن يوجد اتفاق حول الهدف النهائي لأنشطة التنمية المهنية هو تغيير ثقافة التعليم بالنسبة لكل العاملين داخل المدرسة لكي تكون المشاركة والإصلاح هما أسلوب الحياة في المدارس، ويتفرع عنها مجموعة من المبادئ هي (Wilde, 1996, 3-5):

◀ تبنى التنمية المهنية القدر الحالي للمهارات الأساسية للمعلم، وحجم معرفته ومجال خبراته والمتغيرات العالمية المعاصرة التي تؤثر في العملية التعليمية.

◀ تشمل التنمية المهنية على فرص متنوعة وعديدة تساعد على اشتراك المعلمين كمتعلمين وتقدم فرصة لتطبيق مهارات ومعرفة جديدة.

◀ تقدم التنمية المهنية فرصاً للمعلمين لممارسة المهارات والاستراتيجيات والفنيات الجديدة وتقويم التغذية الراجعة للأداء واستمرار أنشطة المتابعة.

◀ تتضح التنمية المهنية الفعالة من خلال الزيارات التي يمكن قياسها لمعرفة مهارات المعلم وقدراته التي تحتاج إلى تدريب من خلال برامج التنمية المهنية.

◀ ترتبط التنمية المهنية بنتائج يمكن قياسها من خلال أداء المعلم والطلاب داخل المدرسة.

وبعد استعراض تلك المبادئ التى تقوم عليها التنمية المهنية نجد أنها تركز على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ولتحقيق تلك المبادئ تعتمد التنمية المهنية على مجموعة من الركائز التى تشكل الأساس العملى لتعزيز الأهداف والاستراتيجيات الموضوعية لتحقيق التنمية المهنية من أجل تطوير وتنمية العنصر البشرى والتأكيد على التعلم الذاتى مدى الحياة بحيث تنطلق طاقاتهم الفعالة والمبدعة فى مجال عملهم المهنى وتفعيل الاستخدام الأمثل لمصادر المعرفة المختلفة والأدوات التكنولوجية المختلفة وتحقيق التواصل مع المستجدات فى ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، والاستفادة من خبرات العاملين باشتراكهم فى دورات تنشيطية تتيح لهم التفاعل وتنمية مهاراتهم البحثية والعملية والعملية.

• أساليب التنمية المهنية للمعلمين:

أساليب التنمية المهنية للمعلمين تعمل على زيادة كفاياتهم المهنية مما يعين على تطوير عملية التدريس، وتحسين المهارات والقدرات بين المعلمين فى الحقل التعليمى، وحيث أن أهداف التنمية المهنية تتعدد بين المعلمين، وتتنوع، فإن أساليب هذه التنمية أيضاً تتنوع لتواكب الأهداف المنشودة، ولتتمشى مع التطورات والتجديدات التى تحدث فى ميدان التربية والتعليم.

ومن أبرز أساليب وأشكال التنمية المهنية للمعلمين ما يلي (عبدالعزیز الحر، ٢٠٠٢، ٨) (Moon, Jinn, 2000, 83):

◀ المشاركة فى اللجان: المشاركة فى اللجان وفرق العمل فى المدرسة والتى يمكن للمعلم أن يمارس فيها ادواراً تختلف عن الدور المعروف وهو عملية التدريس. ويمكن للمعلم أيضاً أن يكتسب قيماً إضافية مثل: العمل التعاونى والعمل مع الآخرين، وتحمل المسئولية ومهارات إدارية مثل: التخطيط والتنظيم والمشاركة فى الأنشطة المجتمعية التى تعمل على توسيع نطاق عمل المعلم وتأثيره بحيث يصبح أداة فعالة فى المجتمع يؤثر ويتأثر به.

◀ التدريب مع الآخرين: لابد وأن يكون لدى كل معلم مناطق قوية يستطيع أن ينقلها للآخرين بحيث يستفيد هو بتدريب الآخرين على

مجموعة من المهارات الإضافية مع تعزيز لجوانب قوته ويستفيد الآخرون منه فى تحسين جوانب الضعف لديهم.

◀ الزيارات المتبادلة: التدريب أثناء الخدمة مرادفا للتنمية المهنية وهو الشكل الأكثر شيوعاً لها ومن خلاله يحصل المعلمون عندما يكونوا فى موقع المتدربين على الخبرات اللازمة لهم والتي تؤهلهم للعمل ويعتبر تدريب المعلمين أثناء الخدمة ذا أهمية بالغة فى تحقيق رفع كفاءة المعلمين داخل المدرسة، حيث أن برامج التدريب تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين وتعمل على تحسين المعارف والمهارات والاتجاهات حتى يتسنى لهم مواكبة المتغيرات العالمية المعاصرة (ماجدة محمد، ٢٠٠١، ٦٤)، فالتدريب أثناء الخدمة يعتبر أحد ركائز التنمية المهنية الذى يدعم المعلم ويسانده عندما يتحرك لزيادة القدرات المهنية ولكى يتم تعويد المعلم على التدريب أثناء الخدمة فيجب العمل على تيسير عملية القراءات الذاتية فى مجال التخصص العلمى وفى مجال أساليب التدريس والتقويم واستخدام التكنولوجيا فى العملية التعليمية (Torrington et al., 2002, 412).

◀ التوأمة بين المعلمات: وهو أسلوب أخذ فى الانتشار بشكل كبير فى بعض الدول مثل بريطانيا وهو نظام بديل للتوجيه والإشراف الفنى، ويعتمد هذا النظام على ربط المعلمين بعضهم ببعض ربطاً منهجياً بحيث يستفيد كل معلم من الآخر فى مجالات التخطيط والتدريس والتقويم والتدريب ويقوم كل معلم فى هذا النظام بزيارة زميله ومشاهدة أدائه وكتابة تقرير عن نوع ومستوى الأداء، ويجتمع المعلم بعد ذلك بزميله ليتم مناقشة المشاهدة وتحديد جوانب القوة والضعف وسبل تعزيز جوانب القوة ومعالجة الضعف (نوال نصر، ٢٠٠٢، ٥٦).

◀ حلقات المناقشة: هذا النشاط له فوائد كثيرة خصوصاً فى حل المشكلات التى يواجهها المعلم وفى تطوير العمل أو الاتفاق على أفضل البدائل للتعامل مع موضوع معين وتعتبر حلقات المناقشة من الأساليب التدريبيية الشائعة فى برامج التنمية المهنية، وهى تقوم على أساس تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة بغرض النظر فى مشكلة معينة فى مداولة مفتوحة بهدف التوصل إلى الحقيقة أو اقتراح الحلول لها وتهدف تلك الاجتماعات إلى إعطاء المتدربين والدارسين فكرة عامة عن الموضوعات المعدة للبحث والتدريب والمهام التى تؤديها والأهداف التى يراد بلوغها والتوصل إليها (كامل حامد، ١٩٩٩، ١٨).

التوجيه والدعم من جهات مختصة: هناك جانب هام جداً فى عملية التنمية المهنية للمعلمين وهو التوجيه وبشكل عام فهو يعنى الدعم الإيجابى المقدم من هيئة ذات خبرة فى مجال التنمية المهنية إلى مجموعة من الأفراد أو هيئة صغيرة أقل خبرة وهذه الخبرة يمكن أن تشمل مجالات عديدة ويعتبر هذا الأسلوب من الأساليب الشائعة حيث تقوم بعض الدول بإنشاء معاهد للتدريب ومعاهد للتنمية الإدارية أو مراكز للتطوير الإدارى أو أكاديمية للعلوم الإدارية وغيرها من الأسماء المختلفة التى يمكن أن تسمى بها هذه المراكز والتى تتفق فى الهدف وهو إعداد وتدريب العاملين فى كل مجالات العمل المختلفة وتنميتهم مهنياً لكى يتمكنوا من ممارسة دورهم بشكل فعال (Bland ford, 2000, 176).

الدورات القصيرة والندوات: فالندوات التى تصب بشكل مباشر فى التنمية المهنية لمن يقوم بهذا النشاط فاللقاء المحاضرات وتنظيم الندوات وإلقاء أوراق العمل تقتضى من المعلم أن يقرأ ويطلع على آخر المستجدات فى مجاله ويتطلب التفكير الجاد فى أسلوب العرض وتقديم المادة بشكل فعال كل هذه العمليات تساهم فى تطوير أداء المعلم وزيادة حصيلته المعرفية ورفع مستوى أدائه الوظيفى، فهذه الدورات يتم تقديمها كنشاط خارج المدرسة حيث تقوم جهات خارجية بتمويلها ويحاولون فيها تقديم الجديد من العلم بقدر الاستطاعة وتتم الندوات أيضاً خارج المدرسة وداخلها، وتقوم على أساس جمع عدد من الأشخاص لديهم نفس الاهتمامات ولديهم فكرة واضحة عما يريدون تحقيقه ويتبادلون الأفكار والخبرات وهذا النوع من التشابه يبدو مقبولاً بشكل كبير لتنمية المعلمين. (Glover & law, 1996, 34).

التعلم الذاتى: فالتعلم الذاتى عبارة عن قراءات ذاتية فى مجال التخصص العلمى وفى مجال أسلوب التدريس والتقويم واستخدام التكنولوجيا فى العملية التعليمية، كى يمكن للمعلم أن يقرأ فى المجالات العامة لتكوين ثقافة علمية ومهنية ومجتمعية يستفيد منها أثناء التدريس وللتعلم الذاتى أهمية كبيرة فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين حيث يعترف هذا الأسلوب باستقلالية المعلم وتوفير جو من الحرية والديمقراطية أثناء تنميته المهنية وهذا الأسلوب يساعد المعلم على ابتكار الأساليب الفعالة وحيث أن عملية التنمية المهنية عملية مستمرة فيجب أن تكون فى إحدى جوانبها موجهة توجيهها ذاتياً للمعلمون القادرون على تحديد احتياجاتهم المهنية (محمد الأصمعى، ٢٠٠٢، ١٠٢).

إن ممارسة الأشكال المختلفة للنمو المهني تجعل من المدرسة مكاناً حياً مليئاً بالتفاعلات والأنشطة المفيدة على جميع المستويات فلا يجب أن يقتصر دور المدرسة على تعليم الطلبة فقط وإنما يجب أن تكون المدرسة مكاناً يتعلم فيه الجميع " مدرسة دائمة التعلم بلا استثناء، ولكن عملية تبني المدرسة للتنمية المهني للمعلم تحتاج لتخطيط جيد يهدف لاستغلال الإمكانيات المتاحة بأفضل صورة ممكنة. وتحتاج لعلم لديه الرغبة في النمو والتطور وتحتاج لجو من العمل الجماعي الذي يسعى لتحقيق أهداف مشتركة تتوازن فيه حاجات الأفراد مع مصلحة العمل.

• مجالات تحسين جودة الأداء للمعلمين:

على الرغم من تعدد الاتجاهات في النظرة إلى طبيعة العملية التعليمية ووسائل تقييمها، إلا أن الأنظار سوف تظل متجهة إلى المعلم وأدائه التدريسي، والذي تكاد تجمع الآراء على أنه يشغل الدور الرئيس في العملية التربوية، وأن نجاح هذه العملية أو عدمه مرهون بمدى ما يتمتع به هذا المعلم من سمات، وما لديه من مهارات وخبرات تربوية، وتحليل الخبرة العالمية في هذا المجال تشير إلى أن معايير جودة الأداء التدريسي المقبول للممارسة المهنية في مجال التعليم تنطلق من النظر إلى المعلم بوصفه ممارساً مهنيّاً تتمحور في خمسة مجالات، وهي: (آل صليح، جابر ناصر، ١٥١، ٢٠٢٠)

◀ مسؤوليات المعلم عن طلابه وعن تعلمهم بحسب أنه مسؤول عن ترسيخ جهوده لتسيير حصول جميع الطلاب على المعرفة، ومن ثم توجيه ممارساته وتعديلها في ضوء ميول الطلاب وقدراتهم ومهاراتهم وخلفياتهم بالاستناد إلى فهمه، وكيفية نمو الطلاب، وكيفية تعلمهم.

◀ معرفة المعلم للموضوعات والمواد الدراسية التي يتعلمها وكيفية تعليمها للطلاب، فالمعلم الفعال يتوفر له فهم خصب للموضوعات والمواد التي يقوم على تدريسها، وبمقدرته الكشف عن هذه الموضوعات والمواد للطلاب، كما أنه يعني ما يحمله الطلاب معهم من معارف ومدركات ومفاهيم سابقة، وباستطاعته إبداع مسارات معرفية متعددة تتناسب وتباين طلابه وأخلاقهم، ويسعى لتعليمهم كيف يحددون مشكلاتهم ويطرحونها، ويبحثون عن حلول لها.

◀ مسؤوليات المعلم عن إدارة تعلم الطلاب ومراقبتهم، فالمعلم المهني مسؤول عن ابتكار أوضاع تعليمية تحافظ على ميول طلابه، كما أنه يتقن مدى

واسع ومتنوع من الأساليب والاستراتيجيات التعليمية المناسبة، ولديه المعارف والمهارة، مما يمكنه من التوظيف الفعال لها في الوقت المناسب لاستتارة دوافع طلابه ودمجهم فرادى وجماعات في أنشطة وخبرات تعليمية ثرية، ويستخدم طرق وأساليب عديدة لمراقبة تعلم الطلاب وقياس نموهم وشرح أداء الطالب وتفسيره لوالديه.

◀ القدرة على التفكير بطريقة منظمة في ممارسات التعلم والنمو المهني من خلال الخبرة، فالمعلم يملك القدرة على فحص ممارساته بطريقة ذاتية ومحاكاتها، ويسعى للحصول على مشورة الآخرين ونصحهم، والإفادة من البحث التربوي لتنسيق معارفه وتطوير ممارساته بما يتلاءم مع ما يستجد من أفكار تربوية وسيكولوجية وما يظهر من مكتشفات علمية وتكنولوجية.

◀ الانخراط بشكل عضوي في مجتمعات التعلم، فالمعلم المهني يمارس عمله على نحو تعاوني مع آباء الطلاب ويشكرهم في العمل العملي ويسعى لاستثمار إمكانات المجتمع المحلي ومصادره المختلفة في إثراء تعلم الطلاب.

وتتسق تلك المجالات مع الغايات الكلية للعملية التعليمية كونها تهتم بالطلاب ككل إهتماماً يتضمن العناية بكافة مناحى النمو، بقصد تعديل سلوكهم في الإتجاه المرغوب فيه من المجتمع، لذا أصبح كل موقف تعليمي وسيلة فعالة في تحقيق مناحى هذا النمو، وعليه فإن بعض برامج التنمية المهنية للمعلمين تهتم بكيفية تعلم الطلاب، والطرائق الفعالة التي يجب أن يتبعها المعلم في إيصال المعارف والمهارات والمعلومات إلى الطالب، كما ينبغي على برامج التنمية المهنية السعى إلى علاج القصور في أداء بعض المعلمين وتوجيههم إلى أفضل طرائق التدريس والمعينات من أجل تحقيق أفضل النتائج التعليمية.

• واقع التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية

حظي القطاع التعليمي عامةً باهتمام بالغ؛ لدوره الفعال في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، المتمثلة في ثلاث محاور، هي: مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح. والمعلم بشكل خاص؛ كونه الأداة الأكثر فاعلية في الارتقاء بجودة التعليم من خلال تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، وتجويد البيئة التعليمية، وتطوير المناهج الدراسية.

ولأهمية دور المعلم حظي بجهود وافرة لتعزيز وتطوير وتحسين أدائه، لذلك يمكن تحديد واقع التنمية المهنية للمعلم بالمملكة عبر استعراض: (إجراءات وبرامج التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية،

• إجراءات وبرامج التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية:

تسعى قيادتنا الرشيدة لبناء منظومة فاعلة للتطوير المهني تعمل على الارتقاء النوعي بمستوى أداء المعلمين والمعلمات والقيادة التعليمية، من خلال تنظيم عمليات التطوير المهني وفق منهجية علمية فاعلة، لضمان حدوث نمو مهني مستمر يستند إلى معايير مهنية محددة، ويلبي احتياجات المدرسة كمجتمع مهني تعليمي من أجل ذلك أسست منظومة إدارية وفنية تضمن تحقق ذلك بأن أنشأت المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي معني ببناء منظومة للتطوير المهني التعليمي في قطاع التعليم العام ذات كفاية وفاعلية عالية، ودعم تطبيقها وطنياً، مع اعتماد نظام التراخيص المهنية للمعلم (الاعتماد المهني) والمعني بتعزيز دور المعلمين ورفع تأهيلهم، ومتابعة مستوى تقدمهم، وتقديم الدعم والتدريب اللازم لهم، وضبط مسارات تقدمهم المهني وذلك على المستوى التنظيمي، علاوة على اعتماد برامج للتنمية للمهنية للمعلم تتمثل فيما يلي (الطلحي، أفنان وأخرون، ٥٦، ٢٠٢٣):

◀ برامج التنمية المهنية التأهيلية والاستكمالية: عن طريق إيفاد المعلمين في البعثات الخارجية، والدراسات العليا، والإيفاد الداخلي في الجامعات السعودية.

◀ الشراكة مع الجامعات لتطوير المعلمين: فقد عقدت وزارة التعليم شراكات مع ست جامعات محلية لتقديم ٩٧ برنامجاً تدريبياً ضمن مشروع برامج التطوير المهني التعليمي الصيفي ٢٠٢٠ (عن بُعد) أثناء الإجازة الصيفية، وتضمنت مجالات الشراكة تقديم دورات متخصصة حول إدارة بيئة العمل بشكل افتراضي وأكثر فاعلية، وإدارة الملفات بين المعلم وطلابه من خلال الحوسبة السحابية، وتصميم المحتوى التعليمي بطريقة تفاعلية ومشوقة، ودمج التقنية بالتعليم من خلال تطبيقات مايكروسوفت وإعداد الاختبارات الإلكترونية وفق مهارات القرن ٢١.

◀ برنامج توطين التدريب: يهدف إلى تمكين المعلمين من المهارات التي تجعلهم قادرين على الاستفادة من المستجدات العلمية والتقنية

والنظريات والمعارف التربوية والإدارية والتطويرية وتوظيفها في ممارساتهم التدريبيية والتعليمية.

◀ مشاريع التطوير المهني للمعلمين: تهدف إلى رفع مستوى الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية للمعلم للمساهمة في تجويد نواتج التعليم، وتقديم برامج تخصصية عامة متنوعة وفق احتياجات التطوير المهني بصورة مستمرة، وإعادة ورفع مستوى التأهيل العلمي والمهني لشاغلي الوظائف التعليمية. من خلال استثمار قنوات التعليم عن بُعد في وزارة التعليم، وتطبيقات التقنية الحديثة. ومن أبرز تلك المشاريع:

✓ المعلم الجديد: في إطار تهيئة المعلمين الجدد لتولي مسؤولياتهم، ورغبة في تزويدهم بالمعارف والمهارات الأساسية والتي تمكنهم من البدء بالعمل في حقل التدريس بمهنية.

✓ برامج تمكين: وهو برنامج تطوير مهني لمعلمي العلوم والرياضيات يهدف إلى تطوير خبراتهم ومعارفهم ومهاراتهم التخصصية.

✓ برنامج خبرات: هو برنامج نوعي يستهدف الممارسات المهنية التربوية للقيادات والمشرفين والمعلمين، من خلال المعيشة الفعلية في مدارس متقدمة و متميزة في الأداء التعليمي والممارسات المهنية.

✓ برنامج استهداف: برنامج استهداف هو برنامج يهدف إلى تأهيل مجموعة محددة من شاغلي الوظائف التعليمية من خلال ابتعاثهم لدراسة الماجستير في عدة جامعات مميزة عالمياً في تخصصات القيادة المدرسية، والعلوم البحثية، والتربية الخاصة، والطفولة المبكرة، والإرشاد المدرسي.

وفي ضوء رؤية ٢٠٣٠ يرتبط مشاريع التطوير المهني بأهداف التنمية المستدامة من خلال تحقيق التعليم الشامل، العادل ذي الجودة والتنوع العالية لجميع فئات المجتمع لبناء رأس المال البشري اللازم لتحقيق التنمية المستدامة، ويؤسس بنية تحتية متمكنة في قطاع التعليم للمساعدة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، والاستمرار في تحقيق مبدأ العدالة بين الجنسين في فرص التعليم والتعلم، إلى جانب رفع مستوى الإنتاج الفكري والعلمي لتكوين رافد يحقق التوازن مع الاستهلاك للموارد الطبيعية، وتحقيق نمو اقتصادي مستدام، وشامل وعادل. (وزارة التعليم، ٢٠٢٢) ومن ذلك يتضح أن تلك الخطوات النموذجية تتجه نحو تحقيق أهداف رؤية المملكة

٢٠٣٠، من خلال تقنين عملية التنمية المهنية للمعلم بخطط وبرامج ناجمة عن فلسفة واضحة، وأهداف محددة، وبرامج منظمة، وطرق وأساليب ميسرة، ليست عشوائية أو لمجرد الاستجابة للتغيرات والتحوليات.

• مقارنة التنمية المهنية للمعلم في المملكة بعده من الدول:

ظهرت العديد من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم؛ نتيجة تفاعل المؤسسات التربوية القائمة على تنمية المعلم مهنيًا مع متغيرات العصر ومتطلباته، ومن أبرزها: الاتجاه نحو التنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً، والاتجاه نحو التركيز على أدوار المعلم الجديدة والمتغيرة، والاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج ومدربي التنمية المهنية للمعلم، والاتجاه نحو استخدام أساليب وطرق حديثة متنوعة في التنمية المهنية تتناسب مع التقدم العلمي والتعليمي والمعلوماتي والتكنولوجي. (زيدان، ٢٠١٨، ٣٠٩)، لذلك فمن الهام عند التعرض لواقع التنمية المهنية للمعلم بالمملكة التعرف على مجالات وأساليب عدد من الدول ومقارنتها بالمستوى الوطني حيث يمكننا التعرف على أوجه الشبه والاختلاف في برامج التنمية المهنية للمعلم بين المملكة العربية السعودية وكلا من (فنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا) من خلال المصنوفة التالية: (الطلحي، أفنان وأخرون، ٢٠٢٣، ٦٣:٦٦، ٢٠٢٣)

جدول (١) أوجه الشبه والاختلاف في برامج التنمية المهنية للمعلم بين المملكة وعدد من الدول

المجال	السعودية	فنلندا	اليابان	كوريا الجنوبية	ماليزيا
المجال الأكاديمي	يتم تدريب بعض المعلمين أثناء الخدمة في المملكة، ضمن برنامج التعليم الأمثل، بهدف تدعيم الجانب الأكاديمي لدى المعلمين	تعتمد فنلندا على في تنمية المهنية للمعلمين على نوعين من الدراسات وهي الأكاديمية، والاختيارية بحسب تخصص المعلم.	المعلمون الجدد في اليابان يتم تدريبهم اجبارياً لمدة عام ٦٠ داخل المدرسة و٣٠ يوم خارجها، التدريب في المدرسة التي يعملون بها تحت إشراف مرشد من المعلمين ذوي	يتم التدريب لزيادة المعرفة الشاملة في النظرية التربوية في مجال الدراسات التعليمية، ومحتوى المناهج، وحضور المؤتمرات	يتم تدريب المعلمين أثناء الخدمة ككل سنوات لتلبية المتطلبات الأكاديمية الحديثة من المعارف الجديدة، وأساليب التدريس،

ورفع مستوى المؤهلات التي يتطلبها العمل بمهنة التدريس.	حول الموضوعات التعليمية، والإفادة من المعلمين ذوي الخبرة من خلال ورش العمل، والتدريب، وفرق التعلم، والمشورة.	الخبرة			
تهدف التنمية المهنية للمعلم في ما ليزيا إلى مساعدة المعلمين على الإثراء والتعلم الذاتي عبر الإنترنت، ويشمل البرامج والدورات التدريبية، وممارسات أسلوب التأمل لأدائهم التدريسي.	تعتمد على تشجيع المعلمين على التأمل في ممارسات التدريس الخاصة بهم التفكير فيها لتطويرها وتحسينها. وحضور دورات تدريبية وأنشطة تنمية مهنية لمواكبة التطورات الجديدة.	تعتمد اليابان التنمية المهنية التي تقوم بها مجموعة من المعلمين بأنفسهم داخل المدرسة	يتم تدريب المعلمين على التعلم الذاتي الذي يدعم خططهم المهنية.	تحتسب للمعلمين في المملكة أثناء الخدمة عدد من الساعات التدريبية الاجبارية لحضور دورات في التطوير المختص بشتى جوانب عملية التعليم.	المجال الذاتي
اهتمت بالتنمية المهنية الاجتماعية للمعلم من خلال تقديم برامج تدريجية	اهتمت وزارة التعليم بتتمية الجانب الاجتماعي للمعلمين بأن يكونوا فاعلين	يقدم مجلس التعليم في اليابان برامج تدريبية تغطي مختلف التخصصات والاحتياجات لتطوير	تأهيل المعلمين وتطويرهم المهني في فنلندا يحظى بدعم مالي كبير، وهناك	تعقد الوزارة في المملكة الشراكة مع الجامعات لتطوير المعلمين.	مجالات العلاقات الانسانية

<p>محلية وخارجية بالشاركة مع برامج المنح، والاهتمام بتنمية المهارات الاجتماعية للمعلمين.</p>	<p>بالمجتمع، وتحقيق التواصل مع أفراد المجتمع المحلي، وبناء علاقات مع المتعلمين وأولياء الأمور، كما يتم تحقيق العلاقات الاجتماعية من خلال تبادل المعلمين بين المدارس.</p>	<p>المعلمين مهنيًا، والعلاقات التفاعلية بين المعلم وطلابه وأيضًا تقديم دورات في مركز التدريب القومي مع نخبة مختارة من أساتذة الجامعات، والقضاة وكبار رجال الصناعة.</p>	<p>اهتمام بالدور الوظيفي للمعلم واعطائه سلطة واستقلالية في تصميم وتقييم الطلاب</p>		
<p>اهتمت الحكومة المالية بتمويل البحوث الإجرائية، ودعم وتحفيز المعلمين لممارسة البحوث الإجرائية، وتنظيم المؤتمرات السنوية لتحسين الممارسات التدريسية، ومواكبة المستجدات، وتبادل النتائج.</p>	<p>تمويل كورس البحث الإجرائي، وتدعم المعلمين للحصول على درجة الماجستير، كما يحصل المعلمون المشاركون في المجموعات البحثية على اعتماد بحثي من أجل الترقية.</p>	<p>تعتمد اليابان البحث الإجرائي بين المعلمين للكشف عن المشكلات التي تواجه عملية التعليم</p>	<p>تعتمد فنلندا البحث الإجرائي لتنمية المعلمين.</p>	<p>تدعم المملكة الأبحاث الإجرائية في عملية التعليم وتقدم الحوافز للمميزين من المعلمين وخصوصًا فئة المعلم الخبير.</p>	<p>مجال البحث العلمي</p>

<p>تتنوع برامج التدريب لتطوير الجوانب المهنية والأدائية للمعلم ومنها التدريب في مواقع العمل كالحلقات الدراسية وورش العمل، وتدوير العمل بتحويل المعلم من مدرساً لأخرى لإكسابه خبرات جديدة، والالتحاق بالمؤسسات التعليمية، والزيارات القصيرة، والدورات التدريبية.</p>	<p>يتم تبادل الخبرات التدريسية بين المعلمين الكوريين من خلال تقديم المعلمين القدامى خطط الدروس وأنشطة الفصل الدراسي للمعلمين الجدد كل أسبوع، كما يتم تبادل المعلمين بين المدارس كل ه سنوات.</p>	<p>يتم وضع أدلة تفصيلية للمعلمين في اليابان كل ١٠ سنوات، ويتم تطويرها وفق أداءات المعلمين الخبراء في دروس حيث عبر شاشات الفيديو.</p>	<p>تهتم فنلندا بالجانب المهني وطرق التدريس، حيث لا بد على المعلم من تعلم كفايات وخبرات جديدة في التدريس وأيضاً مشاركة هذه الخبرات مع زملائهم</p>	<p>تعتمد المملكة برامج التنمية المهنية التأهيلية والاستكمالية: عن طريق إيفاد المعلمين في البعثات الخارجية، والدراسات العليا، والإيفاد الداخلي في الجامعات السعودية.</p>	<p>مجال الأداء التدريسي</p>
<p>فعلت ماليزيا ببرامج تدريبية لحو الأمية الحاسوبية وتعلم مهارات الحاسب، وتطوير النظام المعلوماتي</p>	<p>اهتمت كوريا الجنوبية بالتدريب المهني للمعلمين في مجال تكنولوجيا المعلومات، وهناك عدة مجتمعات للمعلمين</p>	<p>فعلت اليابان أسلوب المراسلة في التنمية المهنية للمعلم، والربط الحي للدروس عبر الشاشات لتعزيز التدريس</p>	<p>يتم تدريس مهارات الاتصال واللغة وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.</p>	<p>تتضمن شراكات الوزارة مع الجامعة تقديم عقد دورات متخصصة حول إدارة بيئة العمل بشكل افتراضي وأكثر</p>	<p>مجال التقنية</p>

<p>في الإدارة التعليمية وتنمية المعلمين إلكترونياً لإدارة المدارس الذكية، وتبادل الخبرات عبر الإنترنت والوسائط المتعددة.</p>	<p>على الإنترنت، كما تقدم برامج تدريبية تطويرية للمعلمين من خلال الإنترنت والوسائط المتعددة.</p>	<p>الفعال والتميز.</p>		<p>فاعلية ودمج التقنية بالتعليم من خلال تطبيقات مايكروسوفت وإعداد الاختبارات الإلكترونية وفق مهارات القرن ٢١</p>	
<p>تتبع مالياً نظام الرخص المهنية في التعليم بانتقاء أفضل المتقدمين لمهنة التدريس، وتشرط أن يكونوا من خريجي البرامج الأكاديمية المعتمدة من هيئة التقييم والاعتماد المالية.</p>	<p>تتكون رخص المعلم في كوريا من أربع مستويات وهي: معلم درجة أولى، ومعلم درجة ثانية، ونائب مدير، ومدير. ويحصل المعلم على رخصة درجة عليا من خلال التدريب التربوي أثناء الخدمة، وهي الرخصة التي تؤهله للحصول</p>	<p>هناك عدد من التراخيص في اليابان ومنها الفئة الأولى: لتدريس طلاب رياض الأطفال المرحلة الابتدائية والثانوية، الدنيا، ويستلزم شهادة البكالوريوس (٤ سنوات) حضور تدريب عملي مكثف لمدة أسبوعين ٥٩ ساعة دراسية. الفئة الثانية: لتدريس الثانويات العليا،</p>	<p>تتبع فنلندا النموذج الأوربي الذي يتضمن مسارين مختلفين بشهادتين مختلفتين، الشهادة الأولى يحصل عليها عند حصوله على درجة البكالوريوس، وشهادة أخرى يحصل عليها عند حصوله على درجة الماجستير عند إكماله إضافية.</p>	<p>نظام التراخيص المهنية للمعلم (الاعتماد المهني) في المملكة وفق معايير ومسارات مهنية للمعلمين وقسمت اللائحة الجديدة المعلمين إلى أربعة رتب (معلم مساعد، معلم مارس، معلم متقدم، معلم خبير) وجعلت لكل رتبة من هذه الرتب للترقية عليها، شروطاً كما جعلت</p>	<p>تراخيص المعلم</p>

	<p>على مراتب أعلى.</p>	<p>ويستلزم درجة الماجستير بعد البكالوريوس، تدريب مدته ٨٣ ساعة دراسية.</p>		<p>معايير محددة للوصل إليها.</p>	
<p>تتمثل برامج التدريب أثناء الخدمة في: برنامج الدرجة الخاصة، وبرنامج شهادة التدريس الخاصة، وبرنامج التنمية المهنية. ويتم تدريب المعلمين من خلال الدورات التدريبية وتنظيم امتحانات تدريبية للمعلمين، وانتقاء أفراد مؤهلين للتدريب على مهنة التدريس، ومساعدتهم</p>	<p>تتخذ التنمية المهنية أثناء الخدمة مزدوجاً من التدريب الخاص المؤهل للحصول على شهادات للترقية وتتضمن ١٨٠ ساعة من الدورات التدريبية، والتدريب العام لزيادة المعرفة الشاملة في النظرية والممارسة التربوية وتعزيز احترافية المعلمين: ويشمل التدريب المهني العام في:</p>	<p>يتنوع التدريب في اليابان إلى: تدريب داخل المدرسة لمدة عام، تدريب غير رسمي، تدريب في مركز التعليم المحلي، تدريب يقدم سنوياً ثلاث معاهد متخصصة لأغراض تطوير المعلم أثناء الخدمة، تدريب تقدمه وزارة التعليم في مركز التدريب القومي إلى معلمى المدارس، تدريب كل عشر سنوات عندما يُصدر دليل مناهج جديد</p>	<p>هناك أنواع مختلفة من التدريب ومنها التزام المعلم بثلاثة أيام من التدريب أثناء الخدمة يلتزم كل معلم بالحصول عليها سنوياً، وتختلف الطريقة التي يتم بها تقديم هذا التدريب من منطقة إلى أخرى وفقاً لقرار السلطات المحلية</p>	<p>تستهدف المملكة تدريب متنوع للمعلمين يشمل عدد من البرامج مثل المعلم الجديد، برامج تمكين، برنامج خبرات، برنامج استهداف.</p>	<p>أشكال تدريب المعلمين أثناء الخدمة</p>

على ممارسة المستجدات من طرق التدريس.	محتوى المناهج المحدثة، والفنون الحرّة، والدراسات التعليمية العامة.	لتعريف المعلمين به			
--	---	-----------------------	--	--	--

وبقراءة المصنوفة السابقة يمكن الاستفادة لتطوير التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ وتجارب الدول المقارنته على النحو التالي:

- ◀ اعتماد أنواع متعددة من التدريب المهني أثناء العمل بما يتناسب مع احتياجات المعلمين.
- ◀ تفعيل التدريب من قبل الخبراء من المعلمين عبر قنوات الاتصال المختلفة في بث الحي لتعزيز الكفاءة المهنية.
- ◀ الاهتمام بتمويل أبحاث التنمية المهنية ومتطلباتها المتجددة وفق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ .
- ◀ توجيه المعلمين لممارسة أسلوب التأمل لأدائهم التدريسي لتطويره وتحسينه.
- ◀ اعتماد أسلوب تبادل المعلمين بين المدارس لتطوير الجوانب مهارية والأدائية.
- ◀ إنشاء أكاديمية مهنية لتبني أساليب وبرامج التنمية المهنية الإلكترونية وتنفيذها.

• الدراسة الميدانية :

• أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج على المنهج الوصفي في وصف وتحليل سبل تعزيز وتطوير مجتمعات التعلم المهنية لمعلمات مدرست الخنساء الإبتدائية بالرياض.

• ثانياً: مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من معلمات المواد الأساسية بمدرسة الخنساء الإبتدائية بالرياض.

• ثالثاً: عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من معلمات المواد الأساسية بمدرسة الخنساء الابتدائية بالرياض حيث بلغ مجموع أعداد معلمات العينة ٢٢ معلمة بنسبة ١٠٠٪.

• رابعاً: أدوات الدراسة:

في ضوء الأهداف التي تسعى الدراسة الميدانية إلى تحقيقها، استخدمت الباحثة استبانة موجهة إلى عينة الدراسة وهم معلمات المواد الأساسية بمدرسة الخنساء الابتدائية بالرياض للتعرف على آرائهم للتوصل إلى أهم أساليب التنمية المهنية، حيث تضمنت الاستبانة ست أساليب للتنمية المهنية وهم: (القراءة الحرة، والدروس التطبيقية، والدراسات العليا والتكميلية، والتدريب الذاتي، والإشراف التربوي، وورش العمل).

وقد تضمن كل أسلوب من هذه الأساليب ست عبارات توضح التوجه من هذا الأسلوب، وكانت الاستجابة بالموافقة مقسمة إلى: (موافق، إلى حد ما، غير موافق)

• تطبيق أدوات الدراسة:

استخدمت الجداول التكرارية لحساب النسبة المئوية لكل عبارة تحت كل أسلوب وترتيبها حسب معدلاتها:

تكرار الاستجابة

$$\text{النسب المئوية للاستجابة} = \frac{\text{إجمالي أفراد العينة}}{100} \times$$

إجمالي أفراد العينة

ولقد تم الاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) "SPSS" في معالجة البيانات الكمية لاستجابات المشاركات من السادة المعلمات .

• خامساً: نتائج الدراسة ونفسيرها:

بسؤال عينة الدراسة حول أهمية أسلوب القراءة الحرة في تنميتي مهنيًا لمجال تخصصي وعملي جاءت استجابة العينة على النحو التالي

جدول (١) استجابات عينة الدراسة حول أسلوب القراءة الحرة

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق	
		تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية
١	ينمى شخصيتي معرفياً وتربوياً وثقافياً	22	100	-	-	-	-
٢	تتيح لي فرصة الإطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي	20	90	1	5	1	5
٣	يزيد من دافعتي نحو الابتكار والتجديد في مجال تخصصي	20	90	2	10	-	-
٤	يزيد من إيماني لمهنتي والاعتزاز بها	16	72	5	23	1	5
٥	تنمي لدي الرغبة نحو التعلم الذاتي	18	81	4	19	-	-
٦	تتيح لي فرصة الإطلاع على الدراسات التربوية الحديثة	22	100	-	-	-	-

وبقراءة الجدول السابق يتضح تصدر ممارسات العبارة السادسة والأولى لأسلوب القراءة الحرة كونه يتيح للعينة الإطلاع على الدراسات التربوية الحديثة مما يساهم في تنميتهم معرفياً وتربوياً وثقافياً، مع تزيل ممارسات الاعتزاز بالمهنة لاستجابات عينة الدراسة الأمر الذي يتطلب اتخاذ إجراءات توعوية تعزز من الربط بين أسلوب القراءة الحرة ودورها في تطوير قدرات التعلم الذاتي ومن ثم الاعتزاز بالمهنة حال تمكن المعلم من أدواتهن.

ويسؤال عينة الدراسة حول أهمية أسلوب الدروس التطبيقية في تنميتي مهنيًا لمجال تخصصي وعملي جاءت استجابة العينة على النحو التالي :

جدول (٢) استجابات عينة الدراسة حول أسلوب الدروس التطبيقية

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق	
		تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية
١	ينمى شخصيتي معرفياً وتربوياً وثقافياً	22	100	-	-	-	-
٢	تتيح لي فرصة الإطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي	20	90	1	5	1	5
٣	يزيد من دافعتي نحو الابتكار والتجديد في مجال تخصصي	20	90	2	10	-	-
٤	يزيد من إيماني لمهنتي والاعتزاز بها	16	72	5	23	1	5
٥	تنمي لدي الرغبة نحو التعلم الذاتي	18	81	4	19	-	-
٦	تتيح لي فرصة الإطلاع على الدراسات التربوية الحديثة	22	100	-	-	-	-

وبقراءة الجدول السابق يتضح تصدر ممارسة العبارة الخامسة والأولى لأسلوب الدروس التطبيقية كونه يتيح للمعلم التخطيط المشترك مما يساهم في تعزيز فرص التعاون بين الزملاء، مع تزيل ممارسة تعزيز القدرة

على مواجهة المشكلات الصفية لاستجابات عينة الدراسة الأمر الذي يتطلب اتخاذ اجراءات توعوية تعزز من الربط بين الدروس التطبيقية ودورها في تطوير مهارات المعلمات في إدارة الصف وتنفيذ عدد من التدريبات العلمية والعملية على الإدارة الصفية مما يساعد المعلمات على التمكن من أدواتهن.

وبسؤال عينة الدراسة حول أهمية أسلوب الدراسات العليا والتكميلية في تنميتي مهنيًا لمجال تخصصي وعملي جاءت استجابة العينة

على النحو التالي :

جدول (٣) استجابات عينة الدراسة حول أسلوب الدراسات العليا

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق	
		تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية
١	يزيد من قدرتي على الاتصال والتواصل مع أعضاء المجتمع المدرسي	18	80	2	10	2	10
٢	يزيد من قدرتي على تنظيم العمل وإدارته داخل الفصل	15	68	5	22	2	10
٣	يساعدني على استخدام الوسائل التكنولوجية مهنيًا	13	60	4	18	5	22
٤	ينمي الرغبة نحو التعلم المستمر	20	90	2	10	-	-
٥	يساعدني في الترقى الوظيفي في مجال تخصصي	22	100	-	-	-	-
٦	يساعدني على الاسهام العملي في المجال التربوي	20	90	1	5	1	5

ومن خلال قراءة الجدول السابق، يتضح أن اتباع أسلوب الدراسات العليا والتكميلية يساعد المعلمات في التقدم الوظيفي، مما يعزز لديهن الرغبة في التعلم المستمر والاهتمام بالجانب العلمي. كما تُظهر النتائج أن استخدام الوسائل التكنولوجية في الممارسات المهنية أمر مهم لتلبية احتياجات المعلمات. وهذا يتطلب اتخاذ إجراءات توعوية لتعزيز العلاقة بين أسلوب الدراسات العليا والتكميلية ودورها في تطوير مهارات المعلمات في استخدام وتوظيف الوسائل التكنولوجية بطريقة احترافية، بما يساعدهن على إتقان الأدوات المختلفة

وبسؤال عينة الدراسة حول أهمية أسلوب التدريب الذاتي في تنميتي مهنيًا لمجال تخصصي وعملي جاءت استجابة العينة على النحو التالي :

جدول (٤) استجابات عينة الدراسة حول أسلوب التدريب الذاتي

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق	
		تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية
١	يزيد من فهمي للمقررات الدراسية في مجال التخصص	20	90	2	10	-	-
٢	يتيح لي فرصة الحوار والمناقشة مع الزملاء وتبادل الخبرات	20	90	1	5	1	5
٣	يساعدني على مواجهة بعض المشكلات الصفية	18	80	4	20	-	-
٤	يتيح لي فرصة التعاون مع الزملاء	20	90	2	10	-	-
٥	يساعدني على التخطيط لعملي بمشاركة الزملاء	22	100	-	-	-	-
٦	يزيد من دافعي نحو الابتكار والتجديد في مجال تخصصي	20	90	2	10	-	-

وبقراءة الجدول السابق يتضح تصدر ممارسة العبارة الثانية والثالثة لأسلوب التدريب الذاتي كونه يتيح للمعلمات الترقى لمناصب أعلى مع التمكن من المادة العلمية في مجال التخصص، مما يعكس ممارسة التمكن من مهارات الإدارة الصفية لاستجابات عينة الدراسة الأمر الذي يتطلب اتخاذ اجراءات توعوية تعزز من الربط بين أسلوب التدريب الذاتي ودوره في تطوير مهارات المعلمات في إدارة الصف وتحقيق الأهداف مهنيًا مما يساعد المعلمات على التمكن من أدواتهن

وبسؤال عينة الدراسة حول أهمية أسلوب الإشراف التربوي في تنميتي مهنيًا لمجال تخصصي وعملي جاءت استجابة العينة على النحو التالي :

جدول (٥) استجابات عينة الدراسة حول أسلوب الإشراف التربوي

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق	
		تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية
١	يساعدني على فهم وظيفتي والأدوار التربوية المطلوبة بكفاءة	22	100	-	-	-	-
٢	يساعدني على متابعة كل ما هو جديد في المجال التربوي والتعليمي	18	80	4	20	-	-
٣	يساعدني على تحسين عمليات التقويم والتقييم التربوي	22	100	-	-	-	-
٤	يساعدني على دراسة وحل المشكلات بمعاونة الزملاء	20	90	1	5	1	5
٥	يساعدني على رعاية واكتشاف قدرات الطلاب	18	80	2	10	2	10
٦	يزيد من درجة التعاون والتفاعل مع الزملاء	21	95	1	5	-	-

وبقراءة الجدول السابق يتضح تصدر ممارستي العبارة الأولى والثالثة لأسلوب الإشراف التربوي كونه يتيح للمعلمات تحسين عمليات التقييم التربوي ومن ثم فهم واستيعاب الأدوار التربوية المطلوبة منهن، مما يعكس ممارستي اكتشاف ورعاية قدرات الطلاب عبر متابعة كل ما هو جديد في المجال التربوي لاستجابات عينة الدراسة الأمر الذي يتطلب اتخاذ إجراءات توعوية تعزز من الربط بين أسلوب الإشراف التربوي ودوره في تطوير مهارات المعلمات في رعاية الطلاب والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال عملهن التربوي مما يساعد المعلمات على التمكن من أدواتهن.

وبسؤال عينة الدراسة حول أهمية أسلوب ورش العمل في تنميتي مهنيًا لمجال تخصصي وعملي جاءت استجابة العينة على النحو التالي :

جدول (٦) استجابة عينة الدراسة حول ورش العمل :

ترتيب العبارة	غير موافق		إلى حد ما		موافق		العبارة	م
	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية	تكرار		
2	5	1	-	-	95	21	يتيح لي فرصة دراسة موضوع معين في مجال التخصص	١
1	-	-	-	-	100	22	يتيح لي فرصة تبادل الأفكار والعمل التعاوني مع الزملاء	٢
1	-	-	-	-	100	22	ينمي لدي مهارات العمل في مجموعات وتبادل الأدوار	٣
4	-	-	20	4	80	18	يحسن من مهارات التعامل مع أولياء الأمور والطلاب	٤
3	5	1	5	1	90	20	يتيح لي فرصة تقييم أفكار الآخرين بموضوعية	٥
2	-	-	5	1	95	21	يساعدني على إنتاج الوسائل التعليمية وإجراء التجارب	٦

وبقراءة الجدول السابق يتضح تصدر ممارستي العبارة الثانية والثالثة لأسلوب ورش العمل كونه يتيح للمعلمات تبادل الأفكار والعمل التعاوني ومن ثم تنمية العمل في مجموعات وتبادل الأدوار المطلوبة منهن، مما يصاحب ممارسة تحسين مهارات التعامل مع أولياء الأمور والطلاب في المجتمع المدرسي لاستجابات عينة الدراسة الأمر الذي يتطلب اتخاذ إجراءات توعوية تعزز من الربط بين أسلوب ورش العمل ودوره في تحسين مهارات التعامل مع أولياء الأمور والطلاب في المجتمع المدرسي مما يساعد المعلمات على التمكن من أدواتهن.

بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم الا لأغراض البحث العلمي

[١]. نتمثل أهمية أسلوب القراءة الحرة في نميئي مهنياً لمجال تخصصي وعملي بأنه :

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
١	ينمي شخصيتي معرفياً وتربوياً وثقافياً			
٢	تتيح لي فرصة الإطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي			
٣	يزيد من دافعتي نحو الابتكار والتجديد في مجال تخصصي			
٤	يزيد من إيماني لمهنتي والاعتزاز بها			
٥	تلمي لدي الرغبة نحو التعلم الذاتي			
٦	تتيح لي فرصة الإطلاع على الدراسات التربوية الحديثة			

[٢]. نتمثل أهمية أسلوب الدروس التطبيقية في نميئي مهنياً لمجال تخصصي وعملي بأنه :

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
١	يزيد من فهمي للمقررات الدراسية في مجال التخصص			
٢	يتيح لي فرصة الحوار والمناقشة مع الزملاء وتبادل الخبرات			
٣	يساعدني على مواجهة بعض المشكلات الصفية			
٤	يتيح لي فرصة التعاون مع الزملاء			
٥	يساعدني على التخطيط لعمل بمشراكة الزملاء			
٦	يزيد من دافعتي نحو الابتكار والتجديد في مجال تخصصي			

[٣]. نتمثل أهمية أسلوب الدراسات العليا والنكبيية في نميئي مهنياً لمجال تخصصي وعملي بأنه :

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
١	يتيح لي الفرصة على الانفتاح والتواصل مع آفاق خارجية			
٢	يوفر لي الفرصة على الترقى لمناصب أعلى في مجال تخصصي			
٣	يزيد من قدراتي الذاتية وتمكني من مادتي العلمية			
٤	يساعدني على تحليل ونقد المحتوى العلمي لمادة تخصصي			
٥	ينمي لدي مهارات الإدارة الصفية			
٦	يساعدني في تقويم ذاتي أو بمساعدة الزملاء			

[٤]. نتمثل أهمية أسلوب التدريب الذاتي في نميئي مهنياً لمجال تخصصي وعملي بأنه :

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
١	يزيد من قدرتي على الاتصال والتواصل مع أعضاء المجتمع المدرسي			
٢	يزيد من قدرتي على تنظيم العمل وإدارته داخل الفصل			
٣	يساعدني على استخدام الوسائل التكنولوجية مهنياً			
٤	ينمي الرغبة نحو التعلم المستمر			
٥	يساعدني في الترقى الوظيفي في مجال تخصصي			
٦	يساعدني على الاسهام العملي في المجال التربوي			

٥] . نُمثل أهمية أسلوب الإشراف التربوي في نميني مهنيًا لمجال تخصصي وعملي بأنه:

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
١	يساعدني على فهم وظيفتي والأدوار التربوية المطلوبة بكفاءة			
٢	يساعدني على متابعة كل ما هو جديد في المجال التربوي والتعليمي			
٣	يساعدني على تحسين عمليات التقييم والتقويم التربوي			
٤	يساعدني على دراسة وحل المشكلات بمعاونة الزملاء			
٥	يساعدني على رعاية واكتشاف قدرات الطلاب			
٦	يزيد من درجة التعاون والتفاعل مع الزملاء			

٦] . نُمثل أهمية أسلوب ورش العمل في نميني مهنيًا لمجال تخصصي وعملي بأنه:

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
١	يتيح لي فرصة دراسة موضوع معين في مجال التخصص			
٢	يتيح لي فرصة تبادل الأفكار والعمل التعاوني مع الزملاء			
٣	ينمي لدي مهارات العمل في مجموعات وتبادل الأدوار			
٤	يحسن من مهارات التعامل مع أولياء الأمور والطلاب			
٥	يتيح لي فرصة تقييم أفكار الآخرين بموضوعية			
٦	يساعدني على إنتاج الوسائل التعليمية وإجراء التجارب			

• أساساً: التوصيات:

إنطلاقاً من إيمان المملكة بأهمية استمرارية تنمية مجتمعات التعلم المهنية للمعلمين وفي ضوء جهود وزارة التعليم السعودية في هذا الشأن ولكون عملية التنمية المهنية تتصف بالدينامية سعت الدراسة الحالية للتركيز على الوحدات الأساسية لتلك المنظومة وهي المدرسة على تكون المدرسة منطلقاً لتلك العملية لخصوصية كل مدرسة بسمات وخصائص ذاتية مستمدة من بيئاتها تحدد مشكلاتها واحتياجاتها التدريسية لمعلميها. حيث سعت الدراسة لرصد واقع التنمية المهنية لمعلمي مدرسة الخنساء الابتدائية بمدينة الرياض بهدف التوصل لعدد من التوصيات التي تدعم تعزيز وتطوير من مجتمعات التعلم المهنية بمدرسة الخنساء بما يحسن من جودة أدائهن، حيث توصي الدراسة بما يلي:

◀ نشر ثقافة مجتمعات التعلم المهنية بين معلمات مدرسة الخنساء وتطوير القدرات التنظيمية والإدارية لتحقيق الرضا الوظيفي بينهن من خلال تكوين رؤية مشتركة بين كافة عناصر منظومة المدرسة.

- ◀ إنشاء / تفعيل وحدة التدريب بالمدرسة يقوم على إدارتها فريق عمل متخصص ويتم الربط بينها وبين الجهات الوطنية وثيقة الصلة على أن تتولى مسئوليات كافة برامج التنمية المهنية للمعلمات بالتركيز على خصائص المدرسة وبيئاتها.
- ◀ تعزيز الدافعية نحو مجتمعات التعلم المهنية وذلك بتوفير الحافز المادي والمعنوي وتوفير كافة الإمكانيات المادية اللازمة لتحقيق مجتمعات التعلم المهنية للمعلمات.
- ◀ تكثيف وتنويع أساليب التنمية المهنية للمعلمات بحسب الاحتياجات الفعلية وتحت إشراف كادر أكاديمي ومهني من خلال الاهتمام بالجوانب التطبيقية، عبر تبادل الزيارات الصفية واللقاءات بين المعلمات داخل المدرسة ومع المدارس المجاورة لإتاحة الفرصة للارتقاء المهني.
- ◀ ابتكار طرق إبداعية رقمية في توفير الأداة العلمية وبرامج التنمية المهنية كبديل متوافر يسهل الوصول إليه مع تأهيل كوادر من داخل المدرسة لتنفيذ البرامج بالارتكاز على المدرسة.
- ◀ مراعاة العدالة في توزيع المهام والمسئوليات والأدوار وتنشيط الجهود الجماعية داخل المدرسة والارتقاء بالنواحي التحفيزية الممكنة عبر تطبيق آليات التقويم الذاتي والمؤسسي والاستفادة من نتائجها في تطوير الأداء المدرسي.
- ◀ استحداث آلية تجعل من مجتمعات التعلم داخل المدرسة جزءاً من العمل اليومي ومن واجبات المعلمات الأساسية وظيفياً بما يدعم ويمكّنهن من أدوارهن المهنية التعليمية والتربوية.

• المراجع العربية:

١. الأصمعي، محمد محروس (٢٠٠٢): أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المجلد الأول، العدد الأول، القاهرة.
٢. آل صليح، جابر ناصر (٢٠٢٠): تحسين دور القيادات التربوية لتحقيق معايير جودة الأداء التدريسي في التعليم الثانوي العام السعودي، المجلة التربوية العدد الثالث والسبعون، جامعة سوهاج، مصر.
٣. جاد، كامل حامد (١٩٩٩): التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر معالم سياسية مقترحة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.

٤. خضير، وفاء محمد. (٢٠٢١): الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم في ضوء خبرات دول العالم المعاصر، عرض ورقة مؤتمر الاتجاهات الحديثة في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة حائل، ٣:٢ ابريل.
٥. زيدان، السيد محمد. (٢٠١٨): التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي. مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، ٢٤ع،
٦. شحاته، حسن؛ النجار، زينب (٢٠٠٣): معجم المصطلحات التربوية والنفسية. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
٧. الطلحي، أفنان وآخرون (٢٠٢٣): التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والتجارب الدولية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeps>

• المراجع الأجنبية:

1. Blandford, sonia (2000): Managing prgionalisms development in schools, Routledge, London.
2. Glover Drnek & Law, sue (1996): managing professionee development in education, logan page, London.
3. Khan, M. H., Razak, A. Z. A., & Kenayathulla, H. B. (2021). Professional Learning Community, trust, and teacher professional development in Malaysian secondary schools. Komuniti Pembelajaran Profesional, kepercayaan, dan perkembangan profesional guru di sekolah menengah di Malaysia, 46(1), 25-37. <http://dx.doi.org/10.17576/JPEN-2021-46.01-03>
4. Marsha & Carol (2001): Why can't we get it right professional development in our school, stick or carrot - corwin press, California.
5. Torrington Derek et al., (2002): Human Resource management 5th,ed., Financial times, prentice hall, London.
6. Wlide, J. (1996): assessment strategies for professional development activates, EAC west, March.